



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POS GRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Gestión organizacional y su influencia en la productividad en la
empresa inversiones JBP SAC, Huancayo 2024.**

TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Baldeon Camavilca, Paolo Julio (orcid.org/0009-0007-8758-2822)

ASESORES:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-8613-1882)

Mg. Chicana Becerra, Ruth Angelica (orcid.org/0000-0002-2542-5238)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2024

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión organizacional y su influencia en la productividad en la empresa inversiones JBP SAC de Huancayo, 2024.", cuyo autor es BALDEON CAMAVILCA PAOLO JULIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 26 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBLADILLO BRAVO LIZ MARIBEL DNI: 09217078 ORCID: 0000-0002-8613-1882	Firmado electrónicamente por: LROBLADILLOB el 07-08-2024 09:17:42

Código documento Trilce: TRI - 0836932

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BALDEON CAMAVILCA PAOLO JULIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión organizacional y su influencia en la productividad en la empresa inversiones JBP SAC de Huancayo, 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
PAOLO JULIO BALDEON CAMAVILCA DNI: 73127424 ORCID: 0009-0007-8758-2822	Firmado electrónicamente por: PBALDEONC el 26-07- 2024 16:34:05

Código documento Trilce: TRI - 0836936

Dedicatoia

A Dios, por llenarme de fuerzas ante las dificultades que se me presenta, a la virgen María, quien con su manto me protege de las adversidades.

A mi familia y a todos los que me animan a seguir siempre adelante y no rendirme.

Agradecimiento

A los docentes que acompañaron en el desarrollo de la maestría que con sus experiencias me llenaron de conocimiento.

A mis asesores que me guiaron en la culminación de la tesis, que sin ellos no hubiese sido posible cumplir con este objetivo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. METODOLOGÍA.....	22
III. RESULTADOS.....	33
IV. DISCUSIÓN.....	44
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIAS.....	53
ANEXOS	59

Índice de tablas

Tabla 1. Confiabilidad del instrumento.....	29
Tabla 2. Cuadro de Juicio de Expertos.....	30
Tabla 3. Gestión organizacional y productividad	33
Tabla 4. Planeación y productividad	34
Tabla 5. Liderazgo y productividad.....	35
Tabla 6. Control y productividad.....	36
Tabla 7. Prueba de normalidad.....	37
Tabla 8. Prueba de bondad de ajuste al modelo de análisis de Gestión organizacional y su influencia en la productividad en la empresa Inversiones J.B.P. SAC.....	38
Tabla 9. Prueba de variabilidad de la influencia de la gestión organizacional en la productividad de la empresa inversiones J.B.P.....	39
Tabla 10. Tabla de regresión logística ordinal de la influencia de la gestión organizacional y la productividad en la empresa inversiones JBP SAC.....	40
Tabla 11. Prueba de regresión logística ordinal de la influencia de la planeación en la productividad.....	41
Tabla 12. Prueba de regresión logística ordinal de la influencia del liderazgo y la productividad.....	42
Tabla 13. Prueba de regresión logística ordinal de la influencia del control y la productividad.....	43

Índice de figuras

Figura 1. Diseño correlacional causal.....	25
---	----

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo general analizar como la gestión organizacional influye en la productividad de la empresa inversiones JBP SAC, Huancayo 2024. Par atal efecto, se llevó a cabo una metodología de tipo básica, no experimental, de enfoque cuantitativo y de alcance correlacional causal. La población y muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de la empresa en estudio, a quienes se les aplico una encuesta mediante un cuestionario relacionada a cada una de las variables. Los resultados inferenciales indicaron que existe relación entre las variables con valores de Nagelkerke: 0,052 y estadístico de Wald cuyo resultado fue de 3,410>4 con un p_valor de ,065<0.05, en cuanto a las hipótesis específicas, los resultados indicaron que existe incidencia de la planeación en la productividad; sin embargo, en las siguientes hipótesis no hubo incidencia porque la significancia fue superior a 0.05. Se concluyo que la gestión organizacional influye en la productividad en la empresa inversiones JBP SAC, Huancayo 2024.

Palabras clave: Gestión organizacional, productividad y planificación.

Abstract

The general objective of this research was to analyze how organizational management influences the productivity of the investment company JBP SAC, Huancayo 2024. For this purpose, a basic, non-experimental methodology, with a quantitative approach and correlational scope, was carried out. causal. The population and sample were made up of 50 workers from the company under study, to whom a survey was applied using a questionnaire related to each of the variables. The inferential results indicated that there is a relationship between the variables with Nagelkerke values: 0.052 and Wald statistic whose result was $3.410 > 4$ with a p_value of $.065 < 0.05$, as for the specific hypotheses, the results indicated that there is an incidence of productivity planning; However, in the following hypotheses there was no incidence because the significance was greater than 0.05. It was concluded that organizational management influences productivity in the investment company JBP SAC, Huancayo 2024.

Keywords: Organizational management, productivity and planning.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la globalización actual, la mayoría de las empresas enfrentan el desafío de mantenerse competitivas en un mercado caracterizado por una competencia intensa y dinámica, lo cual impacta no solo su crecimiento económico, sino también la estabilidad del mercado en general. La notable expansión económica observada en los últimos años ha sido crucial para mejorar la productividad y la eficiencia empresarial, permitiendo a las empresas ofrecer servicios de alta calidad y cumplir con los plazos de entrega, factores esenciales para satisfacer las demandas del mercado y asegurar la fidelidad de los clientes. La implementación de estrategias innovadoras y el uso de tecnologías avanzadas han sido fundamentales para optimizar procesos y recursos, mejorando así la satisfacción del cliente y fortaleciendo la reputación de la empresa. En este sentido, la capacidad de adaptarse y prosperar en un entorno globalizado, donde la eficiencia y la productividad son determinantes, se ha transformado en un elemento esencial para el logro empresarial a largo plazo. (Guevara et al., 2023)

Como resultado, muchas empresas cambian o mejoran sus métodos para satisfacer las exigencias de la clientela, impactando significativamente la economía y los mercados competitivos, y aprovechando modelos cuantitativos y herramientas de gestión de la innovación para mejorar los servicios. Sistematizamos y apoyamos integralmente al mercado meta de cada empresa. Tome las acciones adecuadas y considere el beneficio para su compañía mientras proporciona datos reales que contribuyan a mejorar los métodos organizacionales (Chávez, 2021).

Por lo tanto, los problemas que se plantean en este estudio están relacionados con que la compañía Inversiones JBP SAC, pues la falta de políticas claras para mejorar la productividad aumenta los costos y reduce la eficiencia operativa. Analizando cómo la gestión organizacional impacta en la productividad de la empresa, se determinará de una manera razonable y eficiente la forma adecuada del uso de capital humano y material a efectos de lograr los objetivos estratégicos de la referida empresa. Para lo cual se ha planteado como objetivo primordial el de analizar cómo la gestión organizacional influye en la productividad de la empresa Inversiones JBP SAC Huancayo 2024

Conforme al problema planteado, se formuló la siguiente interrogación para establecer el problema general: ¿De qué manera la gestión organizacional influye en la productividad laboral de la empresa Inversiones JBP SAC Huancayo 2024?, y como problemas específicos: ¿Cómo la planificación influye en la productividad de la empresa inversiones JBP SAC Huancayo 2024?; ¿Cómo el liderazgo influye en la productividad de la empresa Inversiones JBP SAC Huancayo 2024? y ¿Cómo el control influye en la productividad de la empresa inversiones JBP SAC Huancayo 2024?.

El objetivo general es: Analizar como la gestión organizacional influye en la productividad de la empresa Inversiones JBP SAC Huancayo 2024 y los objetivos específicos general planteado son: Determinar cómo influye la planificación en la productividad de la empresa inversiones JBP SAC Huancayo 2024, Determinar Cómo el liderazgo influye en la productividad de la compañía Inversiones JBP SAC Huancayo 2024 y Determinar cómo el control influye en la productividad de la empresa inversiones JBP SAC Huancayo 2024.

Se plantea la hipótesis general: Existe influencia positiva entre la gestión organizacional y la productividad en la empresa Inversiones JBP SAC Huancayo, 2024. Las hipótesis específicas: Existe influencia significativa entre la planificación y la productividad de la empresa inversiones JBP SAC Huancayo 2024, Existe influencia significativa entre el liderazgo en la productividad de la empresa Inversiones JBP SAC Huancayo 2024 y Existe influencia significativa entre el control en la productividad de la empresa inversiones JBP SAC Huancayo 2024.

En este trabajo de investigación se investigaron diversas bibliografías que sustentan el estudio y se desarrolló un marco teórico para sustentar el estudio a través del análisis de las definiciones clave del proyecto propuesto.

Respecto a los antecedentes internacionales, hallamos a Riofrío (2023), quien en su estudio señala, el objetivo general es evaluar cómo la estructura organizacional afecta la productividad del servicio de transporte público de Tungurahua. Esta investigación es importante hoy en día, ya que las empresas se esfuerzan por mejorar la competitividad y la continuidad de su mercado. El método utilizado fue cuantitativo, el nivel del estudio fue de tipo descriptivo y correlacional, se adoptó un tipo de diseño no experimental y las conclusiones se formularon de manera administrativa, ya que para la obtención de los resultados se realizó un estudio de campo, y revisión de la literatura. Esta es una gran ventaja porque existe una correlación directa entre cada una de las variables, gracias al valor Rho de Spearman $=0,826$, esto significa que la relación es altamente positiva fuerte.

También, encontramos a Bran et al., (2022), en su trabajo de grado la administración de empresas de la industria petrolera y de gas en Colombia después de la pandemia del Covid-19, estudio que fue desarrollado luego del problema pandémico que se vivió a nivel mundial, el cual tuvo un impacto negativo en los diferentes sectores, por ello muchas organizaciones tuvieron que hacer frente a esta difícil situación a ellos se tuvieron que establecer diferentes estrategias, en este caso se tuvo como objetivo general describir la manera en que las compañías del sector de hidrocarburos en Colombia están gestionando sus organizaciones luego del Covid-19, para lo cual identificaron y propusieron en marcha diferentes estrategias de mejora, se realizó a cabo una investigación usando un enfoque cuantitativo para proporcionar una respuesta, diseño no experimental, de tipo descriptivo, quienes concluyeron que las estrategias organizacionales implementadas fueron fundamentales para los buenos resultados financieros de las CSH seleccionadas para el estudio, previniendo un posible efecto negativo en la rentabilidad del negocio.

Además, apreciamos a Peralta (2022), en su estudio de investigación: un modelo de gestión organizacional para fomentar el desarrollo socioeconómico del sector Balletina, el objetivo general es proponer un modelo de gobernanza organizacional que garantice la representación y participación ciudadana en los

sistemas de gobernanza relacionados con el autogobierno descentralizado y las organizaciones públicas y privadas. Los métodos utilizados fueron métodos de investigación interpretativos, cuantitativos, exploratorios e inductivos-deductivos, los cuales permiten concluir que el nivel de involucramiento de la ciudadanía en las iniciativas de desarrollo local es aceptable y participan en todas las etapas de la administración. El enfoque de gestión de la organización está diseñado para promover el desarrollo económico y social de la región Ballenita.

Además, Carrasco (2021) se enfoca en su estudio titulado “Determinantes de la innovación abierta en las Pymes y su impacto en la productividad: Un estudio empírico en Chile” en la identificación de variables de innovación abierta que influyen en la capacidad de las MYPES a través del análisis empírico en Chile. Este estudio adoptó un enfoque metodológico, fundamentado en un análisis metodología de la literatura y la bibliometría utilizando una muestra de 194 empresas que participan en la innovación abierta. Esta es una forma para que los dueños de pequeñas empresas compitan de manera más turbulenta y dinámica, especialmente durante la pandemia, esta modalidad de innovación abierta posibilita que las organizaciones fusionen recursos y habilidades adicionales para crear valor y optimizar los resultados derivados de la innovación.

Igualmente, tenemos a Vera (2021), en su investigación Modelo de Gestión Organizacional para optimizar la estructura de los cuerpos de bomberos en la provincia de los Ríos. Utilizando un enfoque cuantitativo-cualitativo y de tipo correlacional, se emplearon métodos teóricos, empíricos y estadísticos. Se concluyó que el análisis de las principales teorías sobre modelos de gestión ayuda a diagnosticar el desarrollo de las labores y formas de gestión empresarial de las entidades. Este estudio empírico ayudó a identificar deficiencias y proponer soluciones mediante las metodologías planteadas.

Respecto al contexto nacional, tenemos el trabajo de grado de Heredia, (2020), con el título de la investigación es " El impacto de la Gestión del Conocimiento en la productividad de los empleados de la Universidad Privada de Tacna durante el año 2020". Este estudio se categoriza como básico y explicativo, con un enfoque centrado en la aplicación práctica de los resultados. Considerando esto, la productividad en las universidades no es muy adecuada debido a la falta de lineamientos internos

diseñados para el aprendizaje y la socialización. Además, los sistemas de gestión del conocimiento se consideran indicadores clave de eficiencia y competencia, además de otros factores que impactan directamente en la productividad. La muestra consistió en 197 participantes, y como instrumentos se emplearon métodos de encuesta y cuestionarios diseñados para cada variable. Este estudio contribuye al fortalecimiento del capital intelectual de la universidad al reconocer el fomento de la capacidad de los participantes para adquirir información.

Quilca (2023), en su estudio titulado "La gestión y productividad de la empresa en la Corporación Agrícola MYPE en el PISCO 2023", se enfocó en determinar la correlación entre la gestión empresarial y las microempresas (MYPE) del sector agrícola. Utilizó una metodología básica con un diseño cuantitativo y no experimental, de tipo relacionado y cruzado. La muestra incluyó a 102 empleados de empresas agrícolas e industriales. Los hallazgos revelaron que el 7,84% de los empleados percibían bajo gobierno corporativo y productividad, mientras que el 14,71% tenía percepciones moderadas y la mayoría (64,71%) opinaba favorablemente sobre estos aspectos. Estos hallazgos indicaron una relación significativa entre la gestión empresarial y la productividad, evidenciada por un coeficiente de correlación de Spearman (r) de 0,782, lo que sugiere una alta correlación positiva.

Por otra parte, encontramos la investigación a Benites et al., (2019); se les ocurrió la idea de desarrollar investigaciones sobre liderazgo transformacional y trabajo significativo mientras estudiaban una maestría en gestión organizativa y gestión de personal. El objetivo primordial de la investigación es valorar el efecto del liderazgo transformacional en el sentido del significado de su trabajo por parte de los empleados. Se empleó un modelo de investigación descriptivo correlacional para abordar las preguntas planteadas y alcanzar los objetivos. El propósito principal es determinar el nivel de correlación entre las variables estudiadas. Con base en su investigación, determinaron que la influencia del liderazgo transformacional en el trabajo significativo asciende al 18%.

En su proyecto de grado titulado "Relación entre la gestión organizacional y el rendimiento laboral de los empleados del Banco de la Nación, Pucallpa 2020", Aching (2022) se propuso investigar la relación entre los controles administrativos y la efectividad de los empleados en instituciones bancarias nacionales. Esta

investigación empleó métodos experimentales y hipotético-deductivos, centrándose en la correlación y la aleatoriedad como parte de su metodología. Los resultados encontrados establecieron una conexión significativa entre ambas variables, respaldando la hipótesis general del estudio. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.568, con un nivel de significancia (sig) menor a 0.000, indicando una correlación altamente significativa entre los controles administrativos y el desempeño laboral.

En su estudio titulado "La gestión de recursos humanos y su impacto en la productividad laboral en las organizaciones comerciales", Álvarez (2021) se enfocó en examinar de qué manera la gestión de recursos humanos afecta la productividad laboral para abordar la necesidad crítica de mejorar el rendimiento organizacional. Este estudio empleó un enfoque metodológico combinado de elementos cuantitativos y transversales, sin estar específicamente orientado a un área temática particular. Los hallazgos mostraron una correlación importante entre la administración de recursos humanos y el entorno organizacional, como se evidenció mediante la prueba de correlación tau b. El coeficiente de correlación de Kendall fue de 0.776, indicando una relación fuerte, y el valor de p fue inferior a 0.05, confirmando la significancia estadística de los hallazgos.

Díaz (2023), en su estudio titulado "Gestión de procesos y productividad en la empresa Mekatsu Equipos SRL, Trujillo, 2023" se centró en investigar la posible relación entre el control de procesos y la productividad en dicha organización. Se empleó un enfoque cuantitativo y descriptivo, utilizando un diseño correlacional y transversal sin experimentación directa. Se examinaron 57 casos para este propósito. Los resultados indicaron que el control de procesos predominaba en un nivel regular del 70.18%, lo que se consideró positivo. Además, se observó que la productividad promedio alcanzaba un 56.14%, con un 24.56% situado en un nivel alto. Estos resultados sugieren una determinada correlación moderadamente con tendencia positiva entre el control de procesos y la productividad en Mekatsu Equipos SRL. Esto respalda la idea de que mejorar el control de procesos podría conducir a un aumento correspondiente en la productividad de la organización.

En su estudio sobre la gestión de procesos y la productividad en restaurantes de Lima Norte en 2022, Matta identificó que problemas como el desconocimiento, la

desorganización y la falta de planificación en los restaurantes causan retrasos en las actividades. Este estudio tuvo como principal propósito investigar la relación entre la supervisión de procesos y la productividad de los empleados en el sector de catering de Lima Norte. Se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño de investigación básica transversal y análisis de correlación, donde se administró un cuestionario a 70 trabajadores. Los resultados obtenidos mediante pruebas estadísticas no paramétricas mostraron un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.908, con un nivel de significancia (sig.) inferior a 0.05. Esto validó que existe una correlación positiva entre la gestión de procesos y la productividad de los empleados. En conclusión, optimizar la gestión de procesos en una organización puede mejorar notablemente la productividad de sus empleados.

Las bases teóricas del estudio respecto a la Gestión Organizacional, denotan a las posiciones de González (2012); explica la gestión organizacional como un proceso sistemático que considera Los procesos de gestión incluyen la planificación, organización, dirección y control, guiados por los objetivos organizacionales y apoyados en la estrategia. De igual forma, también se puede encontrar Epiquén et al (2018). Quienes consideran que la gestión organizacional implica la repartición de mando y competencia dentro de cada entidad a través de estructuras o roles definidos, así como la asignación de recursos y actividades para alcanzar objetivos.

Ropa-Carrión y Alama-Flores, (2022), indican que la gerencia es uno de los problemas fundamentales y controvertidos en el proceso de gestión organizacional. Este proceso implica llevar a cabo actividades estratégicas para alcanzar los objetivos específicos de cada organización, y así contribuir al desarrollo de condiciones óptimas de vida para la comunidad, tanto a nivel nacional como internacional. En su sentido etimológico, "Gestión" implica hacer o llevar a cabo una tarea o encargo específico. También implica guiar a un conjunto de individuos hacia el cumplimiento de metas organizativas o corporativas. En otros términos, se trata de coordinar un grupo de personas específicas con la involucración activa de la comunidad de colaboradores para lograr la visión de la organización.

Según Chiavenato (2019), la gestión organizacional está estrechamente relacionada con la psicología organizacional. Chiavenato señala que la gestión es contingente y situacional, influenciada por una variedad de factores como la cultura

organizacional, la configuración estructural de la organización, las características del entorno, las actividades organizativas, la tecnología empleada, los procesos internos y otras variables pertinentes. Estos elementos influyen en cómo se lleva a cabo la gestión en una organización específica y en un momento determinado. La gestión organizacional se basa en la colaboración en equipo de procesos interdependientes entre los integrantes de la organización, trabajando hacia metas trazadas, a partir de la coordinación de elementos de comunicación que contribuyen a la organización.

Se citan los siguientes autores como sustento teórico respecto a la productividad, Elton Mayo citado por Ramírez et al., (2022), El estudio llevado a cabo en la planta de Hawthorne de la Western Electric Company entre 1927 y 1932 encontró que factores sociales como el clima ético, las relaciones interpersonales satisfactorias entre los grupos de trabajo, el sentido de pertenencia y la gestión eficaz tienen el potencial de mejorar la productividad. Este estudio sugirió que el comportamiento humano, especialmente en un entorno de trabajo en grupo, se ve influenciado positivamente por habilidades interpersonales como la motivación, el consejo, la orientación y la comunicación. Esto lleva entonces a un enfoque en los valores humanos basado en la coordinación de las funciones básicas de las organizaciones, economías y sociedades.

Según Pereda y Berrocal (2018), la productividad está influenciada por diversos factores. Los empleados con la formación adecuada tienden a tener un nivel de productividad mayor que aquellos sin esta formación, ya que poseen las habilidades necesarias para desempeñar sus tareas. Además, Uribe (2017) sostiene que el logro de resultados se relaciona con el concepto de eficacia, mientras que la optimización del uso de recursos se vincula con el concepto de eficiencia. Por lo tanto, se puede concluir que la productividad es una combinación de eficacia y eficiencia. Los trabajadores constituyen el impulso fundamental de una empresa, por lo que es fundamental proporcionarles los recursos necesarios y considerar las condiciones laborales que pueden influir en su rendimiento.

Por otro lado, tenemos a Fontalvo et al., (2017), enfatiza que la productividad es un concepto que se fundamenta en el continuo perfeccionamiento de la calidad y la eficacia mediante acciones y métodos que contribuyen a alcanzarla. Para lograrlo, las organizaciones deben analizar continuamente los factores relevantes y garantizar

que los resultados estén en línea con las expectativas de la organización están alineadas con este concepto. Además, de acuerdo con Carro y González (2018), define la productividad se describe como la relación entre la cantidad de bienes y servicios generados y los recursos utilizados. De manera similar, Vargas y del Castillo (2008), sostienen que la productividad está influenciada por los recursos y procesos, mientras que la competitividad está influenciada por el desarrollo de productos y el desempeño de los competidores, es decir, la competitividad se define como se utilizan los recursos.

Según Medianero (2018), la productividad ayuda a realizar procesos y atender las necesidades emergentes del mercado. Los recursos humanos, la tecnología y los insumos son los más importante. Es importante saber cómo funciona cada uno de estos elementos y cómo contribuyen a alcanzar sus objetivos trazados. Los recursos resultantes usados se cotejan con los ingresos para hablar de eficiencia. EL término también está asociado a eficiencia y eficacia. De manera similar, Zapata et al. (2019), apunta que la productividad representa la habilidad de una organización para administrar de forma efectiva los recursos con el fin de generar una mayor cantidad de productos. Esto abarca el empleo de recursos como el trabajo humano, materiales, energía, maquinaria y otros elementos para la fabricación de productos y la provisión de servicios. Además, Morris (2020), indica que la productividad es crucial porque contribuye a mejorar la calidad de vida social. Por otro lado, Judge (2020), refiere que el buen desempeño tiene un impacto positivo en los ingresos y ganancias del proyecto, permitiendo inversiones más frecuentes.

La productividad es esencial para lograr los objetivos organizacionales debido a su rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo. Por tanto, las empresas deben identificar estrategias de gestión del desempeño para enfrentar los desafíos cognitivos específicos planteados por otros. Para mejorar la situación, muchas empresas han aumentado la productividad desarrollando una productividad ajustada. Esto se debe a que respalda firmemente la mejora de la productividad empresarial en términos de productividad y calidad y muestra algunos de los beneficios más comunes con una mayor productividad. Citado por Favela et al., 2019.

La caída de la productividad puede explicarse por el hecho de que los trabajadores tienen limitaciones físicas y mentales. Esto se debe a que las exigencias

excesivas al cuerpo por el esfuerzo físico durante el cuidado interfieren en las capacidades cognitivas de los profesionales, además de crear interacciones nocivas entre los individuos (Santos et al., 2021). Según Menezes y Xavier (2018), al analizar

la correlación entre salarios y productividad, nos fijamos en la productividad individual incluso cuando el salario es mensurable.

Aun cuando, las personas tienden a mantener constantes las remuneraciones a nivel industrial, la relación entre las remuneraciones y la productividad permanece sin cambios. Aunque la productividad está correlacionada positivamente, factores institucionales como la regularización del trabajo y los salarios mínimos también tienen una influencia significativa, y se ha sugerido que los aumentos salariales son el resultado no sólo de cambios en la estructura de producción sino también de cambios en las instituciones (Katovitch y Maia, 2018).

Entre los fundamentos teóricos de las dimensiones Eficiencia hallamos a Baca (2014), quien define la eficiencia como la conexión entre el resultado obtenido en la práctica y el resultado estándar esperado, es decir, la generación de bienes y servicios por una organización con la meta de reducir costos y maximizar ganancias.

Entre los factores que afectan el nivel de eficiencia que alcanza una empresa está el rol en el que se asignan los recursos humanos y cada persona juega un papel en todas las actividades de la empresa en el sentido de que finalmente desarrolla procesos y es beneficioso para su organización. Los sistemas de gestión y los modelos económicos muestran que los costos organizacionales y los niveles de eficiencia operativa tienen un impacto positivo en la organización respectiva.

Parte del trabajo de los gerentes y administradores está vinculado con el logro de la organización en su conjunto, el logro de resultados específicos y el uso de importantes herramientas necesarias para lograr resultados importantes. Debido a que el desempeño permite la medición y el control, los gerentes tienen conocimiento sobre la evolución de cada proceso interno y pueden realizar los ajustes adecuados en consecuencia (Fontalvo et al., 2018).

En cuanto a los fundamentos teóricos de la variable eficiencia, Ayuni y Matheus (2015) definen la eficiencia como la capacidad de lograr un efecto esperado en un tiempo esperado, es decir, la capacidad de lograr una meta dentro de un lapso

específico. Todos los recursos. Es posible y necesario alcanzar los objetivos marcados.

La eficiencia, según Escalante y Uribe (2017), se define como el logro de objetivos, es decir, garantizar que los productos y servicios se produzcan de manera adecuada y satisfagan las necesidades de los usuarios previstos. La ineficiencia genera costos innecesarios, como el costo de reprocesamiento, deterioro, desperdicio y recursos consumidos en todas las actividades relacionadas con la resolución de errores. Del mismo modo, Arrogante (2018), afirma que la eficiencia es la capacidad de una persona para completar una tarea o servicio dentro del plazo preestablecido por la empresa. Según los autores, esto se puede lograr si las empresas definen claramente los objetivos organizacionales y los comparten con los empleados.

Respecto al positivismo, Díaz (2014) indica que es una estructura o sistema de naturaleza filosófica que sostiene que la única forma de conocimiento considerada válida es aquella que se deriva de la realidad empírica y que ha sido confirmada mediante la verificación, negando toda posibilidad de que la teoría o la filosofía sean fuentes de conocimiento. Alder (1964) define el positivismo como una epistemología que fusiona aspectos del racionalismo y el empirismo, integrando tanto la lógica deductiva como inductiva. Este enfoque filosófico sostiene que la experiencia en las ciencias naturales y su procesamiento lógico y matemático en el ámbito social son las principales fuentes de información válida.

II. METODOLOGÍA

Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica, ya que pretende buscar correlaciones entre las variables de gestión organizacional y productividad, basándose en un enfoque teórico. Este enfoque teórico permite que los resultados obtenidos sirvan como un mecanismo para demostrar la validez de las teorías existentes en este campo. Así, los hallazgos pueden ser considerados una contribución importante al conocimiento académico sobre el asunto.

La elección de una investigación básica es adecuada porque proporciona una comprensión fundamental de cómo la gestión organizacional impacta en la productividad. Este tipo de investigación no solo valida teorías preexistentes, sino que también ofrece una base sólida para futuras investigaciones aplicadas. Por ejemplo, los resultados de esta investigación podrían guiar a empresas en la implementación de prácticas de gestión más efectivas, informadas por la evidencia teórica obtenida.

Además, los hallazgos pueden ser utilizados para desarrollar modelos de gestión que mejoren la productividad en diversos contextos organizacionales. Estos modelos podrían ser probados en investigaciones aplicadas, donde se evalúe su efectividad en diferentes tipos de organizaciones, sectores industriales, y contextos culturales. De este modo, la investigación básica no solo contribuye al conocimiento teórico, sino que también tiene el potencial de influir en la aplicación profesional y en el proceso de toma de decisiones estratégicas en el ámbito empresarial.

Del mismo modo, Muntané (2010) enfatiza que la investigación básica o dogmática destaca que se caracteriza por partir y permanecer dentro de un fundamento teórico. El propósito es contribuir al avance del conocimiento científico, sin contradecir aspectos prácticos.

Este estudio utilizó un diseño no experimental. Esto se basa en que no se realizan operaciones de ningún tipo sobre las variables resultados. En este sentido, los investigadores no enfocaron solo para alcanzar resultados perfectos, sino en analizar y registrar los resultados tal como ocurrieron en la realidad natural., demostrando practicidad son cambiar los resultados. Hernández et al. (2014), consideraron que este diseño como ordenado y práctico porque no se manipuló la

variable independiente como ya se había hecho. Aquí, los eventos se consideran en su contexto del mundo real para su análisis.

El nivel de estudio fue explicativo, ya que se realizó con el propósito de explicar cómo la productividad se incrementa al emplear una gestión organizacional idónea. Según Galarza (2020), la investigación explicativa se lleva a cabo para explicar y definir fenómenos. En este contexto, la investigación se enfocó en determinar las relaciones causales entre la gestión organizacional y la productividad.

Para identificar y analizar estas relaciones causales, se emplearon diversas técnicas de análisis cuantitativo. Una de las principales técnicas utilizadas fue el análisis de regresión múltiple, que facilita la evaluación del efecto de varias variables independientes (aspectos de la gestión organizacional) sobre una variable dependiente (productividad). Este método es útil para identificar cuáles aspectos de la gestión tienen un mayor efecto en la productividad y cómo interactúan entre sí.

Otro método importante fue el análisis de correlación, específicamente el coeficiente de correlación de Spearman, que se utilizó para medir la fuerza y la dirección de la relación entre las variables de interés. Este análisis permitió identificar si existe una correlación positiva o negativa entre la gestión organizacional y la productividad, y la magnitud de esta relación.

Además, se utilizó el análisis de varianza (ANOVA) para comparar las diferencias en la productividad entre diferentes niveles de gestión organizacional. Esto ayudó a determinar si las variaciones en la gestión organizacional se traducen en diferencias significativas en la productividad.

El software SPSS v.25 fue la herramienta principal para realizar estos análisis estadísticos. SPSS facilita la realización de análisis complejos y proporciona resultados detallados que son esenciales para interpretar adecuadamente los datos y extraer conclusiones válidas.

El tema de investigación es de naturaleza cuantitativa, ya que requiere que los resultados sean analizados estadísticamente. Los datos obtenidos se procesan mediante métodos matemáticos y/o estadísticos, y luego se interpretan y explican detalladamente. Para realizar este análisis, se empleó el método hipotético-deductivo,

según Behar (2008). Este método consiste en formular hipótesis que luego son sometidas a pruebas rigurosas para determinar su verdad o falsedad.

La elección del enfoque cuantitativo es adecuada porque permite una medición precisa y objetiva de las variables presentes, en este caso la gestión organizacional y la productividad. Además, este enfoque facilita la generalización de los resultados a otras situaciones similares, aumentando la validez externa de la investigación.

Para la interpretación de datos, se utilizarán diversos métodos estadísticos que ayudarán a responder las preguntas de investigación planteadas. Entre estos métodos se incluyen análisis descriptivos, como medias, medianas y desviaciones estándar, y análisis inferenciales, como el coeficiente de correlación de Spearman y el análisis de regresión lineal. Estas técnicas permiten identificar relaciones y patrones significativos entre las variables estudiadas.

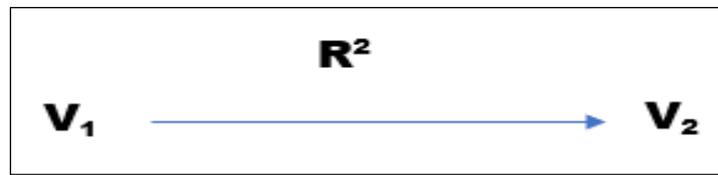
El software SPSS v.25 será utilizado para realizar estos análisis estadísticos. SPSS es una herramienta eficaz y de uso generalizado en investigaciones cuantitativas, ya que proporciona una variedad extensa de funciones para el análisis de datos. Su uso asegura que los resultados sean precisos y fiables, permitiendo una interpretación detallada y fundamentada de los datos.

El alcance de este tema es la correlación-causal. Esto se debe a que examinamos la influencia de las variables de gestión organizacional sobre la variable productividad y tratamos de explicar las causas de este problema. Siendo así, intentamos explicar por qué las variables gestión organizacional afectan la productividad de la organización.

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) explican que los estudios de relaciones causales implican que, con la influencia de una variable independiente, otras variables se utilizan para determinar o explicar la causa de un evento. En este contexto, la variable independiente es responsable de causar ese estímulo, mientras que la variable dependiente representa el resultado de dicho estímulo. A continuación, se presenta un diagrama que ilustra el diseño propuesto en esta investigación.

Figura 1.

Diseño correlacional causal



Donde:

V_1 : Variable independiente es la Gestión organizacional.

R^2 : Regresión ordinal que determinar causalidad.

V_2 : Variable dependiente es la productividad.

Variables y operacionalización

La gestión organizacional, conceptualmente definida, se refiere al proceso eficaz y eficiente de organizar, planificar y gestionar los recursos humanos y materiales en la empresa Inversiones JBP-Huancayo 2024. Operacionalmente, se consideran las funciones esenciales de la gestión organizacional para alcanzar los objetivos y metas institucionales establecidos, incluyendo la planificación, dirección y control.

Productividad: Según Medianero (2018), la definición conceptual de la variable “productividad” define como la interacción entre el producto y los insumos utilizados por la organización para gestionar los recursos y poder fabricar el producto final. La definición operativa de eficiencia es la siguiente: Se encarga de medir la eficiencia de cada recurso para lograr los mejores resultados con una pequeña cantidad de recursos y alcanzar los resultados de acuerdo con los objetivos planificados. Incluye aspectos como el desempeño, la eficiencia y la eficacia (Luyo, 2023). El índice de la escala es 8 y la escala es ordinal.

Se consideraron varios indicadores para cada dimensión que se detallan en el anexo 2 de este estudio. Se utilizó una escala ordinal para la medición.

Población, Muestra y Muestreo

Según Hernández y Mendoza (2018), una población se describe como el conjunto total de individuos o elementos que cumplen con ciertos atributos específicos. En el presente estudio, la población está conformada por los 50 empleados de la empresa, lo que incluye a todos los trabajadores de la organización. En lugar de recurrir a técnicas de muestreo, se optó por un muestreo sensal, en el que se selecciona a todos los miembros de la población para el estudio. Este enfoque asegura que cada empleado de la empresa esté representado en la investigación, eliminando cualquier riesgo de sesgo de selección y garantizando que los resultados reflejen de manera completa la situación de la empresa.

El muestreo sensal resulta particularmente adecuado en este contexto debido al tamaño manejable de la población. Con solo 50 empleados, es factible y práctico incluir a todos en el estudio, lo que facilita una comprensión completa y detallada sobre cómo la gestión organizacional influye en la productividad dentro de la empresa.

Para asegurar la representatividad y validez de los datos, se implementaron varias medidas. Primero, se obtuvo el consentimiento informado de todos los empleados, asegurando que comprendieran el propósito del estudio y aceptaran participar de manera voluntaria. Además, se incluyeron trabajadores de todas las secciones de la empresa, tanto del área gerencial como del área comercial, con el fin de proporcionar una perspectiva completa y diversa. Por último, se aseguró el anonimato y la privacidad de las respuestas, promoviendo la sinceridad y precisión en la información proporcionada por los empleados.

Dado que el tamaño de la población es relativamente pequeño, no fue necesario realizar cálculos complejos para determinar el tamaño de la muestra. La inclusión de todos los empleados asegura una cobertura completa de la población, lo que permite obtener resultados robustos y confiables.

(Orellana y Huamán, 2011), define la muestra como una parte o subconjunto del universo que se utiliza con el fin de investigar las características de una población con el fin de satisfacer dos condiciones básicas: representatividad e importancia. Para determinar una muestra de investigación, primero se debe identificar claramente la unidad de muestreo (ya sea un sujeto, un objeto o un grupo). En segundo lugar, se

especifica el universo esta puede ser finito o infinito. En tercer lugar, se determina el tamaño de la muestra.

Como explica Monje (2011), la muestra utiliza no se elige al azar y se basa en la convivencia. El muestreo probabilístico es un enfoque flexible y algo subjetivo que se emplea comúnmente en diversas investigaciones, particularmente aquellas que implican seleccionar un tema específico en función de la formulación del problema. Las muestras de conveniencia son muestras aleatorias seleccionadas a discreción del investigador. La unidad de análisis está compuesta por empleados de Inversiones JBP S.A.C. La encuesta se llevará a cabo entre los empleados que hayan aceptado participar en la encuesta y los empleados oficialmente.

Los criterios de inclusión del estudio abarcan exclusivamente a los empleados de la empresa Inversiones JBP SAC en Huancayo, tanto hombres como mujeres de los sectores gerencial y comercial de la organización, y aquellos empleados que aceptaron voluntariamente participar en la investigación. Según Arias (2020), los criterios de inclusión son determinados por los investigadores para seleccionar la muestra del estudio basándose en características específicas.

Criterios de exclusión: Se excluyen a empelados de otros departamentos, consumidores y empleados que no deseen participar en el estudio, así como el personal de limpieza y empleados que trabajen fuera de la empresa, como consultores y visiten ocasionalmente la organización. Arias (2020), señala que son todos aquellos segmentos de la población que no cumplen ciertos requisitos y son separados porque su aporte es insignificante.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Según Ñaupas et al. (2014), el método de investigación utilizado recopila una lista de interrogantes relacionadas con las variables de estudio con el fin de recolectar información para estimar una hipótesis. En este estudio, se utilizaron técnicas de investigación para obtener información detallada sobre las relaciones de dependencia entre las variables de gestión organizacional y productividad. Ríos (2017) enfatiza que los cuestionarios se estructuran a partir de las preguntas formuladas por los investigadores en la unidad de análisis. Una de las herramientas de medición empleadas es una escala tipo Likert, que según Hernández y Mendoza (2018),

consiste en un conjunto de preguntas planteadas como afirmaciones que miden las opiniones de las personas. Los participantes responden eligiendo un nivel de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación en una escala que va de "siempre" a "nunca".

Contenido y Validación de los Cuestionarios

El cuestionario empleado en este estudio se diseñó para evaluar diferentes dimensiones de la gestión organizacional y su impacto en la productividad. Las preguntas incluyeron temas cruciales como la eficacia del liderazgo, la claridad en la comunicación, la eficiencia en la gestión de recursos y la satisfacción laboral. Para garantizar que cada pregunta reflejara de manera precisa la variable correspondiente, se siguió un proceso riguroso de validación.

Primero, se realizó una revisión por parte de un grupo de expertos en gestión organizacional. Este equipo revisó el cuestionario para confirmar que las preguntas fueran claras, relevantes y apropiadas para medir las variables de interés. La revisión de expertos aseguró que el cuestionario cubriera adecuadamente los aspectos clave de la gestión organizacional y su impacto en la productividad.

A continuación, se realizó una prueba piloto con aproximadamente 20 empleados de una empresa similar a Inversiones JBP S.A.C., pero en un sector diferente al de salud. Esta prueba piloto permitió identificar y corregir posibles problemas en el cuestionario, tales como ambigüedades en las preguntas o problemas con la escala de respuesta, antes de su implementación definitiva en la investigación.

Finalmente, se efectuó un análisis de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach para verificar la consistencia interna del cuestionario. Este análisis estadístico permitió medir la fiabilidad de la escala tipo Likert empleada, asegurando que las respuestas fueran consistentes entre diferentes aplicaciones y a lo largo del tiempo. Los valores obtenidos confirmaron que el cuestionario presentaba una alta fiabilidad y que las respuestas proporcionadas por los participantes eran coherentes y precisas.

Confiabilidad

Para garantizar la confiabilidad de la herramienta, antes de su aplicación final se realizó una prueba piloto con 20 empleados de una empresa similar a Inversiones JBP S.A.C., pero en un rubro diferente al de la salud. Se utilizó una escala tipo Likert con las opciones de respuesta: 1) Siempre, 2) Casi Siempre, 3) A veces, 4) Casi Nunca y 5) Nunca. Se calculó el coeficiente alfa de Cronbach para medir la consistencia interna de la escala. En este estudio, el valor de alfa de Cronbach fue de 0,831 para la Gestión Organizacional y 0,837 para la Productividad, lo que indica una buena confiabilidad en ambos casos.

Tabla 1.

Confiabilidad del instrumento

Instrumento	Coeficiente	Ítems
Gestión organizacional	0.831	20
Productividad	0.837	20

Nota: Confiabilidad del instrumento. Fuente: Base de datos procesada.

La confiabilidad de esta investigación se efectuó utilizando el alfa de Cronbach y el valor del Gestión Organizacional demostró ser 0,831. El valor de productividad es 0,837 y la confiabilidad es buena en ambos casos.

Validez

Se utilizó una metodología de revisión por parte de expertos para evaluar cada instrumento y asegurar que cada pregunta esté adecuadamente alineada con las variables que pretende medir. Esta validación se realizó siguiendo los criterios propuestos por la Universidad César Vallejo.

En la investigación de Carhuacho et al. (2019), la validación fue llevada a cabo por expertos competentes en la materia, quienes revisaron la composición del cuestionario para asegurar que cada ítem cumpla con los valores de los indicadores dimensionales de la variable correspondiente.

La validez es una medida de las medias dadas a una variable. La validación de este estudio será evaluada y aprobada por 02 expertos en metodología y 01 experto en gestión pública nominados por mí en la siguiente tabla.

Tabla 2.

Cuadro de Juicio de Expertos

Grado	Metodólogo	Juicio
Doctor	Fredy Jesús López Quilca	Pertinente
Magister	Ricardina Nelly Vila Bejarano	Pertinente
Magister	Julio Cesar Gutarra Vizzi	Pertinente

Procedimientos

Para llevar a cabo la investigación de manera efectiva, se siguió un proceso estructurado que garantizó la validez y replicabilidad de los resultados. Primero, se solicitó y obtuvo permiso formal de la organización para recopilar información. Este paso fue crucial para asegurar la cooperación de la empresa y el acceso a los empleados necesarios para la investigación.

Una vez obtenido el permiso, se abordaron los problemas del negocio mediante entrevistas y reuniones con los responsables de la organización. Este análisis permitió identificar las áreas clave de interés relacionadas con la gestión organizacional y la productividad. Con base en esta información, se desarrolló un marco teórico que sustentó la investigación, incluyendo la identificación de las variables relevantes y la formulación de hipótesis basadas en teorías existentes.

El siguiente paso fue la creación de la herramienta de medición. Se diseñó un cuestionario estructurado utilizando una escala tipo Likert con opciones de respuesta que iban de "Siempre" a "Nunca". Esta escala permitió medir las opiniones de los empleados sobre diversos aspectos de la gestión organizacional. El cuestionario fue validado mediante revisiones por expertos y una prueba piloto con empleados de una empresa similar, asegurando su fiabilidad y relevancia.

La aplicación del cuestionario se realizó cara a cara con los empleados de la organización. Este enfoque facilitó la obtención de respuestas detalladas y la

posibilidad de aclarar dudas en tiempo real. Se prestó especial atención a la consistencia y precisión en la recopilación de los datos.

Una vez recolectadas las respuestas, los datos fueron clasificados y estructurados para facilitar el análisis. Se verificó que los datos estuvieran completos y listos para el procesamiento. Posteriormente, se utilizó el software SPSS v.25 para realizar el análisis de los datos. Los análisis incluyeron estadísticas descriptivas para comprender las características generales de los datos, análisis inferenciales como el coeficiente de correlación de Spearman y la regresión múltiple para evaluar las relaciones entre las variables y probar las hipótesis, y el análisis de fiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach para verificar la consistencia interna del cuestionario.

Finalmente, los resultados obtenidos fueron interpretados en el contexto del marco teórico y las hipótesis planteadas. Se realizaron comparaciones y se extrajeron conclusiones sobre cómo la gestión organizacional afecta la productividad. Los hallazgos fueron presentados en un informe detallado, que incluyó gráficos y tablas para ilustrar los resultados y mejorar la interpretación de los datos. Este enfoque sistemático garantizó que los métodos de recopilación y análisis de datos fueran claros, replicables y efectivos en la obtención de resultados válidos.

Rigor Científico

El rigor científico está estrechamente relacionado con la fiabilidad de los métodos cuantitativos. En el caso de Hernández y Mendoza (2018), depende de la teoría, el concepto, los problemas de resumen y los artículos científicos extraídos de las revistas que se hicieron para crear información confiable y honesta.

Métodos de análisis de datos

El estudio comenzó con un análisis descriptivo utilizando tablas de distribución de frecuencias, seguido de un análisis estadístico inferencial con SPSS v.25 para examinar el vínculo entre la gestión organizacional y la productividad. Se empleó el coeficiente de correlación rho de Spearman para evaluar las hipótesis, conforme a la recomendación de Hernández y Mendoza (2018), quienes destacan su idoneidad para determinar el grado o la intensidad de la relación que existe entre las variables en estudio. diferentes. Este método es especialmente útil cuando las variables no siguen una distribución normal.

Aspectos éticos

Respecto a los aspectos éticos, el contenido del estudio se basó en fuentes aprobadas, citadas según las normas APA 7ma edición, y se revisó minuciosamente para evitar cualquier indicio de plagio. La precisión y fiabilidad de la información se aseguraron mediante el uso de Turnitin. Asimismo, se cumplió con lo dispuesto en el artículo 16 de la Resolución del Consejo Escolar 0126-2017/UCV y se respetaron los derechos de autor correspondientes.

III. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 3.

Gestión organizacional y productividad

Tabla cruzada Gestión Organizacional*Productividad						
			Productividad			Total
			BAJA	MEDIA	ALTA	
Gestión Organizacional	DEFICIENE	Recuento	0	1	1	2
		% del total	0,0%	2,0%	2,0%	4,0%
	REGULAR	Recuento	2	36	3	41
		% del total	4,0%	72,0%	6,0%	82,0%
	EFICIENTE	Recuento	0	7	0	7
		% del total	0,0%	14,0%	0,0%	14,0%
Total			2	44	4	50
			4,0%	88,0%	8,0%	100,0%

Los resultados obtenidos a partir de la tabulación cruzada de gestión organizacional y productividad muestran que una gestión organizacional deficiente, que representa el 4% de los casos, está asociada con una productividad del 2% en el nivel medio. En contraste, una gestión organizacional regular, que cubre el 82% de los casos, se correlaciona con un 72% de productividad en el nivel medio. Aunque una gestión organizacional eficiente, que representa el 14% de los casos, también mantiene un 14% de productividad en el nivel medio, se observa que, en general, el 100% de la gestión organizacional contribuye a que la productividad alcance un 4% en el nivel bajo, un 88% en el nivel medio y un 8% en el nivel alto. Esto sugiere que la gestión organizacional regular tiene una relación positiva con la productividad media, y aunque una gestión eficiente es ideal, su impacto en la productividad alta no es significativo en el contexto actual.

Tabla 4.*Planeación y productividad*

		Productividad			Total	
		BAJA	MEDIA	ALTA		
Planificación	DEFICIENTE	Recuento	0	1	0	1
		% del total		2,0%	0,0%	2,0%
	REGULAR	Recuento	2	31	2	35
		% del total	4,0%	62,0%	4,0%	70,0%
	EFICIENTE	Recuento	0	12	2	14
		% del total	0,0%	24,0%	4,0%	28,0%
		Recuento	2	44	4	50
Total		% del total	4,0%	88,0%	8,0%	100,0%

En relación con el cuadro anterior, la tabulación muestra la relación entre planificación y productividad. Se observa que cuando la planificación está en el nivel deficiente (2%), la productividad también se sitúa en el 2% en el nivel medio. Cuando la planificación se encuentra en el nivel regular (70%), la productividad alcanza el 62% en el nivel medio. Además, cuando la planificación es eficiente (28%), la productividad es del 24% en el nivel medio. En resumen, al analizar el 100% de los niveles de planificación, se observa que la productividad se distribuye en 4% en el nivel bajo, 88% en el nivel medio y 8% en el nivel alto. Estos datos sugieren que una planificación regular está asociada con un nivel medio de productividad, mientras que niveles deficiente y eficiente de planificación muestran una menor proporción en la productividad media y alta.

Tabla 5.*Liderazgo y productividad.*

		Productividad			Total	
		BAJA	MEDIA	ALTA		
Liderazgo	DEFICIENTE	Recuento	0	2	1	3
		% del total	0,0%	4,0%	2,0%	6,0%
	REGULAR	Recuento	2	35	3	40
		% del total	4,0%	70,0%	6,0%	80,0%
	EFICIENTE	Recuento	0	7	0	7
		% del total	0,0%	14,0%	0,0%	14,0%
		Recuento	2	44	4	50
Total		% del total	4,0%	88,0%	8,0%	100,0%

Al observar la relación cruzada entre gestión organizacional y eficacia en la tabla anterior, se puede apreciar que cuando el liderazgo está en el nivel deficiente (6%), la productividad se sitúa en un 4% en el nivel regular. De manera similar, cuando el liderazgo se encuentra en el nivel regular (80%), la productividad alcanza el 70% en el nivel medio. Además, cuando el liderazgo es eficiente (14%), la productividad también alcanza el 14% en el nivel medio. En resumen, al considerar el 100% de los niveles de liderazgo, la productividad se distribuye en 4% en el nivel bajo, 88% en el nivel medio y 8% en el nivel alto. Esto indica que un liderazgo regular está asociado con una productividad media alta, mientras que un liderazgo deficiente o eficiente muestra una menor proporción de productividad en los niveles medio y alto.

Tabla 6.*Control y productividad.*

Tabla cruzada Control*Productividad						
			Productividad			Total
			BAJA	MEDIA	ALTA	
Control	DEFICIENTE	Recuento	0	5	3	8
		% del total	0,0%	10,0%	6,0%	16,0%
	REGULAR	Recuento	1	16	1	18
		% del total	2,0%	32,0%	2,0%	36,0%
	EFICIENTE	Recuento	1	23	0	24
		% del total	2,0%	46,0%	0,0%	48,0%
		Recuento	2	44	4	50
Total			4,0%	88,0%	8,0%	100,0%

En la tabla cruzada anterior, se analiza la relación entre las variables de control y productividad. Se observa que cuando el control se encuentra en el nivel deficiente (16%), la productividad es del 10% en el promedio. En contraste, cuando el control alcanza el nivel normal (36%), la productividad se sitúa en un 32%. Asimismo, cuando el control es eficiente (48%), la productividad asciende al 46%. En resumen, al considerar el 100% de los niveles de control, la productividad se distribuye en 4% en el nivel bajo, 8% en el nivel medio y 88% en el nivel alto. Esto sugiere que un control más eficiente en la organización está asociado con una mayor productividad, mostrando que la eficiencia en el control tiene un impacto positivo en los niveles de productividad media y alta.

Resultados inferenciales

Pruebas paramétricas

Si la sig. = $p < 0.05$, entonces la prueba es normal o no paramétrica, se utiliza la regresión logística ordinal

Si la sig. = $p > 0.05$, entonces la prueba es normal o paramétrica, se utiliza la regresión lineal.

Tabla 7.

Prueba de normalidad.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Organizacional	,089	105	,041	,947	105	,000
Productividad	,107	105	,005	,929	105	,000
Planificación	,163	105	,000	,931	105	,000
Liderazgo	,124	105	,000	,933	105	,000
Control	,205	105	,000	,890	105	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 7 se muestran los resultados de las pruebas de normalidad de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk. Dado que el tamaño de la muestra es menor a 50 ($n < 50$), es probable que tanto la gestión organizacional como la productividad no sigan una distribución normal. Las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk indicaron que los valores de p son inferiores al 5% ($p < 0,05$), sugiriendo que estas variables no cumplen con el supuesto de normalidad.

Como resultado de estos hallazgos, se optó por emplear una prueba de asociación no paramétrica, que es adecuada para analizar relaciones cuando los datos no se distribuyen normalmente. En este estudio, el valor de significancia (sig.)

para todas las variables y dimensiones es $p = 0.000$, lo que es menor al umbral de 0.05, confirmando que los efectos observados son estadísticamente significativos y no atribuibles al azar.

La regresión logística ordinal se seleccionó para el análisis de los datos debido a su capacidad para manejar variables dependientes ordinales sin requerir la normalidad de los datos. La significancia estadística, representada por un valor de p menor a 0.05, valida la adecuación del modelo para analizar la relación entre la gestión organizacional y la productividad. La regresión logística ordinal permite examinar cómo las variables independientes influyen en la variable dependiente ordinal, proporcionando una interpretación robusta en ausencia de normalidad en los datos.

Prueba de la bondad de ajuste

Tabla 8.

Prueba de bondad de ajuste al modelo de análisis de Gestión organizacional y su influencia en la productividad en la empresa Inversiones J.B.P. SAC.

Productividad incide en:		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Gestión Organizacional	Pearson	2,787	2	,248
	Desvianza	4,728	2	,094
Planeación	Pearson	1,010	2	,604
	Desvianza	1,679	2	,432
Liderazgo	Pearson	2,879	2	,237
	Desvianza	4,860	2	,088
Control	Pearson	3,404	2	,182
	Desvianza	3,989	2	,136

En relación con la adecuación de las pruebas de hipótesis, se formuló la hipótesis nula H_0H_0 : "El modelo se ajusta bien a los datos de validación" y la hipótesis alternativa H_1H_1 : "El modelo no se ajusta bien a los datos de validación". Los resultados mostraron un valor de chi-cuadrado de Pearson de 2,787 para la variable independiente del estudio y su efecto en la productividad. Comparado con los valores esperados en el cuadro estadístico para este indicador, el valor

observado es menor, y el nivel de significancia obtenido fue de 0,248, superior al umbral de 0,05. Esto llevó a rechazar la hipótesis alternativa, concluyendo que el modelo era adecuado y se ajustaba con precisión a los datos observados.

En cuanto a la dimensión de planificación, el valor de chi-cuadrado fue de 0,604, superando el nivel de significancia de 0,05, y el nivel de significancia fue de 0,237. De manera similar, para la dimensión de control, el valor de significancia fue de 0,182, también superior al umbral de 0,05. Estos resultados indicaron que el modelo se ajustó correctamente a la información de validación en ambas dimensiones, confirmando la validez del ajuste del modelo.

Prueba de variabilidad

Tabla 9.

Prueba de variabilidad de la influencia de la gestión organizacional en la productividad de la empresa inversiones J.B.P.

Productividad en:	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Gestión Organizacional	,029	,052	,036
Planeación	,039	,065	,044
Liderazgo	,021	,038	,026
Control	,097	,019	,144

Basado en los datos de los indicadores presentados en la Tabla 7, se determinó que el índice de Nagelkerke es el más preciso para evaluar la adecuación del modelo, por lo que se mantiene para el análisis. Sin embargo, el grado de variación de Nagelkerke muestra que es del 5,2% para la gestión organizacional, 6,5% para la planificación, 1,9% para aspectos de liderazgo y 1,9% para aspectos de control. Estos resultados indican que el control y el liderazgo tienen una influencia mínima en los resultados de productividad, representando solo una pequeña porción de la variación

observada. En contraste, la planificación tiene el grado de variación más bajo entre las dimensiones evaluadas, sugiriendo que es la variable menos significativa en términos de impacto en la productividad.

La gestión organizacional influye en la productividad

Hipótesis general

H₀: No existe influencia significativa entre gestión organización y la productividad en la empresa inversiones JBP SAC, Huancayo 2024.

H₁: Existe influencia significativa entre la gestión organizacional y la productividad en la empresa inversiones JBP SAC, Huancayo 2024.

Tabla 10.

Tabla de regresión logística ordinal de la influencia de la gestión organizacional y la productividad en la empresa inversiones JBP SAC

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Productividad = 1]	-3,003	,812	13,670	1	,000	-4,594	-1,411
	[Productividad = 2]	3,003	,812	13,670	1	,000	1,411	4,594
Ubicación	[Gestion_Organizacional=1]	3,007	1,629	3,410	1	,065	-,185	6,200
	[Gestion_Organizacional=2]	,272	,836	,106	1	,745	-1,367	1,911
	[Gestion_Organizacional=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Conforme a los datos de la Tabla 8, se observa que la gestión organizacional tiene un impacto significativo en la productividad cuando el valor de Wald supera 4 y el valor p es menor a 0,05, lo que valida la hipótesis planteada por el investigador. En particular, en el nivel 1 del umbral de prueba de Wald, se registra un valor de 13,670,

que excede el umbral de 4, con un valor p de 0,000, inferior a 0,05. Esto confirma la influencia significativa de la gestión organizacional en la productividad, demostrando que la gestión organizacional afecta de manera considerable los niveles de productividad en el contexto estudiado.

La planificación influye en la productividad

Hipótesis específica 1

H₀: No existe influencia significativa entre la planificación y la productividad de la empresa inversiones JBP SAC Huancayo 2024.

H₁: Existe influencia significativa entre la planificación y la productividad de la empresa inversiones JBO SAC Huancayo 2024.

Tabla 11.

Prueba de regresión logística ordinal de la influencia de la planeación en la productividad

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Productivida d = 1]	-4,260	,736	33,50	1	,000	-5,703	-2,818
	[Productivida d = 2]	1,698	,415	16,72	1	,000	,884	2,511
Ubicaci ón	[Planificación =1]	-1,281	3,414	,141	1	,707	-7,973	5,410
	[Planificación =2]	-1,281	,640	4,010	1	,045	-2,535	-,027
	[Planificación =3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

En la tabla anterior, se observa que el valor de Wald en el segundo nivel es de 4,010, superando el umbral de 4, con un valor p de 0,045, que es menor al nivel alfa de 0,05. Esto respalda la hipótesis del investigador, indicando que existe un impacto significativo de la gestión organizacional en la productividad en este nivel. Además, el

umbral de Wald en el nivel 1 muestra un valor de 33,501, también superior a 4, con un valor p de 0,000, que es claramente menor a 0,05. Estos resultados refuerzan la validez de la hipótesis alternativa del investigador, confirmando la influencia significativa de la gestión organizacional en la productividad.

El liderazgo influye en la productividad

Hipótesis específica 2

H₀: No existe influencia significativa entre el liderazgo en la productividad de la empresa inversiones JBP SAC, Huancayo 2024.

H₁: Existe influencia significativa entre el liderazgo en la productividad de la empresa inversiones JBP SAC, Huancayo 2024.

Tabla 12.

Prueba de regresión logística ordinal de la influencia del liderazgo y la productividad.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Productividad = 1]	-2,984	,807	13,687	1	,000	-4,565	-1,403
	[Productividad = 2]	2,984	,807	13,687	1	,000	1,403	4,565
Ubicación	[Liderazgo=1]	2,306	1,457	2,505	1	,113	-,549	5,162
	[Liderazgo=2]	,274	,832	,109	1	,742	-1,356	1,904
	[Liderazgo=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

En esta tabla, la dimensión de liderazgo presenta un valor de Wald de 2,505, que es inferior al umbral establecido de 4, y un valor p de 0,113, que también es superior al nivel alfa de 0,05. Por lo tanto, la hipótesis relacionada con la influencia del liderazgo en la productividad no se acepta. Esta conclusión se ve corroborada por el umbral de Wald en el nivel 1, que muestra un valor de 13,687, aún menor que 4, y

un valor p de 0,000, que es menor a 0,05. En consecuencia, los datos indican que la hipótesis sobre el impacto del liderazgo en la productividad no se sostiene.

El control influye en la productividad

Hipótesis específica 3

H₀: No existe influencia significativa entre el control en la productividad de la empresa inversiones JBP SAC, Huancayo 2024.

H₁: Existe influencia significativa entre el control en la productividad de la empresa inversiones JBP SAC, Huancayo 2024.

Tabla 13.

Prueba de regresión logística ordinal de la influencia del control y la productividad

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Productividad = 1]	-2,844	,497	32,698	1	,000	-3,819	-1,869
	[Productividad = 2]	4,262	,838	25,876	1	,000	2,620	5,904
Ubicación	[Control=1]	3,754	1,109	11,468	1	,001	1,581	5,927
	[Control=2]	,709	,901	,619	1	,431	-1,057	2,475
	[Control=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

En la tabla anterior, la posición Wald de primer nivel muestra un valor de 11,468, que excede el umbral de 4, y un valor p de 0,001, que es menor al nivel alfa de 0,05. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis del investigador, ya que el valor de Wald y la significancia están en los rangos esperados para validar la hipótesis. Además, el umbral de Wald en el nivel 1 muestra un valor de 32,698, que también es mayor que 4, con una significancia de 0,000, menor a 0,05. Esto confirma que la hipótesis del investigador se acepta, respaldando la influencia significativa de la variable evaluada en la productividad.

IV. DISCUSIÓN

En este estudio, se analizan los resultados sobre cómo la gestión organizacional afecta la productividad en JBP SAC, Huancayo 2024.

Los resultados inferenciales obtenidos mediante regresión ordinal indican que cada dato analizado se ajusta bien al modelo, con un valor de chi-cuadrado de 0,248 y una bondad de ajuste superior a 0,05, demostrando una adaptación precisa la adecuación del modelo a los datos evaluados. Además, al aplicar métricas como Cox y Shell, Nagelkerke y McFadden, este último se considera el más preciso, mostrando un valor de 0,052. Esto significa que el 52% de la variabilidad en los resultados de productividad en JBP SAC se atribuye a la gestión organizacional.

Según estos resultados, se utilizó el estadístico de Wald y se encontró un valor p de 3.410, que es mayor que 4, con un nivel significativo del 0.065, inferior al 0.05, el cual respalda la hipótesis propuesta por el investigador. Además, el umbral de nivel 1 del estadístico de Wald mostró un valor de 13.670, también mayor que 4, con un valor p de 0.000, menor que 0.05, lo que confirma el impacto positivo de la administración organizacional en la eficiencia. Estos resultados demuestran estadísticamente que la gestión organizacional tiene un impacto significativo en la productividad de la organización de inversiones JBP SAC, mejorando la planificación, el control, y consecuentemente, la productividad, el rendimiento y la excelencia del servicio proporcionado por los empleados a los clientes.

El resultado está respaldado por una tabla de contingencia entre variables de control organizacional que se cruzan con la productividad, mostrando que cuando el control organizacional alcanza un déficit del 4%, la productividad también alcanza un déficit moderado del 2%. Por tanto, si gestionas tu organización con regularidad, tu productividad aumentará una media del 72%. Esto evidencia que ambas variables están positivamente correlacionadas y se mueven en la misma dirección. Por lo tanto, la estrategia organizacional utilizada debe ser coherente y adecuada para tener un impacto significativo en los objetivos. Para tener un impacto positivo y directo en los resultados que espera tu organización es necesario aprovechar los beneficios que ofrece la tecnología en este aspecto.

En este sentido, se encontraron similitudes con el estudio de López (2021), cuyo resultado inferencial muestra que el coeficiente de Nagelkerke señala que la productividad laboral depende del clima organizacional en un 21,1%. Este estudio presenta un entorno organizacional donde los empleados son la unidad donde trabajan. En este sentido, Munayco (2023) confirma información previa de que la evaluación mediante regresión logística ordinal evalúa en un 44,9% la variable dependiente de que la variación de la producción es en cierta medida atribuible a la racionalidad y organización climática. El nivel de importancia estadística de contraste proporcional alcanzó 21,754. $p < 0,05$.

Otro estudio que respalda los hallazgos de este trabajo es el de Riofrío (2023), que revela una conexión con importancia estadística entre cada una de las variables de control administrativo y la productividad, con un valor de $p = 0,000$, por debajo del nivel de significancia establecido de 0,001. Se halló una fuerte correlación con tendencia positiva con un coeficiente de Spearman (Rho) de 0,826, concluyendo que un control de gestión efectivo contribuye a una productividad eficiente en los servicios, fortaleciendo la percepción e imagen institucional del servicio. De manera análoga, Aching (2022) identificó que hay relación notablemente positiva del 0,568, con una importancia estadística por debajo del 0,000, que está por debajo del umbral establecido del 0,05. Estos hallazgos refuerzan la validación de la hipótesis central y evidencian una conexión sustancial entre el liderazgo dentro de la organización y la eficiencia laboral en el Banco de Empleados de la Nación.

Respecto al primer propósito específico, examinamos cada uno de los descubrimientos obtenidos en el estudio, a razón si existe impacto de la planeación como aspecto de la gestión organizacional en la productividad de la empresa inversiones JBP SAC, Huancayo 2024.

En este escenario, se llevaron a cabo análisis inferenciales empleando regresión logística ordinal, revelando un índice de correlación de Pearson (Rho) del 0,604. La prueba de bondad de ajuste arrojó un resultado superior a 0,05, indicando una adecuada adaptación del modelo a los datos examinados. Además, se evaluaron diversos índices como Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden, destacándose este último con un valor cercano al 65% o 0,065, lo que subraya el impacto significativo del proceso de planificación en la eficiencia operativa.

El análisis estadístico revela que el indicador de segundo nivel alcanza un valor de 4010, excediendo claramente el umbral de 4. Además, el valor p obtenido es 0,045, menos significativo que el nivel alfa establecido del 0,05. Por consiguiente, se respalda la validez de la hipótesis propuesta por el investigador. Este resultado se sustenta además por el umbral del nivel 1, que muestra un valor de 33,501, también superior a 4 y con una significancia del 0,000, por debajo de 0,05. Como resultado, se valida la hipótesis alternativa propuesta por el investigador.

Este hallazgo también se observa en cada valor presentados en la tabla de contingencia, donde se muestra que alcanzar una planificación óptima del 2% en el nivel de déficit reduce la producción al 2% en el nivel promedio. De manera similar, cuando la planificación alcanza un nivel efectivo del 28%, la productividad también aumenta, alcanzando un nivel efectivo del 24%. Es decir, ambos están correlacionados en la misma dirección. Por lo tanto, cuando una organización aprovecha los beneficios de la planificación, beneficia a la empresa. Sin embargo, algunas empresas no comprenden su utilidad y beneficios, reduciendo su importancia y valor e impidiéndoles aprovecharlos para la productividad y la eficiencia para competir en el mercado.

Según los hallazgos de Gonzales (2021), se observa que un 26,3% de la variabilidad en la eficiencia del trabajo puede ser atribuido a la implementación de la planificación estratégica, como se evidencia por el dato del pseudo R-cuadrado Nagelkerke (0,263). Estos resultados respaldan la influencia significativa de la planificación estratégica en la eficiencia del trabajo dentro de OGDAU-MEF, validando la hipótesis principal y refutando la hipótesis nula.

Por otra parte, la planificación en una empresa no solo implica establecer objetivos y desarrollar estrategias para alcanzar una posición en el mercado, sino también implementar arreglos en la estructura organizacional. Las organizaciones se adaptan a objetivos a alcanzar en el futuro cercano, intermedio y lejano. En este contexto, Álvarez (2021) realizó un estudio en una empresa comercial en Lima y demostró que la motivación de los empleados contribuye significativamente al aumento de la productividad. Todo esto está respaldado por una prueba integrada del estadístico Tau B donde se ha establecido una correlación. se encuentra en 0,794

(fuerte correlación) y, además, el alfa 0,05 es mayor que el valor encontrado, es decir, $0,000 < 0,05$, lo que indica la relación hipotética propuesta por el buscador.

Se discute el segundo objetivo específico sobre si el liderazgo como dimensión de la gestión organizacional tiene un Impacto en la eficiencia operativa de la empresa de inversiones JBP SAC, Huancayo 2024.

Los resultados de la inferencia se basaron en estadísticas de regresión logística ordinal, confirmando que la información examinada se ajusta bien al modelo, demostrado con un estadístico de chi-cuadrado de Pearson de 2,879. Este valor, que supera los 0,05 en términos de calidad de ajuste, indica una significancia de 0,237, por encima del umbral crítico de 0,05. Por lo tanto, se apoya la hipótesis alternativa, indicando que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos experimentales.

Al mismo tiempo, la estadística de Nagelkerke es 0,038, lo que significa que el liderazgo es responsable del 3,8% de los resultados de productividad. De manera similar, para la posición de Wald en el primer nivel de 2505, el valor es inferior a 4. De manera similar, p_value es $0,113 < 0,05$. Por lo tanto, se rechaza esta hipótesis. Esta conclusión se respalda con el umbral de Wald a nivel 1, que exhibe un valor de 13,687 (menor que 4), con un valor p de 0,000, también por debajo que 0,05. Por consiguiente, se valida la hipótesis nula planteada por el investigador.

Estos hallazgos están respaldados por las estadísticas descriptivas de la tabla de contingencia, que indican que cuando el liderazgo se evalúa como deficiente en un 6%, la productividad alcanza un nivel del 4% en circunstancias normales. Del mismo modo, cuando el liderazgo se clasifica en un 80% en un nivel promedio, la productividad alcanza el 70% en el mismo nivel promedio. De manera similar, cuando el liderazgo alcanza un valor del 14% en el nivel efectivo, la productividad alcanza un valor porcentual del 14% en el nivel promedio. Esto significa que a medida que los gerentes mejoran las habilidades de sus empleados, la productividad aumenta y la organización gana terreno en el mercado.

Estos hallazgos coinciden con los presentados por Ruiz (2023), quien, tras investigar en un Call Center de Trujillo, informó que el liderazgo personal afecta la productividad de los colaboradores, mostrando una relación beneficiosa y notable entre ambas variables. Esto se evidenció con un resultado de Rho de 0.646 y un valor

p de 0.000, significativamente por debajo del nivel alfa del 0.05. Como resultado, se descartó la hipótesis nula y se respaldó la hipótesis alternativa.

También, Benites et al. (2019), presentó resultados logrando demostrar que la influencia del liderazgo sobre el trabajo significativo es de 18%, del mismo modo el liderazgo muestra influencia de 13.6% sobre el significado positivo, sobre la motivación con 11.7% y sobre la construcción de significados a través del trabajo con 19.4%, quedando demostrada las hipótesis planteadas. En el estudio de Aching (2022), Se observó una fuerte asociación directa favorable del 0.540, con un nivel de significancia por debajo de 0.000, lo cual está por debajo del umbral de 0.05. Lo cual se confirma la tercera hipótesis específica, evidenciando que si hay una interacción estadísticamente significativa de las dos variables en el trabajo de los trabajadores del Banco de la Nación.

Se discute el tercer objetivo específico en relación con si el control como dimensión de la gestión organizacional tiene un impacto en el rendimiento productivo de la empresa de inversiones JBP SAC, Huancayo 2024.

Los resultados de la inferencia se derivaron de estadísticas de análisis logístico ordinal, donde encontraron que cada uno de los datos experimentales se adecuaban al modelo propuesto, con un estadístico de chi-cuadrado de Pearson de 3,404, que supera el umbral de 0,05, indicando un buen ajuste y una significancia superior a 0,182. Se aceptó la hipótesis nula, confirmando que cada uno de los datos experimentales se adecuaban al modelo planteado.

Según Nagelkerke, el 19% de la variación en la productividad se atribuye a los controles. De manera similar, utilizando el estadístico de Wald de primer nivel con un valor de 11.468, se supera el umbral establecido en 4. Además, el valor p obtenido es 0,001, que está por debajo del nivel de significancia del 0,05, lo cual afirma la hipótesis planteada por el investigador. Esta deducción se fortalece con el umbral de Wald a nivel 1, que muestra un estadístico de 32.698, también por encima de 4, con una significancia del 0,000, nuevamente por debajo a 0,05. Por lo tanto, se sustenta la hipótesis propuesta por el investigador.

Este resultado fue contrastado con la investigación realizada por Candia y Guanilo (2022)., quienes utilizaron estadísticas de regresión ordinal para analizar el

impacto de los controles internos en la gestión comercial de las autoridades locales y concluyeron que: Los resultados del coeficiente de Nagelkerke muestran que la influencia de supervisión interna en la administración empresarial es de 65,0%, validándose la influencia de menor a mayor, oscilando entre el 25,0% y el 47%. El impacto de las variables del control en la gestión empresarial está íntimamente relacionado con la influencia de diversos aspectos. En la misma opinión, Llamo (2022) también estuvo de acuerdo con los resultados de este estudio, concluyendo que, de acuerdo con el coeficiente de correlación $r=0,712.2020$ en el año 2020, la Unidad Ejecutora de Salud de Santa Cruz evidenció una asociación beneficiosa entre la supervisión interna y la administración de operaciones del departamento principal."

V. CONCLUSIONES

- Primera.** En relación con la hipótesis general, se concluye que la gestión organizacional es un factor fundamental para la competitividad de la empresa Inversiones JBP SAC en el mercado. Esta conclusión se basa en el uso de información actualizada, veraz y útil, que respalda la toma de decisiones correcta. La hipótesis del investigador fue aceptada, como lo indican el estadístico de Nagelkerke de 0,052 y el valor de Wald de 3,410, que, aunque es menor al umbral de 4, tiene un valor p de 0,065, que es ligeramente superior a 0,05, pero aún sugiere una tendencia positiva hacia la influencia de la gestión organizacional en la competitividad.
- Segunda.** En cuanto a la primera hipótesis específica, se confirma que la planificación proporciona información crucial para alcanzar los objetivos estratégicos y permite mantener la flexibilidad necesaria para ajustar los objetivos cuando sea necesario, lo que puede mejorar la productividad. Los resultados respaldan esta conclusión con un estadístico de Nagelkerke de 0,065, un valor de Wald de 4,010 y un valor p de 0,045, que es menor al valor alfa de 0,05. Esto sugiere una influencia significativa de la planificación en la mejora de la productividad.
- Tercera.** En cuanto a la segunda hipótesis específica, aunque se reconoce que el liderazgo es un factor corporativo importante, los datos indican que su contribución a la productividad no es estadísticamente significativa. Esto se refleja en un estadístico de Nagelkerke de 0,038, un valor de Wald de 2,505 y un valor p de 0,113, que está por encima al nivel alfa de 0,05. Por lo tanto, la hipótesis que sostiene que el liderazgo contribuye a mejorar la productividad no se acepta.
- Cuarta.** En relación con la tercera hipótesis específica, se llega a la conclusión de que el control sistemático y eficiente está positivamente relacionado con la productividad de la empresa. El control permite la supervisión, evaluación del desempeño, análisis de discrepancias y la implementación de medidas correctivas, contribuyendo a la optimización de la eficiencia y las ganancias. Esta conclusión está respaldada por el estadístico de

Nagelkerke de 0,19, un valor de Wald de 11,468 y un valor p de 0,001, que es claramente menor al nivel alfa de 0,05, indicando una influencia significativa del control en la productividad.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda al gerente general realizar evaluaciones de riesgos periódicas para identificar y mitigar posibles problemas dentro y fuera de la organización. Además, es crucial desarrollar planes organizacionales robustos, monitorear metas y productividad de manera constante, y evaluar las políticas vigentes. Establecer valores empresariales claros, implementar la mejora continua de procesos y estandarizar procedimientos son acciones que permitirán una detección temprana de problemas y, por ende, contribuirán a una mejora significativa en la productividad.
- Segunda.** Es aconsejable que el área de gerencia evalúe regularmente los objetivos del plan estratégico para realizar retroalimentaciones efectivas al final de cada año. Identificar y abordar los puntos críticos permitirá ajustes oportunos. Asimismo, se recomienda la implementación de capacitaciones basadas en las necesidades específicas de los trabajadores. Esto mejorará la atención al cliente y potenciará la eficiencia operativa.
- Tercera.** Para el gerente general, se sugiere enfocar esfuerzos en mejorar el nivel de liderazgo dentro de la organización. Esto incluye fortalecer y desarrollar habilidades de gestión, realizar capacitaciones en liderazgo transformador y democrático, y establecer un programa de incentivos. Estas acciones motivarán a los empleados a participar activamente y a alcanzar los indicadores de gestión establecidos, promoviendo así un ambiente de trabajo más productivo y comprometido.
- Cuarta.** Se recomienda la realización de controles inopinados para evaluar la atención al cliente y el desempeño general. Establecer metas continuas para mejorar en áreas como el liderazgo, la satisfacción del cliente y la dirección de mercaderías es fundamental. Además, el manejo, control y entrega de productos terminados deben ser optimizados para asegurar que estos procesos contribuyan al incremento de la productividad.

REFERENCIAS

- Aching, P. (2022). *Relación entre la Gestión Organizacional y productividad laboral de los trabajadores del Banco de la Nación, Pucallapa 2020*. Universidad Nacional de Ucayali. Obtenido de <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/5919>
- Alfaro, C. (2012). *Metodología de la Investigación Científica Aplicado en la Ingeniería*. Universidad Nacional del Callao. doi:<https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-del-callao/proyecto-de-tesis-ii-turno-01t-ciclo-10/if-alfaro-rodriguez-fiee/14018390>
- Álvarez, A. (2021). *Gestión de Recursos Humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales*. Universidad Nacional Federico Villareal. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13084/5614>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación - Introducción a la metodología científica* (Sexta ed.). Episteme. Obtenido de <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, Guía para la elaboración* (Primera ed.). Arequipa-Perú: Concytec. Obtenido de chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arias, J., y Covinas, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación* (Primera ed.). Arequipa - Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arias, M., y Giraldo, C. (2011). El rigor científico en la investigación cualitativa. *Revista investigación y educación en enfermería*, 29(3), 500-514. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105222406020>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera edición ed.). México: Grupo Editorial patria.
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Ediciones Shalom.

- Benites, D., Carlos, K., Gutierrez, R., y Santisteban, R. (2019). *Influencia del Liderazgo Transformacional sobre el trabajo significativo de los empleados*. ESAN. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12640/1628>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación; administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Tercera Edición ed.). PEARSON.
- Blanco, M., y Villalpando, P. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. España: Dykinson.
- Bran, A., Castillo, O., y Pacheco, D. (2022). *Gestión Organizacional de Compañías del Sector Hidrocarburos en Colombia Postpandemia Covid-19*. Universidad EAN. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10882/12493>
- Candia, R., y Guanilo, S. (2022). *El control interno y la gestión administrativa, en un municipio de la región Tacna*. Tacna, Peru: Universidad Privada de Tacna. doi:<https://doi.org/10.47796/ves.v10i2.680>
- Carrasco, O. (2021). *Determinantes de la Innovación abierta en la PYME y su impacto en el rendimiento: un estudio empírico en Chile*. Universidad Politécnica de Cartagena. doi:[10.31428/10317/10415](https://doi.org/10.31428/10317/10415)
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Castillo, M., y Chi, K. (2021). *Planificación estratégica y productividad laboral en el área de RR.HH. de una empresa de transporte, Callao 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88858>
- Chavez, L. (2021). *Mejora del proceso de abastecimiento de inventarios mediante la aplicación de los métodos EOQ y ABC en la empresa DCP Ingeniería S.R.L. de la ciudad de Arequipa*. Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12867/4398>
- Corral, Y. (2009). Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*, 19(33), 228-247. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n33/art12.pdf>
- Cruz Castillo, N., Ramírez-Asis, H., Jaheer Mukthar, K., Aruneri, E., Pescorán, J., y Acosta Ponce, W. (2024). Analysis of the Efficiency, Effectiveness and Productivity of Peruvian Motorcycle Cab Drivers in Times of Covid-19

Pandemic. *Studies in Systems, Decision and Control*, 487, 489-499.
doi:https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85174804983&doi=10.1007%2f978-3-031-35828-9_42&partnerID=40&md5=2121e69d202b0de857af7acc769c8165

D.L. N° 728. (21 de marzo de 1997). *Ley de Productividad y Competitividad Laboral*.
Obtenido de DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR:
https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf

Díaz, E. (2023). *Gestión por procesos y productividad en la empresa Mekatsu Equipos S.R.L., Trujillo 2023*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/126906>

Díaz, V. (2014). El concepto de ciencia como sistema, el positivismo, neopositivismo y las “investigaciones cuantitativas y cualitativas. *Salud Uninorte*, 30(2), 227-244. doi:http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522014000200014

Fontalvo, T., De la Hoz, E., y Morelos, J. (2017). PRODUCTIVITY AND ITS FACTORS: IMPACT ON ORGANIZATIONAL IMPROVEMENT1 . *Dimensión Organizacional*, 15(2), 47-60. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>

Gestión Empresarial BI. (s.f.). *objetivos organizacionales*. Obtenido de empresaygestion.weebly.com:
http://empresaygestion.weebly.com/uploads/8/2/6/4/82648690/objetivos_organizacionales.pdf

Gonzales, V. (2021). *Planificación estrategia en la productividad laboral, oficina de gestión documental y atención al usuario - MEF, Lima 2021*. Lima: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/73794>

Guevara, M., Enciso, S., Tena, C., Jorba, O., Dellaert, S., Denier van der Gon, H., y García-Pardo, C. (2023). *A global catalogue of CO2 emissions and co-emitted species from power plants at a very high spatial and temporal resolution*. *Earth System Science Data Discussions*. doi:doi.org/10.5194/essd-2023-95

- Heredia, G. (2021). *Influencia de Gestión del conocimiento en la productividad laboral de los colaboradores de la Universidad Privada de Tacna, 2020*. Univerisidad Privada de Tacna. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2149>
- Hérrnandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (1997). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES S.A.
- Lerma, H. (2012). *Metodología de la inetigación, propuesta, anteproyecto y proyecto* (Cuarta ed.). Bogot, D.C.: ECOE Ediciones.
- LLamo, B. (2022). *Control interno y la gestion administrativa en la unidad ejecutora de Salud de Santa Cruz, 2020*. Cajamarca, Perú: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Matta, F. (2022). *Gestión de procesos y productividad en los trabajadores de restaurantes de Lima Norte, 2022*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103448>
- Moreno, E. (27 de marzo de 2021). *Metodología de investigación pautas para hacer tesis*. Obtenido de Delimitación del problema: https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/delimitacion-del-problema-de.html#_ftnref1
- Muntané, J. (Mayo de 2010). Introducción a la investigación Básica. *RAPD ONLINE*, 33(3).
- Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación; Diseño y ejecución*. Bogotá: edicionesdelau.
- Peralta, J. (2022). *Modelo de Gestión Organizacional para el desarrollo socioeconómico del sector balletina, provincia de Santa Elena, 2021*.

Universidad Estatal Península de Santa Elena. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6925>

Pereda, S., y Berrocal, F. (2018). *Dirección y Gestión de recursos humanos por competencias*. Editorial universitaria Ramon Areces.

Ramírez, G., Magaña, D., y Ojeda, R. (2022). Productivity, aspects that benefit the organization. Systematic review of scientific production. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 7(20), 189-208. doi: <https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166>

Reza, J. C. (2019). *El gerente efectivo, los fundamentos de la administración, el trabajo en equipo y el liderazgo*. Facultad de contaduría y administración.

Riofrío, M. (2023). *La Gestión Administrativa y la Productividad de servicios*. Universidad Técnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/40267>

Rodulfo, J. (2021). *¿Por qué Maslow?: Como usar su Teoría para permanecer en el Poder para siempre*. Spanish Edition.

Ropa-Carrión, B., y Alama-Flores, M. (2022). Organizational management: a theoretical analysis for action. *Revista Científica de la UCSA*, 9(1), 81-103. doi:10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081

Ruiz, M. (2023). *Liderazgo personal y la productividad de los colaboradores de un Call Center de Trujillo 2023*. Lima, Perú: Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/36501>

Ruiz, P., Linares, G., y Aranda, J. (2022). Manufacturing tools to increase the productivity of a Footwear Company. *Proceedings of the LACCEI international Multi-conference for Engineering, Education and Technology*. doi:10.18687/LACCEI2021.1.1.110

Uribe, M. (2017). *Gerencia del servicio, Alternativa para la competitividad* (Tercera ed.). Ediciones de la U.

Vásquez, J., Bobadilla, A., Díaz, J., Mantilla, J., De la Cruz, E., Santos Santaigo, J., y Aliaga, A. (2023). Aplicación de Herramientas de Manufactura Esbelta para incrementar la Productividad en una empresa de fabricación de productos de limpieza. *Proceedings of the LACCEI international Multi-conference for*

Engineering, Education and Technology, 2023. doi:s2.0-85172303304&partnerID=40&md5=6637ef4ef48c1f292ca9630532919b35

Vera, Á. (2021). *Modelo de Gestión Organizacional, para el desarrollo institucional de los Cuerpos de Bomberos en la Provincia de los Ríos*. Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil. Obtenido de <http://biblioteca.uteg.edu.ec/xmlui/handle/123456789/1440>

ANEXOS

Anexo 01 Tabla de operacionalización de las variables.

Variable Independiente: Gestión Organizacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Medición
Variable: Gestión Organizacional	La gestión organizacional se basa en el trabajo en equipo de procesos interdependientes entre los miembros que integran la organización, trabajando hacia metas trazadas, a partir de la coordinación de elementos de comunicación que contribuyen a la organización. Chiavenato (2019).	La gestión empresarial es una herramienta fundamental ya que con ella nos permite planificar las estrategias que favorezca a la empresa a cumplir con los objetivos, a su vez tiene una gran relevancia en la política empresarial dado que afectan la estructura interna y externa de las actividades de la empresa como la planeación empresarial y el rumbo que tomara la organización empresarial en el mediano y/o largo plazo.	Planeación	¿La empresa tiene debidamente definida su misión y visión para el desarrollo de sus actividades?	Escala de Likert 1. Siempre 2. Casi Siempre 3. A veces 4. Casi Nunca 5. Nunca
				¿Los objetivos de la empresa están acorde a la actividad económica a desarrollar?	
				¿La estrategia de la empresa facilita el desarrollo adecuado de la misión?	
				¿Dentro de la empresa los directivos establecen metas cuantificables para su medición?	
				¿Se cuenta dentro de la empresa con políticas específicas, para su ejecución de las estrategias establecidas?	
				¿La empresa considera necesaria realizar evaluación en forma periódica el desempeño de los trabajadores orientados a logro de objetivos trazados?	
			Liderazgo	¿Cree usted, que la aplicación de planes contribuye en el logro de objetivos trazados dentro de la organización?	
				¿Considera usted necesaria el aporte de los trabajadores para el cumplimiento de metas de la empresa?	
				¿Cree usted, que dentro de la organización consideran indispensable la salud física y psicología del trabajador?	
				¿Existe coordinaciones fluidas y frecuentes entre los directivos y trabajadores dentro de la organización?	
				¿Si existe dentro de la organización la exigencia para el logro de un trabajo eficiente?	
				¿Cree usted, que las propuestas de los trabajadores son consideradas para la adecuada toma de decisiones?	
				¿Cree usted, dentro de la organización los problemas relacionados a los trabajos son tratados con la participación de los trabajadores?	

				¿Las políticas internas de la organización están orientadas a la participación activa de los trabajadores para el desarrollo de sus objetivos?	
			Control	¿Considera indispensable, la aplicación de un sistema de control para el desarrollo de los objetivos trazados?	
				¿La organización cuenta con profesionales calificados para el desarrollo de control interno dentro de la organización?	
				¿La empresa realiza procesos de control, que permita mejorar la formulación de estrategias?	
				¿Conoce usted, si se aplican controles en el desarrollo de las actividades económicas de la empresa con frecuencia?	
				¿Los controles internos de la organización tienen acceso ilimitado a los activos de la organización?	
				¿Dentro de la empresa las medidas correctivas se aplican inmediatamente al suscitarse fallas o inconvenientes?	

Variable Dependiente: Productividad

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Medición
Variable: Productividad	Zapata et al. (2019), señala que la productividad es la capacidad de una organización para gestionar eficazmente los recursos para producir más productos. Esto incluye el uso de recursos como mano de obra, materiales, energía, maquinaria y otros factores para producir bienes y servicios.	Para incrementar la productividad es fundamental un eficiente trabajo del capital humano, reducir los tiempos de proceso, reducir las mermas, y realizar y/o estandarizar métodos y programas de trabajo, de tal modo al aumentar la productividad incrementará la rentabilidad de la empresa y será más competitiva en el mercado laboral. A	Eficiencia	¿Cree usted, que los costos laborales tienen influencia directa en la rentabilidad de la empresa?	Escala de Likert 1. Siempre 2. Casi Siempre 3. A veces 4. Casi Nunca 5. Nunca
				¿Considera de importancia para usted y para la gerencia desarrollar un sistema de costos por actividades en la producción del servicio a brindar por la empresa?	
				¿La publicidad dentro de la empresa forma parte del costo del servicio que ofrece?	
				¿Cree usted, la necesidad de implementar indicadores de gestión para medir el desempeño de funciones de los trabajadores dentro de la empresa?	
				¿Es necesario la implementación de sistema de coordinación entre la gerencia y demás áreas de la organización?	
				¿Cree usted, la necesidad de contar con fuente de financiamiento para la mejora del desarrollo de la actividad económica empresarial?	
			Eficacia	¿Considera usted, para el cumplimiento de las funciones laborales es fundamental la capacitación permanente?	
				¿Los trabajadores dentro de la organización actúan por iniciativa propia y sin alguna supervisión?	
				¿Los trabajadores de la empresa brindan servicios con cortesía y eficiencia a sus clientes?	
				¿Los trabajadores de la organización poseen conocimiento suficiente para el desempeño de sus funciones?	
				¿Cree usted, que el financiamiento bancario ayuda a crecer los resultados de la empresa?	
				¿Afectaría a la empresa si las utilidades obtenidas, son aprovechadas por la gerencia general, para beneficio personal?	
				¿Cree usted, que la competitividad influye directamente en el desarrollo de la actividad económica de la empresa?	
¿Cómo define usted, el resultado económico de la empresa?					
Motivación Laboral	¿Cree usted, que los incentivos monetarios dentro de la empresa mejoran su productividad?				

				¿Las horas extras realizadas dentro de la organización con frecuencia son reconocidas?	
				¿Dentro de la empresa se otorgan incentivos con frecuencia al mejor trabajador elegido?	
				¿Cree usted, que el buen trato que recibes dentro de la organización influye en el logro de los objetivos trazados?	
				¿La tarea que realizas es muy valiosas para la obtención de la rentabilidad económica de la empresa?	
				¿Dentro de la empresa los trabajadores desarrollan sus funciones sin errores y en el tiempo oportuno?	

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos.

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES – GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Estimados trabajadores(as) de esta entidad, le solicito que me apoye en el llenado de este cuestionario, con la finalidad de determinar la relación de la Gestión organizacional y su influencia en la productividad en la empresa inversiones JBP SAC de Huancayo, 2024. Espero su sinceridad en sus respuestas del cual se tendrá mucha reserva y confidencialidad en su tratamiento, del cual le estaré muy agradecido.

Instrucciones: lee atentamente y marca con una (x) la respuesta que creas conveniente para ello deberás tomar en cuenta los criterios señalados en la tabla de puntaje:

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Dimensión: Planeación						
1	¿La empresa tiene debidamente definida su misión y visión para el desarrollo de sus actividades?					
2	¿Los objetivos de la empresa están acorde a la actividad económica a desarrollar?					
3	¿La estrategia de la empresa facilita el desarrollo adecuado de la misión?					
4	¿Dentro de la empresa los directivos establecen metas cuantificables para su medición?					
5	¿Se cuenta dentro de la empresa con políticas específicas, para su ejecución de las estrategias establecidas?					
6	¿La empresa considera necesaria realizar evaluación en forma periódica el desempeño de los trabajadores orientados a logro de objetivos trazados?					
Dimensión: Liderazgo						
7	¿Cree usted, que la aplicación de planes contribuye en el logro de objetivos trazados dentro de la organización?					
8	¿Considera usted necesaria el aporte de los trabajadores para el cumplimiento de metas de la empresa?					
9	¿Cree usted, que dentro de la organización consideran indispensable la salud física y psicología del trabajador?					
10	¿Existe coordinaciones fluidas y frecuentes entre los directivos y trabajadores dentro de la organización?					
11	¿Si existe dentro de la organización la exigencia para el logro de un trabajo eficiente?					
12	¿Cree usted, que las propuestas de los trabajadores son consideradas para la adecuada toma de decisiones?					
13	¿Cree usted, dentro de la organización los problemas relacionados a los trabajos son tratados con la participación de los trabajadores?					
14	¿Las políticas internas de la organización están orientadas a la participación activa de los trabajadores para el desarrollo de sus objetivos?					

Dimensión: Control						
15	¿Considera indispensable, la aplicación de un sistema de control para el desarrollo de los objetivos trazados?					
16	¿La organización cuenta con profesionales calificados para el desarrollo de control interno dentro de la organización?					
17	¿La empresa realiza procesos de control, que permita mejorar la formulación de estrategias?					
18	¿Conoce usted, si se aplican controles en el desarrollo de las actividades económicas de la empresa con frecuencia?					
19	¿Los controles internos de la organización tienen acceso ilimitado a los activos de la organización?					
20	¿Dentro de la empresa las medidas correctivas se aplican inmediatamente al suscitarse fallas o inconvenientes?					

Gracias por su colaboración

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES – PRODUCTIVIDAD

Estimados trabajadores(as) de esta entidad, le solicito que me apoye en el llenado de este cuestionario, con la finalidad de determinar la relación de la Gestión organizacional y su influencia en la productividad en la empresa inversiones JBP SAC de Huancayo, 2024. Espero su sinceridad en sus respuestas del cual se tendrá mucha reserva y confidencialidad en su tratamiento, del cual le estaré muy agradecido.

Instrucciones: lee atentamente y marca con una (x) la respuesta que creas conveniente para ello deberás tomar en cuenta los criterios señalados en la tabla de puntaje:

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Dimensión: Eficiencia						
1	¿Cree usted, que los costos laborales tienen influencia directa en la rentabilidad de la empresa?					
2	¿Considera de importancia para usted y para la gerencia desarrollar un sistema de costos por actividades en la producción del servicio a brindar por la empresa?					
3	¿La publicidad dentro de la empresa forma parte del costo del servicio que ofrece?					
4	¿Cree usted, la necesidad de implementar indicadores de gestión para medir el desempeño de funciones de los trabajadores dentro de la empresa?					
5	¿Es necesario la implementación de sistema de coordinación entre la gerencia y demás áreas de la organización?					
6	¿Cree usted, la necesidad de contar con fuente de financiamiento para la mejora del desarrollo de la actividad económica empresarial?					
Dimensión: Eficacia						
7	¿Considera usted, para el cumplimiento de las funciones laborales es fundamental la capacitación permanente?					
8	¿Los trabajadores dentro de la organización actúan por iniciativa propia y sin alguna supervisión?					
9	¿Los trabajadores de la empresa brindan servicios con cortesía y eficiencia a sus clientes?					
10	¿Los trabajadores de la organización poseen conocimiento suficiente para el desempeño de sus funciones?					
11	¿Cree usted, que el financiamiento bancario ayuda a crecer los resultados de la empresa?					
12	¿Afectaría a la empresa si las utilidades obtenidas, son aprovechadas por la gerencia general, para beneficio personal?					
13	¿Cree usted, que la competitividad influye directamente en el desarrollo de la actividad económica de la empresa?					
14	¿Cómo define usted, el resultado económico de la empresa?					
Dimensión: Motivación Laboral						
15	¿Cree usted, que los incentivos monetarios dentro de la empresa mejoran su productividad?					

16	¿Las horas extras realizadas dentro de la organización con frecuencia son reconocidas?					
17	¿Dentro de la empresa se otorgan incentivos con frecuencia al mejor trabajador elegido?					
18	¿Cree usted, que el buen trato que recibes dentro de la organización influye en el logro de los objetivos trazados?					
19	¿La tarea que realizas es muy valiosas para la obtención de la rentabilidad económica de la empresa?					
20	¿Dentro de la empresa los trabajadores desarrollan sus funciones sin errores y en el tiempo oportuno?					

Gracias por su colaboración

Anexo 03: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: "Gestión organizacional y su influencia en la productividad en la empresa Inversiones JBP SAC de Huancayo,2024"

Investigador (a) (es): Paolo Julio Baldeon Camavilca

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión organizacional y su influencia en la productividad en la empresa Inversiones JBP SAC de Huancayo,2024", cuyo objetivo es Analizar como la gestión organizacional influye en la productividad de la empresa Inversiones JBP SAC Huancayo 2024.Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Administración de Negocios – MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte , aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad con el permiso de la y institución Inversiones JBP SAC .

Describir el impacto del problema de la investigación.

La gestión organizacional es un factor crucial en el desempeño de cualquier empresa, y su influencia en la productividad puede determinar el éxito o fracaso de la misma. En el caso específico de la empresa Inversiones JBP SAC de Huancayo, se ha identificado una serie de desafíos relacionados con la gestión organizacional que podrían estar afectando negativamente su productividad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente del Salón de Recepciones de la institución Inversiones JBP SAC. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio

no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Paolo Julio Baldeon Camavilca email: pao.raiderzmail.com y asesora la Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel email: lrobladillo@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Milton Valeriano Hurtado Crispín Fecha y hora: 28/05/2024 – 8:00 a.m.

Nombre y apellidos: MILTON VALERIANO HURTADO CRISPÍN

Firma(s): Fecha y hora: 29/05/2024 05:00 pm.


DNI: 19911939

Consentimiento Informado

Título de la investigación: "Gestión organizacional y su influencia en la productividad en la empresa inversiones JBP SAC de Huancayo,2024"

Investigador (a) (es): Paolo Julio Baldeon Camavilca

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión organizacional y su influencia en la productividad en la empresa inversiones JBP SAC de Huancayo,2024", cuyo objetivo es Analizar como la gestión organizacional influye en la productividad de la empresa Inversiones JBP SAC Huancayo 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio Maestría en Administración de Negocios – MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte , aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad con el permiso de la y institución Inversiones JBP SAC .

Describir el impacto del problema de la investigación.

La gestión organizacional es un factor crucial en el desempeño de cualquier empresa, y su influencia en la productividad puede determinar el éxito o fracaso de la misma. En el caso específico de la empresa Inversiones JBP SAC de Huancayo, se ha identificado una serie de desafíos relacionados con la gestión organizacional que podrían estar afectando negativamente su productividad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente del Salón de Recepciones de la institución Inversiones JBP SAC. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio

no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Paolo Julio Baldeon Camavilca email: pao.raiderzmail.com y asesora la Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel email: lrobladillob@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: Raúl Rolando Yurivilca Payta Fecha y hora: 28/05/2024 – 8:00 a.m.

Nombre y apellidos: RAUL ROLANDO YURIVILCA PAYTA

Firma(s): Fecha y hora: 30/05/24 04:00 P.M.



DNI: 24242392

Anexo 04: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos.

Primer Juez validador

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	FREDY JESUS LOPEZ QUILCA
Grado profesional	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica	Clínica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	DOCENTE
Institución donde labora	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
DNI	19916930
Firma del experto:	

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 de Gestión Organizacional
Autor (a):	Paolo Julio BALDEON CAMAVILCA
Objetivo:	Medir la variable Gestión Organizacional
Administración:	Trabajadores de empresa Inversiones J.B.P. S.A.C.
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En una institución privada
Dimensiones:	D1: Planeación, D2: Liderazgo, D3: Control.
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) Algunas Veces, (2) Casi Nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (150-200), Medio (90 -149), Bajo (25 -89)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión Organizacional elaborado por Paolo Julio BALDEON CAMAVILCA en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Organizacional

Definición de la variable: Gestión Organizacional

La gestión organizacional se basa en el trabajo en equipo de procesos interdependientes entre los miembros que integran la organización, trabajando hacia metas trazadas, a partir de la coordinación de elementos de comunicación que contribuyen a la organización. Chiavenato (2019).

Dimensión 1: Planeación

Definición de la dimensión:

La planeación consiste, en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y las determinaciones de tiempos y de números necesarios para su realización.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. ¿La empresa tiene debidamente definida su misión y visión para el desarrollo de sus actividades?	4	4	3	—
	2. ¿Los objetivos de la empresa están acorde a la actividad económica a desarrollar?	4	4	4	—
	3. ¿La estrategia de la empresa facilita el desarrollo adecuado de la misión?	4	4	4	—
	4. ¿Dentro de la empresa los directivos establecen metas cuantificables para su medición?	4	4	4	—
	5. ¿Se cuenta dentro de la empresa con políticas específicas, para su ejecución de las estrategias establecidas?	4	4	4	—
	6. ¿La empresa considera necesaria realizar evaluación en forma periódica el desempeño de los trabajadores orientados a logro de objetivos trazados?	4	3	4	—

Dimensión 2: Liderazgo.

Definición de la dimensión:

El liderazgo se define como la capacidad de influir sobre otros, pero es posible identificar grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, pues algunos líderes pueden influir sobre otros según sus cargos, y otros en cambio pueden influir de acuerdo con sus características y actitudes, las cuales generan identificación o entusiasmo en los seguidores" (García, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	7. ¿Cree usted, que la aplicación de planes contribuye en el logro de objetivos trazados dentro de la organización?	4	4	3	—
	8. ¿Considera usted necesaria el aporte de los trabajadores para el cumplimiento de metas de la empresa?	4	4	4	—
	9. ¿Cree usted, que dentro de la organización consideran indispensable la salud física y psicología del trabajador?	4	3	4	—

10.	¿Existe coordinaciones fluidas y frecuentes entre los directivos y trabajadores dentro de la organización?	4	4	4	—
11.	¿Si existe dentro de la organización la exigencia para el logro de un trabajo eficiente?	4	3	3	—
12.	¿Cree usted, que las propuestas de los trabajadores son consideradas para la adecuada toma de decisiones?	4	4	4	—
13.	¿Cree usted, dentro de la organización los problemas relacionados a los trabajos son tratados con la participación de los trabajadores?	4	4	4	—
14.	¿Las políticas internas de la organización están orientadas a la participación activa de los trabajadores para el desarrollo de sus objetivos?	4	3	4	—

Dimensión 3: Control.

Definición de la dimensión:

Es el proceso que consiste en supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa. Para los autores, un proceso de control eficaz garantiza que las actividades se desarrollen de tal modo que conduzcan al logro de los objetivos organizacionales (Robbins y Coulter, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	15. ¿Considera indispensable, la aplicación de un sistema de control para el desarrollo de los objetivos trazados?	4	4	4	—
	16. ¿La organización cuenta con profesionales calificados para el desarrollo de control interno dentro de la organización?	4	3	4	—
	17. ¿La empresa realiza procesos de control, que permita mejorar la formulación de estrategias?	4	4	4	—
	18. ¿Conoce usted, si se aplican controles en el desarrollo de las actividades económicas de la empresa con frecuencia?	4	4	3	—
	19. ¿Los controles internos de la organización tienen acceso ilimitado a los activos de la organización?	4	3	4	—
	20. ¿Dentro de la empresa las medidas correctivas se aplican inmediatamente al suscitarse fallas o inconvenientes?	4	3	4	—

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	FREDY JESUS LOPEZ GUILCA
Grado profesional	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica	Clinica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	DOCENTE
Institución donde labora	UNIVERSIDAD PRIVADA LOS ANDES
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
DNI	19916930
Firma del experto:	

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 de Productividad
Autor (a):	Paolo Julio BALDEON CAMAVILCA
Objetivo:	Medir la variable Productividad
Administración:	Trabajadores de empresa Inversiones J.B.P. S.A.C.
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En una institución privada
Dimensiones:	D1: Eficiencia, D2: Eficacia, D3: Motivación Laboral.
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) Algunas Veces, (2) Casi Nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (150-200), Medio (90 -149), Bajo (25 -89)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión Organizacional elaborado por Paolo Julio BALDEON CAMAVILCA en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Productividad

Definición de la variable: Productividad

La productividad es la capacidad de una organización para gestionar eficazmente los recursos para producir más productos. Esto incluye el uso de recursos como mano de obra, materiales, energía, maquinaria y otros factores para producir bienes y servicios (Zapata et al. (2019).

Dimensión 1: Eficiencia

Definición de la dimensión:

Es la relación entre el resultado real logrado y el resultado estándar esperado, es decir, la realización de los bienes y servicios de una organización sobre la base de la reducción de costos y la maximización de ganancias (Baca, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. ¿Cree usted, que los costos laborales tienen influencia directa en la rentabilidad de la empresa?	4	4	4	—
	2. ¿Considera de importancia para usted y para la gerencia desarrollar un sistema de costos por actividades en la producción del servicio a brindar por la empresa?	4	4	3	—
	3. ¿La publicidad dentro de la empresa forma parte del costo del servicio que ofrece?	4	4	4	—
	4. ¿Cree usted, la necesidad de implementar indicadores de gestión para medir el desempeño de funciones de los trabajadores dentro de la empresa?	4	4	4	—
	5. ¿Es necesario la implementación de sistema de coordinación entre la gerencia y demás áreas de la organización?	4	3	4	—
	6. ¿Cree usted, la necesidad de contar con fuente de financiamiento para la mejora del desarrollo de la actividad económica empresarial?	4	3	4	—

Dimensión 2: Eficacia.

Definición de la dimensión:

Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera (RAE, 2001). Capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno (Fernández, Ríos y Sánchez, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	7. ¿Considera usted, para el cumplimiento de las funciones laborales es fundamental la capacitación permanente?	4	4	3	—
	8. ¿Los trabajadores dentro de la organización actúan por iniciativa propia y sin alguna supervisión?	3	4	4	—
	9. ¿Los trabajadores de la empresa brindan servicios con cortesía y eficiencia a sus clientes?	4	4	4	—
	10. ¿Los trabajadores de la organización poseen conocimiento suficiente para el desempeño de sus funciones?	3	4	4	—

	11. ¿Cree usted, que el financiamiento bancario ayuda a crecer los resultados de la empresa?	4	4	3	3
	12. ¿Afectaría a la empresa si las utilidades obtenidas, son aprovechadas por la gerencia general, para beneficio personal?	4	3	3	1
	13. ¿Cree usted, que la competitividad influye directamente en el desarrollo de la actividad económica de la empresa?	3	4	3	1
	14. ¿Cómo define usted, el resultado económico de la empresa?	3	4	3	1

Dimensión 3: Motivación Laboral.

Definición de la dimensión:

La motivación laboral hace referencia a la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales. Es por esto que la motivación en el trabajo ha sido uno de los constructos más estudiados por la psicología del trabajo y de las organizaciones (López, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	15. ¿Cree usted, que los incentivos monetarios dentro de la empresa mejoran su productividad?	4	4	3	1
	16. ¿Las horas extras realizadas dentro de la organización con frecuencia son reconocidas?	3	4	4	1
	17. ¿Dentro de la empresa se otorgan incentivos con frecuencia al mejor trabajador elegido?	3	4	3	1
	18. ¿Cree usted, que el buen trato que recibas dentro de la organización influye en el logro de los objetivos trazados?	4	4	4	1
	19. ¿La tarea que realizas es muy valiosas para la obtención de la rentabilidad económica de la empresa?	4	3	4	1
	20. ¿Dentro de la empresa los trabajadores desarrollan sus funciones sin errores y en el tiempo oportuno?	4	3	3	1

Segundo Juez validador

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	NILA BEJARANO Ricardina N.	
Grado profesional	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ()
Área de formación académica	Clinica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	DOCENTE	
Institución donde labora	UNIVERSIDAD PRIVADA LOS ANDES	
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
DNI	19981438	
Firma del experto:		

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 de Gestión Organizacional
Autor (a):	Paolo Julio BALDEON CAMAVILCA
Objetivo:	Medir la variable Gestión Organizacional
Administración:	Trabajadores de empresa Inversiones J.B.P. S.A.C.
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En una institución privada
Dimensiones:	D1: Planeación, D2: Liderazgo, D3: Control.
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) Algunas Veces, (2) Casi Nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (150-200), Medio (90 -149), Bajo (25 -89)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión Organizacional elaborado por Paolo Julio BALDEON CAMAVILCA en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Organizacional

Definición de la variable: Gestión Organizacional

La gestión organizacional se basa en el trabajo en equipo de procesos interdependientes entre los miembros que integran la organización, trabajando hacia metas trazadas, a partir de la coordinación de elementos de comunicación que contribuyen a la organización. Chiavenato (2019).

Dimensión 1: Planeación

Definición de la dimensión:

La planeación consiste, en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y las determinaciones de tiempos y de números necesarios para su realización.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. ¿La empresa tiene debidamente definida su misión y visión para el desarrollo de sus actividades?	4	4	3	—
	2. ¿Los objetivos de la empresa están acorde a la actividad económica a desarrollar?	4	4	4	—
	3. ¿La estrategia de la empresa facilita el desarrollo adecuado de la misión?	4	4	3	—
	4. ¿Dentro de la empresa los directivos establecen metas cuantificables para su medición?	3	4	3	—
	5. ¿Se cuenta dentro de la empresa con políticas específicas, para su ejecución de las estrategias establecidas?	3	4	4	—
	6. ¿La empresa considera necesaria realizar evaluación en forma periódica el desempeño de los trabajadores orientados a logro de objetivos trazados?	3	3	4	—

Dimensión 2: Liderazgo.

Definición de la dimensión:

El liderazgo se define como la capacidad de influir sobre otros, pero es posible identificar grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, pues algunos líderes pueden influir sobre otros según sus cargos, y otros en cambio pueden influir de acuerdo con sus características y actitudes, las cuales generan identificación o entusiasmo en los seguidores" (García, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	7. ¿Cree usted, que la aplicación de planes contribuye en el logro de objetivos trazados dentro de la organización?	4	3	3	
	8. ¿Considera usted necesaria el aporte de los trabajadores para el cumplimiento de metas de la empresa?	3	4	4	
	9. ¿Cree usted, que dentro de la organización consideran indispensable la salud física y psicología del trabajador?	4	3	3	

	10. ¿Existe coordinaciones fluidas y frecuentes entre los directivos y trabajadores dentro de la organización?	3	4	4	
	11. ¿Si existe dentro de la organización la exigencia para el logro de un trabajo eficiente?	4	4	3	
	12. ¿Cree usted, que las propuestas de los trabajadores son consideradas para la adecuada toma de decisiones?	4	3	4	
	13. ¿Cree usted, dentro de la organización los problemas relacionados a los trabajos son tratados con la participación de los trabajadores?	3	3	3	
	14. ¿Las políticas internas de la organización están orientadas a la participación activa de los trabajadores para el desarrollo de sus objetivos?	4	4	3	

Dimensión 3: Control.

Definición de la dimensión:

Es el proceso que consiste en supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa. Para los autores, un proceso de control eficaz garantiza que las actividades se desarrollen de tal modo que conduzcan al logro de los objetivos organizacionales (Robbins y Coulter, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	15. ¿Considera indispensable, la aplicación de un sistema de control para el desarrollo de los objetivos trazados?	4	3	3	
	16. ¿La organización cuenta con profesionales calificados para el desarrollo de control interno dentro de la organización?	4	4	3	
	17. ¿La empresa realiza procesos de control, que permita mejorar la formulación de estrategias?	4	4	3	
	18. ¿Conoce usted, si se aplican controles en el desarrollo de las actividades económicas de la empresa con frecuencia?	4	3	3	
	19. ¿Los controles internos de la organización tienen acceso ilimitado a los activos de la organización?	3	4	4	
	20. ¿Dentro de la empresa las medidas correctivas se aplican inmediatamente al suscitarse fallas o inconvenientes?	4	4	3	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	VICA BEJARANO Ricardina N.
Grado profesional	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor ()
Área de formación académica	Clinica () Social () Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	DOCENTE
Institución donde labora	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
DNI	19981438
Firma del experto:	

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 de Productividad
Autor (a):	Paolo Julio BALDEON CAMAVILCA
Objetivo:	Medir la variable Productividad
Administración:	Trabajadores de empresa Inversiones J.B.P. S.A.C.
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En una institución privada
Dimensiones:	D1: Eficiencia, D2: Eficacia, D3: Motivación Laboral.
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) Algunas Veces, (2) Casi Nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (150-200), Medio (90 -149), Bajo (25 -89)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión Organizacional elaborado por Paolo Julio BALDEON CAMAVILCA en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Productividad

Definición de la variable: Productividad

La productividad es la capacidad de una organización para gestionar eficazmente los recursos para producir más productos. Esto incluye el uso de recursos como mano de obra, materiales, energía, maquinaria y otros factores para producir bienes y servicios (Zapata et al. (2019).

Dimensión 1: Eficiencia

Definición de la dimensión:

Es la relación entre el resultado real logrado y el resultado estándar esperado, es decir, la realización de los bienes y servicios de una organización sobre la base de la reducción de costos y la maximización de ganancias (Baca, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. ¿Cree usted, que los costos laborales tienen influencia directa en la rentabilidad de la empresa?	4	4	3	
	2. ¿Considera de importancia para usted y para la gerencia desarrollar un sistema de costos por actividades en la producción del servicio a brindar por la empresa?	3	4	4	
	3. ¿La publicidad dentro de la empresa forma parte del costo del servicio que ofrece?	4	4	4	
	4. ¿Cree usted, la necesidad de implementar indicadores de gestión para medir el desempeño de funciones de los trabajadores dentro de la empresa?	3	4	4	
	5. ¿Es necesario la implementación de sistema de coordinación entre la gerencia y demás áreas de la organización?	4	4	3	
	6. ¿Cree usted, la necesidad de contar con fuente de financiamiento para la mejora del desarrollo de la actividad económica empresarial?	3	4	4	

Dimensión 2: Eficacia.

Definición de la dimensión:

Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera (RAE, 2001). Capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno (Fernández, Ríos y Sánchez, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	7. ¿Considera usted, para el cumplimiento de las funciones laborales es fundamental la capacitación permanente?	4	3	4	
	8. ¿Los trabajadores dentro de la organización actúan por iniciativa propia y sin alguna supervisión?	4	4	3	
	9. ¿Los trabajadores de la empresa brindan servicios con cortesía y eficiencia a sus clientes?	4	4	4	
	10. ¿Los trabajadores de la organización poseen conocimiento suficiente para el desempeño de sus funciones?	3	4	4	

	11. ¿Cree usted, que el financiamiento bancario ayuda a crecer los resultados de la empresa?	3	4	4	
	12. ¿Afectaría a la empresa si las utilidades obtenidas, son aprovechadas por la gerencia general, para beneficio personal?	4	4	3	
	13. ¿Cree usted, que la competitividad influye directamente en el desarrollo de la actividad económica de la empresa?	3	4	4	
	14. ¿Cómo define usted, el resultado económico de la empresa?	4	4	4	

Dimensión 3: Motivación Laboral.

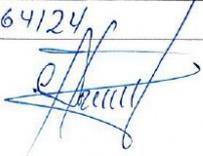
Definición de la dimensión:

La motivación laboral hace referencia a la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales. Es por esto que la motivación en el trabajo ha sido uno de los constructos más estudiados por la psicología del trabajo y de las organizaciones (López, 2005).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	15. ¿Cree usted, que los incentivos monetarios dentro de la empresa mejoran su productividad?	4	3	4	
	16. ¿Las horas extras realizadas dentro de la organización con frecuencia son reconocidas?	4	4	3	
	17. ¿Dentro de la empresa se otorgan incentivos con frecuencia al mejor trabajador elegido?	3	4	4	
	18. ¿Cree usted, que el buen trato que recibes dentro de la organización influye en el logro de los objetivos trazados?	4	4	3	
	19. ¿La tarea que realizas es muy valiosa para la obtención de la rentabilidad económica de la empresa?	4	4	3	
	20. ¿Dentro de la empresa los trabajadores desarrollan sus funciones sin errores y en el tiempo oportuno?	3	4	4	

Tercer Juez validador

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	JULIO CESAR GUTARRIO VIZZI		
Grado profesional	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ()	
Área de formación académica	Clínica ()	Social <input checked="" type="checkbox"/>	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	ESTUDIO JURIDICO CONTABLE - ASECONT		
Institución donde labora	ASECONT		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/>	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>	
DNI	41764124		
Firma del experto:			

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 de Gestión Organizacional
Autor (a):	Paolo Julio BALDEON CAMAVILCA
Objetivo:	Medir la variable Gestión Organizacional
Administración:	Trabajadores de empresa Inversiones J.B.P. S.A.C.
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En una institución privada
Dimensiones:	D1: Planeación, D2: Liderazgo, D3: Control.
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) Algunas Veces, (2) Casi Nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (150-200), Medio (90 -149), Bajo (25 -89)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión Organizacional elaborado por Paolo Julio BALDEON CAMAVILCA en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Gestión Organizacional

Definición de la variable: Gestión Organizacional

La gestión organizacional se basa en el trabajo en equipo de procesos interdependientes entre los miembros que integran la organización, trabajando hacia metas trazadas, a partir de la coordinación de elementos de comunicación que contribuyen a la organización. Chiavenato (2019).

Dimensión 1: Planeación

Definición de la dimensión:

La planeación consiste, en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo y las determinaciones de tiempos y de números necesarios para su realización.).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. ¿La empresa tiene debidamente definida su misión y visión para el desarrollo de sus actividades?	3	4	3	
	2. ¿Los objetivos de la empresa están acorde a la actividad económica a desarrollar?	4	3	4	
	3. ¿La estrategia de la empresa facilita el desarrollo adecuado de la misión?	3	4	3	
	4. ¿Dentro de la empresa los directivos establecen metas cuantificables para su medición?	2	4	4	
	5. ¿Se cuenta dentro de la empresa con políticas específicas, para su ejecución de las estrategias establecidas?	3	3	3	
	6. ¿La empresa considera necesaria realizar evaluación en forma periódica el desempeño de los trabajadores orientados a logro de objetivos trazados?	3	4	3	

Dimensión 2: Liderazgo.

Definición de la dimensión:

El liderazgo se define como la capacidad de influir sobre otros, pero es posible identificar grandes diferencias en la manera en que se ejerce el liderazgo, pues algunos líderes pueden influir sobre otros según sus cargos, y otros en cambio pueden influir de acuerdo con sus características y actitudes, las cuales generan identificación o entusiasmo en los seguidores" (García, 2011).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	7. ¿Cree usted, que la aplicación de planes contribuye en el logro de objetivos trazados dentro de la organización?	3	3	3	
	8. ¿Considera usted necesaria el aporte de los trabajadores para el cumplimiento de metas de la empresa?	4	3	3	
	9. ¿Cree usted, que dentro de la organización consideran indispensable la salud física y psicología del trabajador?	3	4	2	

	10. ¿Existe coordinaciones fluidas y frecuentes entre los directivos y trabajadores dentro de la organización?	4	3	3	
	11. ¿Si existe dentro de la organización la exigencia para el logro de un trabajo eficiente?	3	2	4	
	12. ¿Cree usted, que las propuestas de los trabajadores son consideradas para la adecuada toma de decisiones?	4	3	3	
	13. ¿Cree usted, dentro de la organización los problemas relacionados a los trabajos son tratados con la participación de los trabajadores?	3	3	4	
	14. ¿Las políticas internas de la organización están orientadas a la participación activa de los trabajadores para el desarrollo de sus objetivos?	4	4	3	

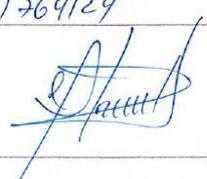
Dimensión 3: Control.

Definición de la dimensión:

Es el proceso que consiste en supervisar las actividades para garantizar que se realicen según lo planeado y corregir cualquier desviación significativa. Para los autores, un proceso de control eficaz garantiza que las actividades se desarrollen de tal modo que conduzcan al logro de los objetivos organizacionales (Robbins y Coulter, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	15. ¿Considera indispensable, la aplicación de un sistema de control para el desarrollo de los objetivos trazados?	4	4	4	
	16. ¿La organización cuenta con profesionales calificados para el desarrollo de control interno dentro de la organización?	3	3	3	
	17. ¿La empresa realiza procesos de control, que permita mejorar la formulación de estrategias?	3	4	3	
	18. ¿Conoce usted, si se aplican controles en el desarrollo de las actividades económicas de la empresa con frecuencia?	4	3	4	
	19. ¿Los controles internos de la organización tienen acceso ilimitado a los activos de la organización?	3	3	3	
	20. ¿Dentro de la empresa las medidas correctivas se aplican inmediatamente al suscitarse fallas o inconvenientes?	3	3	3	

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	JULIO CESAR COTARRAP UZZI		
Grado profesional	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor ()	
Área de formación académica	Clinica ()	Social <input checked="" type="checkbox"/>	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	GERENCIA - CONTABILIDAD		
Institución donde labora	ESTUDIO JURIDICO CONTABLE - ASFIOMI		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años <input checked="" type="checkbox"/>	Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>	
DNI	41764124		
Firma del experto:			

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 de Productividad
Autor (a):	Paolo Julio BALDEON CAMAVILCA
Objetivo:	Medir la variable Productividad
Administración:	Trabajadores de empresa Inversiones J.B.P. S.A.C.
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En una institución privada
Dimensiones:	D1: Eficiencia, D2: Eficacia, D3: Motivación Laboral.
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi Siempre, (3) Algunas Veces, (2) Casi Nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (150-200), Medio (90 -149), Bajo (25 -89)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Gestión Organizacional elaborado por Paolo Julio BALDEON CAMAVILCA en el año 2024, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Productividad

Definición de la variable: Productividad

La productividad es la capacidad de una organización para gestionar eficazmente los recursos para producir más productos. Esto incluye el uso de recursos como mano de obra, materiales, energía, maquinaria y otros factores para producir bienes y servicios (Zapata et al. (2019).

Dimensión 1: Eficiencia

Definición de la dimensión:

Es la relación entre el resultado real logrado y el resultado estándar esperado, es decir, la realización de los bienes y servicios de una organización sobre la base de la reducción de costos y la maximización de ganancias (Baca, 2014).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	1. ¿Cree usted, que los costos laborales tienen influencia directa en la rentabilidad de la empresa?	4	3	3	
	2. ¿Considera de importancia para usted y para la gerencia desarrollar un sistema de costos por actividades en la producción del servicio a brindar por la empresa?	3	3	3	
	3. ¿La publicidad dentro de la empresa forma parte del costo del servicio que ofrece?	4	4	4	
	4. ¿Cree usted, la necesidad de implementar indicadores de gestión para medir el desempeño de funciones de los trabajadores dentro de la empresa?	3	3	4	
	5. ¿Es necesario la implementación de sistema de coordinación entre la gerencia y demás áreas de la organización?	3	4	3	
	6. ¿Cree usted, la necesidad de contar con fuente de financiamiento para la mejora del desarrollo de la actividad económica empresarial?	2	3	4	

Dimensión 2: Eficacia.

Definición de la dimensión:

Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera (RAE, 2001). Capacidad de una organización para lograr los objetivos, incluyendo la eficiencia y factores del entorno (Fernández, Ríos y Sánchez, 1997).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	7. ¿Considera usted, para el cumplimiento de las funciones laborales es fundamental la capacitación permanente?	4	3	3	
	8. ¿Los trabajadores dentro de la organización actúan por iniciativa propia y sin alguna supervisión?	3	3	3	
	9. ¿Los trabajadores de la empresa brindan servicios con cortesía y eficiencia a sus clientes?	4	4	3	
	10. ¿Los trabajadores de la organización poseen conocimiento suficiente para el desempeño de sus funciones?	3	4	3	

	11. ¿Cree usted, que el financiamiento bancario ayuda a crecer los resultados de la empresa?	3	3	3	
	12. ¿Afectaría a la empresa si las utilidades obtenidas, son aprovechadas por la gerencia general, para beneficio personal?	3	3	4	
	13. ¿Cree usted, que la competitividad influye directamente en el desarrollo de la actividad económica de la empresa?	3	3	4	
	14. ¿Cómo define usted, el resultado económico de la empresa?	4	4	3	

Dimensión 3: Motivación Laboral.

Definición de la dimensión:

La motivación laboral hace referencia a la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales. Es por esto que la motivación en el trabajo ha sido uno de los constructos más estudiados por la psicología del trabajo y de las organizaciones (López, 2005).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
	15. ¿Cree usted, que los incentivos monetarios dentro de la empresa mejoran su productividad?	3	3	3	
	16. ¿Las horas extras realizadas dentro de la organización con frecuencia son reconocidas?	4	3	4	
	17. ¿Dentro de la empresa se otorgan incentivos con frecuencia al mejor trabajador elegido?	4	3	3	
	18. ¿Cree usted, que el buen trato que recibes dentro de la organización influye en el logro de los objetivos trazados?	4	3	3	
	19. ¿La tarea que realizas es muy valiosas para la obtención de la rentabilidad económica de la empresa?	3	3	4	
	20. ¿Dentro de la empresa los trabajadores desarrollan sus funciones sin errores y en el tiempo oportuno?	3	3	4	

Anexo 05: Resultado de similitud del programa Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1088032488&ro=103&lang=es&co=2424919895

feedback studio PAOLO JULIO BALDEÓN CAMAVILCA Gestión organizacional y su influencia en la productividad en la empresa Inversiones JBP SAC de Huancayo, 2024. /100 19 de 21



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POS GRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA

Gestión organizacional y su influencia en la productividad en la empresa Inversiones JBP SAC, Huancayo 2024.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

AUTOR:
Baldeon Camavilca, Paolo Julio (orcid.org/0009-0007-8758-2822)

ASESORES:
Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (orcid.org/0000-0002-7449-9129)
Mg. Chicana Becerra, Ruth Angelica (orcid.org/0000-0002-2542-5238)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de territorio y políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	5 %
2	hcl handle.net	4 %
3	repositorio.ucu.edu.pe	3 %
4	Entregado a Universidad...	1 %
5	documentop.com	<1 %
6	repositorio.uhu.edu.pe	<1 %
7	revistainecom.org	<1 %
8	doi.org	<1 %
9	www.scribd.com	<1 %
10	repositorio.uta.edu.ec	<1 %
11	Entregado a National U...	<1 %
12	upc.avis.opensetector...	<1 %
13	Entregado a Universidad...	<1 %
14	journals.uoj.edu	<1 %
15	qdoc.tips	<1 %
16	www.sideshare.net	<1 %

Página: 1 de 43 Número de palabras: 12496 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Otros anexos:

Base de datos en Excel

VARIABLE 1 - GESTIÓN ORGANIZACIONAL																						TOTAL VI	
Dim. 1: Planeación						TOTAL	Dim. 2: Liderazgo								TOTAL	Dim. 3: Control							TOTAL
I_1	I_2	I_3	I_4	I_5	I_6		I_7	I_8	I_9	I_10	I_11	I_12	I_13	I_14		I_15	I_16	I_17	I_18	I_19	I_20		
3	3	3	3	3	4	19	4	4	3	2	2	3	2	4	24	4	4	3	4	3	2	20	63
3	4	3	3	4	4	21	3	4	1	2	4	4	3	4	25	2	1	2	2	1	1	9	55
4	4	3	2	3	4	20	3	2	2	1	4	4	1	4	21	4	4	3	3	4	4	22	63
4	4	2	4	3	4	21	2	2	1	1	4	3	4	4	21	3	3	3	3	3	3	18	60
4	4	4	2	4	2	20	2	3	3	3	3	2	2	2	20	1	1	3	1	4	1	11	51
3	4	3	2	1	4	17	1	1	4	1	2	1	1	2	13	2	1	2	2	1	1	9	39
4	4	3	3	3	4	21	3	3	4	3	3	4	4	3	27	4	5	3	3	4	5	24	72
4	3	3	3	3	4	20	4	3	2	1	4	3	4	4	25	3	3	4	3	5	3	21	66
3	3	3	3	3	2	17	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	4	4	3	21	62
4	4	4	1	3	4	20	5	3	4	5	4	3	4	2	30	5	3	4	5	4	3	24	74
4	4	3	3	3	3	20	3	3	2	3	3	3	3	3	23	4	4	5	4	5	4	26	69
4	4	4	2	3	4	21	4	3	3	3	4	4	4	4	29	5	5	5	4	5	5	29	79
3	4	2	1	2	4	16	4	4	2	3	4	4	3	2	26	2	1	2	2	1	1	9	51
3	4	3	3	3	3	19	2	3	1	4	4	4	4	3	25	3	4	4	4	4	4	23	67
1	1	4	1	2	1	10	1	1	4	1	2	1	1	1	12	1	1	4	1	2	1	1	23
2	1	2	1	2	3	11	4	3	3	1	4	4	4	1	24	2	3	2	2	2	2	13	48
3	4	4	3	3	4	21	4	3	1	2	4	4	2	4	24	5	5	5	3	4	3	25	70
4	4	3	3	4	4	22	5	3	4	5	4	3	4	2	30	4	5	5	4	5	2	25	77
4	4	4	3	3	4	22	3	2	2	2	3	2	4	3	21	5	4	4	2	5	2	22	65
4	3	4	1	4	3	19	4	2	4	4	1	4	1	1	21	4	3	5	5	3	5	25	65
4	4	4	4	3	4	23	3	3	1	2	4	3	3	3	22	2	1	2	2	1	1	9	54
4	4	3	2	3	3	19	1	2	2	2	3	4	4	4	22	4	4	4	2	4	2	20	61
3	4	3	1	2	3	16	5	3	4	5	4	3	4	2	30	3	2	4	4	5	3	21	67
3	3	3	1	3	1	14	4	4	4	1	4	4	1	1	23	4	3	3	2	4	4	20	57
2	4	3	1	2	3	15	2	3	1	2	4	3	4	4	23	5	5	4	3	4	4	25	63
3	3	3	2	3	3	17	3	3	1	1	4	3	4	3	22	3	3	3	4	4	3	20	59
4	3	3	3	2	3	18	3	3	1	2	3	4	3	4	23	2	3	2	2	2	2	13	54
3	4	4	2	3	4	20	1	1	4	1	2	1	1	1	12	2	1	2	2	1	1	9	41
4	4	4	4	3	4	23	1	2	1	1	4	3	4	4	20	1	1	3	1	4	1	11	54
3	3	3	3	3	3	18	5	3	4	5	4	3	4	2	30	2	1	2	2	1	1	9	57
3	3	3	2	3	4	18	2	2	2	3	3	3	3	3	21	4	3	5	5	4	3	24	63
3	3	3	2	3	3	17	2	4	1	2	3	3	3	3	21	2	2	4	4	4	3	19	57
3	3	3	2	3	4	18	3	2	2	4	3	3	2	3	22	5	4	4	1	4	4	22	62
4	4	3	2	3	4	20	3	2	1	4	3	4	4	2	23	4	4	4	4	2	3	21	64
3	3	3	2	3	3	17	3	2	2	3	3	3	3	2	21	2	3	2	2	2	2	13	51
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	5	4	3	2	29	4	5	4	2	4	3	22	75
3	3	3	2	2	3	16	3	2	1	3	2	2	3	3	19	4	5	5	3	4	3	24	59
3	4	4	3	4	4	22	2	1	2	4	3	3	3	1	19	4	4	4	2	3	3	20	61
1	1	2	1	1	1	7	1	1	4	1	2	1	1	1	12	1	1	4	1	2	1	1	20
2	3	3	1	2	4	15	4	2	2	4	2	2	1	3	20	1	1	3	1	4	1	11	46
4	4	4	3	2	4	21	3	2	2	4	3	3	1	2	20	4	4	3	3	3	3	20	61
4	4	4	2	4	4	22	3	1	2	4	4	4	3	2	23	2	3	2	2	2	2	13	58
3	4	4	3	3	4	21	1	2	2	4	3	3	3	1	19	5	4	3	5	3	5	25	65
4	4	4	2	3	3	20	2	3	2	3	4	3	3	2	22	5	4	4	4	5	3	25	67
3	4	3	2	4	3	19	2	1	2	3	1	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	13	47
3	3	2	1	3	3	15	5	3	4	5	4	3	4	2	30	1	1	3	1	4	1	11	56
3	4	2	1	3	4	17	2	1	2	4	3	4	4	2	22	5	4	4	4	5	3	25	64
2	3	3	2	3	3	16	3	1	3	3	3	2	3	3	21	4	5	3	5	5	3	25	62
4	4	4	3	2	3	20	2	2	3	3	1	3	3	3	20	2	3	2	2	2	2	13	53
2	3	2	1	1	3	12	2	1	1	3	2	3	1	2	15	5	4	4	4	5	3	25	52

VARIABLE 2 - PRODUCTIVIDAD																						TOTAL V2	
Dim. 1: Eficiencia						TOTAL	Dim. 2: Eficacia								TOTAL	Dim. 3: Motivación Laboral							TOTAL
I_1	I_2	I_3	I_4	I_5	I_6		I_7	I_8	I_9	I_10	I_11	I_12	I_13	I_14		I_15	I_16	I_17	I_18	I_19	I_20		
2	2	2	1	2	2	11	3	2	1	4	3	3	3	2	21	3	2	1	3	5	5	19	51
4	4	3	4	3	4	22	4	4	3	4	3	3	2	4	27	4	4	3	2	5	5	23	72
4	3	3	3	2	3	18	1	1	1	1	1	1	4	1	11	3	3	3	1	4	4	18	47
3	3	4	4	3	3	20	1	2	3	4	2	2	2	3	19	1	2	3	4	4	4	18	57
4	4	1	2	3	2	16	3	3	2	2	2	1	1	2	16	1	2	1	1	2	2	9	41
2	2	3	2	2	2	13	2	1	1	1	2	2	1	2	12	2	1	1	2	5	4	15	40
4	4	3	4	3	4	22	2	4	4	1	4	1	1	4	21	2	4	4	1	5	4	20	63
3	3	3	2	3	4	18	4	4	3	2	2	1	2	4	22	4	4	3	1	5	5	22	62
2	1	2	1	3	2	11	1	4	2	3	3	4	2	2	21	1	4	2	4	5	5	21	53
3	4	3	2	3	1	16	1	2	2	3	3	3	1	1	16	1	2	2	3	5	5	18	50
4	3	4	3	3	4	21	3	4	4	3	3	2	3	4	26	3	4	4	1	4	4	20	67
3	3	3	3	3	4	19	3	3	3	4	3	2	2	4	24	3	3	3	2	5	5	21	64
3	4	3	3	4	4	21	3	4	4	3	2	2	2	4	24	3	4	4	2	4	4	21	66
4	4	3	2	3	4	20	1	1	1	1	1	1	4	1	11	4	4	4	1	4	4	21	52
4	4	2	4	3	4	21	5	4	4	3	2	3	3	4	28	3	4	4	2	4	5	22	71
4	4	4	2	4	2	20	3	4	3	2	3	2	2	2	21	3	4	3	1	5	5	21	62
3	4	3	2	1	4	17	4	3	3	4	3	2	3	4	26	4	3	3	1	5	5	21	64
4	4	3	3	3	4	21	3	4	3	3	3	2	1	4	23	3	4	3	1	5	5	21	65
4	3	3	3	3	4	20	3	3	4	3	2	1	2	4	22	3	3	4	1	4	4	19	61
3	3	3	3	3	2	17	2	3	4	3	4	2	3	2	23	1	2	1	1	2	2	9	49
4	4	4	1	3	4	20	5	4	4	3	2	3	3	4	28	3	3	3	2	5	5	21	69
1	1	2	1	1	1	7	4	4	3	2	2	1	1	3	20	4	4	3	1	5	5	22	49
4	4	4	2	3	4	21	1	1	3	4	3	1	1	4	18	1	1	3	4	1	5	15	54
3	4	2	1	2	4	16	3	1	1	3	2	2	4	4	20	3	1	1	1	5	4	15	51
3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	3	1	1	1	3	18	3	3	3	2	3	3	17	54
4	4	4	3	3	4	22	4	4	4	3	2	1	2	4	24	4	4	4	2	5	3	22	68
1	1	2	1	3	1	9	1	1	1	2	1	1	3	1	11	1	2	1	1	2	2	9	29
3	4	4	3	3	4	21	2	3	3	3	3	2	4	4	24	2	3	3	1	3	3	15	60
1	1	2	1	1	1	7	5	4	4	3	2	3	3	4	28	4	4	4	1	5	5	23	58
4	4	4	3	3	4	22	2	3	3	2	3	1	2	4	20	2	3	3	2	4	5	19	61
3	3	4	1	4	3	18	2	3	4	4	4	4	3	3	27	2	3	4	2	4	5	20	65
3	2	2	2	2	2	13	1	1	2	1	2	1	2	1	11	1	2	1	1	2	1	8	32
3	4	3	2	3	3	18	3	3	1	3	2	1	2	3	18	3	3	1	2	5	4	18	54
3	4	3	1	2	3	16	4	2	3	3	2	2	2	3	21	4	2	3	1	4	2	16	53
3	3	3	1	3	1	14	2	3	3	2	2	3	2	1	18	2	3	3	4	5	5	22	54
2	4	3	1	2	3	15	3	3	3	4	4	4	2	3	26	3	3	3	3	4	4	20	61
1	1	2	1	1	1	7	3	3	3	2	2	2	2	3	20	3	3	3	3	5	5	22	49
4	3	3	3	2	3	18	4	4	4	3	3	1	2	3	24	4	4	4	2	5	5	24	66
3	4	4	2	3	4	20	3	4	3	2	1	2	2	4	21	1	2	1	1	2	2	9	50
4	4	4	4	3	4	23	1	1	1	1	1	1	4	1	11	3	4	4	2	4	4	21	55
3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	3	2	2	3	3	20	1	2	1	1	2	2	9	47
1	1	2	1	1	1	7	2	3	2	3	2	2	2	4	20	2	3	2	3	5	5	20	47
3	3	3	2	3	3	17	3	3	4	3	2	1	1	3	20	3	3	4	2	4	4	20	57
3	3	3	2	3	4	18	1	1	1	1	1	1	4	1	11	3	3	2	3	5	5	21	50
4	4	3	2	3	4	20	3	4	4	3	3	2	1	4	24	3	4	4	2	4	2	19	63
3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	3	2	5	4	20	59
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	1	3	1	1	4	22	4	4	4	1	4	4	21	67
3	3	3	2	2	3	16	2	2	3	3	3	2	1	3	19	2	2	3	3	4	4	18	53
3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	2	2	1	2	4	20	3	3	3	1	4	4	18	60
1	1	2	1	3	1	9	1	1	1	1	1	1	4	1	11	1	2	1	1	2	2	9	29

Registro de dato en SPSS.

Paolo-Regresion Logica.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 13 de 13 variables

	Valor_Ge stión	Valor_Pla nificación	Valor_Lid erazgo	Valor_Co ntrol	Valor_Pro ductividad	Gestión Organiza cional	Planificac ión	Liderazgo	Control	Productivi dad	Eficiencia	Eficacia	Motivació n_Laboral	var	var	var
1	2	2	2	2	2	63,00	19,00	24,00	20,00	51,00	11,00	21,00	19,00			
2	2	3	2	1	3	55,00	21,00	25,00	9,00	72,00	22,00	27,00	23,00			
3	2	2	2	3	2	63,00	20,00	21,00	22,00	47,00	18,00	11,00	18,00			
4	2	3	2	2	2	60,00	21,00	21,00	18,00	57,00	20,00	19,00	18,00			
5	2	2	2	2	2	51,00	20,00	20,00	11,00	41,00	16,00	16,00	9,00			
6	2	2	2	1	2	39,00	17,00	13,00	9,00	40,00	13,00	12,00	15,00			
7	3	3	2	3	2	72,00	21,00	27,00	24,00	63,00	22,00	21,00	20,00			
8	2	2	2	3	2	66,00	20,00	25,00	21,00	62,00	18,00	22,00	22,00			
9	2	2	2	3	2	62,00	17,00	24,00	21,00	53,00	11,00	21,00	21,00			
10	3	2	3	3	2	74,00	20,00	30,00	24,00	50,00	16,00	16,00	18,00			
11	3	2	2	3	2	69,00	20,00	23,00	26,00	67,00	21,00	26,00	20,00			
12	3	3	3	3	2	79,00	21,00	29,00	29,00	64,00	19,00	24,00	21,00			
13	2	2	2	1	2	51,00	16,00	26,00	9,00	66,00	21,00	24,00	21,00			
14	2	2	2	3	2	67,00	19,00	25,00	23,00	52,00	20,00	11,00	21,00			
15	1	2	1	1	3	23,00	10,00	12,00	1,00	71,00	21,00	28,00	22,00			
16	2	2	2	2	2	48,00	11,00	24,00	13,00	62,00	20,00	21,00	21,00			
17	3	3	2	3	2	70,00	21,00	24,00	25,00	64,00	17,00	26,00	21,00			
18	3	3	3	3	2	77,00	22,00	30,00	25,00	65,00	21,00	23,00	21,00			
19	2	3	2	3	2	65,00	22,00	21,00	22,00	61,00	20,00	22,00	19,00			
20	2	2	2	3	2	65,00	19,00	21,00	25,00	49,00	17,00	23,00	9,00			
21	2	3	2	1	3	54,00	23,00	22,00	9,00	69,00	20,00	28,00	21,00			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON Ponderación activada

Registro de resultados al SPSS.

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Unicóde:ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Registro
- PLUM - Regresión ord
- Título
- Notas
- Conjunto de datos
- Avisos
- Resumen de proc
- Información de aj
- Bondad de ajuste
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de l

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	2,787	2	,248
Desviación	4,728	2	,094

Función de enlace: Logit.

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,029
Nagelkerke	,062
McFadden	,036

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Umbrales							
[Productividad = 1]	-3,003	,812	13,670	1	,000	-4,594	-1,411
[Productividad = 2]	3,003	,812	13,670	1	,000	1,411	4,594
Ubicación							
[Gestion_Organizacional = 1]	3,007	1,629	3,410	1	,065	-,185	6,200
[Gestion_Organizacional = 2]	,272	,836	,106	1	,745	-1,367	1,911
[Gestion_Organizacional = 3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

Registro de resultados al SPSS.

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo, **Jorge Baldeon Gutarra**, identificado con DNI N° **20906363**, en mi calidad de **Gerente General** de la empresa **INVERSIONES JPB Sociedad Anónima Cerrada**, identificada con **RUC N°20568468831**, ubicada en la ciudad de Huancayo, Av. Las Americas N°240 – Pilcomayo.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor **Paolo Julio Baldeon Camavilca**, identificado con DNI N°**73127424**, del **PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**, para que utilice la información necesaria de la empresa, con la finalidad de que pueda desarrollar su Proyecto de tesis de maestría.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.

INVERSIONES "JPB" SAC
RUC: 20568468831

Jorge Baldeón Gutarra
GERENTE GENERAL

Firma y Sello de Gerente General