



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión Empresarial y su relación en la Productividad de las
MYPES Urbanización IV Etapa Perú – San Martín Porres, Año 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Berrios Picon, Stephanie (ORCID: 0000-0003-0944-3804)

ASESOR:

Dr. Barrutia Barreto, Israel (ORCID: 0000-0002-5728-0651)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CALLAO - PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios, a mis hijos y familia, ya que ellos fueron motor y motivo el haberme permitido llegar a una de mis metas más importantes, a mi madre que fue el ejemplo de lucha y superación.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento infinito a mi familia, quien supo apoyarme en todo momento para que pueda terminar esta carrera, a los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, quienes supieron impartir sus conocimientos con mucho esfuerzo, para hacer posible la preparación profesional y en especial a mis hijos por siempre darme la fuerza para seguir adelante.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos y figura.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCION	1
II MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1 Método, tipo, nivel y diseño de Investigación:.....	22
3.2 Variables, Operacionalización:	23
3.3 Población y muestra.....	30
3.4 Tecnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.5 Métodos de análisis de datos	34
3.6 Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS:.....	35
V.DISCUSIÓN	45
VI.CONCLUSIONES.....	51
VII. RECOMENDACIONES.....	52
REFERENCIA	53
ANEXOS.....	55

Índice de tablas

Tabla 1 El estadístico de fiabilidad de la variable 1.	33
Tabla 2 El estadístico de fiabilidad de la variable 2.	33
Tabla 3 El estadístico de fiabilidad de la variable 1 y 2.	34
Tabla 4 Variable 1 gestión empresarial (agrupado)	35
Tabla 5 Variable 2 productividad (agrupado)	36
Tabla 6 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova Shapiro-Wilk	36
Tabla 7 Análisis Correlacional-Hipótesis general	37
Tabla 8 Hipótesis específica 1.	38
Tabla 9 Hipótesis específica 2	39
Tabla 10 Hipótesis específica 3	40
Tabla 11 Hipótesis específica 4	41
Tabla 12 Hipótesis específica 5	42

Índice de gráficos y figura

Figura 1 Porcentaje gestión empresarial	35
Figura 2 Porcentaje productividad agrupado	36

Resumen

En este trabajo de investigación se tratará de determinar la relación entre la Gestión Empresarial y la Productividad en las Mypes del distrito de San Martín de Porres, en el cual se tiene como población 150 propietarios de pequeñas empresas, dando una muestra de 108 propietarios de pequeñas empresas. Como sustento de esta investigación se utilizaron bases teóricas de autores que hablaron de las variables antes mencionadas, asimismo, las tesis internacionales y nacionales fueron de ayuda en este trabajo, ya que fueron realizadas con similar objetivo y en algunas tesis con igual metodología de investigación. Para esta investigación se emplea la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual consta de 21 preguntas con respecto a 10 que se deseaba conocer. La investigación fue de tipo aplicada, diseño no experimental — transversal, nivel descriptivo — correlacional y cuantitativa. Dicho instrumento fue validado por mi asesor principal y dos expertos más en el tema, dada la validación se pudo aplicar el cuestionario a 108 dueños de pequeñas empresas ubicados en el distrito de San Martín de Porres (cdras 37 hasta 40) de ello, se pasó los datos obtenidos al SPSS 22 para sacar el alfa de Cronbach, teniendo como resultado general 0.925 de confiabilidad, es decir, que es fiable el instrumento de recolección de datos que se utilizó (cuestionario) y era apto para aplicarlo. Palabras clave: Gestión Empresarial, Productividad, Mypes.

Abstract

This research will seek to determine the relationship between Business Management and productivity in the mypes of the district of San Martin de Porres, in which 150 small business owners are populated, giving a sample of 108 small business owners. As a basis for this research, theoretical bases of authors who spoke of the variables were also used, also, the international and national thesis were helpful in this work, as they were carried out with similar objective and in some thesis with equal research methodology. For this research, the survey was used as a technique and the questionnaire as a data collection tool, which contained 2/ questions regarding what was desired to be known. The research was of applied type, non-experimental design — transversal, descriptive level — correlational and quantitative. This instrument was validated by my senior advisor and two other experts on the subject, given the validation the questionnaire could be applied to 108 small business owners located in the district of San Martin de Porres (cdras 37 to 40) of this, the data obtained to the S PSS 22 to remove cronbach's alpha, resulting in 0.925 reliability overall, i.e., the data collection instrument used (questionnaire) is reliable and was suitable for application.

Keywords: Business Management, productivity, mypes

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

A nivel internacional, Según Idalberto Chiavenato (2012), Para obtener el máximo beneficio de los objetivos de la gestión empresarial, se tiene que realizar diversos procesos, como: el de planear, organizar, integrar, direccionar y controlar los diversos recursos de la organización.” (p, 26)

La gestión empresarial aportado por Stephen P. Robbins y Mary Coulter (2009), quienes la entienden como “la combinación de los diferentes procesos y actividades relacionados a la empresa, realizándose el trabajo en equipo manera eficaz y eficiente” (p, 48). De acuerdo como se integran los procesos que involucran la gestión empresarial se llevara a cabo un adecuado crecimiento de la empresa.

A nivel internacional según el artículo MBA Y EDUCACION EJECUTIVA se obtuvo datos a consecuencia de las grandes, medianas y pequeñas empresas con distintas cifras de facturación. Así que, dentro de cada una de ellas, los distintos líderes se adaptan a las diversas fases que cada empresa pasa a través del tiempo explica Gautier. Los diversos gerentes y líderes de las diversas empresas tienen que contar con una muy buena gestión, donde se tiene que dar importancia a la evolución de los planeamientos. “De aquello se obtiene una prueba de reparto uniforme”, por ello, "Las diversas empresas tiene que contar con las planificaciones adecuadas de mejora en beneficio de que los colaboradores tengan como obtener buenos resultados en las metas propuestas”

Dicha encuesta se les realizaron a 3.779 personas en todo el mundo. Donde un 32% son de las empresas donde se le atribuye un registro por año de US\$ 500 millones. El 13,5% se le atribuye un registro por año de entre US\$500 millones y un billón, un 16,4% se le atribuye un registro por año de US\$ 5 billones, un 6.6% se le atribuye un registro por año entre US\$ 5 y US\$ 10 billones, y un 31,5% se le atribuye un registro por año sobre US\$ 10 billones.

La inspección singular en todas las empresas del mundo hace referencia a las visiones generales más fundamentales. Solo en los EE. UU. el 99% de las empresas son MIPYMES y aportan el 75% de nuevos empleos que se originan anualmente en beneficio de la economía del país, además aportan el 50,1% de trabajo privado. En base de los estudios realizados a las empresas pequeñas, este contribuye con el 40,9 de las ventas en privado, lo que plasma su gran trascendencia. Sin embargo, los datos reflejan que antes de los 5 años un 40% de las MIPYMES desaparece, y un 12% sigue en crecimiento. (US Small Business Administration, 2011).

En el Perú, según la EY y la Bolsa de Valores de Lima (2015), menciona que la gestión empresarial se localiza en un 39% dentro las empresas, y de acuerdo con los especializados en el rubro de capitales se evidencio el óptimo manejo de gestión empresarial. Así pues, un 8% lo menciono como muy optimo, mientras que un 47% se dirigió a el como regular, por último, un 6% piensa que es malo.

Cabe mencionar que hay empresas que evaden informar todo con respecto a sus movimientos dentro del mercado. Si todo ello se reflejara de manera trasparente, la localidad se motivaría y empresas internacionales invertirían el mercado local.

En dicha creación del informe, se conversó con 330 expertos del entorno de mercado de capitales del MILA y de EE. UU. En la industria peruana se preguntó la impresión de 51 acciones donde se calculan la bolsa de valores de lima. Dichas industrias son pertenecientes a los diferentes sectores laborales.

Según x la PIA_2017 (2017), Las empresas MYPES son de gran extensión en el distrito de San Martín de Porres, gracias a la gran aportación económica que emiten las diferentes empresas del distrito, este ingreso se evidencio como fuente principal para los pobladores. En base a los datos considerados por RENAMU 2013, llevado a cabo por el INEI, se encuentra que en San Martín de Porres hay 2,516 MYPES registradas, representando un 43% de toda lima norte. Con respecto al giro específico de las MYPES, se registran un 60% de actividades prestación de servicios y relacionadas a la preparación de alimentos y bebidas, y en menores porcentajes se encuentran la producción de maquinaria con un 4%, confecciones textiles con 2% y fabricaciones de muebles y accesorios con 2%.

Respecto a las concentraciones de medianas empresas se agrupan por zonas las cuales son: zona IV: Condevilla- santa rosa con el 30.70%, zona I: Urbanización Perú – Zarumilla con el 21.58%, zona II: zona industrial con el 18.23%, y en la zona III: naranjal – infantas con el 15.11%. En resumen, la gestión empresarial en el distrito de San Martin de Porres se aplica de manera eficiente, ya que hay una gran concentración de empresas MYPE las cuales llegan a aportar de manera significativa a la economía distrital.

A nivel internacional, D'Elía (2001) confirma que, para elaborar los productos, la productividad actúa de forma evaluadora, así pues, los productos se adecuan al uso específico, a medida que los recursos son requeridos, ellos generan un valor agregado, donde se logra ver dos indicios de aumento. (p.19)

- La producción de acuerdo con el mercado y lo que valoran los clientes.
- Llegar a optimizar los recursos e insumos.

En el mundo las 140 economías corresponden a un 90% del PBI mundial, donde se mide a través de indicadores (98) los cuales están organizados en pilares (12) que impulsa la productividad. Utilizan también para cada indicador una escala del 0 al 100, logrando visualizar el avance de la economía.

RESULTADOS IGC 2018 Estados Unidos se menciona como el más cercano a la productividad-competitividad, simplemente es el que lidera la columna empresarial del dinamismo, esto se debe a que tiene una cultura emprendedora, logrado un mercado laboral amplio y un sistema financiero fuerte. Este es el modo de vida de estados unidos, tienen un gran sistema de innovación, logrando ser los primeros en el mundo.

Según (WEF - IGC 2018) indica en un informe de productividad y competitividad, que la productividad va en aumento, logrando previamente un desarrollo de capital humano.

En el Perú, según la revista la moneda (BCR), Tudela, Rafael, menciona que entre 1960 y 2010, se registró en Perú un avance en el promedio de la PTF del incremento del 1,0 por ciento anual, esto quiere decir que el Perú ocupó el séptimo puesto en productividad en términos de incremento, entre los 18 países de la región en los últimos 50 años. Así que el incremento positivo promedio del PBI del Perú en esos años fue del 3,7 por año, logrando contribuir con una cuarta parte del crecimiento económico.

En singular, el Perú se posicionó como uno de los países con un incremento en la productividad durante los últimos 10 años, registrando un promedio de PTF del 2,6% anual. El aumento del PBI entre el 2000 y 2010 fue de 5,7% por año, logrando contribuir con casi la mitad del avance económico del país.

Según la revista Quipukamayuc, escrita por Wong Francisco, San Martín de Porres es uno de los distritos que más empresas PYME posee, con un total de 19.96 – 100%, de empresas privadas nacional un 19.93-99.87%, de empresas privadas extranjeras un 12- 0.06%, estatal 1- 0.01%, empresa privada mixta sin participación del estado un 5-0.03%

Las MYPES, en especial las pequeñas, son de una gran importancia para el crecimiento económico de nuestro país, ellas son participes de creaciones de empleos, dando beneficios en la localidad. Trabaja de forma conjunta, la eficiencia con el ámbito empresarial y sociedad, esto se ha evidenciado en un estudio realizado a nivel mundial. Mediante esta evidencia se han formado primordiales promotoras, programas en diferentes distritos, así mismo se ha generado esfuerzos públicos-privados con el fin de incentivar y apoyar a la pequeña empresa a través de estrategias planteadas al desarrollo empresarial, realizando capacitaciones, microcréditos y asociación. Esto quiere decir que para una MYPE la gestión empresarial requiere de tiempo,

puesto que se planea que la empresa sea productiva y obtenga los resultados deseados, sin embargo, al no elaborar un plan adecuado, muchas de estas pequeñas empresas no logran gestionarlo de manera adecuada, entonces no se logra llegar a un buen nivel de ventas, terminando con el cierre de sus negocios en menos de 3 años, teniendo al margen su producto o servicio ya sea de buena calidad.

Ahora, se pudo encontrar que las MYPES acarrear un desbalance en relación a su productividad, esto es debido al crecimiento constante, donde se relaciona las variaciones del mercado, no obstante, hay MYPES que no producen la misma productividad, ya que lo primordial es contar con las decisiones correctas para preparar a la empresa, ante las alteraciones que puedan acontecer, pero si no se le da el debido valor esto conduciría al fracaso de las MYPES, por ello se tiene que tener esfuerzos internos los cuales son primordiales para generar el logro empresarial, ante la competitividad empresarial. Observando las limitaciones de recursos para el soporte a las MYPES en los países con economías en crecimiento, se ha visto un gran interés en estos últimos años por entender que agentes son decisivos para aumentar la productividad. Entonces es así que la gestión empresarial tiene el papel principal, donde se visualiza la eficiencia, fruto de la dirección, estrategias y habilidades que se utilice, esto para el logro de resultados óptimos. Así pues, el aspecto más importante de la gestión empresarial es buscar mejorar la productividad de las MYPES, con ayuda de las herramientas adecuadas de gestión esto será punto principal para lograr los objetivos propuestos por la empresa. En síntesis, los diversos problemas que han podido atravesar las MYPES del distrito de San Martín de Porres IV etapa – Perú, es que al afrontar las dificultades no cuentan con una buena gestión empresarial y esto influye en su productividad.

II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Internacionales

Baños (2011). “Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado en México”. Tesis doctoral de la Universidad Autónoma de Madrid.

La intención fue decidir de qué manera las discrepancias a nivel empresa afecta a los aportes, a la convivencia laboral y al cumplimiento. En este caso se consideró a la metodología aplicada, para llevar a cabo una determinada investigación que fuera capaz de ver el progreso de la capacidad de estudio, donde se utiliza a conciencia los recursos y capacidades que se encuentran afianzados en el mercado, al igual que los procesos de producción y el desarrollo personal

dentro de la empresa. Este estudio proporciono las competencias primordiales internas de las empresas, puesto que, al investigarlas en grupo sin ninguna variante, se pudo verificar el contraste, ante el grupo de relación específica y los demás estudios de las variables.

Silvia Elena Flores Orozco, (2015) como requisito para optar al título de Máster en Gerencia Empresarial, Tesis: Procesos Administrativos y Gestión Empresarial en Coproabas. Dicha investigación se proporcionó con el objetivo de analizar el proceso administrativo y gestión empresarial, durante el periodo del 2010 al 2013, con el deseo de verificar si se utiliza constante y adecuadamente las nociones, el cual le permita utilizar de forma competente y productiva al grupo cooperativo. Se logro desarrollar las variables, que fueron el Proceso administrativo y Gestión Empresarial. Se concluyo en base a los resultados, que las dos variables, se conduce de modo parcial puesto que no cumplen correctamente con las funciones del proceso administrativo. Utilizando una valoración para poder verificar si se están llevando a cabo y planteando correctamente el proceso administrativo y gestión empresarial en dicho grupo cooperativo, dio como resultado el limitado conocimiento administrativo en los directivos, esto debido a que trabajan de acuerdo con sus vivencias y falta de empeño de alguno de ellos. Entonces al carecer de un manejo adecuado, omiten el objetivo de realizar debidamente la gestión administrativa, se evaluó la ejecución de la gestión administrativa en los colaboradores, mediante un formulario arrojando como resultado la falta de motivación para los colaboradores, lo cual hace que no puedan ejercer de manera eficiente sus ocupaciones.

Sandoval, Morales y Bascur (2017), realizaron tesis para la obtención del grado de Licenciados en Ciencias de la Administración de Empresas de la Universidad de Concepción con el título de: “Capacitación y su Impacto en la Productividad laboral de las empresas chilenas”, se utilizó conforme el primer motivo específico un modelo denominado PROBIT para capacitación, donde mide la probabilidad de que una empresa lleve capacitación. En inicio se ubicó la métrica MDL1 donde se obtuvo un indicador de 0.268, y después de aplicar CEM se redujo a 0.2402, evidenciando un descenso en el desbalance general de la muestra. Así ubicamos el criterio ATE que estima el efecto sobre los individuos de la población, utilizando dos metodologías PSM y NNM, y ya aplicado el CEM, se visualiza en promedio que las empresas que efectúan capacitaciones tienen una productividad mayor en un 2.74% comparado con las empresas que no realizan capacitación, no obstante este resultado no es revelador, ya que en la evidencia se enfrenta con los ubicados por la metodología de Nearest Neighbor Matching (NNM), el cual las empresas que capacitan llegan a una productividad menor a 2.12%, igualmente este resultado no es significativo. Relativamente se utilizó el indicador ATET que mide le efecto medio solo sobre los individuos indicados, observando que en el PSM la productividad laboral

llega a un 2.06% menos, se vuelve a aplicar el caso NNM arrojando como resultado, de productividad laboral un 3.92% para las empresas que ejecutan capacitaciones. Por último, en relación de como las empresas grandes y MYPES no encuentran una significancia comparativa en la capacitación de productividad laboral, más bien se realizó el parámetro ATE concluyendo que en empresas grandes, se llega a una productividad laboral de menos 2.7% sin haberlo realizado, en opuesto a las MYPES que son 2.4% mayor de productividad laboral, en comparación a empresas sin capacitar.

Clemente Eduardo Mancheno Vinuesa (2013), realizo tesis para obtener la maestría en administración de gestión empresarial con el título de: La clínica Clinchimborazo cia ltda, Se planteo este proyecto de investigación para hacer frente a la deficiencia que presentan las instituciones de carácter organizacional, realizando un modelo de gestión estratégico donde se orienta a la renovación del servicio de urgencias, con el fin de cumplir a cabalidad la oferta que la institución sugiere. En el entorno de la investigación se han respetado distintos aspectos de categoría organizacional, técnico y administrativo, ellas buscan proporcionar una imagen fresca al servicio, iniciando de un estudio de tendencias modernas en gestión estratégica por medio de la ejecución de un diagnóstico situacional, donde se han ubicado diversos puntos críticos. Estos indicadores propuestos están basados en estándares internacionales, de igual forma se han planteado soluciones para el modelo de gestión elegido, donde se han tomado las urgencias de los pacientes como necesidades de servidores, en esta dirección se han aportado 34 indicadores de los cuales se han organizado 35 acciones urgentes que deben de realizarse para afianzar el modelo de gestión.

Barrios (2015) realizo tesis para optar el grado de Administrador de Empresas en el grado académico de Licenciado, titulada: “Gestión empresarial en las pequeñas empresas que prestan los servicios para fiestas en los municipios de Colomba costa cuca y Coatepeque”. La aplicación de la gestión empresarial es aplicada de forma no conveniente en las empresas y esta ser debe a que los propietarios son los únicos quien la manejan, dando por hecho que no logran tener aciertos en la integración, dirección y control de las empresas. Dentro del marco de gestión empresarial los dueños realizan la planeación y organización, pero no lo realizan adecuadamente, actualmente en las empresas no hay una buena planificación, en la realización de las entrevistas estas arrojan, que si realizan algún tipo de planeación esta se da a corto plazo, dificultando las metas y objetivos, por ende, dificultando la misión, y las acciones de la empresa. En las empresas la organización se realiza de forma informal, puesto que no cuentan con una estructura organizacional determinada, sin embargo, los dueños alcanzan a implantar las funciones de cada personal, dando la confirmación cada uno de ellos, aceptando que tienen

precisamente sus funciones. En conocimiento, los colaboradores entrevistados mencionan la planificación, pero este tipo de planeación es utilizada en los eventos recreativos. En cuanto a la integración de personal, utilizan el reclutamiento a base de recomendaciones del mismo personal, el cual es realizado por el mismo dueño, utilizando la entrevista con una serie de preguntas adecuadas para el puesto de la empresa. En la evaluación de desempeño el factor de medición es el tiempo, donde el colaborador es evaluado por cuanto tarda en su actividad asignada. Las capacitaciones son ausentes, ya que menciona que las actividades en la empresa no son difíciles por ende no los necesitan. La dirección de las empresas es buena puesto que es una comunicación verbal, manejando un liderazgo autocrático entre los dueños y colaboradores, logrando un trabajo conjunto. Las motivaciones son dadas por los dueños de forma económica influyendo de manera asertiva en la productividad de ellos. Conglomerando todo aquello se ha podido llegar a la conclusión, que las empresas logran un buen clima organizacional, encontrándose que los integrantes se muestran motivados y dinámicos

Adrián Broggi (2010) realizó tesis para obtener la maestría en administración de negocios, titulada: “Metodología para la mejor Administración de los recursos humanos en la Gestión de Empresas de servicio en etapa de maduración”. El objetivo de la investigación es llegar a mostrar que los colaboradores son el activo más importante, mediante un análisis de recursos humanos. Se cuenta con una metodología que logra agilizar la administración de recursos humanos, localizando cada sub-procedimiento en el área, contribuyendo a marcar límites de las señales tangibles y señales de ángulos específicos. Todo ello para reconocer los resultados mediatos e inmediatos que originan los sub-procedimientos, logrando planificar cada objetivo para una posterior incorporación de herramientas hacia las áreas, fijándolos con los objetivos fundamentales de la empresa. Entonces los recursos humanos es el fundamental activo de la empresa, poseyendo una etapa donde contribuye a mejoras de procesos y descubriendo métodos, donde la empresa sea competitiva. Sin embargo, si la empresa no profundiza sus medios, se verá ante una inminente caída.

2.2 Antecedentes Nacionales

Beatriz Eleana Carrasco Puente realizó tesis “La Gestión Organizacional para el desarrollo empresarial en la empresa JOCEMA SAC en el 2015” para obtener el título de licenciada en administración. Para empezar en relación con el objetivo general, se determinó una relación entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial de la empresa Jocema SAC en el 2015. Mediante la prueba de hipótesis entre las variables se logró evidenciar que la gestión organizacional perfecciona al desarrollo empresarial. Los resultados con referencia a la

hipótesis general arrojan una correlación de spearman $Rho = 0.000$; $p\text{-valor} = .000 < .05$, sobre una muestra de 50 individuos indica una correspondencia significativa entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial Jocema SAC en el 2015.

Alvarez Pianto Jasmin Katerine realizo tesis para obtener la licenciatura en administración de empresas, titulada: “La gestión empresarial de las Mypes y su relación con la competitividad de ventas en el emporio de gamarra, La Victoria, 2017”. Se determina que la gestión empresarial de las MYPES se vincula con la competitividad de las ventas en gamarra, observándose en la prueba de sperman un valor de 0,389, donde se confirma una correlación positiva baja entre las dos variables. De modo que se identificó un $p = 0.000 < 0.05$ denegando la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alternativa.

Arias Hanco, Jeymi Fabiola, (2017). Realizo la tesis para obtener la maestría de Licenciado en Administración de Empresas titulada “La Gestión Empresarial y el Nivel de Ventas de las MYPES del Sector Mueblerías, en el Distrito de Tacna. 2016 - 2017”. De acuerdo con las variables, el objetivo fundamental es ubicar si la gestión empresarial influye en las ventas de las MYPES del distrito de Tacna. La presente investigación utilizo el método descriptivo, explicativo de nivel no experimental, puesto que se orienta al hallazgo de una problemática con otra problemática donde se quiere descubrir la relación entre ellas. En conclusión se obtuvo que el nivel de ventas de muebles de las MYPES de Tacna es influido por la gestión empresarial, comprobándose el valor -P en la tabla ANOVA es menos de 0.05, y estadísticamente las variables se relaciona con un 95% de nivel de confianza, la relación de determinación se consideró en 83.3848 R-cuadrada, siendo admisible y ajustándose al modelo, donde las relaciones de conformidad es de 0.913153, puntualizando una coherencia arraigada entre las variables, indicando que en nivel de ventas depende de la primera variable.

Hilda Esther Quispe Mosquera De Polo realizo Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Administración, titulada: “La Relación de la Gestión Empresarial con la Productividad Laboral en las Empresas de calzado Cajamarca”. Las variables se sometieron a la prueba estadística DSOMERS, proporcionando un resultado entre ellas. Dicho resultado indico un valor de p valor 0.023 cuyo nivel de significancia es menor igual al $\alpha = 0.05$, aprobándose la hipótesis. Referente a la eficiencia se logró evidenciar mediante la prueba D SOMERS, una relación positiva de p valor 0.018 menor que el nivel de significancia igual al $\alpha = 0.05$. Finalmente se afirma la relación entre las variables Gestión Empresarial con la Productividad Laboral del rubro calzado en la ciudad de Cajamarca, 2017

Nestor Asillo, Juan Donato (2017). Realizaron la tesis para obtener el título de profesional de Administración de Empresas titulada “Gestión empresarial y su influencia en el desarrollo económico de las MYPES del sector servicios”. El objetivo de investigación es la existencia de una relación entre dos variables, si el desarrollo económico de las MYPES del sector servicios es influenciado por la gestión empresarial. De acuerdo con la percepción de los administradores se logró realizar una encuesta con el motivo de encontrar un enlace entre las variables. Dicha encuesta arrojó una confiabilidad aceptable de $r=90\%$, estos resultados demuestran la relación notable entre la variable gestión empresarial y la variable de desarrollo económico.

2.3 Teorías relacionadas al tema

Variable Independiente: Gestión Empresarial

Chiavenato (como se citó en Rodríguez, 2017, p. 45), define que la gestión empresarial como el “Es la evolución de un planeamiento, organizativo, integrativo, direccionado y controlado de cada factor de la empresa (intelectuales, humanos, materiales, financieros, entre otros), con el fin de adquirir un alto provecho o lograr las metas deseadas”.

Según Pedro Rubio (2014), La Gestión Empresarial es una evolución donde se planifica, organiza, ejecuta y evalúa una organización, lo que se deduce como una exigencia para la lograr mantener y el crecimiento de las MYPES a lo largo del tiempo.

El gestionar actúa en las personas y conjuntos de funciones para llegar al resultado.

Según Martínez (2012. p, 42) definen que: El gestionamiento en la empresa, se simplifica en los diferentes conocimientos logrados a lo largo de un tiempo, donde muchos de ellos fueron ideados y probados, entre otras situaciones donde se generaba nuevas ideas resultado de la situación reciente, de los requisitos reales y de las alteraciones del círculo donde las competencias actúan.

Según Camejo (2012, p. 37), manifiesta que la gestión empresarial “evidencia todas aquellas acciones y labores ejecutadas en un tiempo pasado, donde la empresa verifica los resultados.

Importancia

Según Luna (2015), La gestión es fundamental en todo planeamiento y ejecución, si no se sabe utilizar, el resultado no se satisfactorio (p. 32).

Antecedentes

La gestión empresarial: A través de los años la gestión tiene una historia, donde se ve desarrollándose en claras ideas, en escalas culturales de todo el mundo, así ella logra un crecimiento del hombre en cada sistema social, (Fernández, 2005), Así como se ha desarrollado

la elección de decisiones, donde se enfoca en 4 partes claves para la evolución de liderazgo a escala empresarial, y son: el organizar, planificar, direccionar y controlar, así el gestionar se vuelve dinámico en el mundo de las organizaciones donde el desarrollo genera una plaza competitiva y productiva a nivel global.

2.3.1 Teoría de la Administración Científica

A mitad del siglo XX en estados unidos, se evidencio una carencia en la productividad del personal obrero por lo cual se inició una investigación conocida como Administración científica, donde se logró ver que la productividad emergía en base a la eficiencia personal. Fue así que los señores Frederick W. Taylor, Henry L. Gantt y Frank y Lilian Gilbreth formulando un grupo de fundamentos, dieron inicio a la administración científica.

Se conoce a Taylor como “el padre de la administración científica”. Porque a través del tiempo ninguna otra persona ha tenido una trascendencia elevada por la evolución de la administración. Sus vivencias le ofrecieron una extensa exactitud para comprender los diferentes problemas y actitudes de los obreros, en ellos lograba observar grandes posibilidades de mejora para la administración en la organización. En su trabajo Principios de la Administración Científica devela cuatro pilares, para consolidar los beneficios de cada empresa. La meta de Taylor era acabar con los tiempos perdidos, de dinero y más cosas; también nos indica que un alto progreso es el resultado de una buena productividad.

Taylor (como se citó en Jauregui, 2011), menciona los cuatro principios de la siguiente manera:

Lo que apporto Taylor condujo a proponer una nueva ciencia del trabajo a partir de los posteriores preámbulos:

1. Organización del Trabajo: se manifiesta en las funciones y acciones que tienden a emplear los administradores para sustituir los procedimientos de producciones deficientes y así obviar la falsedad del trabajo, manteniendo conocimiento de los tiempos, demoras en movimientos y operaciones.
2. Selección y entrenamiento del trabajador: lo primordial es colocar al colaborador idóneo a un puesto exacto conforme sus competencias, generando un progreso de la comodidad del colaborador.
3. Cooperación y remuneración por rendimiento individual: que el trabajador y el empleador tengan los mismos intereses, para lograrlo se dispone una retribución por eficacia o de producción, de forma que el colaborador que elabora manera adicional perciba más y eluda la falsedad de labores.

4. Responsabilidad y especialización de los directivos en la planeación del trabajo: los altos directivos tienen una gran responsabilidad de planear, de realizar un trabajo intelectual, mientras que los productores generan un trabajo manejable, produciendo una segmentación de labor más acertada y con mucha más eficacia.

Estos principios son muy importantes para la producción industrial.

2.3.2 Teoría Clásica Administrativa

Henry Fayol, nombra la teoría de la organización clásica o proceso administrativo, así su primordial cualidad, es el interés en dirección a un trabajo bien realizado, dentro de una organización.

Fayol reconoció cinco normas o asignaciones de la administración:

- Planeación: trazar un proyecto de operaciones para el futuro.
- Organización: ofrecer y congregar tácticas para el inicio de un plan.
- Dirección: manejar, concentrar y verificar a los colaboradores con la determinación de alcanzar un mejor trabajo en lo planeado.
- Coordinación: incorporación de los trabajos con la garantía de que se distribuya la comunicación y se solucionen los inconvenientes.
- Control: asegura que las situaciones sucedan de acuerdo con lo programado y se tenga la realización de las operaciones disciplinarias imprescindibles de las derivaciones halladas.

Así pues, según, (Canovas Riveron, Loredó Carballo, & Martín Pérez, 2011), se requiere de un adecuado sistema donde la empresa se dispone a alcanzar la eficiencia. Ser pieza de un todo en la estructura empresarial donde se permita garantizar la eficacia de cada pieza involucrada, sean ellas divisiones o colaboradores.

Dimensiones de Gestión Empresarial

Planeación

Según Ander Egg (2011), el planear corresponde a una acción fundamental en la cual se utiliza un grupo de técnicas y operaciones, en las cuales incluyen una superior coherencia y regularizaciones estructuradas entre sí, sospechado por adelantado, con el fin de contribuir en la dirección de específicas circunstancias, para lograr obtener una adecuada posición por medio de adecuadas vías y técnicas establecidas. (p. 68).

Para Kaufman (2010), confirma, por el opuesto, que el planificar tiene como propósito la cooperación y lograr encontrar la honestidad, también aumenta su presencia donde es solo es

deficiente”, así crea, además un adecuado procedimiento para sustentar en un inicio un plano de originalidad y particularidad de cada colaborador. (p.47).

Para Rivas (2012), la planeación es la preparación o deducción anticipada de las labores a ejecutarse en la organización, en algunas de sus diferentes manifestaciones (p. 25).

Según Ahumada (2012), La planeación es una técnica en la cual se prefieren a elección y se caracteriza porque otorga confirmar la preferencia, posibilidad y semejanza de las metas y admite escoger las herramientas más eficaces. (p. 50).

Tipos de Planeación

Para Luna (2015), define los tipos de planeación así:

✓ Planeación estratégica

✓ La base es consolidar los objetivos, la misión, visión, los valores y estrategia de una empresa, por ello, los requerimientos que se emplearan junto con las direcciones absolutas, que indican la adquisición de ciertos procedimientos, los cuales son a futuro.

✓ Planeación de habilidades

Es la interpretación de propósitos universales en propósitos determinados que simbolizan una porción de la empresa, en ello se denota el área de recursos humanos, marketing producción y finanzas.

✓ Planeación efectiva

Sustancialmente es la delegación anticipada de las labores propias que deben efectuar los colaboradores de cada una de sus áreas correspondientes” (p. 63).

Organización

Hernández (2011), La Empresa “etapa de evolución administrativa en la que se sujetan a procedimientos administrativos para organizar una empresa, puntualizando las tareas por áreas, divisiones y cargo, implantando un dominio para el motivo de obtención de resoluciones y competencia de los colaboradores que habitan en cada departamento, de esta forma además del intercambio y la colaboración de los integrantes se ve facilitado, con el fin de obtener la meta y tácticas”. (p. 11).

García (2010), manifiesta que:

Acto y consecuencia de estructurar: el orden de cómo están estructurados los diversos instrumentos o porción de un grupo especial. Es la instauración de la organización adecuada para la correcta regularización justa de los requerimientos, a través de la especificación de los

cargos, distribución, conexión y conjunto de labores, con la finalidad de lograr ejecutar y facilitar el desempeño del conjunto humano" (p. 9).

Rivas (2012) "Elabora la organización de correspondencia — grados, aptitud, vías de comunicación, dentro de los colaboradores de la sociedad" (p. 11).

Ponce (2011) Es la vía de las interrelaciones que deben tener entre cada ocupación, nivel y función de cada componente tangible y humano de una misma organización así lograr un efectivo desarrollo para los proyectos y metas determinadas" (p. 102).

Para Stoner, Freeman y Gilbert (como se citó en Marín y Atencio, 2009, p. 164)

"Estructurar es reunir y organizar las distintas funciones adecuadas para llegar a las metas concretadas instaurando elementos dependientes, delegando cargos, dominio, compromiso y orden, concretando los nexos entre los diferentes departamentos".

Dirección

Según Hampton (2011) "Es guiar cada actividad donde el administrador determina la condición y fuerza de la empresa, junto con el estilo, valores y liderazgo. La comunicación y motivación, radica en orientar los procedimientos a través de la participación de trabajo de los empleados, con el fin de alcanzar altos grados de utilidad por medio del estímulo y control" (p. 15).

Para Koontz y Weihrich (como se citó en Marín y Atencio, 2009, p. 165), la dirección:

"Radica en acoplar el trabajo frecuente de los colaboradores, con el fin de lograr el objetivo de la compañía, encaminar las acciones a través de la colaboración de impulso de los colaboradores, para lograr elevados escalones de rendimiento por medio del control y motivación"

García (2012) "acto de encaminarse o encaminar, personas o grupos de una determinada sociedad." (p. 8).

Control

Para Chiavenato (como se citó en Marín y Atencio, 2009, p. 165), expresa: "el control como verificación es un instrumento administrativo: escalón del avance administrativo que establece y determina el cargo logrando considerar un acto correctivo cuando se requiera. Así mismo el control es un desarrollo de regularización".

Ponce (2012) "comprende una forma de calcular avances reales y remotos en correspondencia con los deseados, así lograr tener una base de conocimiento, con el termino de modificar, renovar y crear planes. El control es una base vital para la compañía, y todo

ello le permite que se encuentre consistente en los tiempos requeridos, por medio de la planificación" (p. 19).

Jiménez (como se citó en Fossi et al., 2013) "Se determina por los diferentes grupos donde se compara los rendimientos actuales con los rendimientos proyectados, con el fin de obtener atajos o derribar obstáculos relacionados en la ejecución de los proyectos" (p. 54).

MC Hugh (2012) "competencia esperada en la organización, para saber si progresa o no, en torno a sus objetivos, y determinar actos disciplinarios en caso sea perjudicial para la empresa".

Blandez (2014) "radica en la verificación de lo planificado y lo alcanzado, estableciendo si las acciones en la empresa requieren ser supervisadas" (p. 8).

Elementos esenciales del control

Según Rosero (2009), el control:

- ✓ En primera instancia, se porta a cabo un desarrollo inspección de evolución de las tareas encaminadas.
- ✓ En segunda instancia, tiene que encontrarse un modelo o norma constituida para diagnosticar probables alejamientos del rendimiento.
- ✓ En tercera instancia el control logra la rectificación de las faltas, y probable alejamiento del rendimiento de las tareas ejecutadas.
- ✓ Y en última instancia, por medio del desarrollo de control se realizan las planificaciones de las funciones y metas a ejecutar, posteriormente de haber realizado las modificaciones indispensables. (p. 134).

Integración

Münich Galindo (2013)

“comprendemos por integración, el elegir al colaborador cualificado para cada sector de la compañía, concentrar los componentes tangibles, tecnológicos, económicos e individuales para llegar a lograr las metas propuestas.”

Variable Dependiente: Productividad

Núñez (2011, p.44), lo define así:

“La productividad es un indicio que evidencia, si se están empleando de forma correcta los recursos económicos para la realización de los servicios; en complemento con los recursos, empleados y el producto logrado, así mismo se demuestra la eficiencia de los diferentes recursos.”

Según Peter Drucker “La productividad representa el balance entre todos los agentes de la producción, donde se ve reflejado el producto con un menor impulso”.

Según G. Archier y H. Serieyx, Grupo Lasieur, (citado por Di Stefano y Alderete) (2011.p, 3) “La productividad es el resultado de un avance constante de progreso existente. Es la confianza de encontrarse capaz de rendir al máximo día a día”.

Según el diccionario de la Real Academia; “Facultad de producir”, “avance en paralelo de producción y del provecho que le da la actualización de cada elemento para un progreso de cada función”.

Según Pierre Lauzel, (citado por Di Stefano y Alderete) (2011.p, 3) “determinación de alcanzar un enorme producto conveniente con el mínimo de recurso”.

Recursos:

Para Navas y Guerras (2012)

“Dentro de un grupo de agentes los recursos son un activo con los que cuentan una compañía y así llevar a cabo su meta propuesta”

Según Amit y Schoemaker, (2014).

“Los recursos en noción precisa, están concretados como la provisión de los elementos libres que son adquiridos por la compañía”.

Según Grant (2013) afirma que:

“los recursos son los ingresos del método rentable, y la entidad fundamental a nivel central de la compañía”.

Según Barney (2015)

“Recurso; aquello que posibilita que una compañía establezca habilidades que potencien su eficacia y rendimiento”.

Según Fowler Newton (2015)

“se refiere a los recursos materiales que tenga la compañía y por ende son de valor pecuniario”.

Peteraf (2013).

“Los recursos y competencias no están sujetas para todas las compañías en igualdad de requisitos. Cada recurso varía entre compañías, así pertenezcan a una misma manufactura”.

Según Chiavenato (2011).

“Los recursos están aplicados a las compañías y son vías para la realización de labores y para la finalidad de sus metas: son los servicios alcanzados en la generación de las tareas de la

organización. El manejo de la empresa debe tener diversas especializaciones y cada proceso una especialidad.”

Producción:

Según Heizer y Render nos indican que Producción es:

“Es la elaboración de bienes y servicios”

Según Krajewsky y Ritzman, (2015)

"La evolución de transformación está en el corazón de la administración de elaboración, y de las acciones donde está presente la función administrativa que circula el sistema de producción"

La producción visualizada como grupo jerárquico de decisiones comprenden tres grados de decisión (Domínguez Machuca et ál., 2005):

- Decisiones estratégicas: incluyen las futuras decisiones y de gran impresión en la mantención de la empresa en correspondencia con los insumos, transformación, tecnología, competencia, carácter recursos humanos y el suministro. Lo cual se entiende como una estrategia de competitividad en la compañía.
- Decisiones tácticas: comprende las funciones o tareas en relación con las planificaciones de la producción y el suministro en un mediano plazo, donde se cumpla la estimación de pedidos. Este avance se mantiene el acto de trazar un plan congregado a los distintos medios para obtener una meta marcada, así equilibrar los valores y verificar los niveles de atención estimados.
- Decisiones operativas: se concentran en las funciones a corto plazo de tipo diario en familiaridad con las diversas entregas. En este avance se crea en puntualidad una ejecución de producción, donde se fija las cantidades a producir en ese pequeño plazo en relación con la competencia. Este plan se considera el primordial insumo para la consecución de las demandas, el avance del día y de las funciones de inspección de cada elaboración.

Bienes y servicios

Kotler, Bloom y Hayes (2014), definen un servicio de la siguiente manera:

"El servicio es una creación, construcción que es fundamentalmente invisible y particularmente no resulta adquisición permanente. La elaboración no necesariamente está ligado a un producto material”

Stanton, Etzel y Walker, definen los servicios

"son las funciones verificables e invisibles, principalmente son de propósitos primordiales en un intercambio con el fin de crear satisfacción".

Para Richard L. Sandhusen,

"los bienes o servicios son labores, para satisfacer un deseo, esto genera una venta que dan un sentido de pertenencia".

Según Lamb, Hair y McDaniel,

"El servicio es el producto de una generación de trabajo humano o dinámico, los servicios indican una acción y esfuerzo que también no pueden ser del todo físico."

Producto:

Para Kotler (2002),

"El producto es un bien que el mercado pone a disposición para así generar una necesidad y satisfacer los gustos o deseos. Cada producto puede variar, ya sean físicos o intangibles. Los clientes verifican la oferta con base a tres componentes: su calidad, características, y el mismo precio" (p.183).

Según Patricio Bonta y Mario Farber

"El producto es un grupo de características en el cual el comprador genera decisiones para lograr satisfacer sus necesidades. Mientras que, según el productor, el producto es un grupo de componentes físicos y químicos encajados correctamente de tal modo que logran oportunidades de uso".

Según Stanton, Etzel y Walker

"un grupo de conjunto material e invisible que congregan colores, precio, calidad, envoltura y tienen una marca".

Para Romero, R

El producto, es todo agente dispuesto a estar en venta. Esto tiende a depender de diversos factores: la calidad, marca, línea, etc".

Eficiencia:

Para Chiavenato (2010),

"Se refiere a los procedimientos empleados y al rendimiento logrado. Por eso son las capacidades o habilidades valoradas en la empresa, en la que consiste la obtención de las metas propuestas" (p, 11).

Según Idalberto Chiavenato, eficiencia

"Se refiere a la concreta utilización de los recursos que dispone una compañía en ella se pueda verificar que los productos resultantes son los resultados de una correcta eficiencia de trabajo".

Recursos Humanos:

Para Lledo (2011),

“Los recursos humanos poseen una orientación donde la aplicación de las diversas actividades son un principio primordial de la empresa, siendo así una gestión de talentos, para el desarrollo de la empresa así lograr que los procesos sean ejecutados correctamente y que los proyectos se desarrollen sin demoras” (p, 65).

Según bayo y merino:

“Los colaboradores de una empresa representan el activo más primordial para el avance de la compañía. En ella se nombra las diversas cualidades y el comportamiento de los colaboradores así ellos desempeñan la colaboración para determinar el renombre de la compañía”.

Conocimientos:

Según Israel Adrián Núñez Paula (2004),

“El conocimiento tiene en base el carácter de la individualidad y de forma grupal, organizacional, ya que cada miembro entiende la información que alcanza basada en su experiencia. En ellos influyen pautas de aprobación que forman la cultura de la organización, asimismo el conocimiento existe en los grupos de una organización en donde se encuentran interiorizados las experiencias”.

Capital:

Uribe Piedrahíta (2006) afirma que:

“Se determina como patrimonio contable, donde se deduce como acciones monetarias, en ella existe el cumplimiento de conservar, las inversiones donde se desarrolló la compañía, donde el fundador es la principal figura”. (pág. 88)

Chaves et al (2006) indica que:

“El capital, es concedido por los propietarios mediante las inversiones, estas son cifras relacionado a los aportes, esto se entiende como parte de capital de ganancias, así en cada medida que proceda el aumento de patrimonios reales” (pág. 145)

2.4 Formulación del problema

2.4.1 Problema general:

¿Cómo se relaciona la Gestión Empresarial en la Productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martín Porres, Año 2019?

2.4.2 Problemas específicos:

¿La planeación se relaciona en la productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martín Porres, Año 2019?

¿La organización se relaciona en la productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martín Porres, Año 2019?

¿La dirección se relaciona en la productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martín Porres, Año 2019?

¿La integración se relaciona en la productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martín Porres, Año 2019?

¿El control y su relación en la productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martín Porres, Año 2019?

2.5 Justificación del estudio:

El argumento de este análisis es conveniente ya que se demanda conocer la manera en que se relaciona la gestión empresarial en el mejoramiento de la productividad de las MYPES en la urbanización IV etapa- distrito San Martín de Porres- 2019, una vez analizado conforme se vincula la gestión empresarial en el mejoramiento de la productividad de las MYPES; servirá para futuras contrastaciones de investigaciones, a través del estudio de las teorías conectadas al tema y de las nociones esenciales de las dos variables, de esta manera podemos decir que es de gran relevancia social, porque permitirá ver la realidad de las MYPES, y que futuros grupos tendrán en conocimiento los resultados de esta investigación, encontrar interpretaciones idóneas a las manifestaciones que suceden en esta exploración. Enteramente ello nos permitirá comprobar y distinguir los conceptos estudiados en la realidad en la que se encuentra las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú — Distrito de San Martín Porres, Año 2019.

Todo este estudio es de gran valor porque se analizará los resultados de la gestión empresarial en beneficio de las MYPES, consecuentemente con la productividad de las mismas. Dado ya que tienen mucha importancia en la actualidad económica del país.

El presente proyecto de investigación es de impacto social y económico; social, porque elaboraremos un plan de instrumentos evaluadores, las cuales tienen por finalidad recaudar información suficiente para argumentar cuanto influye la gestión empresarial en la productividad, ya que por este medio también podremos conocer la realidad de las MYPES. Hoy en día las MYPES, realizan una serie de actividades basadas en la gestión de empresa, el cual es el pilar de las diversas actividades y poder así generar una estrategia, tanto en lo comercial, financiera, producción e innovación. En las pymes la gestión de empresa es de coordinación personal con todos sus recursos y de capital, esto puede tener un provecho competitivo, pero si no dominamos cómo aplicarlo justamente en la empresa esta puede no tener una productividad óptima.

Metodológico:

Para ejecutar la finalidad de esta observación, se procesó una herramienta de evaluación para ambas variables, tanto independiente el cual la Gestión Empresarial y su poder en la variable de Productividad. Realizada la herramienta será analizada en el software de investigación estadística SPSS lo que busco con ello fue conocer el nivel de Gestión Empresarial por medio de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martín Porres, Año 2019.

Práctico:

El presente trabajo, tiene como propósito proporcionar conocimientos que puedan ser aplicables para llevar una adecuada Gestión Empresarial, en la cual permitirá a las MYPES a mejorar su productividad y aumentar su rentabilidad en la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martin Porres, Año 2019.

2.6 Hipótesis:

2.6.1 Hipótesis general:

¿La gestión empresarial se relaciona significativamente en la productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martin Porres, Año 2019?

2.6.2 Hipótesis específicas:

¿La planeación se relaciona en la productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martin Porres, Año 2019?

¿La organización se relaciona en la productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martin Porres, Año 2019?

¿La dirección se relaciona en la productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martin Porres, Año 2019?

¿La integración se relaciona en la productividad las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martin Porres, Año 2019?

¿El control se relaciona en la productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martin Porres, Año 2019?

2.7 Objetivos:

2.7.1 Objetivo general:

¿Determinar la relación entre la gestión empresarial y la productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martin Porres, Año 2019?

2.7.2 Objetivos específicos:

¿Determinar la relación entre la planeación y la productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martin Porres, Año 2019?

¿Determinar la relación entre organización y la productividad las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martin Porres, Año 2019?

¿Determinar la relación entre la dirección y la productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martin Porres, Año 2019?

¿Determinar la relación entre la integración y la productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martín Porres, Año 2019?

¿Determinar la relación entre el control y la productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – Distrito de San Martín Porres, Año 2019?

III. METODOLOGÍA

3.1 Método, tipo, nivel y diseño de Investigación:

La conformación de esta exploración fue CUANTITATIVA puesto que según Hernández, Fernández y Baptista (2010), “Utiliza una recopilación de antecedentes, referencias y cifras para acreditar una probabilidad, con fundamento en la evaluación numérica creando un tipo de estudio estadístico, con el fin de instaurar pautas de comportamiento y demostrar hipótesis” (p.4).

3.1.1 Método de Investigación

La conformación de esta exploración que se realizó es el HIPOTÉTICO DEDUCTIVO; así como menciona Bernal (2013), “Radica en una técnica que empieza de aseveraciones en condición de probabilidades e indaga, objetar o deformar semejantes teorías, suponiendo de aquellos resultados que obligan enfrentarse con los sucesos” (p.60).

3.1.2 Tipo de investigación:

La conformación de tipo de esta exploración es APLICADA ya que según: Carrasco (2007), la investigación aplicada “se diferencian por poseer intenciones convenientes, cercanas adecuadamente determinad, eso quiere decir que se, explora para elaborar, modificar, alterar o elaborar alteraciones en una delimitada zona existente” (p. 43).

3.1.3. Nivel de investigación:

El nivel de estudio corresponde al DESCRIPTIVO – CORRELACIONAL.

Hernández, Fernández y Baptista (2010), define la investigación descriptiva así:

“La investigación descriptiva indaga determinar las características más considerables de todos los grupos humanos. Esto se da para cualquier anomalía en la que sea aplicado al análisis “(p. 60).

Hernández, Fernández y Baptista (2010), define la investigación correlacional así: “Lo conveniente de la investigación correlacional es que se puede tener conocimiento y saber cómo se comporta un elemento de estudio en relación con otro elemento de estudio “(p.63).

Diseño de investigación:

El diseño de investigación es NO EXPERIMENTAL - TRANSVERSAL ya que:

Behar (2008), nos dice que “en esta investigación el autor verifica las anomalías como tal, no realiza ninguna variación” (p. 19).

Carrasco (2008), nos dicen que “este diseño es especial para emprender estudios de comparación, con hechos reales, sin realizar ninguna interferencia” (p .72).

3.2 Variables, Operacionalización:

El presente esquema de investigación cuenta con la variable X “Gestión Empresarial” y la variable Y “Productividad”. Se aclararán en forma conceptual.

3.2.1 Operacionalización de las variables:

a) Variable X: Gestión Empresarial

Para Chiavenato (2012) mencionan que:

“Es la evolución de elementos administrativos, (planear, organizar, integrar, direccionar y controlar) con el fin de mantener en resguardo los diversos medios de una empresa, asimismo lograr concretar el primordial beneficio, el cual es alcanzar las metas propuestas” (p, 325).

Dimensión Planeación:

Según Ander Egg (2011), “La aplicación es un acto de manejar en grupos los diversos procesos, en el cual se agrega un alto conocimiento y planeación, se entrelazan los grupos de tareas y actos, coordinados con anterioridad, con el fin de contribuir en los diversos objetivos y metas de la compañía, haciendo uso correcto de la eficiencia de los recursos. (p. 68).

Indicador

- Procedimiento

Según Melinkoff, R (2016), citado por Julio Carreto "El procedimiento resulta en detallar cada tarea o actividad y sucederá un proceso de trabajo, el cual respalda un mínimo de faltas". (p. 28)

Según Biegler J. (2016) citado por Julio Carreto " Los procedimientos son la base estructurada, donde se puede realizar las tareas de forma correcta y ordenada, contribuyendo a una mejor función de la empresa". (p.45).

Dimensión Organización

Hernández (2011), la organización “Es un aspecto de gran importancia, pues es una técnica donde se edifica la organización, delega tarea por sectores, áreas, puestos, instaurando la potestad de toma de resoluciones con responsabilidad hacia el conjunto de empleados de la

empresa, facilitando el trato y contribución entre ellos, con el fin de obtener las metas propuestas”. (p. 11).

Indicador

- toma de decisiones

Según Kast (2013), citado por Herrera lo define así:

” El tomar decisiones es lo primordial para una organización, puesto que se realiza una serie de proyecciones donde se verifica el comportamiento de la estructura, la admisión de resoluciones representa un control donde se permita observar la lógica de decisión, en beneficio de los suministros” (p, 8)

Dimensión Integración:

Münich Galindo (2013)

“Comprendemos que la integración es el acto de reunir, en este caso es la reunión de los participantes de las diferentes zonas de la empresa, también es la reunión de todos los suministros materiales de la empresa, la integración de ambas tiene que ser efectivas para alcanzar las metas propuestas”. (p, 95)

Para Reyes (2010), citado por Katarina, dice:

“Los colaboradores que ejerzan funciones de cualquier índole dentro de una compañía, tiene que tener conocimiento de reunión/integración donde ellos mismos se agrupen y creen un desempeño adecuado. Ellos se deben adecuar a las distintas funciones de la organización”. (p, 257)

Indicador

Selección al personal

Según Zayas Agüero (2010) “El seleccionar personal, resulta ser un proceso, donde no comprende indiscriminadamente dejar a unos y aceptar a otros, la selección favorece a la orientación y clasificación de las personas de acuerdo a su potencial, donde puedan cooperar con la innovación y progreso de la empresa. El inconveniente no se encuentra en seleccionar, se encuentra en la realización de cómo se selecciona, puesto que ahí intervienen procesos, pasos, objetivos y políticas, al elegir al candidato idóneo, cabe resaltar que el proceso cuenta con principios que encaminen la selección, y finalidades primordiales:

- La tarea en establecer un desarrollo adecuado, consiste en la evaluación, clasificación, orientación, selección y por último contratación.
- Proporcionar a las empresas adecuadas contribuciones humanas con la eficiencia, actitud, aptitud y calidad intelectual, para que la empresa alcance sus metas.
- Perfeccionar el intercambio entre la labor y el colaborador, con el fin de alcanzar grados de eficiencia laboral.

Diversos autores concuerdan que el seleccionar tiene que ver con un método de gran consideración para la empresa, porque involucra la selectividad de personas que puede tener gran impacto en la empresa.

Hay autores que concluyen que la elección se basa en el proceso y que es de gran significancia para la empresa, esto involucra elegir adecuadamente a personas idóneas que puedan desarrollarse efectivamente en la empresa.

• **Dimensión Dirección**

Según Hampton (2011) "la dirección resulta el realizar las tareas en el cual el líder IO determina de manera crítica y directa en su empresa, se da con carácter difundiendo los valores de la empresa con estilo, liderazgo, comunicación Y' motivación. Se determina en manejar los diversos procesos, operaciones a través de la coordinación, motivación y supervisión de los colaboradores, con el fin de conseguir los grados esperados de la organización." (p. 15).

Para Reyes (2018) citado por Candueles lo define de la siguiente manera:

"Es uno de los principios administrativos, donde busca lograr la ejecución acertada de la planificación, a través del liderazgo concreto, donde se ve reflejado la toma de decisiones y donde se verifique de forma idónea las tareas dadas. (p, 303)

Indicador

- **Comunicación**

Según Idalberto Chiavenato (2013), comunicación es " el cambio de ideas y opiniones entre dos o más personas. Es un proceso de interrelación. fundamental en cualquier compañía, organización, también sirve Como mediador entre la compañía y los colaboradores

Dimensión Control

Para Chiavenato (como se citó en Marín y Atencio, 2009,), manifiesta que "se considera como inspección administrativa, ya que evalúa a criterio las diversas funciones a través de los colaboradores tomando acciones de corrección si se amerita. Así el control actúa como regulador de funciones y tareas. (p, 165)

Para Robbins (2012) citado por Sánchez el control puede definirse como

"Verifica si las funciones, labores y tareas, se están cumpliendo a cabalidad siguiendo un plan y actuando de forma correctiva ante cualquier equivocación" (p.654).

Para Hampton (2014) citado por Salazar, Cardozo y Javib

“Es uno de los procesos administrativos donde reside la inspección de los procesos fundados por el proceso de planeación. Se hace también distintos informes. con el fin de medir los avances de la empresa, en caso de que sea negativo, entonces se toma acción para corregir” (p, 24).

Indicador

- Evaluación

Según Romero (2009), citado por proceso de evaluación cumple y se adhiere con cada función de la organización, esto da referencias en forma de resultados, así poder dar mejoras o modificar las labores, con el fin de llegar a las metas fundadas”. (p, 34)

b) Variable Y: Productividad

• Definición Conceptual

Para Núñez (2015), "Lo que la productividad aporta es una indicación del adecuado manejo, utilización de los suministros y bienes de la empresa para el rendimiento de los recursos a ofrecer, logrando generar una conexión entre capital y los resultados logrados, mide también las actividades de los colaboradores. (p, 44)

Dimensión Recursos:

Para Navas y Guerras (2012)

"Es el grupo de elementos que tiene la empresa, así mismo se dispone de ellas para que lleven a cabo su objetivo"

Para Amit y Schoemaker, (2016).

"Los recursos son los valores tangibles e intangibles que las empresas poseen, esos recursos son observados y medidos por la empresa"

Indicadores:

Activos:

Para Robert Kiyosaki (2017) activo es: "Es todo aquello bien material o inmaterial que otorgue dinero a la empresa, es el principal actor de generar renta."

Dimensión Bienes y servicios

Kotler, Bloom y Hayes, definen un servicio de la siguiente manera:

"El servicio es un acto que tiene que tener relación con lo intangibles, puesto que no resulta ser de propiedad de alguien en específico. Su elaboración puedes estar o no ligada a un producto tangible" (p. 103)

Indicador:

Intangibles:

Elías lo define así:

"Se relaciona con todo aquello que no tiene un valor monetario, en este caso son las actividades y grupo humano que sirven para generar una adecuada producción de los servicios y bienes, los cuales también son supervisados por la empresa y comparan los resultados para adquirir y mejorar la atención"(p. 122)

Dimensión Producto

Para Kotler (2010), citado por Katarina

"El producto es el bien final que ofrece una empresa para satisfacer la necesidad de la sociedad. Los productos se dividen en diversas formas, ya sea tangible como intangible. también es un generador de experiencias en el cual tienen por base 3 elementos: la calidad, funciones y precio" (p. 1 83)

Indicadores

-

Calidad

Para Carro & Gonzales. (201 1), "es el agrupamiento de ventajas del articulo o servicio, se caracteriza porque de ella satisface las necesidades impuestas por la sociedad.

La calidad se determina por una norma internacional IS09000 en ella menciona "Todas las especificaciones y características de una organización, sustenta cada proceso de elaboración del producto cumpliendo con los requerimientos implantador" (p, 96).

- **Dimensión Eficiencia**

Para Chiavenato (2012),

"Se refiere al uso e interrelación adecuada de los insumos/recursos utilizados, para la creación de resultados positivos. La eficiencia son todas las sumas de las cualidades de los colaboradores para la empresa y así lograr llegar a las metas propuestas. (p, 11)

Indicadores

- **Competencias**

Para Mertens (2010), "Se basa en el grupo de entendimientos, que cualifican a los colaboradores en relación al puesto de trabajo, haciendo de ello un provecho para mejorar las capacidades de las diversas funciones, así se determinan los resultados que ayudan al beneficio de la empresa" (p,36)

- **Dimensión Recurso Humano**

Para Lledo (2011), "La primordial orientación para la utilización de los recursos humanos está orientado a las acciones dentro de la empresa, siendo así el talento humano la base para el crecimiento de la empresa, donde cada proceso sea desarrollado por personas responsables (p, 65).

Indicadores

Principios:

Para Guerrero (2011), "Los principios reflejan pautas de índole general, son verdaderos ante los diferentes cambios del tiempo, ya que han existido y son interiorizado por las personas. Los principios son integrales, prácticos y profundos, y al ponerlos en práctica sus resultados son efectivos. (p, 25)

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ESCALADE MEDICIÓN
Variable Independiente: Gestión Empresarial	Para Chiavenato (2012) mencionan que: “Es la evolución de elementos administrativos, (planear, organizar, integrar, direccionar y controlar) con el fin de mantener en resguardo los diversos medios de una empresa, asimismo lograr concretar el primordial beneficio, el cual es alcanzar las metas propuestas” (p, 325).	Planeación	Procedimientos	1 y 2	Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) ORDINAL La escala tiene un orden de mayor a menor indicando la jerarquía (p. 215). RAZON Esta escala tiene intervalos similares entre las categorías el 0 es real y absoluto (no es arbitrario) (p. 216)
		Organización	Toma de decisiones	3 y 4	
		Integración	Selección de personal	5 y 6	
		Dirección	Comunicación	7 y 8	
		Control	Evaluación	9 y 10	
Variable Dependiente: Productividad	Para Núñez (2015), "Lo que la productividad aporta es una indicación del adecuado manejo, utilización de los suministros y bienes de la empresa para el rendimiento de los recursos a ofrecer, logrando generar una conexión entre capital y los resultados logrados, mide también las actividades de los colaboradores. (p, 44)	Recursos	Activos	11 y 12	
		Bienes y servicios	Intangibles	13 y 14	
		Producto	Calidad	15 y 16	
		Eficiencia	Competencia	17 y 18	
		Recursos Humanos	Principios	19, 20 y 21	

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población:

Para Borda (2013), “La población es importante dentro de un determinado estudio, se deduce como grupos d diversas especies, ya que sobre ellos se determina la respuesta ante la incógnita presentada” (p.169)

Se determino por varios motivos y argumentos llevar a cabo el siguiente estudio de exploracion, en la altura de las cdas 41, 37 y 36 de la Av. Perú, en el Distrito de San Martin de Porres. En los alrededores de los mercados 3 de enero y San Antonio, ya que, es ahí donde se localizan las MYPES a indagar

Por tanto, para resultados del actual estudio, la población está formada por 150 dueños de pymes de ubicados en la altura de las cdas 41, 37 y 36 de la Av. Perú, en el Distrito de San Martin de Porres. En los alrededores de los mercados 3 de enero y San Antonio.

3.3.2 Muestra:

Galindo (2006), lo define así:

“Una porción del grupo inicial, donde se aplicará el experimento requerido, lo primordial es que el investigador reclute toda información de los elementos humanos, para así determinar un resultado” (p.149).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica del muestreo que se utilizó es **Probabilístico - Aleatorio**

Alvarado y Agurto (2009) “El muestreo, se relaciona con la población, ella tiene un grado de probabilidad aceptada, así que el tipo de muestreo debe ser utilizado de forma rigurosa y con aspecto científico”. (p.386).

Para la valoración de la muestra se empleó la formula respectiva que se presenta a continuación:

$$N = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N - 1) + Z^2PQ}$$

Donde:

Muestra (n)	
Nivel de confiabilidad	95%
Población	300
Valor de distribución (Z)	1.96
Margen de error (d)	5%
Porcentaje de aceptación (P)	50%
Porcentaje de no aceptación (Q)	50%

$$N = \frac{(150)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(0.05)^2(150 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$N = 108$$

- El total de muestra para la actual investigación está fundado por 108 dueños de PYMES de San Martín de Porres, 2019.

Además, siendo de notabilidad a transcurso, detallaremos lo siguiente:

- **Unidad de análisis:** Son todos los dueños de las MYPES San Martín de Porres, 2019.
- **Criterios de inclusión:** Serán todos los dueños de MYPES quienes acogen directamente el cuestionario con las preguntas.
- **Criterios de exclusión:** no se considerará encuestar a los trabajadores que se encuentren laborando en las MYPES.

3.4.1 Técnica:

La técnica que se va a emplear en la exploración será un cuestionario, por lo que se constata que es fehaciente.

Según Arbaiza (2014), “Es una herramienta en el cual se expresa en preguntas directas, su elaboración tiene que ser de carácter objetivo para el estudio, para lograr que el resultado sea verdadero”. (p. 209).

3.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos:

El mecanismo que se aplicó para la recopilación de información es el cuestionario, ya que admite determinar y examinar cuál es el dominio entre las variables.

Según Arbaiza (2014), “Es el conjunto de datos para la investigación de una labor, se sostiene mediante la búsqueda de determinados procesos. Se sabe que es un procedimiento

donde se estima porcentaje, gracias a la informática, y también que aplica a algunas restricciones y ventajas, debido a cada estrategia empleada”. (p. 199).

El instrumento cuenta con 21 preguntas; 10 preguntas para la variable X (Gestión Empresarial) y 11 para la variable Y (Productividad), el cuestionario está dirigido a los dueños de las MYPES.

Variable	Técnica	Instrumentos
Gestión empresarial	Encuesta	Cuestionario aplicable
Productividad	Encuesta	Cuestionario aplicable

3.4.3 Validez:

“Es la aprobación como instrumento veraz que cuantifica cada variable de estudio” (Hernández et al., 2010, p. 201).

El mecanismo que se utilizó para la exploración ha sido rendido a juicio de expertos, de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, las cuales son:

- a) Dr. Israel Barrutia Barreto
- b) Dr. Augusto Lessner León Espinoza
- c) Mg Maribel Otarola Chavez

Según los resultados, el instrumento es aplicable, lo que significa que la encuesta de la tesis para la variable: Gestión empresarial y la Productividad, es válido para medir dichas variables.

3.4.4 Confiabilidad de los instrumentos.

Según Arbaiza (2014), “El instrumento debe ser autentico y veraz, puesto que, al desarrollarse en otros lapsos de tiempo frente a un grupo de individuos, tengan los mismos valores en resultados, esto implica que los resultados sean firmes como la prueba inicial”. (p. 197).

Coefficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Muy Baja
-0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

La confiabilidad del instrumento se realizó con el método de Alfa de Cronbach, ingresando los datos recolectados al estadístico SPSS 24, realizada a la muestra, que corresponde a 108 dueños de MYPES.

Fiabilidad general

Variable 1: Gestión Empresarial

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	108	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	108	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	10

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El estadístico de fiabilidad de la variable 1, dio como resultado 0.929, lo que indica que el grado de fiabilidad del instrumento y sus respectivos ítems es alto.

Variable 2: Productividad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	108	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	108	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	11

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

El estadístico de fiabilidad de la variable 2, dio como resultado 0.868, lo que indica que el grado de fiabilidad del instrumento y sus respectivos ítems es alto.

Variable 1 y 2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	108	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	108	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	21

El estadístico de fiabilidad de la variable 1 y 2, dio como resultado 0.925, lo que indica que el grado de fiabilidad del instrumento y sus respectivos ítems es muy alto.

3.5 Métodos de análisis de datos

El software IBM SPSS 22 se dispuso como parte del presente trabajo de observación. Las demostraciones objetivas para este estudio fueron: el alfa de Cronbach para calcular la confiabilidad del instrumento y el juicio de Expertos para la legalidad del instrumento, el cuestionario.

3.6 Aspectos éticos

Uso de información: se sostuvo en anonimato la identidad de las personas sondeadas y no se efectuó otro uso con los datos compilados más que para la investigación.

Cualidad común: la población en general no fue expuesta al peligro, más bien, mostraron interés y sinceridad en sus respuestas.

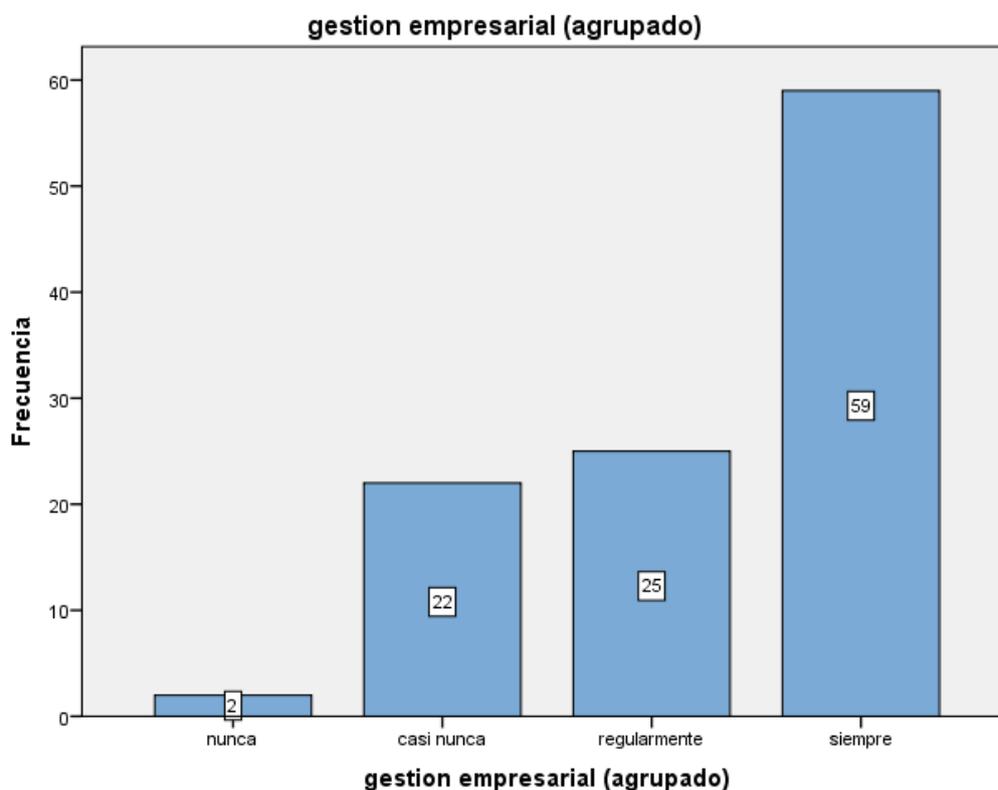
Autenticidad comprobada: todos los datos y de diferentes creadores tienen las fuentes correspondientes, de modo que la legitimidad hipotética es correcta.

IV. RESULTADOS:

4.1 Análisis descriptivos

Variable 1

gestión empresarial (agrupado)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	1,9	1,9	1,9
	casi nunca	22	20,4	20,4	22,2
	regularmente	25	23,1	23,1	45,4
	Siempre	59	54,6	54,6	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

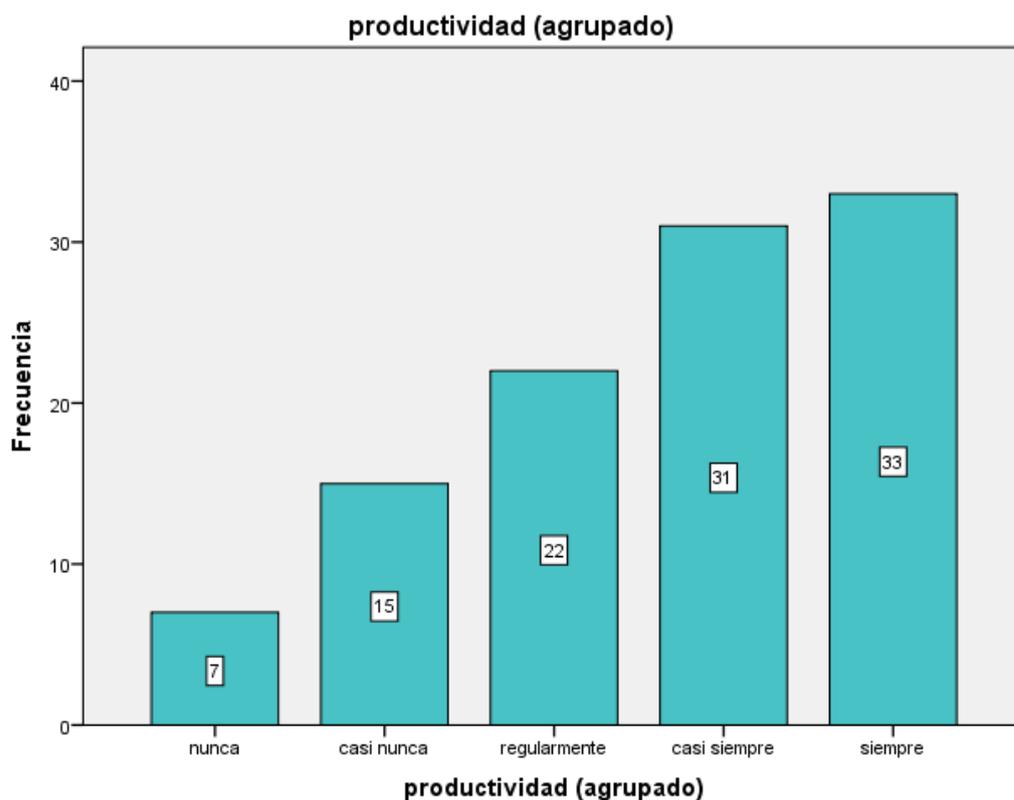


Interpretación: Conforme a los porcentajes de la tabla N°1, el 59% expresaron que siempre hay gestión empresarial relacionada con la productividad. Asimismo, el 25% manifestaron que regularmente la gestión empresarial se relaciona con la productividad, el 22% manifestaron que casi nunca la gestión empresarial se relaciona con la productividad, y el 2% manifestaron que nunca la gestión empresarial se relaciona con la productividad.

Variable 2

Productividad (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	7	6,3	6,5	6,5
	casi nunca	15	13,5	13,9	20,4
	regularmente	22	19,8	20,4	40,7
	casi siempre	31	27,9	28,7	69,4
	siempre	33	29,7	30,6	100,0
	Total	108	97,3	100,0	
Perdidos	Sistema	3	2,7		
Total		111	100,0		



Interpretación: Conforme a los porcentajes de la tabla N°1, el 33% expresaron que siempre hay productividad en las MYPES de San Martín de Porres. Asimismo, el 31% manifestaron que casi siempre hay productividad, el 22% manifestaron que regularmente, el 15% manifestaron que casi nunca, mientras que el 7% manifestaron que nunca hay productividad.

3.2 Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,239	108	,000	,830	108	,000
V2	,119	108	,001	,952	108	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla N° 00, se puede observar que la muestra es >108, en ese sentido, se utilizara Kolmogórov-Smirnov, el cual da los siguientes valores: 0.239 para la variable 1 y 0.119 para la variable 2

3.3 Análisis Correlacional

Hipótesis general

Si existe relación entre la gestión empresarial y productividad en las MYPES de San Martin de Porres, 2019

Ho: No existe relación entre la gestión empresarial y productividad en las MYPES de San Martin de Porres, 2019

H1: Si existe relación entre la gestión empresarial y productividad en las MYPES de San Martin de Porres, 2019

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la Ho

Sig. > 0.05, no se rechaza la Ho

Correlaciones

			gestión empresarial (agrupado)	productivida d (agrupado)
Rho de Spearman	gestión empresarial (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,805
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,805	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

Interpretación:

Según los resultados adquiridos, se desaprobó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna, lo que indica que, si existe relación entre la gestión empresarial y productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019.

Dado que, entre

Las variables existen una correlación de 80.5%, indicando una relación positiva notable.

Hipótesis específica 1

Si existe relación entre la planeación y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019

Ho: No existe relación entre la planeación y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019

H1: Si existe relación entre la planeación y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la Ho

Sig. > 0.05, no se rechaza la Ho

Correlaciones

			planeación (agrupado)	productividad (agrupado)
Rho de Spearman	planeación (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,803
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,803**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Según los resultados adquiridos, se desaprobó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna, lo que indica que, si existe relación entre la planeación y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019. Dado que, entre las variables existen una correlación de 80.3%, indicando una relación positiva notable.

Hipótesis específica 2

Si existe relación entre la organización y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019

Ho: No existe relación entre la organización y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019

H1: Si existe relación entre la organización y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la Ho

Sig. > 0.05, no se rechaza la Ho

Correlaciones

			organización (agrupado)	productividad (agrupado)
Rho de Spearman	organización (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,756**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	108	108
	productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,756**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	108	108

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Según los resultados adquiridos, se desaprobó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna, lo que indica que si existe relación entre la organización y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres 2019. Dado que, entre las variables existe una correlación de 75.6%, indicando una relación positiva notable.

Hipótesis específica 3

Si existe relación entre la dirección y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019

Ho: No existe relación entre la dirección y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019

H1: Si existe relación entre la dirección y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la Ho

Sig. > 0.05, no se rechaza la Ho

Correlaciones

			dirección (agrupado)	productividad (agrupado)
Rho de Spearman	dirección (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,767**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,767**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Según los resultados obtenidos, se desaprobó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna, lo que indica que si existe relación entre la dirección y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres 2019. Dado que, entre las variables existe una correlación de 76.7%, mostrando una relación positiva notable.

Hipótesis específica 4

Si existe relación entre el control y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019

Ho: No existe relación entre el control y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019

H1: Si existe relación entre el control y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la Ho

Sig. > 0.05, no se rechaza la Ho

Correlaciones

			control (agrupado)	productividad (agrupado)
Rho de Spearman	control (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,826**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	108	108
	productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,826**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Según los resultados adquiridos, se desaprobó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis alterna, lo que indica que si existe relación entre el control y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres 2019. Dado que, entre las variables existe una correlación de 82.6%, mostrando una relación positiva notable.

Hipótesis específica 5

Si existe relación entre la integración y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019.

Ho: No existe relación entre la integración y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019.

H1: Si existe relación entre la integración y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019.

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la Ho

Sig. > 0.05, no se rechaza la Ho

Correlaciones

			integración (agrupado)	productividad (agrupado)
Rho de Spearman	integración (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,846**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	108	108
	productividad (agrupado)	Coeficiente de correlación	,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	108	108

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Conforme los resultados adquiridos, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, lo que indica que si existe relación entre la integración y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres 2019. Dado que, entre las variables coexiste una correlación de 84.6%, indicando una relación positiva considerable.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS MYPES DE SMP, 2019

PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS		VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema Principal		Objetivo General		Hipótesis General		Variable 1	procedimientos, toma de decisiones, selección del personal, comunicación, evaluación,	Diseño de estudio: No experimental- Transversal Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo – Correlacional Población: 150 dueños de Mypes Total, de muestra: 108 dueños de Mypes Técnicas e instr. de recolección de datos: <i>Técnica:</i> Encuesta <i>Instrumento:</i> Cuestionario de 21 enunciados <i>Validez:</i> Por juicio de expertos Confiabilidad: Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach Gestión empresarial y productividad Método de análisis de datos: Estadística Descriptiva
1)	¿Gestión Empresarial y su relación en la Productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – ¿Distrito de San Martín Porres, Año 2019?	1)	¿Determinar la relación entre la gestión empresarial y la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	1)	¿La gestión empresarial se relaciona significativamente en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	Gestión empresarial		
Problemas Secundarios		Objetivos Específicos		Hipótesis Específicas		Variable 2	Activos, intangibles, calidad, competencia, principios	
1)	¿Cómo se relaciona la planeación en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	1)	¿Determinar la relación entre la planeación y la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	1)	¿La planeación y su relación en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	Productividad		
2)	¿Cómo se relaciona la organización en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	2)	¿Determinar la relación entre organización y la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	2)	¿La organización y su relación en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?			
3)	¿Cómo se relaciona la dirección en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	3)	¿Determinar la relación entre la dirección y la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	3)	¿La dirección y su relación en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?			
4)	¿Cómo se relaciona la integración en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	4)	¿Determinar la relación entre la integración y la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	4)	¿La integración y su relación en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?			
5)	¿Cómo se relaciona el control en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	5)	¿Determinar la relación entre el control y la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	5)	¿El control y su relación en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?			

Cuestionario de la Variable Independiente y Dependiente
GESTIÓN EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS
MYPES EN SMP, 2019

Señor empresario sírvase responder el siguiente cuestionario en forma anónima
 Marcando su respuesta, con 1 = Nunca, 2 = Rara vez, 3 =Alguna vez, 4 = Casi Siempre,
 5 = Siempre

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Considera que sus procedimientos están alineados con los objetivos que se ha planeado					
2	Considera que la planeación ha hecho que sus objetivos a corto plazo se hayan logrado					
3	Considera que se toman las decisiones correctas para el cumplimiento de los resultados deseados					
4	Considera que su dirección tiene la adecuada coherencia para con la organización					
5	Considera que las actividades que realiza están alienadas con las capacidades que usted posee					
6	Cree usted que hay problemas de integración que afecte al desempeño laboral					
7	Cree usted que existe comunicación constante por parte de la empresa hacia los consumidores					
8	Usted cree que tiene el conocimiento necesario sobre las herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro del área de trabajo					
9	Considera que se controla y evalúa a diario la gestión en su organización					
10	Considera que la evaluación que realiza es adecuada y da resultados					
11	Considera que sus activos están alineados con la gestión que se ha planeado					
12	Cree usted que sus activos están en crecimiento continuo					
13	Considera que el servicio que brinda tiene un adecuado control					
14	Cuando realiza el servicio, estos son adecuados al cliente					
15	Considera que los servicios que ofrece son de buena calidad					
16	Considera que el servicio que usted realiza cumple con la característica de satisfacción al cliente					
17	Considera que al elaborar el servicio que brinda ha ido desarrollando sus habilidades y conocimientos					
18	Considera usted que los recursos que usted posee son suficientes para realizar su servicio					
19	Cree usted que sus colaboradores aplican sus principios en la empresa					
20	Cree usted que los recursos humanos de su organización actúen en conjunto a favor de su empresa					
21	Considera usted que los principios éticos que posee ha logrado una mejora en sus resultados					

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados de la presente investigación, se llegó a determinar lo siguiente:

Discusión – hipótesis general

Se manifestó como motivo absoluto “La Gestión Empresarial y su Relación en la Productividad de las MYPES de San Martín de Porres, 2019” conforme a los resultantes estadísticos se certificó que con un nivel de relieve (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ”. Adicionalmente, que, ambas variables disponen una correlación de 0.805, lo cual nos indica que es una relación considerable por ende se desaprueba la hipótesis nula y se admite la hipótesis de estudio denotando que si halla una relación entre la gestión empresarial y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres 2019.

Arias Hanco, Jeymi Fabiola, (2017). Realizo la tesis para obtener la maestría de Licenciado en Administración de Empresas titulada “La Gestión Empresarial y el Nivel de Ventas de las MYPES del Sector Mueblerías, en el Distrito de Tacna. 2016 - 2017”. De acuerdo con las variables, el objetivo fundamental es ubicar si la gestión empresarial influye en las ventas de las MYPES del distrito de Tacna. La presente investigación utilizo el método descriptivo, explicativo de nivel no experimental, puesto que se orienta al hallazgo de una problemática con otra problemática donde se quiere descubrir la relación entre ellas. En conclusión se obtuvo que el nivel de ventas de muebles de las MYPES de Tacna es influido por la gestión empresarial, comprobándose el valor -P en la tabla ANOVA es menos de 0.05, y estadísticamente las variables se relaciona con un 95% de nivel de confianza, la relación de determinación se consideró en 83.3848 R-cuadrada, siendo admisible y ajustándose al modelo, donde las relaciones de conformidad es de 0.913153, puntualizando una coherencia arraigada entre las variables, indicando que en nivel de ventas depende de la primera variable.

Asimismo, Para Chiavenato (2012) mencionan que:

“Es la evolución de elementos administrativos, (planear, organizar, integrar, direccionar y controlar) con el fin de mantener en resguardo los diversos medios de una empresa, asimismo lograr concretar el primordial beneficio, el cual es alcanzar las metas propuestas” (p, 325).

Este estudio permite inferir que la gestión empresarial si se vincula con la productividad de las diferentes MYPES en San Martín de Porres, de la misma forma que en la presente investigación.

Discusión – hipótesis específica 1

Se manifestó como motivo específico “la planeación se relaciona significativamente con la productividad de las MYPES en San Martín de Porres, 2019” mediante los datos estadísticos se corrobora que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ” cabe resaltar que la dimensión junto con la variable poseen una correlación de 0,803 lo cual nos indica que es una relación considerable por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación indicando que si existe una relación entre la planeación y la productividad de las MYPES en San Martín de Porres, 2019”.

Sandoval, Morales y Bascur (2017), realizaron tesis para la obtención del grado de Licenciados en Ciencias de la Administración de Empresas de la Universidad de Concepción con el título de: “Capacitación y su Impacto en la Productividad laboral de las empresas chilenas”, se utilizó como el primer objetivo específico un modelo denominado PROBIT para capacitación, donde mide la probabilidad de que una empresa lleve capacitación. En inicio se ubicó la métrica MDL1 donde se obtuvo un indicador de 0.268, y después de aplicar CEM se redujo a 0.2402, evidenciando un descenso en el desbalance general de la muestra. Así ubicamos el criterio ATE que estima el efecto sobre los individuos de la población, utilizando dos metodologías PSM y NNM, y ya aplicado el CEM, se visualiza en promedio que las empresas que efectúan capacitaciones tienen una productividad mayor en un 2.74% comparado con las empresas que no realizan capacitación, no obstante este resultado no es revelador, ya que en la evidencia se enfrenta con los ubicados por la metodología de Nearest Neighbor Matching (NNM), el cual las empresas que capacitan llegan a una productividad menor a 2.12%, igualmente este resultado no es significativo. Relativamente se utilizó el indicador ATET que mide el efecto medio solo sobre los individuos indicados, observando que en el PSM la productividad laboral llega a un 2.06% menos, se vuelve a aplicar el caso NNM arrojando como resultado, de productividad laboral un 3.92% para las empresas que ejecutan capacitaciones. Por último, en relación con la impresión de la capacitación en la productividad laboral de las empresas grandes y MYPES, se menciona que no encuentran diferencias significativas entre dos estos grupos, solo en el parámetro ATE en PSM donde se ubica que las empresas grandes llegan a una productividad laboral de 2.7% menos de acuerdo a aquellas que no lo realizan, lo contrario de las MYPES donde su productividad laboral es 2.4% más, en relación a las empresas no capacitadas

Según Ander Egg (2011), “El planear corresponde a una acción fundamental en la cual se utiliza un grupo de técnicas y operaciones, en las cuales incluyen una superior coherencia y

regularizaciones estructuradas entre sí, sospechado por adelantado, con el fin de contribuir en la dirección de específicas circunstancias, para lograr obtener una adecuada posición por medio de adecuadas vías y técnicas establecidas”. (p. 68).

Esto nos permite inferir que, la planeación si se relaciona directamente con la productividad en dichas MYPES, de la misma forma que en la presente investigación.

Discusión – hipótesis específica 2

Se manifestó como objetivo específico “La organización se relaciona significativamente con la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019.” mediante los datos estadísticos se corrobora que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “ $0.000 < 0.05$ ” cabe resaltar que la dimensión junto con la variable poseen una correlación de 0,756 lo cual nos indica que es una relación considerable por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación indicando que si existe una relación entre la organización y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019”.

Nestor Asillo, Juan Donato (2017). Realizaron la tesis para obtener el título de profesional de Administración de Empresas titulada “Gestión empresarial y su influencia en el desarrollo económico de las MYPES del sector servicios”. El objetivo de investigación es la existencia de una relación entre dos variables, si el desarrollo económico de las MYPES del sector servicios es influenciado por la gestión empresarial. De acuerdo con la percepción de los administradores se logró realizar una encuesta con el motivo de encontrar un enlace entre las variables. Dicha encuesta arrojó una confiabilidad aceptable de $r=90\%$, estos resultados demuestran la relación notable entre la variable gestión empresarial y la variable de desarrollo económico.

Hernández (2011), La Empresa “etapa de evolución administrativa en la que se sujetan a procedimientos administrativos para organizar una empresa, puntualizando las tareas por áreas, divisiones y cargo, implantando un dominio para el motivo de obtención de resoluciones y competencia de los colaboradores que habitan en cada departamento, de esta forma además del intercambio y la colaboración de los integrantes se ve facilitado, con el fin de obtener la meta y tácticas”. (p. 11).

Esto nos permite inferir que, la organización si se relaciona directamente con la productividad en las diferentes MYPES de San Martín de Porres, de la misma forma que en la presente investigación.

Discusión – hipótesis específica 3

Se manifestó como objetivo específico “La integración se relaciona significativamente con la productividad en las MYPES de San Martín de Porres 2019.” mediante los datos estadísticos cabe resaltar que la dimensión junto con la variable poseen una correlación de 0,846 lo cual nos indica que es una relación considerable por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación indicando que si existe una relación entre la integración y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019.

Hilda Esther Quispe Mosquera De Polo realizó Tesis para obtener el título profesional de: Licenciada en Administración, titulada: “La Relación de la Gestión Empresarial con la Productividad Laboral en las Empresas de calzado Cajamarca”. Las variables se sometieron a la prueba estadística DSOMERS, proporcionando un resultado entre ellas. Dicho resultado indicó un valor de p valor 0.023 cuyo nivel de significancia es menor igual al $\alpha = 0.05$, aprobándose la hipótesis. Referente a la eficiencia se logró evidenciar mediante la prueba D SOMERS, una relación positiva de p valor 0.018 menor que el nivel de significancia igual al $\alpha = 0.05$. Finalmente se afirma la relación entre las variables Gestión Empresarial con la Productividad Laboral del rubro calzado en la ciudad de Cajamarca, 2017

Según Münich Galindo (2013)

“Comprendemos que la integración es el acto de reunir, en este caso es la reunión de los participantes de las diferentes zonas de la empresa, también es la reunión de todos los suministros materiales de la empresa, la integración de ambas tiene que ser efectivas para alcanzar las metas propuestas”. (p, 95)

Esto nos permite inferir que, integración si se relaciona directamente con la productividad en las diferentes MYPES de San Martín de Porres, de la misma forma que en la presente investigación.

Discusión – hipótesis específica 4

Se manifestó como objetivo específico “La dirección se relaciona significativamente con la productividad en las MYPES de San Martín de Porres 2019.” mediante los datos estadísticos cabe resaltar que la dimensión junto con la variable poseen una correlación de 0,767 lo cual nos indica que es una relación considerable por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la

hipótesis de investigación indicando que si existe una relación entre la dirección y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019.

Alvarez Pianto Jasmin Katherine realizó tesis para obtener la licenciatura en administración de empresas, titulada: “La gestión empresarial de las MYPES y su relación con la competitividad de ventas en el emporio de Gamarra, La Victoria, 2017”. Se determina que la gestión empresarial de las MYPES se vincula con la competitividad de las ventas en Gamarra, observándose en la prueba de Spearman un valor de 0,389, donde se confirma una correlación positiva baja entre las dos variables. De modo que se identificó un $p = 0.000 < 0.05$ denegando la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alternativa.

Según Hampton (2011) “la dirección resulta el realizar las tareas en el cual el líder lo determina de manera crítica y directa en su empresa, se da con carácter difundiendo los valores de la empresa con estilo, liderazgo, comunicación y motivación. Se determina en manejar los diversos procesos, operaciones a través de la coordinación, motivación y supervisión de los colaboradores, con el fin de conseguir los grados esperados de la organización.” (p. 15).

Esto nos permite inferir que, dirección si se relaciona directamente con la productividad en las diferentes MYPES de San Martín de Porres, de la misma forma que en la presente investigación.

Discusión – hipótesis específica 5

Se manifestó como objetivo específico “el control se relaciona significativamente con la productividad en las MYPES de San Martín de Porres 2019.” mediante los datos estadísticos cabe resaltar que la dimensión junto con la variable poseen una correlación de 0,826 lo cual nos indica que es una relación considerable por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación indicando que si existe una relación entre el control y la productividad en las MYPES de San Martín de Porres, 2019.

Beatriz Eleana Carrasco Puente realizó tesis “La Gestión Organizacional para el desarrollo empresarial en la empresa JOCEMA SAC en el 2015” para obtener el título de licenciada en administración. Para empezar en relación al objetivo general, se determinó una relación entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial de la empresa Jocema SAC en el 2015. Mediante la prueba de hipótesis entre las variables se logró evidenciar que la gestión organizacional perfecciona al desarrollo empresarial. Los resultados con referencia a la hipótesis general arrojan una correlación de Spearman $Rho = 0.000$; $p\text{-valor} = .000 < .05$, sobre una muestra de 50 individuos

indica una correspondencia significativa entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial Jocema SAC en el 2015.

Para Chiavenato (como se citó en Marín y Atencio, 2009,), manifiesta que "se considera como inspección administrativa, ya que evalúa a criterio las diversas funciones a través de los colaboradores tomando acciones de corrección si se amerita. Así el control actúa como regulador de funciones y tareas. (p, 165)

Esto nos permite inferir que, el control si se relaciona directamente con la productividad en las diferentes MYPES de San Martin de Porres, de la misma forma que en la presente investigación.

VI. CONCLUSIONES

Se concluye que la gestión empresarial se relaciona con la productividad de las MYPES, en el distrito de San Martín de Porres, 2019 puesto se visualizó en la prueba de Rho Spearman un valor de 0.805, indicando que se corrobora una correlación positiva alta entre las variables. De igual modo, se precisó un $p = 0.000 < 0.05$, por tanto, se desaprueba la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa

Se concluye que la planeación se relaciona con la productividad de las MYPES, en el distrito de San Martín de Porres, 2019 puesto se visualizó en la prueba de Rho Spearman un valor de 0.803, indicando que se corrobora una correlación positiva alta entre las variables. entre las dimensiones y de igual modo, se precisó un $p = 0.000 < 0.05$, por tanto, se desaprueba la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa.

Se concluye que la organización se relaciona con la productividad de las MYPES en el distrito de San Martín de Porres 2019 puesto se visualizó en la prueba Rho Spearman un valor de 0.756, indicando que se corrobora una correlación positiva alta, y también se logró un $p = 0.000 < 0.05$, determinando que se desaprueba la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa.

Se concluye que la integración se relaciona con la productividad de las MYPES en el distrito de San Martín de Porres 2019 puesto se visualizó en la prueba de Rho Spearman un valor de 0.846, indicando que se corrobora una correlación positiva alta entre las dimensiones. De igual modo, se precisó un $p = 0.000 < 0.05$, por tanto, se desaprueba la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa

Se concluye que la dirección se relaciona con la productividad de las MYPES en el distrito de San Martín de Porres 2019 puesto se visualizó en la prueba de Rho Spearman un valor de 0.767, indicando que se corrobora una correlación positiva alta entre las dimensiones. De igual modo, se precisó un $p = 0.000 < 0.05$, por tanto, se desaprueba la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa

Se concluye que el control se relaciona con la productividad de las MYPES en el distrito de San Martín de Porres 2019 puesto se visualizó en la prueba de Rho Spearman un valor de 0.826, indicando que se corrobora una correlación positiva alta entre las dimensiones. De igual modo, se precisó un $p = 0.000 < 0.05$, por tanto, se desaprueba la hipótesis nula y se admite la hipótesis alternativa

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda realizar una adecuada verificación al gestionamiento de la MYPE de manera periódica, con el fin de encontrar puntos débiles, y tratarlos. Así la productividad no se vería afectada.
2. Se recomienda tener una planificación de acuerdo con el rubro de la MYPE, ello permitirá una adecuada estrategia, con el fin de establecer objetivos directos al desarrollo de la MYPE. Asimismo, la productividad de la MYPE estaría en crecimiento y con resultados óptimos.
3. Se recomienda que la organización de la MYPE sea direccionada a los objetivos de la MYPE, ya que, esta precisara las actividades a requerir, así la MYPE tenga una distribución donde se trabaje eficientemente.
4. Se recomienda que la integración este orientado a los procesos de la MYPE, así generar oportunidades de innovación, donde desarrolle una productividad notoria ante su competencia.
5. Se recomienda que la dirección este orientado al servicio de la MYPE, controlando así la producción, mejorando la productividad y la optimización de los procesos.
6. Se recomienda que el control este orientado hacia los recursos de la MYPE, puesto que tiene como principal objetivo, resguardar a la MYPE, evitando que se pierda dinero, y detectando cualquier mal proceso.

REFERENCIA

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- D' Alessio, F. (2015). El proceso estratégico. Un enfoque de gerencia (3 ed.). Lima, Perú: Pearson.
- Martínez, M. (2013). La gestión empresarial. España: Díaz de Santos.
- Gonzales, C., & Valenzuela, D. (2012). Manual de gestión empresarial. Perú: Magygraf
- Arias Hanco, J. F. (2017). La gestión empresarial y el nivel de ventas de las MYPES del sector mueblerías, en el distrito de Tacna. 2016 - 2017. Tesis de posgrado, Universidad Católica de Santa María, Escuela de Post Grado, Arequipa
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Hernández, S. (2006). Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia. México D.F.: McGraw Hill Interamericana.
- Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. México D.F.: McGraw Hill.
- Nestor Asillo, J. D. (2015). Gestión empresarial y su influencia en el desarrollo económico de las MYPES del sector servicios, rubro imprentas en la ciudad de Tacna, año 2013. Tesis de posgrado, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Escuela de Posgrado, Tacna
- Sánchez, J. (2013). Indicadores de gestión empresarial: De la estrategia a los resultados. Estados Unidos de América: Palibrio LLC.
- <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/contad/article/view/5982/7824>

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2369/GESTION_APAC_A COSTA_JHUL_%20LEONARD.pdf?sequence=4

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/11350>

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047

<https://www.sage.com/es-es/blog/la-importancia-de-la-gestion-empresarial/>

<file:///C:/Users/PC-01/Downloads/40771.pdf>

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/646/64646279008/html/index.html>

<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/09CA201601.pdf>

<https://www.google.com/search?q=Tesis+de+gesti%C3%B3n+empresarial+pdf+Per%C3%BA&sa=X&ved=2ahUKEwjGhJrt1ffYAhWBC9QKHXTzB-MQ1QJ6BAgnEAE&biw=1517&bih=694&safe=active&ssui=on>

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4076/TESIS%20-%20ALVAREZ%20MANTILLA%20SHIRLEY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/8927>

https://books.google.com.pe/books?id=JEJYwOwniAwC&printsec=frontcover&dq=gesti on+empresarial+y+su+relacion+en+la+productividad+en+las+peque%C3%B1as+empres as&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=gestion%20empresarial%20y%20su%20re lacion%20en%20la%20productividad%20en%20las%20peque%C3%B1as%20empresas &f=false

<http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/329>

<https://mba.americaeconomia.com/articulos/reportajes/ranking-de-empresas-que-mas-promueven-el-liderazgo-en-la-region>

<https://www.coursehero.com/file/48968403/35931-7001208601-06-21-2019-133919-pm-INFORME-FINAL-DE-DESARROLLO-PERSONALdocx/>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE Costos Empresariales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Planificación								
1	Sus procedimientos están alineados con los objetivos que se ha planeado.	✓		✓		✓		
2	La planeación ha hecho que sus objetivos a corto plazo se hayan logrado.	✓		✓		✓		
Organización								
3	Tomaron las decisiones correctas para el cumplimiento de los resultados deseados.	✓		✓		✓		
4	Su dirección tiene la adecuada coherencia para con la organización.	✓		✓		✓		
Integración								
5	Las actividades que realiza están alineados con las capacidades que usted posee.	✓		✓		✓		
6	Hay problemas de integración que afecten el desempeño laboral.	✓		✓		✓		
Dirección								
7	Existe comunicación constante por parte de la empresa hacia los consumidores.	✓		✓		✓		
8	Se tiene el conocimiento necesario sobre las herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro del área de trabajo.	✓		✓		✓		
Control								
9	Se controla y evalúa a diario la gestión en su organización.	✓		✓		✓		
10	La evolución que realiza es adecuada y da resultados.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Mg. D. Yanilo Chisora Mombel Juliano DNI: 441038709

Especialidad del validador: Psicología

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, preciso y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

Cuestionario de la Variable Independiente y Dependiente

MYPES EN SMP, 2019

Señor empresario sírvase responder el siguiente cuestionario en forma anónima
Marcando su respuesta, con 1 = Nunca, 2 = Rara vez, 3 =Alguna vez, 4 = Casi Siempre,
5 = Siempre

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Considera que sus procedimientos están alineados con los objetivos que se ha planeado					
2	Considera que la planeación ha hecho que sus objetivos a corto plazo se hayan logrado					
3	Considera que se toman las decisiones correctas para el cumplimiento de los resultados deseados					
4	Considera que su dirección tiene la adecuada coherencia para con la organización					
5	Considera que las actividades que realiza están alienadas con las capacidades que usted posee					
6	Cree usted que hay problemas de integración que afecte al desempeño laboral					
7	Cree usted que existe comunicación constante por parte de la empresa hacia los consumidores					
8	Usted cree que tiene el conocimiento necesario sobre las herramientas tecnológicas que permiten la comunicación fluida dentro del área de trabajo					
9	Considera que se controla y evalúa a diario la gestión en su organización					
10	Considera que la evaluación que realiza es adecuada y da resultados					
11	Considera que sus activos están alineados con la gestión que se ha planeado					
12	Cree usted que sus activos están en crecimiento continuo					
13	Considera que el servicio que brinda tiene un adecuado control					
14	Cuando realiza el servicio, estos son adecuados al cliente					
15	Considera que los servicios que ofrece son de buena calidad					
16	Considera que el servicio que usted realiza cumple con la característica de satisfacción al cliente					
17	Considera que al elaborar el servicio que brinda ha ido desarrollando sus habilidades y conocimientos					
18	Considera usted que los recursos que usted posee son suficientes para realizar su servicio					
19	Cree usted que sus colaboradores aplican sus principios en la empresa					
20	Cree usted que los recursos humanos de su organización actúen en conjunto a favor de su empresa					
21	Considera usted que los principios éticos que posee ha logrado una mejora en sus resultados					

ANEXO - MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTION EMPRESARIAL Y SU RELACION EN LA PRODUCTIVIDAD DE LAS MYPES DE SMP, 2019

PROBLEMA		OBJETIVOS		HIPÓTESIS		VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema Principal		Objetivo General		Hipótesis General		Variable 1	procedimientos, toma de decisiones, selección del personal, comunicación, evaluación,	
1)	¿Gestión Empresarial y su relación en la Productividad de las MYPES de la Urbanización IV Etapa Perú – ¿Distrito de San Martín Porres, Año 2019?	1)	¿Determinar la relación entre la gestión empresarial y la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	1)	¿La gestión empresarial se relaciona significativamente en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	Gestión empresarial		
Problemas Secundarios		Objetivos Específicos		Hipótesis Específicas		Variable 2	Activos, intangibles, calidad, competencia, principios	Diseño de estudio: No experimental- Transversal Tipo: Aplicada Nivel: Descriptivo – Correlacional Población: 150 dueños de Mypes Total, de muestra: 108 dueños de Mypes Técnicas e instr. de recolección de datos: <i>Técnica:</i> Encuesta <i>Instrumento:</i> <i>Cuestionario</i> de 21 enunciados <i>Validez:</i> <i>Por</i> juicio de expertos <i>Confiabilidad:</i> Coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach Gestión empresarial y productividad Método de análisis de datos: Estadística Descriptiva
1)	¿Cómo se relaciona la planeación en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	1)	¿Determinar la relación entre la planeación y la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	1)	¿La planeación y su relación en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	Productividad		
2)	¿Cómo se relaciona la organización en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	2)	¿Determinar la relación entre organización y la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	2)	¿La organización y su relación en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?			
3)	¿Cómo se relaciona la dirección en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	3)	¿Determinar la relación entre la dirección y la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	3)	¿La dirección y su relación en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?			
4)	¿Cómo se relaciona la integración en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	4)	¿Determinar la relación entre la integración y la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	4)	¿La integración y su relación en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?			
5)	¿Cómo se relaciona el control en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	5)	¿Determinar la relación entre el control y la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?	5)	¿El control y su relación en la productividad de las pymes en el distrito de San Martín de Porres en el año 2019?			