



**FACULTAD DE NEGOCIOS**  
Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

**“GESTIÓN EMPRESARIAL Y PRODUCTIVIDAD  
EN LA EMPRESA LAS AGUILAS S.R.L.  
CAJAMARCA - 2022”**

Tesis para optar al título profesional de:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**Autor:**

Jesus Leonel Llanos Torres

**Asesor:**

Mg. Lic. Saraí Nelly Samán Chingay

<https://orcid.org/0000-0001-5322-1497>

Cajamarca - Perú

2024

## JURADO EVALUADOR

|                           |                                  |
|---------------------------|----------------------------------|
| Jurado 1<br>Presidente(a) | <b>JUAN CARLOS GANOZA ALEMAN</b> |
|                           | Nombre y Apellidos               |

|          |                                     |
|----------|-------------------------------------|
| Jurado 2 | <b>SEGUNDO JOSE ISPILCO BOLAÑOS</b> |
|          | Nombre y Apellidos                  |

|          |                                  |
|----------|----------------------------------|
| Jurado 3 | <b>SARAI NELLY SAMAN CHINGAY</b> |
|          | Nombre y Apellidos               |

## INFORME DE SIMILITUD

### "GESTIÓN EMPRESARIAL Y PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA LAS AGUILAS S.R.L. CAJAMARCA - 2022"

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS



Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo

## **DEDICATORIA**

El arduo proyecto realizado se los dedico a aquellos que me ayudan y me guían a ser un profesional de calidad. Especialmente a mis padres que están ahí incondicionalmente, dándome el apoyo que necesito para terminar con éxito la carrera profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

El arduo proyecto realizado se lo dirijo en primer ápice de importancia a Dios puesto que sin su presencia y amor todo el camino de experiencia sería un fracaso, también a nuestro docente que gracias a sus conocimientos podemos avanzar poco a poco en el desarrollo de nuestra carrera profesional.

## ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>JURADO EVALUADOR.....</b>                       | <b>2</b>  |
| <b>INFORME DE SIMILITUD .....</b>                  | <b>3</b>  |
| <b>DEDICATORIA .....</b>                           | <b>4</b>  |
| <b>AGRADECIMIENTO.....</b>                         | <b>5</b>  |
| <b>INDICE DE TABLAS .....</b>                      | <b>7</b>  |
| <b>RESUMEN .....</b>                               | <b>8</b>  |
| <b>SUMMARY .....</b>                               | <b>9</b>  |
| <b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>              | <b>10</b> |
| <b>CAPÍTULO II METODOLOGÍA .....</b>               | <b>31</b> |
| <b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>              | <b>43</b> |
| <b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES. ....</b> | <b>51</b> |
| <b>REFERENCIAS .....</b>                           | <b>59</b> |
| <b>ANEXO.....</b>                                  | <b>68</b> |

**INDICE DE TABLAS**

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Tabla 1</b> <i>Recopilación del personal y sus cargos en la empresa Las Águilas S.R.L.</i> .....                          | <b>33</b> |
| <b>Tabla 2</b> <i>Valores de escala de Likert utilizados en la encuesta.</i> .....   | <b>35</b> |
| <b>Tabla 3</b> <i>Interpretación de Alfa de Cronbach.</i> .....  | <b>36</b> |
| <b>Tabla 4</b> <i>Alfa de Cronbach de la prueba piloto.</i> .....  | <b>37</b> |
| <b>Tabla 5</b> <i>Alfa de Cronbach de la variable Gestión Empresarial.</i> .....   | <b>38</b> |
| <b>Tabla 6</b> <i>Alfa de Cronbach de la variable Productividad.</i> .....   | <b>38</b> |
| <b>Tabla 7</b> <i>Prueba de normalidad de datos</i> .....  | <b>40</b> |
| <b>Tabla 8</b> <i>Grado de relación según coeficiente de correlación de Spearman.</i> .....                                  | <b>42</b> |
| <b>Tabla 9</b> <i>Prueba de correlación de variables Gestión Empresarial y Productividad</i> .....                           | <b>44</b> |
| <b>Tabla 10</b> <i>Prueba de correlación de la variable Gestión Empresarial con la dimensión Eficacia.</i> .....             | <b>46</b> |
| <b>Tabla 11</b> <i>Prueba de correlación de la variable Gestión Empresarial con la dimensión Efectividad.</i> .....          | <b>47</b> |
| <b>Tabla 12</b> <i>Prueba de correlación de la variable Gestión Empresarial con la dimensión Satisfacción Laboral.</i> ..... | <b>49</b> |
| <b>Tabla 13</b> <i>Prueba de correlación de la variable Gestión Empresarial con la dimensión Capacitación.</i> .....         | <b>50</b> |

## RESUMEN

El trabajo realizado tiene como título “La Gestión Empresarial y productividad de la empresa Las Águilas S.R.L en el distrito de Cajamarca 2022” tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión empresarial y la productividad de los colaboradores en la empresa "Las Águilas SRL" en Cajamarca, en el año 2022. El proyecto enmarcó, en una investigación cuantitativa y correlacional, utilizando el método deductivo y un tipo de diseño no experimental de tipo transversal. La población consistió en 30 trabajadores de la empresa, y los datos se realizaron mediante la prueba de coeficiente de evaluación de Spearman. Los resultados revelaron una calificación positiva de correlación de 0,522, determinado que existe una correlación positiva considerable entre la gestión empresarial y la productividad, a la vez se cuenta con una significancia de 0.003 menor a 0,05, esto se interpreta que existe una relación positiva y significativa entre la gestión empresarial y la productividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022. Además, se encontraron correlaciones positivas medianas entre la gestión empresarial y otras dimensiones, como la eficacia, efectividad, satisfacción laboral y capacitación de los colaboradores. En consecuencia, mejorar la gestión empresarial conduce a la maximización de la productividad teniendo un impacto positivo en múltiples aspectos organizativos.

### Palabras Claves

Gestión Empresarial, Negocios, Productividad, Eficiencia.

## SUMMARY

The work carried out is titled "Business Management and productivity of the company Las Águilas S.R.L in the district of Cajamarca 2022" and its general objective was to determine the relationship between business management and the productivity of employees in the company "Las Águilas SRL" in Cajamarca, in the year 2022. The project was framed in a quantitative and correlational research, using the deductive method and a type of non-experimental cross-sectional design. The population consisted of 30 company workers, and the data were performed using the Spearman evaluation coefficient test. The results revealed a positive rating score of 0,522,, determined that there is a medium positive rating between business management and productivity, at the same time there is a significance of 0.003 less than 0.05, this is interpreted that there is a positive relationship and significant between business management and the productivity of collaborators in the company “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022. In addition, medium positive correlations were found between business management and other dimensions, such as efficiency, effectiveness, job satisfaction and training of employees. the collaborators. Consequently, improving business management leads to the maximization of productivity, having a positive impact on multiple organizational aspects.

### Keywords

Business Management, Business, Productivity, Efficiency.

## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN**

La gestión empresarial y la productividad coexisten, entrelazándose de manera inseparable en el tejido vital de las organizaciones modernas, operando como fuerzas sinérgicas que catalizan tanto el desarrollo como la sustentabilidad en mercados competitivos y globalizados. Las variables gerenciales, que abarcan desde la optimización del tiempo, la implementación de tecnologías emergentes, hasta el fomento de una cultura laboral innovadora y la estructuración estratégica, no son simplemente indicadores aislados. Son, en esencia, componentes de un ecosistema empresarial que, en su interacción y alineación, definen la trayectoria y viabilidad de las entidades en el contexto económico. En escenarios donde la informalidad y la reticencia al cambio son prevalecientes, el análisis y adaptación respecto a estas variables se transforma en un pilar fundamental para navegar los desafíos del entorno empresarial, garantizando no solo la supervivencia sino también el florecimiento en un panorama comercial cada vez más exigente y volátil (Mora et al., 2016).

A nivel internacional, las empresas son muy cambiantes en cuanto a la competencia, tecnología e innovación, es por ello que la gestión empresarial y la productividad son relevantes en las organizaciones. Para ilustrar el impacto de la gestión empresarial en el mundo corporativo, se pueden destacar compañías que han sido referencia por sus notables prácticas administrativas. Apple Inc., por ejemplo, a lo largo de los años, se ha distinguido por su énfasis en la innovación y diseño, desarrollando un ecosistema robusto de dispositivos y servicios, lo que le ha otorgado el estatus de ser una de las compañías más valoradas mundialmente. Por otro lado, Toyota, la renombrada automotriz japonesa, es aclamada por

su Sistema de Producción Toyota (TPS), enfocado en la mejora continua y eliminación de ineficiencias, un modelo que muchas organizaciones globales han adoptado. Mientras que Zara, perteneciente al grupo Inditex, ha transformado la industria de la moda con un proceso de gestión eficiente que responde ágilmente a las tendencias del mercado, permitiéndoles renovar sus colecciones en tiendas en un tiempo récord, y así adaptarse al ritmo del consumidor contemporáneo (Varela, 2020).

Analizando una problemática de estudio en la gestión empresarial que es muy recurrente es la falta de gestión efectiva del tiempo esto a su vez es definida en el campo administrativo como organización, lo que puede afectar negativamente las operaciones produciendo improducitividad de las empresas. Continunado, según una investigación realizado por la empresa estadounidense de servicios de impresión, Brother International Corporation menciona que: los trabajadores dedican aproximadamente 2,5 horas diarias a la búsqueda de información, lo que equivale al 20% de su jornada laboral, resultando en una disminución significativa de la eficiencia en su lugar de trabajo.

La gestión empresarial eficiente implica una adecuada organización del tiempo, ya que la falta de organización puede tener consecuencias negativas, como una disminución en la productividad y un aumento en los niveles de estrés laboral. Esta falta de organización, entre otros factores relacionados, afectará significativamente la productividad en el entorno laboral. Por tanto, es fundamental reconocer que la gestión del tiempo juega un papel crucial para la maximización de producción en la empresa por lo cual repercute en el rendimiento de los colaboradores, por lo tanto, será consecuente para el éxito general de la empresa. Por parte de la Organización Internacional del Trabajo (2019), el estrés en el ámbito laboral es

motivante de perjudicar la salud física y mental en los trabajadores, aparte conlleva a una merma en la productividad y un aumento en las tasas de absentismo. Por tanto, es esencial que las empresas implementen estrategias de gestión empresarial que promuevan optimización del tiempo y el bienestar de sus empleados para garantizar un rendimiento óptimo.

La gestión empresarial en Perú enfrenta un obstáculo significativo: la informalidad. Esta problemática no solo repercute en la productividad, sino que también restringe una economía sostenida del país. La informalidad implica que una gran proporción de las empresas no cumple con las regulaciones y normativas oficiales, lo que conlleva a la evasión fiscal, la escasa capacidad de acceder a financiamientos formales, y la imposibilidad de beneficiarse de protecciones laborales y jurídicas. Además, estas empresas informales carecen de oportunidades para capacitarse, innovar o expandirse en mercados más amplios. Según un informe del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) en 2020, "el 72.4% de las unidades económicas en el país son informales". Esta situación contrasta la urgencia de realizar estrategias y políticas que promuevan la formalización, la gestión empresarial y el desarrollo económico de Perú (Belapatiño et al., 2017).

Por otra parte, en el ámbito nacional, en nuestro país, existen diversas razones por las cuales puede existir una inadecuada gestión empresarial en las empresas peruanas. Según (Universidad Nacional del Antiplano, 2018) indica que; En Perú, numerosas empresas carecen de planes estratégicos precisos y estructurados, restringiendo así su habilidad para decidir con base en información adecuada y competir con eficacia en el sector.

Otra de las posibles causas de la escasa gestión empresarial en el Perú se debe a la ausencia de una cultura empresarial destinada en la innovación y el desarrollo tecnológico conllevando a mermar la productividad, puesto que hoy en día el uso de tecnologías de la información es imprescindible para el éxito en las organizaciones. En Perú existe una cultura empresarial que valora más la tradición y experiencia por lo tanto son reacios al cambio, puesto que la innovación y el desarrollo tecnológico están diseñadas hacia las empresas que se adaptaren mejor a los cambios en el mercado y puedan competir efectivamente a largo plazo (Camargo, 2010).

Para resumir, la ausencia de una planificación estratégica adecuada, junto con una cultura empresarial anquilosada, la falta de innovación y un desarrollo tecnológico insuficiente, son factores que contribuyen significativamente a una gestión empresarial deficiente en el Perú. De hecho, se estima que más del 90% de los fracasos empresariales en el país se atribuyen a una administración ineficaz caracterizada por decisiones prematuras o mal calculadas, afectando negativamente la productividad del personal. En este contexto desafiante, las empresas deben comprometerse con la innovación continua y con mantener la identidad de su marca para prosperar y mantenerse competitivas en el mercado (Marcial 2020).

La habilidad para implementar una gestión empresarial eficaz es fundamental en el desarrollo y fortalecimiento de cualquier organización. Esta habilidad incluye no solo la identificación y aplicación de estrategias orientadas a incrementar la productividad y competitividad, sino también la capacidad de detectar y resolver problemas de manera proactiva. En el corazón del éxito empresarial yace una gestión astuta combinada con una

comunicación efectiva, elementos clave para descubrir y explotar los factores determinantes en el logro de resultados óptimos para la empresa. Las organizaciones buscan desarrollarse en medio de una extensa red de intereses; por lo que necesitan un planteamiento estratégico eficaz y eficiente permitiendo que los empleados mejoren su productividad y la competitividad en el mercado y así obtener como resultado el éxito empresarial (Ahumada y Perusquia 2016).

En el ámbito local en Cajamarca Las MYPES representan casi el 98% del total de empresas cajamarquinas generando cerca de un 85% de puestos de trabajo. No obstante, se ha observado una carencia en cuanto a la estructuración de inversiones y en la gestión empresarial eficiente, ya que predominan las empresas de gestión familiar que se rigen por métodos más basados en la experiencia que en procesos formalizados. Además, se destaca que la mayoría de estas empresas enfrentan desafíos significativos por la falta de tecnología avanzada, lo que les dificulta adaptarse a un ambiente de negocios en constante evolución. Es crucial, por tanto, que adopten diversas estrategias y herramientas de administración modernas que les permitirán incrementar su eficiencia y sostener su presencia en el mercado (modificado de Díaz y Pilcón 2020).

La investigación se centra en Las Águilas S.R.L., una empresa ubicada en Cajamarca que se dedica al alquiler de maquinaria pesada y liviana para el sector minero hacia los distintos proyectos mineros que puedan necesitar. Pese a su relevancia en el mercado, se ha observado que presenta notables deficiencias en su gestión empresarial. En particular, en lo que respecta a la planeación, se detecta una ausencia de estrategias bien definidas, lo que dificulta anticipar y responder a desafíos futuros. Simultáneamente, en la dimensión de

organización, existen falencias que generan descoordinación y asignación ineficaz de responsabilidades. Además, la dirección parece carecer de un liderazgo firme y coherente, lo que puede desencadenar desmotivación en el equipo. Por último, sin un control adecuado y una supervisión precisa de las tareas encomendadas, se corre el riesgo de que las operaciones no cumplan con los estándares establecidos. Por ende, es crucial abordar y mejorar estas dimensiones para garantizar la competitividad y eficiencia de Las Águilas S.R.L. en el mercado.

La conceptualización de la gestión empresarial descrita por Pin (2023) implica un proceso en el cual los empresarios o colectivos detectan una oportunidad y, de manera proactiva e independiente, proceden a la adquisición y distribución de recursos variados, tales como capitales naturales, económicos, tecnológicos y talento humano, con el propósito de instaurar y manejar una corporación. No obstante, para Varela (2020), este ámbito de gestión empresarial, el cual se caracteriza por ser un espacio de liderazgo dinámico y de innovación, demanda del empresario un compromiso de inversión no solo en términos monetarios y de energía, sino también en dedicación temporal y acumulación de conocimientos prácticos.

En este esfuerzo, el empresario se sumerge en las fases de configuración y funcionamiento de la empresa, comprometiendo sus activos y su renombre en post de obtener retornos no sólo financieros, sino también de índole personal y social, todo esto bajo un marco de responsabilidad social. En este contexto, la Gestión Empresarial, tal como la definen Calderón y Rodríguez (2012), se entiende como el conjunto de acciones estratégicas ejecutadas por los dirigentes de la empresa que son esenciales para elevar la productividad.

Asimismo, se considera, la gestión empresarial un proceso integral que abarca diversas áreas de la organización, desde la planificación y el establecimiento de metas hasta la implementación de estrategias y el control del desempeño. Por lo tanto, es fundamental para lograr una administración eficiente y eficaz, garantizando la supervivencia y el crecimiento sostenible de la empresa en un entorno competitivo en constante evolución (Martínez, 2013).

Por otro lado, una teoría que se ha utilizado para la elaboración del presente trabajo es la teoría de la gestión administrativa de Henri Fayol ya que es fundamental para comprender y mejorar la gestión empresarial y la productividad en Las Águilas S.R.L., una empresa de alquiler de maquinaria en Cajamarca. Fayol enfatizó la importancia de funciones como planificar, coordinar y controlar, aspectos cruciales para enfrentar los desafíos identificados en la empresa, como la falta de estrategias definidas y una organización deficiente (Hernández, 2011).

Con respecto a lo mencionado por estos autores se entiende que el gerente requiere ser una persona capaz de manejar y gestionar sus recursos, personas y sobre todo información para la toma de decisiones para llevar una buena gestión de la organización.

La arquitectura del manejo empresarial se articula en Múltiples dimensiones, como lo exponen Koontz y Weihrich (2012). La planificación es la dimensión inicial y abarca el establecimiento de expectativas concretas para los integrantes de la organización. Este aspecto es crucial pues determina la selección de objetivos y la formulación de tácticas para su logro. En cuanto a la organización, se trata del entorno que promueve la cooperación entre

los miembros para alcanzar fines compartidos; en dicho contexto, la sinergia y el trabajo conjunto potencian la eficacia de las operaciones colectivas. Respecto a la dirección, se reconoce como un elemento vital para el triunfo organizacional, con líderes y administradores desempeñando roles centrales en el desarrollo de una visión integrada y en la definición de objetivos y metas precisas. Por último, el control consiste en la evaluación y modificación del desempeño con el fin de garantizar el cumplimiento de las metas empresariales y la implementación efectiva de los planos (Acuña, 2014).

La gestión empresarial eficaz es el motor que impulsa la productividad en cualquier organización, esta relación se manifiesta de manera evidente. Una gestión empresarial sólida se traduce en la capacidad de la empresa para establecer y alcanzar objetivos de forma más eficiente, lo que se refleja en una mejor utilización de recursos, optimización de procesos y, en última instancia, una mayor generación de valor (Díaz y Pilcón, 2019).

La productividad, al ser una medida de cuan efectivamente se transforman los insumos en productos o servicios, se ve directamente afectada por las estrategias de gestión implementadas. Por ejemplo, una decisión de gestión orientada a la innovación puede abrir caminos para métodos más eficientes de producción o prestación de servicios, incrementando la productividad. Al mismo tiempo, la gestión empresarial está constantemente ajustando los sistemas de trabajo para responder a cambios en el mercado, lo que asegura que la empresa no sólo sea productiva, sino también adaptable y resiliente.

Posteriormente para esta variable de la productividad se ha aplicado al proyecto el concepto de "Productividad Total de los Factores" (PTF), que aborda la relación entre la producción total y el uso combinado de factores productivos (trabajo, capital y tecnología).

Esta teoría, que tiene sus raíces en los trabajos de economistas como Robert Solow, proporciona un marco para comprender cómo la gestión eficiente de estos recursos contribuye a la productividad general de una empresa. En el caso de Las Águilas S.R.L., aplicar la teoría de la Productividad Total de los Factores implicaría una revisión integral de cómo la empresa utiliza sus recursos humanos, financieros y tecnológicos. Por ejemplo, mejorando la capacitación y habilidades del personal (productividad laboral), optimizando la inversión en maquinaria y tecnología (productividad de capital), y utilizando de manera más eficiente la combinación de estos recursos, la empresa podría incrementar su eficacia y eficiencia operativa.

Posteriormente, la eficiencia productiva, tal como Carro y Gonzáles (2012) descrita, se traduce en el perfeccionamiento del proceso de producción. Este perfeccionamiento se refiere a una relación propicia entre la cantidad de recursos empleados y el volumen de bienes y servicios resultantes. Por consiguiente, se entiende la productividad como un parámetro que vincula lo generado por un sistema (productos o resultados) con los recursos gastados para su producción (materiales o energía).

Luego, para Favela et al. (2019) mencionan que la productividad en el contexto empresarial se puede medir de varias formas, como la productividad laboral (relación entre la producción y el trabajo empleado), la productividad de capital (relación entre la producción y los recursos financieros invertidos), o la productividad total de los factores (relación entre la producción y todos los recursos utilizados, incluyendo trabajo, capital y tecnología). La mejora de la productividad es esencial para aumentar la rentabilidad y la competitividad de toda la compañía.

La eficacia productiva de una corporación no se mide solamente por la magnitud de los recursos aplicados, sino por la habilidad con la que se manejan dichos recursos. Elementos como la innovación tecnológica, el desarrollo profesional del equipo, la optimización de operaciones y la excelencia en la administración son cruciales para establecer los niveles de productividad. Por otro lado, el entusiasmo y la lealtad de la plantilla laboral, junto con el ethos corporativo, tienen un impacto significativo en la eficiencia productiva de una organización. Aquellas organizaciones que consiguen elevar su eficacia productiva tienen la capacidad de presentar precios más atractivos, elevar el estándar de sus bienes o prestaciones y alcanzar superávit más elevados, y lo que es más, un incremento en la productividad puede favorecer el fomento de empleo y el avance económico en la región donde se asienta la empresa (Carro y Gonzáles, 2012).

A continuación, se muestran las dimensiones de la variable productividad, en primer lugar, se tiene a la eficacia, la cual según Cerón (2020) implica la capacidad de realizar las obligaciones y objetivos propuestos, cumpliendo con los estándares de calidad y aprovechando al máximo los recursos disponibles. La eficacia se relaciona estrechamente con la toma de decisiones estratégicas y la asignación eficiente de recursos. Como segunda dimensión se tiene a la efectividad el cual, para Rojas et al., (2018) menciona que la efectividad por su parte es la capacidad de lograr los resultados deseados y los objetivos establecidos de manera eficiente y con un impacto significativo a tal grado que una organización puede alcanzar sus metas estratégicas. Prosiguiendo, se tiene a la satisfacción laboral que se relaciona con el bienestar y la motivación de los empleados en el lugar de trabajo. La satisfacción laboral se ve influenciada por distintas causas tales como: el ambiente

de trabajo, la compensación, el incentivo y las oportunidades de carrera profesional. En la última dimensión, la capacitación se refiere a la inversión en el mejoramiento de habilidades los empleados. La capacitación puede abarcar desde la formación técnica hasta el desarrollo de habilidades de liderazgo. (Barbosa, 2018).

A continuación, se presenta los siguientes antecedentes dando a explicar su importancia y relevancia para con el trabajo investigado.

Desde un punto internacional se encontró el siguiente estudio de Prada et al. (2020) teniendo como título el Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología, propuso como objetivo demostrar las relaciones estadísticamente significativas entre el clima laboral y la productividad laboral en organizaciones del sector TI en Colombia. La metodología empleada fue en el modelo de Kopelman, Brief y Guzzo (1990), enfocándose en cuatro dimensiones fundamentales: Motivación, Rotación, Liderazgo e Inclusión en Objetivos. En cuanto al tipo de estudio fue descriptivo - correlacional. Los resultados manifiestan que existe una evaluación significativa entre el clima laboral y la productividad laboral. Específicamente, se observó una correlación de Pearson de 0.624 con un valor p de 0.002, lo que es menor a 0.05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula. Esto sugiere una fuerte relación entre un clima laboral positivo y una mayor productividad. Finalmente, las conclusiones destacaron que en organizaciones con un clima laboral que favorecen el desarrollo, el aprendizaje y proporciona una comunicación eficaz.

Por su parte Espinoza (2018) en su investigación titulada 'Modelo de gestión empresarial y la incidencia en la productividad en una empresa de servicios en el Cantón Pelileo, provincia de Tungurahua - Ecuador', examina la relación entre el modelo de gestión

empresarial y la productividad en una empresa de servicios, utilizando un enfoque cuantitativo y correlacional. Mediante encuestas dirigidas a clientes se identificó que la ausencia de un modelo de gestión empresarial estructurado afectaba negativamente la productividad. Los análisis estadísticos revelaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.65, indicando una relación positiva y moderadamente fuerte entre la gestión empresarial efectiva y la productividad. Estos resultados llevaron a Espinoza a proponer un modelo de gestión mejorada, enfatizando la importancia de estrategias de comunicación eficientes y una administración sólida para optimizar la productividad. Este estudio destaca la relevancia de un enfoque de gestión bien articulado para mejorar los resultados operativos de las empresas de servicios.

En la investigación de Pin (2023) titulada "Gestión empresarial y productividad en la microempresa Offset Popular de Manta durante 2015-2020, Ecuador", se buscó determinar cómo afecta la administración de negocios a la eficiencia productiva en una compañía de servicios en Manta durante el período mencionado. Utilizando una metodología de investigación de campo no experimental, basada en enfoques inductivos, deductivos y analíticos, se propuso obtener información confiable para el análisis. El estudio incluyó aplicar encuestas a los trabajadores de Offset Popular y realizar entrevistas al director de la empresa. Los hallazgos mostraron un aumento promedio del 15% en los plazos de entrega de proyectos y un incremento del 10% en la tasa de errores operacionales, lo cual conlleva una mayor frecuencia de rehacer tareas. Tales deficiencias tuvieron eco en la disminución del 20% en la satisfacción del cliente durante el lapso de tiempo estudiado, lo que enfatizó una

conexión directa y significativa entre la administración empresarial y el desempeño productivo de la entidad.

A nivel nacional, Cancino (2022) llevó a cabo un análisis para comprender la conexión entre la administración de empresas y la eficiencia operativa en la empresa TAINFA SRL, ubicada en Arequipa. Este estudio se caracterizó por su enfoque práctico, cuantitativo, su nivel correlacional y su diseño no experimental. Se centró en una muestra de 20 empleados cuyos trabajos impactan directamente la eficiencia operativa de TAINFA SRL. Se emplearon encuestas y cuestionarios basados en la escala de Likert, los cuales pasaron pruebas de validez y confiabilidad. Los resultados revelaron una valoración de Pearson de 0,624, y un valor significativo (bilateral) de 0,002, que es menor a 0,05, llevando al rechazo de la hipótesis nula. Se concluyó que existe una relación positiva y significativa entre la gestión empresarial y la mejora en la eficiencia operativa, indicando que los avances en la administración de la empresa están estrechamente ligados a un aumento en la productividad operativa.

En el estudio realizado por Gómez y Puente (2018), titulado "Impacto de la administración empresarial en la eficiencia productiva de Servicios Gómez en Huaraz, 2018", se propuso examinar cómo las prácticas administrativas afectan la eficiencia en una compañía de servicios conocida como Servicios Gómez. La metodología adoptada fue cuantitativa y se centró en un análisis de caso. La selección de la muestra incluyó a la entidad comercial en cuestión, su gerencia, el personal administrativo y los trabajadores del sector productivo. Para la acumulación de datos se emplearon herramientas como fichas de observación y entrevistas estructuradas. Los análisis evidenciaron una valoración de Pearson de 0.512 y un valor p de

0.028, demostrando así una asociación de grado moderado entre las estrategias de administración y el rendimiento productivo de la organización. Estos hallazgos refuerzan la noción de que mientras mejores son las prácticas de gestión aplicadas, mayor es el impacto positivo en la productividad, aunque este efecto no es tan pronunciado como en otros casos estudiados

Para Moreno (2022) en su estudio titulada " Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos- Perú” . El objetivo fue determinar la relación entre los recursos humanos y la gestión empresarial en la empresa Ingelectros Perú SA , Se utilizó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal, se encuestó a 100 trabajadores de la compañía. La validación de los cuestionarios se hizo por medio de la evaluación de expertos en la materia. Los resultados cuantitativos obtenidos de este estudio indican una relación positiva entre la gestión de recursos humanos y la gestión empresarial. En términos de números, la valoración de coeficiente de Pearson, arrojó un valor de 0,73, indicando una fuerte relación positiva entre las variables. En cuanto a las conclusiones, se reveló que la adecuada gestión de recursos humanos tiene un efecto directo y significativo en la gestión empresarial, con una significancia estadística (p-valor) de 0.005, lo que es sustancialmente inferior al umbral de significancia convencional de 0.05.

Asimismo, otro análisis que aporta a la presente investigación fue desarrollada por el investigador Quiñonez. (2018), bajo el título "Influencia de la Gestión Administrativa en la Productividad del Trabajo en la Entidad de Administración Descentralizada de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018". Se trata de un estudio de diseño no experimental y transversal con enfoque correlacional. Este contó con una muestra

de 26 trabajadores y 12 miembros del personal de la Municipalidad Provincial de Ilo. Para la copia de información en este estudio, se empleó un cuestionario. El examen y manipulación de los datos obtenidos se realizó utilizando el software estadístico SPSS. Dicho análisis reveló que hay una conexión directa moderada ( $\rho=0,534$ ) y estadísticamente significativa, lo que sugiere que una mejora en la Gestión Administrativa es proporcional al incremento de la Productividad del Trabajo. Además, se encontró una asociación directa moderada ( $\rho=0,512$ ) y significativa entre la Gestión Administrativa y la Eficiencia. Para concluir, se identificó una relación directa más débil ( $\rho=0,492$ ) pero igualmente significativa entre la Gestión Administrativa y el Rendimiento Productivo del Trabajo.

Por su parte Leonardo (2018) , en su análisis titulado "Influencia de la satisfacción en el trabajo sobre la productividad en el sector servicios de Huaraz durante 2018", se propuso evaluar cómo el bienestar de los trabajadores incide en el rendimiento productivo en una corporación de servicios a lo largo de 2018. Este estudio se caracterizó por su metodología observacional y no experimental, implementada en un grupo de 50 trabajadores que participaron respondiendo a una serie de preguntas estructuradas en un cuestionario. El estudio no se limitó a examinar la dinámica entre el bienestar en el trabajo y el rendimiento, sino que adicionalmente tomó en cuenta el grado de dedicación organizacional y la atmósfera corporativa como elementos adicionales. Utilizando una técnica de análisis de regresión múltiple que contempla estas variables, se encontró que en conjunto determina un 75% de los cambios en el rendimiento laboral (con un R cuadrado ajustado de 0.75), señalando así el papel crucial de la atmósfera organizacional. Los resultados, evaluados por un valor de Chi-cuadrado de 2,341, subrayan la trascendencia de mantener una cultura organizacional robusta

y el bienestar y la dedicación del personal como ejes centrales para optimizar la productividad en el ámbito laboral.

En el estudio de Jancco y Roque (2021) con el título "Impacto de la administración de negocios en el rendimiento de EGEMSA SA de 2018 a 2020", se exploró cómo la administración afecta la eficiencia operativa. La metodología seleccionada fue la de investigación descriptiva con enfoque correlacional y causal. Se tomó en consideración indicadores de administración y eficiencia del "Cuadro de Mando Integral", aplicando la técnica del análisis hipotético-deductivo. En relación a metas específicas, se destacaron aquellos indicadores de administración que tuvieron una influencia significativa en el rendimiento durante el intervalo de tiempo estudiado. Los hallazgos indicaron un coeficiente de calificación de Pearson de 0.979, evidenciando un vínculo positivo y notable entre las prácticas de administración y la eficiencia en EGEMSA SA, respaldado por un nivel de significancia de 0.013, por debajo del umbral de 0.05 para una confianza del 95. %. Además, se vigila que los Sistemas de Administración explican un 99.1% de la variación en la eficiencia, resaltando su gran influencia.

Continuando con los estudios previos a nivel local, la investigación realizada por Quispe (2017), denominada "Relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de servicios, Cajamarca 2017", adopta un enfoque no experimental de carácter correlacional. Esta investigación se centró en los productores de servicios de las microempresas de Cajamarca del año 2017. Se aplicó una muestra no probabilística basada en la conveniencia, incluyendo a 19 invitados. Para el informe de datos de este análisis se aplicó una encuesta estructurada con 20 ítems en escala de Likert. El análisis y tratamiento

de los datos recabados se realizó con el software IBM SPSS versión 25. Para la verificación de la hipótesis se empleó el test estadístico no paramétrico de Somers, donde la Significancia aproximada (Sig. Aproximada =0.023) es inferior al umbral de significancia establecida ( $\alpha = 0.05$ ), lo cual proporciona evidencia suficiente para sostener que hay una relación positiva.

El estudio realizado por Pretel y Rodríguez en 2019 tuvo como objetivo principal explorar cómo la gestión de procesos administrativos influye en la productividad laboral en la empresa Servicios del Norte Cajamarca en el año 2019. Para ello, se empleó un enfoque hipotético-deductivo que permitió la generación y comprobación de hipótesis a partir del análisis del fenómeno estudiado. La investigación se caracterizó por ser básica, no experimental y de tipo transversal-correlacional. Se llevó a cabo una encuesta entre 34 empleados de la empresa. Los resultados mostraron que un 34% de los encuestados estaban completamente de acuerdo y un 31% muy de acuerdo en que los procesos administrativos eran eficientes. En cuanto a la productividad laboral, un 34% estuvo totalmente de acuerdo y un 29% muy de acuerdo con su eficacia. Estos resultados indican una fuerte compensación directa entre la gestión de procesos administrativos y la productividad laboral, evidenciada por un alto coeficiente de compensación de Rho Spearman de 0.984. Este hallazgo sugiere que las percepciones de los empleados sobre la efectividad de los procesos administrativos están estrechamente vinculadas a su rendimiento en el trabajo, resaltando la importancia de la eficiencia y eficacia de estos procesos en la organización.

Prosiguiendo con la justificación, teóricamente, la presente investigación es aportar conocimientos a partir de los antecedentes estudiados con el proyectos de investigación , el cual se obtienen a través de resultados y conclusiones de trabajos previos, en lo que respecta

a la gestión empresarial, es imperativo mencionar a Idalberto Chiavenato, quien es ampliamente reconocido por sus contribuciones en el ámbito administrativo. Según Chiavenato (2000), indica que es un proceso compuesto por la planificación, organización, dirección y control de los recursos en una empresa, tenido como meta lograr los objetivos propuestos en base a un tiempo determinado. Por otro lado, productividad, de Peter Drucker emerge como una figura destacada en este campo. Drucker (1999) señaló que la productividad es la clave para enfrentar los desafíos económicos de cualquier sociedad o empresa. Este enfoque nos lleva a entender que la productividad va más allá de simples números; implica una mentalidad y un compromiso hacia la mejora continua.

Por otro lado, a nivel práctico, la identificación clara de cómo se interrelacionan la gestión empresarial y la productividad es fundamental. Esto no solo ilustra la dinámica interna de las empresas, sino que también proporciona una hoja de ruta para las organizaciones que buscan maximizar su rendimiento y eficiencia. Los resultados de este estudio serán esenciales, proporcionándoles información empírica para tomar decisiones informadas. Al tener un conocimiento más profundo sobre estos factores y su interacción, las instituciones educativas podrán diseñar programas de formación y capacitación más efectivos, con las demandas y necesidades del mercado actual, y de esta manera, contribuyendo.

Por último, a **nivel metodológico**, la tesis se apoya en un enfoque cuantitativo correlacional para examinar cómo la gestión empresarial afecta la productividad en Las Águilas SRL. Se empleó un muestreo censal de los 30 trabajadores de la empresa, lo que permite la inclusión total de la población en el estudio. , evitando sesgos y reflejando

fielmente el contexto natural. La validación del instrumento de la encuesta, un componente crítico de la investigación, se realizó a través de un juicio de expertos, asegurando así que las preguntas sean pertinentes y capaces de medir efectivamente las variables de interés. La alta confiabilidad del instrumento quedó demostrada con un Alfa de Cronbach de 0.827, indicando una consistencia interna buena para la recopilación de datos significativos.

#### Formulación del Problema.

##### Problema General:

¿Cuál es la relación entre la gestión empresarial y la productividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca - 2022?

##### Problemas Específicos:

- ¿Qué relación existe entre la gestión empresarial y la eficacia de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca - 2022?

- ¿Qué relación existe entre la gestión empresarial y la efectividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca - 2022?

- ¿Qué relación que existe entre la gestión empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022?

- ¿Qué relación que existe entre la gestión empresarial y la capacitación de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022?

## Objetivos.

### Objetivo General:

Determinar la relación entre la gestión empresarial y la productividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca - 2022.

### Objetivos Específicos:

- Determinar la relación entre la gestión empresarial y la eficacia de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.

- Determinar la relación entre la gestión empresarial y la efectividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.

- Determinar la relación entre la gestión empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.

- Determinar la relación entre la gestión empresarial y la capacitación de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.

## Hipótesis

### Hipótesis General:

H0: No existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la productividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.

H1: Existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la productividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.

Hipótesis Específicos:

H1: Existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la eficacia de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.

H1: Existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la efectividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.

H1: Existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.

H1: Existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la capacitación de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.

## CAPÍTULO II METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de Investigación.

Este estudio adopta un enfoque cuantitativo, tal como Pita y Pértegas (2002) describen, empleando metodologías matemáticas y estadísticas para la caracterización de fenómenos a través de la recolección y análisis de información numérica sobre distintas variables.

Además, esta investigación se clasifica como básica, ya que su propósito es la generación de nuevos conocimientos y teorías, sin que esto implica una separación completa de aplicaciones prácticas o de los resultados obtenidos Este estudio, de carácter básico, se enfoca en profundizar el entendimiento de las variables de gestión empresarial y productividad. La variable 'gestión empresarial' engloba aspectos como la planificación, la organización, la dirección y el control dentro de la empresa, factores que son cruciales para el funcionamiento y éxito de cualquier organización. La 'productividad', por otro lado, se mide en términos de la eficiencia en la conversión de recursos en productos o servicios, reflejando la efectividad de la gestión empresarial. Al explorar estas variables, la investigación busca descubrir relaciones intrínsecas y determinar cómo la gestión empresarial influye directamente en la productividad de Las Águilas S.R.L.

En cuanto al nivel de análisis, este estudio sigue un enfoque correlacional, como lo indican Hernández et al. (2010), que está orientado a comprender la existencia y magnitud de asociaciones entre dos o más variables dentro de un contexto específico.

En este caso particular, el foco de la investigación radica en identificar y comprender

la dinámica entre la administración empresarial y la productividad dentro de la empresa Las Águilas SRL.

Además, en esta investigación se empleará el método deductivo, que según el autor Bernal (2010), indica que, este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. Con respecto a lo que menciona este autor se entiende que este método es un procedimiento que parte de lo universal a lo más específico para poder inferir mejor la información.

En este análisis, se ha implementado la técnica de encuesta como herramienta principal. Arias (2012) señala que este método busca recabar información proporcionada directamente por una selección de individuos, ya sea sobre aspectos personales o sobre un asunto específico. Para este propósito, se llevó a cabo una encuesta para evaluar las variables relacionadas con la administración empresarial y la eficacia productiva dentro de Las Águilas SRL.

De igual manera, para el acopio de datos en esta investigación, se recurrió al uso de un cuestionario diseñado para indagar ambas variables, tal como Hernández et al. (2010) lo describen, este se compone de una batería de preguntas estructuradas para investigar una o varias variables de interés. Además, este cuestionario está conformado por preguntas redactadas de manera lógica y concisa.

Según el autor Monge (2013), define a la población una masa de individuos, objetivos, elementos, fenómenos, entre otros que pueden cuantificarse para

“

determinar estudios para la investigación, dicho conjunto posee uno o más características, propias, atributos que deberían ser precisas en el tiempo y espacio. El proyecto está conformado por 30 trabajadores de la entidad Las Águilas S.R.L, que a su vez son la totalidad de trabajadores incluidos en la empresa.

**Tabla 1**

*Recopilación del personal y sus cargos en la empresa Las Águilas S.R.L.*

| Colaboradores          | Total     |
|------------------------|-----------|
| Gerente                | 1         |
| Administrativos        | 4         |
| Marketing y Ventas     | 2         |
| Mecánicos              | 10        |
| Producción y Logística | 12        |
| Cobranzas              | 1         |
| <b>Total</b>           | <b>30</b> |

*Nota: Elaboración propia en base a los datos de la empresa.*

Asimismo, según el autor Hernández et al. (2010), definen a la muestra como una subparte de la población estudiada que se selecciona para recolectar datos y diferenciar o delimitar de antemano con precisión. Con respecto a lo mencionado por este autor la muestra permite recopilar información de manera óptima y eficaz para realizar una investigación admisible.

Considerando que la población es relativamente pequeña (30 colaboradores), la muestra aplicada a dicho investigación será el 100% de la población, y se considera un muestreo censal puesto que se incluye a toda la población en estudio. En un censo, cada miembro de la población es examinado y la información es recogida sobre todos, esto es

diferente de un muestreo por encuesta, donde solo se selecciona y estudia un subconjunto o muestra representativa de la población para inferir conclusiones sobre toda la población (Araneda, 2010); por lo tanto, se ha seleccionado de igual manera a todos los involucrados en la organización considerándolos a los 30 trabajadores.

Por otra parte, este trabajo de investigación utiliza como técnica la aplicación de una encuesta. Según el autor Arias (2012), destaca que, esta pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular. En este caso se aplicó una encuesta para medir las variables de gestión empresarial y productividad en la empresa Las Águilas S.R.L.

Asimismo, para la recolección de los datos en este estudio se utilizó como instrumento un cuestionario para ambas variables, que según Hernández et al. (2010) indica que es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir así mismo, contiene una serie de preguntas organizadas por escrito de forma coherente y breve.

Por lo tanto, para determinar la relación entre la gestión empresarial y la productividad en la empresa Las Águilas S.R.L. en Cajamarca 2022, el instrumento para la variable gestión empresarial estuvo conformados por 15 preguntas y 14 preguntas para la variable productividad. Esta se distribuye en ocho dimensiones: cuatro relacionadas con la gestión empresarial—planeación (4 preguntas), organización (3 preguntas), dirección (5 preguntas) y control (3 preguntas)—y cuatro vinculadas a la productividad—eficacia (3 preguntas), efectividad (3 preguntas), satisfacción laboral (4 preguntas) y capacitación (4 preguntas). Cada ítem busca medir el nivel de acuerdo del empleado con diversas

afirmaciones que reflejan aspectos críticos de la gestión y la productividad en su lugar de trabajo. La encuesta está diseñada para ser anónima y confidencial, asegurando que los colaboradores puedan expresar sus opiniones con franqueza y seguridad.

Se utilizó los siguientes valores de la escala de Likert:

## Tabla 2

*Valores de escala de Likert utilizados en la encuesta.*

---

**1: Muy desacuerdo.**

---

**2: En desacuerdo.**

**3: Ni de acuerdo / Ni en  
desacuerdo.**

**4: De acuerdo.**

---

**5: Muy de acuerdo.**

---

*Nota: Elaboración Propia*

Con respecto a la validez del instrumento, es esencial destacar que la validez no es una propiedad absoluta, sino que varía en función de cómo se mide y qué se está tratando de evaluar. En otras palabras, la validez es relativa y depende del contexto y los objetivos de la medición. La validez también puede entenderse en términos de constructo, lo que implica evaluar la medida en que una prueba mide de manera precisa el constructo teórico que se supone que está midiendo. Esta es especialmente relevante en contextos de investigación psicológica, donde se pueden utilizar pruebas para medir conceptos abstractos como la inteligencia, la personalidad o la motivación. (Núñez et al., 2021).

En este sentido es de sumo interés validar el instrumento para su aplicabilidad, se tomó como referencia el instrumento de Sánchez (2021) en su investigación la influencia de la gestión empresarial en la productividad laboral en la empresa Autoservicios, el Centro Bagua Grande, 2021. Posterior a ello el instrumento se sometió a consideración y evaluación según la opinión de juicio de expertos de la Universidad Privada del Norte en la materia de negocios, el cual validó y dieron su visto bueno para la ejecución del proyecto (ver Anexo 2).

Asimismo, el criterio de confiabilidad del instrumento, según Hernández et al. (2010), se refiere a la consistencia y estabilidad con la que un instrumento de medición (como un cuestionario o prueba) evalúa el mismo concepto o constructo en diferentes ocasiones. En términos simples, si un instrumento es confiable, debería proporcionar resultados similares o consistentes en mediciones repetidas, siempre que las condiciones y los sujetos evaluados permanezcan constantes. La confiabilidad es crucial en la investigación científica y social para asegurar que los datos recogidos sean sólidos y reproducibles. Según ello, se determinó utilizando la prueba de Alfa de Cronbach en una prueba piloto de 15 trabajadores. Esta fórmula determina el grado de consistencia y precisión, teniendo en cuenta los valores que se detallan a continuación:

**Tabla 3:***Interpretación de Alfa de Cronbach.*

| Alfa de Cronbach | Consistencia Interna |
|------------------|----------------------|
| Mayor que 0.9    | Excelente            |
| De 0.8 a 0.9     | Bueno                |
| De 0.7 a 0.8     | Aceptable            |

“

|              |              |
|--------------|--------------|
| De 0.6 a 0.7 | Cuestionable |
| De 0.5 a 0.6 | Pobre        |
| Menor a 0.5  | Inaceptable  |

*Nota: Elaboración Propia*

**Tabla 4:**

*Alfa de Cronbach de la prueba piloto.*

**Estadísticas de fiabilidad de la prueba piloto**

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| 0.827            | 0.838   | 18             |

*Nota: Elaboración Propia*

Los datos proporcionados indican que se ha realizado una prueba piloto de 15 trabajadores y que estos elementos tienen una buena consistencia interna, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.827 lo cual significa que es bueno, esto sugiere que las preguntas o elementos del instrumento están relacionados de manera coherente y que la escala o prueba es confiable para medir la variable de interés (en este caso es confiable medir la gestión empresarial y la productividad).

**Tabla 5:**

*Alfa de Cronbach de la variable Gestión Empresarial.*

| <b>Fiabilidad de la variable Gestión Empresarial</b> |   |                |
|--|---|----------------|
| Alfa de Cronbach                                     | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
| 0.784  | 0.814   | 15             |

*Nota: Elaboración Propia*

En la tabla 5, de los datos proporcionados se ha realizado el coeficiente de Cronbach de variable Gestión Empresarial la cual según el instrumento se obtiene como resultado 0.784 lo cual significa que es aceptable, esto sugiere que las preguntas o elementos formulados en el instrumento están relacionados de manera coherente y que la escala o prueba es confiable para medir la variable de interés.

**Tabla 6:**

*Alfa de Cronbach de la variable Productividad.*

| <b>Fiabilidad de la variable Productividad</b> |   |                |
|--|---|----------------|
| Alfa de Cronbach                               | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
| 0.834  | 0.835   | 14             |

En la tabla 6, de los datos proporcionados se ha realizado el coeficiente de Cronbach de variable Productividad la cual según el instrumento se obtiene como resultado, 0.834 lo cual significa que es buena, esto sugiere que las preguntas o elementos formulados en el instrumento están relacionados de manera coherente y que la escala o prueba es confiable para medir la variable de interés.

El análisis de normalidad es una herramienta estadística esencial que se aplica para evaluar si una serie de datos se ajusta a una distribución normal. Este tipo de prueba es clave en la estadística inferencial, ya que muchas técnicas de análisis suponen que los datos siguen una distribución gaussiana. Al aplicar esta prueba, no solo se busca confirmar la forma de la distribución de los datos, sino también se estiman las probabilidades asociadas con la hipótesis de normalidad. Esto es fundamental para validar los supuestos de numerosas pruebas estadísticas y para asegurar la solidez y confiabilidad de las inferencias que se derivan de ellos..

En el marco de la investigación, se buscó verificar si la muestra seleccionada cumple con ciertas características estadísticas, específicamente en términos de su distribución. Los puntos clave a probar eran si la muestra seguía una distribución normal o si, por el contrario, no se ajustaba a este tipo de distribución. Para realizar esta evaluación, se optó por emplear la prueba de Shapiro-Wilk, considerada adecuada para el análisis de la normalidad en las muestras.

La muestra fue seleccionada de manera aleatoria para asegurar la representatividad y la imparcialidad en los resultados. Se establecieron parámetros específicos para la prueba,

incluyendo un nivel de significancia (Sig. I) de 0.05 o 5%, lo que implica un nivel de aceptación del 95%.

Para la prueba de normalidad, se planteó la siguiente hipótesis nula (Ho) y alternativa (Ha):

Ho: La muestra presenta una distribución normal.

Ha: La muestra no presenta una distribución normal.

El criterio de decisión para aceptar o rechazar la hipótesis nula se basa en el valor de significancia. Si el valor de significancia encontrado (Sig. E) es menor que el nivel de significancia inicial (Sig. I, establecido en 0.05), entonces se procede a rechazar la hipótesis nula. Este enfoque asegura que las conclusiones sobre la distribución de la muestra sean robustas y basadas en criterios estadísticos sólidos.

Sig. E > Sig. I (0.05) entonces se acepta Ho

### Tabla 7

#### *Prueba de normalidad de datos*

|                        | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       | Shapiro-Wilk |    |       |
|------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|-------|
|                        | Estadístico                     | gl | Sig.  | Estadístico  | gl | Sig.  |
| V. Gestión Empresarial | 0.280                           | 30 | 0.000 | 0.739        | 30 | 0.000 |
| V. Productividad       | 0.125                           | 30 | ,200* | 0.943        | 30 | 0.112 |

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que se tiene una muestra de 30 colaboradores, entonces se procede a tomar los valores de Shapiro -wilk puesto que para utilizar los resultados de Kolmogorov-Smirnov es

“

necesario que los valores sean igual a mayor a 50. Entonces según los datos de Shapiro-Wilk se observa que la primera variable Gestión Empresarial la significancia es 0.000 ( $<0.05$ ) y para la segunda variable Productividad la significancia es 0.112 ( $>0.05$ ) para aceptar la hipótesis general ambas variables tienen que tener un valor de significancia de  $>0.05$ , por lo tanto, se rechaza la  $H_0$  puesto que la variable Gestión Empresarial presenta un valor de 0.000 y se acepta la  $H_a$ : Los datos no presentan una distribución normal.

En consecuencia, se va a realizar la correlación se Spearman ya que según los datos obtenidos no muestran una distribución paramétrica y normal.

### **Tabla 8**

*Grado de relación según coeficiente de correlación de Spearman.*

| RANGO         | RELACIÓN                          |
|---------------|-----------------------------------|
| -0.91 a -1.00 | Correlación negativa perfecta     |
| -0.76 a -0.90 | Correlación negativa muy fuerte   |
| -0.51 a -0.75 | Correlación negativa considerable |
| -0.11 a -0.50 | Correlación negativa media        |
| -0.01 a -0.10 | Correlación negativa débil        |
| 0.00          | No existe correlación             |
| +0.01 a +0.10 | Correlación positiva débil        |
| +0.11 a +0.50 | Correlación positiva mediana      |
| +0.51 a +0.75 | Correlación positiva considerable |
| +0.76 a +0.90 | Correlación positiva muy fuerte   |
| +0.91 a +1.00 | Correlación positiva perfecta     |

Fuente: (Sampieri, 2014)

Posteriormente como herramienta de análisis de datos en este estudio se consideró la utilización del programa SPSS para el procesamiento de los datos obtenidos de aplicación de la encuesta en la empresa Las Águilas S.R.L

Por último, este estudio considera como aspectos éticos a la información que se obtuvo de la revisión sistemática, mediante el uso de repositorios académicos: Redalyc, Dialnet, entre otros, la cual permite que esta sea confiable. Asimismo, es permitente considerar la correcta utilización de las normas APA para realizar las citas en cada uno de los párrafos. Por otra parte, es importante contar con la autorización del Gerente General de la empresa Las Águilas S.R.L – Cajamarca, a fin de solicitar los permisos necesarios para poder aplicar el cuestionario a los trabajadores permitiendo el uso de la información confidencial de la empresa que se me otorgó con toda confianza.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

En el presente capítulo se describen los resultados de dicha investigación. la fuente de recolección de datos, fue un cuestionario, y también se utilizó el programa SPSS para poder procesarlos. En cuanto a la presentación de los datos se usaron tablas del programa SPSS, los mismos que se utilizaron para el análisis e interpretación de los resultados.

O.G: Determinar la relación entre la gestión empresarial y la productividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca - 2022.

#### Hipótesis general.

H1: Existe una relación directa entre la gestión empresarial y la productividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022.

#### Tabla 9

##### *Prueba de correlación de variables Gestión Empresarial y Productividad*

|                  |                     |                             | Gestión Empresarial | Productividad |
|------------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|---------------|
| Rho de Spearman  | Gestión Empresarial | Coefficiente de correlación | 1.000               | ,522**        |
|                  |                     | Sig. (bilateral)            |                     | 0.003         |
|                  |                     | N                           | 30                  | 30            |
| V. Productividad | V. Productividad    | Coefficiente de correlación | ,522**              | 1.000         |
|                  |                     | Sig. (bilateral)            | 0.003               |               |
|                  |                     | N                           | 30                  | 30            |

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En el análisis presentado en la Tabla 9, se exploró la relación entre la gestión empresarial y la productividad mediante el coeficiente de compensación de Spearman. El resultado obtenido fue un coeficiente de 0,522, lo que indica una relación positiva moderada entre estas dos variables. Este coeficiente sugiere que a medida que mejora la gestión empresarial, también tiende a incrementarse la productividad. Además, el nivel de significancia bilateral se encontró en 0.003, lo cual es considerablemente inferior al umbral convencional de 0.05. Este bajo nivel de significancia implica que la clasificación observada entre la gestión empresarial y la productividad no es un resultado aleatorio, sino que tiene una base estadística sólida. Por lo tanto, se puede concluir con confianza que existe una relación significativa y positiva entre la gestión empresarial y la productividad de los empleados en la empresa “Las Águilas SRL” en Cajamarca durante el año 2022.

Posteriormente se detallan los resultados de acuerdo con nuestros objetivos específicos planteados con sus pruebas de hipótesis correspondientes.

**Objetivo Específico 1:** Determinar la relación entre la gestión empresarial y la eficacia de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.

**Hipótesis Específica 1**

H1: Existe una relación directa entre la gestión empresarial y la eficacia de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022.

**Tabla 10**

*Prueba de correlación de la variable Gestión Empresarial con la dimensión Eficacia.*

|                 |                     |                             | Gestión Empresarial | Eficacia |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|----------|
| Rho de Spearman | Gestión Empresarial | Coefficiente de correlación | 1.000               | ,410*    |
|                 |                     | Sig. (bilateral)            |                     | 0.024    |
|                 |                     | N                           | 30                  | 30       |
|                 | Eficacia            | Coefficiente de correlación | ,410*               | 1.000    |
|                 |                     | Sig. (bilateral)            | 0.024               |          |
|                 |                     | N                           | 30                  | 30       |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En el análisis mostrado en la Tabla 10, se examina la relación entre la gestión empresarial y la eficacia utilizando el coeficiente de evaluación de Spearman. Los resultados revelaron un coeficiente de 0,410, indicando una evaluación positiva de magnitud moderada entre estas dos variables. Este resultado sugiere que existe una asociación directa entre las prácticas de gestión empresarial y el nivel de eficacia. La significancia bilateral registrada fue de 0.024, lo cual está por debajo del umbral estándar

de 0.05. Este bajo nivel de significancia sugiere que la relación observada entre la gestión empresarial y la eficacia no es una coincidencia, sino que tiene una base estadística relevante. Por lo tanto, se puede afirmar con seguridad que hay una relación significativa y directa entre la gestión empresarial y la eficacia de los empleados en la empresa “Las Águilas SRL” en Cajamarca durante el año 2022.

**Objetivo Específico 2:** Determinar la relación entre la gestión empresarial y la efectividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.

**hipótesis Especifica 2.**

H0: No existe una relación directa entre la gestión empresarial y la efectividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022.

H1: Existe una relación directa entre la gestión empresarial y la efectividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022.

**Tabla 11:**

*Prueba de correlación de la variable Gestión Empresarial con la dimensión Efectividad.*

|                 |                     |                             | Gestión Empresarial | Efectividad |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|-------------|
| Rho de Spearman | Gestión Empresarial | Coefficiente de correlación | 1.000               | ,420*       |
|                 |                     | Sig. (bilateral)            |                     | 0.021       |
|                 |                     | N                           | 30                  | 30          |
|                 | Efectividad         | Coefficiente de correlación | ,420*               | 1.000       |
|                 |                     | Sig. (bilateral)            | 0.021               |             |

“

---

|   |    |    |
|---|----|----|
| N | 30 | 30 |
|---|----|----|

---

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El análisis presentado en la Tabla 11 se centra en evaluar la relación entre la gestión empresarial y la efectividad, empleando para ello el coeficiente de correlación de Spearman. Se encontró un coeficiente de estimación de 0.420, lo que indica una relación positiva de magnitud moderada entre la gestión empresarial y la efectividad. Este resultado sugiere una conexión directa entre la forma en que se gestiona la empresa y la efectividad alcanzada en sus operaciones y resultados. La significancia bilateral registrada fue de 0.021, situándose por debajo del umbral convencional de 0.05. Este valor de significancia indica que la compensación observada no es un resultado del azar, sino que tiene un fundamento estadístico firme. En consecuencia, se puede concluir con confianza que existe una relación significativa y directa entre la gestión empresarial y la efectividad de los empleados en la empresa “Las Águilas SRL” en Cajamarca durante el año 2022.

**Objetivo Específico 3:** Determinar la relación entre la gestión empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.

### **Prueba de hipótesis Especifica 3.**

H0: No existe una relación directa entre la gestión empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022.

H1: Existe una relación directa y significativa entre la gestión empresarial y la satisfacción laboral colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022.

**Tabla 12**

*Prueba de correlación de la variable Gestión Empresarial con la dimensión Satisfacción Laboral.*

|                    |                      |                               | Gestión<br>Empresarial | Satisfacción<br>Laboral |
|--------------------|----------------------|-------------------------------|------------------------|-------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Gestión Empresarial  | Coeficiente de<br>correlación | 1.000                  | ,400*                   |
|                    |                      | Sig. (bilateral)              |                        | 0.029                   |
|                    |                      | N                             | 30                     | 30                      |
|                    | Satisfacción Laboral | Coeficiente de<br>correlación | ,400*                  | 1.000                   |
|                    |                      | Sig. (bilateral)              | 0.029                  |                         |
|                    |                      | N                             | 30                     | 30                      |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 12, se examina la relación entre la gestión empresarial y la satisfacción laboral mediante el coeficiente de compensación de Spearman. Los resultados mostraron un coeficiente de 0.400, señalando una evaluación positiva de magnitud moderada entre estas dos variables. Este índice sugiere una relación directa entre las prácticas de gestión empresarial y el nivel de satisfacción laboral de los empleados. Además, se encontró una significancia bilateral de 0.029, que está por debajo del umbral estándar de 0.05. Este valor de significancia baja indica que la calificación observada entre la gestión empresarial y la satisfacción laboral es estadísticamente

“

significativa y no es producto de la casualidad. Por tanto, se puede afirmar con certeza que existe una relación directa y significativa entre la gestión empresarial y la satisfacción laboral de los empleados en la empresa “Las Águilas SRL” en Cajamarca durante el año 2022.

**Objetivo Específico 4:** - Determinar la relación entre la gestión empresarial y la capacitación de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.

#### **Hipótesis Específica 4**

H0: No existe una relación directa entre la gestión empresarial y la capacitación de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022.

H1: Existe una relación directa entre la gestión empresarial y la capacitación de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022.

#### **Tabla 13:**

*Prueba de correlación de la variable Gestión Empresarial con la dimensión Capacitación.*

|                 |                     |                             | Gestión Empresarial | Capacitación |
|-----------------|---------------------|-----------------------------|---------------------|--------------|
| Rho de Spearman | Gestión Empresarial | Coefficiente de correlación | 1.000               | ,390*        |
|                 |                     | Sig. (bilateral)            |                     | 0.033        |
|                 |                     | N                           | 30                  | 30           |
|                 | Capacitación        | Coefficiente de correlación | ,390*               | 1.000        |
|                 |                     | Sig. (bilateral)            | 0.033               |              |
|                 |                     | N                           | 30                  | 30           |

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

“

El análisis de contenido en la Tabla 13 se enfoca en la relación entre la gestión empresarial y la capacitación, utilizando el coeficiente de compensación de Spearman para esta evaluación. Los resultados indicaron un coeficiente de 0.390, lo que representa una compensación positiva de magnitud moderada entre la gestión empresarial y la capacitación. Este coeficiente sugiere una relación directa entre cómo se lleva a cabo la gestión en la empresa y la eficacia de las actividades de capacitación de los empleados. Se observó una significancia bilateral de 0.033, que es inferior al umbral común aceptado de 0.05. Este valor de significancia demuestra que la competencia entre la gestión empresarial y la capacitación no es una coincidencia, sino que es estadísticamente significativa. Así, se puede concluir con seguridad que hay una relación directa y significativa entre la gestión empresarial y la capacitación de los empleados en la empresa “Las Águilas SRL” en Cajamarca durante el año 2022.

## **CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.**

### **4.1. Discusión.**

En la investigación se determinó que existe una correlación positiva mediana entre la gestión empresarial y la productividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”. Asimismo, se cuenta con una significancia de 0,030 menor a 0,05, esto quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa, la cual indica que existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la productividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022. Estos resultados se asemejan con Cancino (2022) el cual en los resultados de su investigación tuvo una correlación de Pearson de 0.624, con el sig. (bilateral) de 0.002 menor a 0.05, lo cual se rechazó la hipótesis nula concluyendo que existe una relación alta entre la Gestión empresarial y la productividad operativa.

Por otro lado, estos resultados de la hipótesis general también se asemejan con Prada et al. (2020) la cual observó una correlación de Pearson de 0.624, con un valor p de 0.002 lo cual es menor a 0.05 lo que lleva a rechazar la hipótesis nula. Esto sugiere una fuerte relación entre un clima laboral positivo y una mayor productividad, Además, también se ha evidenciado que los resultados guardan similitud con Quispe (2017) el cual tuvo como resultados, la prueba de de Somers, donde la Significancia aproximada (Sig. Aproximada =0.023) es inferior al umbral de significancia establecida ( $\alpha = 0.05$ ), lo cual proporciona evidencia suficiente para sostener que hay una relación positiva.

Esto significa que a medida que la gestión empresarial mejora o se vuelve más efectiva, la productividad de los colaboradores tiende a aumentar de manera proporcional.

Esta observación sugiere que la forma en que se gestionan los recursos, las estrategias y los procesos dentro de la empresa influyen de manera significativa en la eficiencia y el rendimiento de los empleados.

Con respecto al primer objetivo específico se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0,410\* determinado que existe una correlación positiva mediana entre la gestión empresarial con la dimensión Eficacia, además tiene una significancia de 0,024 el cual es menor a 0,05, esto quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa, la cual indica que existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la eficacia. Estos resultados se asemejan con Quiñonez (2018), puesto que en su trabajo se evidenció ( $\rho=0,492$ ), la cual implica una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y la Eficacia de la Productividad, lo cual quiere decir que una mejor Gestión Administrativa contribuye a mejorar la Eficacia.

Para el segundo objetivo específico se comprobó un coeficiente de correlación de Spearman 0.420, determinado que existe una correlación positiva mediana entre la gestión empresarial con la dimensión Eficiencia, además tiene una significancia de 0,021 el cual es menor a 0,05, esto quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa, la cual indica que existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la efectividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022. Estos resultados guardan relación con Quiñonez (2018), la cual encontró en su investigación que existe relación directa media y significativa ( $\rho=0,512$ ) entre la Gestión Administrativa y la Efectividad de la Productividad Laboral.

En cuanto al tercer objetivo específico se comprobó que hay una correlación positiva mediana entre la gestión empresarial con la dimensión Satisfacción Laboral, además de que presenta una significancia de 0,029 el cual es menor a 0,05, esto quiere decir que se acepta la hipótesis alterna, la cual indica que existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la satisfacción laboral colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022. Estos resultados se asemejan con Leonardo (2018), la cual tuvo como resultado un análisis de regresión múltiple, adaptado para incluir estas tres variables (Cultura Organizacional, Satisfacción, y Eficiencia) mostró que las juntas explican un 75% de la variación en la eficiencia laboral (R cuadrado ajustado de 0.75), destacando la relevancia de la cultura organizacional en la ecuación. de Chi-cuadrado, con un valor ajustado de 2,341. Estos hallazgos resaltan la importancia crítica de una cultura organizacional sólida, junto con la satisfacción y el compromiso de los empleados, como factores clave para mejorar la eficiencia en entornos laborales.

Para el cuarto objetivo específico se comprobó un coeficiente de correlación de Spearman de 0,390, determinado que existe una correlación positiva mediana entre la gestión empresarial con la dimensión Capacitación, además de que presenta una significancia de 0,033 el cual es menor a 0,05, esto quiere decir que se acepta la hipótesis alterna , la cual indica que existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la capacitación de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022. Estos resultados guardan relación Pretel y Rodríguez (2019) el cual en su trabajo obtuvieron que existe relación entre los procesos administrativos y la productividad laboral, ya que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.984, y el nivel de significancia bilateral es Sig= 0,000 muestra que sig.

es menor a 0.05, lo que permite señalar que la relación es significativa entre el proceso administrativo y la productividad laboral.

Los resultados que han llegado a tener , han permitido comparar y medir la información obtenida en las bases teóricas utilizadas como fundamentación teórica de esta investigación, con respecto a la gestión empresarial y sus respectivas dimensiones pues en este estudio se analizó y proceso los datos obtenidos de los colaboradores para poder determinar el grado en que se relaciona esta variable con relación a la circunstancias que se da en la empresa, donde con respaldo de estas teorías se encontró que la gestión empresarial y la productividad tiene una correlación positiva mediana . En este sentido cabe mencionar, que, en cuanto a la gestión empresarial, el gerente de la empresa puede mejorar la productividad de los colaboradores, logrando así que la empresa sea más competitiva en el mercado. Ello coincide con que la definición de gestión empresarial de Pin (2023), donde indica que es aquella actividad ejercida por la persona al mando de la empresa que mejora la productividad y por ende la competitividad de las empresas o negocios.

De igual manera dichos resultados han permitido comparar y contrastar la información obtenida en las bases teóricas con respecto a la Productividad Laboral la cual es definida como un concepto utilizado para medir la eficacia del trabajador y se calcula como el valor de la producción, producida por un trabajador, por unidad de tiempo, como una hora (Almeida,2014).Ello coincide con lo planteado en esa investigación porque se considera la importancia de la eficacia como uno de las dimensiones para la variable de productividad porque permite que los colaboradores puedan desarrollar sus funciones de acuerdo a los

objetivos establecidos en la organización de manera óptima , en este sentido cabe mencionar que en la investigación se encontró una correlación positiva mediana entre la gestión empresarial y la productividad, así mismo, se cuenta con una significancia de 0,030 menor a 0,05, esto quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa, la cual indica que existe una relación positiva y significativa entre la gestión empresarial y la productividad percibiendo que aún la empresa Las Águilas S.R.L debe de tener mejoras estrategias en su gestión para aumentar la productividad en su personal.

Además de los problemas para entrevistar a la gente y el lío de manejar el tiempo, nos encontramos con que la tecnología no siempre estaba de nuestro lado. Habíamos planeado usar una plataforma en línea para recopilar las respuestas de las encuestas, pero hubo veces en que la conexión a Internet en la empresa no era la mejor. Esto significó que algunas respuestas tardaron más en llegar o se perdieron en el camino.

En cuanto a las limitaciones del estudio, se enfrentaron ciertos desafíos. Uno de los principales fue la dificultad de entrevistar a todos los empleados de Las Águilas S.R.L., ya que muchos de ellos se encontraban en constantes viajes laborales. Sin embargo, este obstáculo se superó gracias a la colaboración de uno de los propietarios de la empresa, quien facilitó el acceso a los empleados debido a su fuerte relación amical con el investigador. Esta intervención permitió obtener una muestra representativa y significativa para el estudio.

Además, otro desafío importante fue la gestión del tiempo, dada la necesidad de equilibrar las responsabilidades familiares y laborales con el desarrollo de la investigación. Para superar esta limitación, se implementaron estrategias de organización y planificación eficaz, como establecer un cronograma de trabajo realista y dedicar bloques de tiempo

específicos para la investigación. Esta planificación permitió la finalización exitosa del proyecto dentro del plazo establecido.

Otra limitación significativa en este estudio fue el acceso limitado a la información delicada (informes, datos históricos, trabajadores) de la empresa Las Águilas S.R.L., lo cual era esencial para realizar un análisis comparativo a lo largo del tiempo y ver como la empresa está evolucionando. Esta limitación se debió principalmente a políticas de privacidad y seguridad de la información de la empresa. Para superar este obstáculo, se recurrió a entrevista con uno de los hijos del dueño de la empresa puesto que se tiene afinidad y buena amistad desde hace años, por lo tanto se ofreció información cualitativa valiosa que ayudó a entender las tendencias y cambios en la gestión empresarial y la productividad a lo largo del tiempo.

#### **4.2. Conclusiones.**

En la presente investigación se logró dar a conocer la relación que existe entre la Gestión Empresarial y la Productividad a través de la Prueba de correlación de  $\rho$  (rho) de Spearman, donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,522, determinado que existe una correlación positiva considerable entre la gestión empresarial y la productividad. Así mismo, se cuenta con una significancia de 0,003 menor a 0,05, esto quiere decir que se acepta la hipótesis alternativa, la cual indica que existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la productividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022.

De acuerdo con al Objetivo Específico 1: Se determinó que existe un coeficiente de Spearman de 0,410 determinando una correlación positiva mediana entre la gestión

empresarial con la dimensión Eficacia de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L.

De acuerdo con al Objetivo Específico 2: Se determinó que existe una correlación de Spearman de 0,420, determinado una correlación positiva mediana entre la gestión empresarial con la dimensión Eficiencia de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L.

De acuerdo con al Objetivo Específico 3: Se determinó un coeficiente de correlación de Spearman de 0,400, determinado que existe una correlación positiva mediana entre la gestión empresarial con la dimensión Satisfacción Laboral de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L.”.

De acuerdo con el Objetivo Específico 4: Se determinó un coeficiente de correlación de Spearman de 0,390, determinando que existe una correlación positiva mediana entre la gestión empresarial con la dimensión Capacitación de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L.”.

Por último, en recomendaciones para llevar una adecuada gestión de la empresa se debe buscar tener una mejor comunicación interna para que esta sea más eficiente y pueda de esa manera existir una comunicación fluida entre el trabajador y el jefe, generando así un ambiente laboral en la cual se minimicé los problemas que puedan darse en el desarrollo de las funciones de los trabajadores logrando mejorar la productividad de la empresa puesto que según los resultados aún hay diferentes brechas por mejorar.

Asimismo, se sugiere que la empresa aumente la participación de los trabajadores a través de crear el desarrollo de actividades motivacionales en el trabajo para una mejor

“

gestión, tales como: organizar paseos, realizar dinámicas grupales, representaciones teatrales, entre otras actividades. En las cuales los trabajadores logren expresar sus ideas libremente para poder enfocarse en su desarrollo personal y profesional.

## REFERENCIAS

- Almeida, Y. (2014). *Análisis en el nivel de control documental y su efecto en la productividad laboral del personal en el área administrativa de la empresa “Aerotriunfo, cia ltda”*. Universidad estatal de milagro unidad académica de ciencias administrativas y comerciales. Milagro, Ecuador. Recuperado de:  
<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2666/1/AN%C3%81LISIS%20EN%20EL%20NIVEL%20DE%20CONTROL%20DOCUMENTAL%20Y%20SU%20EFECTO%20EN%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20EN%20EL%20%20C3%81REA%20ADMINISTRATIVA.pdf>
- Acuña, R. (2014). *Dirección Empresarial*. UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN - Facultad de Ciencias Empresariales. Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2014-02239.
- Arraut Camargo L. (2010). *La gestión empresarial como innovación organizacional para la productividad en la empresa*.
- Ahumada,E. y Psiqueo,J. (02 de Junio de 2016). *SCIELO*. Obtenido de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0186-10422016000100127](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422016000100127)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación Administración, Economía, Humanidades*. Colombia: Pearson Educación.

- Pin, B. (2020). *Gestión empresarial y productividad de la microempresa offset popular de manta en el periodo 2015-2020*. Universidad estatal del sur de Manabí “unesum”. Carrera Administración de Empresas. Jipijapa - Manabí - Ecuador.
- Carro, R, y Gonzáles, D (2012). Productividad y competitividad. Facultad de Cs. Económicas y Sociales > Áreas > Administración. Universidad Nacional del Mar del Plata. <http://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/1607>
- Castillo, R. (2009). *La hipótesis en investigación. Contribuciones a las Ciencias Sociales*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/cccss/04/rcb2.html>
- Colmenares, O (2007). Medición de la productividad empresarial. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/wp-content/uploads/2007/07/medicion-de-la-productividad-empresarial.pdf>.
- Comunidad Andina de Naciones (2009). *Disposición técnica para la transmisión de datos de estadística de PYME de los países miembros de la Comunidad Andina de Naciones*. Comunidad Andina de Naciones, Secretaria General. Lima: Publicaciones CAN.
- Díaz, A, y Pilcón, F (2019). Características de la gestión empresarial en las Mypes de la ciudad de Cajamarca, año 2019. Facultad de Negocios. Universidad Privada del Norte.
- Espinoza, V. (2018). *Modelo de gestión empresarial y la incidencia en la productividad de la empresa diamante negro del Cantón Pelileo de la provincia de Tungurahua*. Facultad de dirección de empresas carrera de administracion de empresas y negocios. Ambato-Ecuador.

Belapatiño, V., Grippa, F., & Perea, H. (2017). Perú-Informalidad laboral y algunas propuestas para reducirla. Lima: Observatorio Económico.

<https://www.bbvaresearch.com/wp-content/uploads/2017/01/Observatorio-informalidad-laboral.pdf>

Fernández, M. (19 de Septiembre de 2019). *ORH5*. Obtenido de <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-politica-de-responsabilidad-social-de-una-compania-aumenta-la-motivacion-y-la-productividad-de-sus-equipos.html>

Gutiérrez J., Asprilla E. y Gutiérrez J. *Emprendimiento e investigación en la escala de la formación profesional y la invocación empresarial en Colombia*.

Hernández, Fernández y Baptista (2014). Metodología de la investigación.

Hernández, R. Fernández, C y Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México D.F: McGraw-Hill.

Medina Fernández de Soto J. *Modelo integral de productividad aspectos importantes para su implementación*.

Marcial, V. (2020). Los 4 puntos básicos de la gestión empresarial. Cursos Femsas.es. [Documento en línea] Disponible en: <https://www.cursosfemxa.es/blog/4-puntos-basicos-gestion-empresarial>.

Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial equilibrando objetivos y valores*. Ediciones Diáz de Santos.S.A.MADRID-ESPAÑA.

Barbosa, M. (2018). Capacitación y posición social de los empleados públicos de la ciudad de México a comienzos del siglo XX. *Historia mexicana*, 68(2), 747-783.

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-65312018000400747](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-65312018000400747)

Tipian, M., Tarazona, M., Alanya, J., & Nuñez, G. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú SA en Los Olivos-Perú. *Revista de Ciencias Sociales* (Ve), (5), 210-219.  
<https://www.redalyc.org/journal/280/28071845017/28071845017.pdf>

Moher, D. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and MetaAnalyses: The PRISMA Statement. *Annals of Internal Medicine*.

Muro J. (2008). *Las empresas constructoras y la maquinaria*. Madrid.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Stress at Work*.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf)

Díaz, E., y Díaz, K. (2021). Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México. *Región y sociedad*, 33. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-39252021000100103](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252021000100103)

Ortiz Rojas, W. y Pérez Uribe, R. *Efectos de la gestión organizacional en la rentabilidad en pymes*.

Weihrich, H. y Koontz, H. (2014). *"Management: A Global Perspective"*. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books/about/Management.html?id=QUdmPgAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Management.html?id=QUdmPgAACAAJ&redir_esc=y)

Rojas, M., Jaimes, L., Caba, A. y Valencia, M. (2018). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*. Revista Espacios. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>

Paredes, D. (2017). *Influencia del clima laboral en la productividad del área de operaciones del Banco de Crédito, agencia El Quinde Cajamarca*. Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, Perú.

Pretel, R. y Rodríguez, S. (2019). *Gestión de procesos administrativos y su relación con la productividad laboral en la empresa Servicios Automotrices del Norte, Cajamarca 2019*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/30869>

Polanía D. (2012). *Corrupción y malos manejos*.

Pita, S. y Pérgera, S. (27 de Mayo de 2002.). *Fisterra*. Obtenido de [http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti\\_cuali/cuanti\\_cuali.asp](http://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali.asp)

Quiñonez, R. (2018), *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo*. Obtenido de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30144/qui%C3%B1onez\\_hr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30144/qui%C3%B1onez_hr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Quispe H. (2017). *Relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado, Cajamarca 2017*. Universidad Privada del Norte. Cajamarca-Perú.

- Romero L. (xxxx). *Competitividad y productividad en empresas familiares PYMES*.
- Jancco, W., & Roque, Y. (2021). Influencia de la gestión empresarial en la productividad de la Empresa EGEMSA SA periodos 2018 al 2020. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89648/Jancco\\_QWJ-Roque\\_AY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89648/Jancco_QWJ-Roque_AY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- RescueTime. (2019). The State of Work Report 2019. <https://www.rescuetime.com/state-of-work/2019>
- Sacristán, F. (2005). *Orden y Limpieza en el puesto de trabajo*. Madrid, España: Fundación Confederal. Repositorio académico de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Prada, R., Rueda, M., y Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*, 41(45), 57-75. <http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- Cerón, Á. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biumar*, 4(1), 134-146. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/article/view/2331>
- Favela, M., Escobedo, M., Romero, R., y Hernández, J. (2019). Herramientas de manufactura esbelta que inciden en la productividad de una organización: modelo conceptual propuesto. *Revista lasallista de investigación*, 16(1), 115-133. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-44492019000100115&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1794-44492019000100115&script=sci_arttext)

Campos Sonco, J. D. R., & Saavedra Velasco, V. Propuesta de mejora para incrementar la eficiencia de las operaciones de almacén utilizando la metodología de mejora continua en la empresa Importaciones y Distribuciones Wilon SAC en Lima Metropolitana.

Albornoz, M., & Caldua Puente, J. (2018). La gestión empresarial y la productividad del Aserradero Gómez de la ciudad de Huaraz en el 2018.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26134>

Meléndez, J., y Bardales, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1510-1523.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>

Chiavenato, I. (2000). Introducción a la teoría general de la administración. Mc Graw Hill.

Drucker, P. (1999). Los desafíos de la gestión para el siglo XXI. Editorial Norma.

Hernández, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas.  
<http://repositorio.uac.edu.co/handle/11619/1628>

Araneda, R. (2010). Muestreo censal canino en la ciudad de puerto natales (doctoral dissertation, universidad de magallanes).  
[http://www.umag.cl/biblioteca/tesis/bahamonde\\_araneda\\_2010.pdf](http://www.umag.cl/biblioteca/tesis/bahamonde_araneda_2010.pdf)

Mora, L., Duran, M., & Zambrano, J.(2016). Consideraciones actuales sobre gestión empresarial. Domino de las Ciencias, 2(4), 511-520.  
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/276>

Sánchez Palmer, D. (2021). La influencia de la gestión empresarial en la productividad

laboral en la empresa Autoservicios El Centro Bagua Grande, 2021.

[https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9301/S%c3%a1nchez%](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9301/S%c3%a1nchez%20Palmer%2c%20Dante%20Denny%20Bennetht.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[20Palmer%2c%20Dante%20Denny%20Bennetht.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9301/S%c3%a1nchez%20Palmer%2c%20Dante%20Denny%20Bennetht.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Núñez, M., Mercado P., y Garduño, K. (2021). Validez de un instrumento para medir capital

intelectual en empresas. Investigación administrativa, 50(128).

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782021000200004&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-76782021000200004&script=sci_arttext)

Leonardo, G. (2018). La satisfacción laboral y su relación con la productividad laboral en la

Empresa Novaplaza, Huaraz-2018.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29055>

Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & López, L. (2021). Estudios

transversales. Revista de la facultad de medicina humana, 21(1), 179-185.

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000100179&script=sci_arttext)

[05312021000100179&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000100179&script=sci_arttext)

Saíz, J. (xxxx). *Ética, capital intelectual y gestión del conocimiento INEI datos de la MYPS*

2020.

Saiz Álvares, J. y Olalla Caballero, B. (xxxx). *Gestión del conocimiento y sistemas de calidad*

*en los clusters de empresas familiares.*

Saucedo, M. (2017). *Propuesta y diseño de mejora en la gestión logística de la empresa*

*inversiones El Amaro SRL.* Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.

Universidad Nacional del Altiplano. (2018). La planificación estratégica y su relación con la  
gestión empresarial.

<https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/8003/BM1>

051.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Varela, M (2020 ). *CURSOSFEMXA.ES*. Obtenido de <https://www.cursosfemxa.es/blog/4-puntos-basicos-gestion-empresarial>

## ANEXO

### ANEXO N° 1: Cuestionario.

#### ENCUESTA

**Objetivo:** La presente encuesta tiene como objetivo recolectar información sobre la gestión empresarial y su relación con la productividad en la empresa Las Águilas S.R.L. en Cajamarca 2022.

La misma, es de carácter anónimo y confidencial. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa que considere correcta.

|                        |           |                   |   |                          |                           |
|------------------------|-----------|-------------------|---|--------------------------|---------------------------|
| <b>Muy<br/>acuerdo</b> | <b>de</b> | <b>De acuerdo</b> | <b>Ni de acuerdo<br/>Ni en<br/>desacuerdo</b> | <b>En<br/>desacuerdo</b> | <b>Muy<br/>desacuerdo</b> |
| <b>5</b>               |           | <b>4</b>          | <b>3</b>                                      | <b>2</b>                 | <b>1</b>                  |

| N°                                     | ÍTEMS   | ESCALA   |          |          |          |          |
|--|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| <b>VARIABLE 1: GESTIÓN EMPRESARIAL</b> |   |          |          |          |          |          |
| <b>Dimensión: planeación</b>           |   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 1                                      | ¿Se encuentra de acuerdo con la visión de la empresa?                                 |          |          |          |          |          |
| 2                                      | ¿Se encuentra de acuerdo con la Misión de la empresa?                                 |          |          |          |          |          |
| 3                                      | ¿Se encuentra de acuerdo con el plan estratégico?                                     |          |          |          |          |          |
| 4                                      | ¿Se encuentra de acuerdo con las estrategias de trabajo tomadas por los directivos?   |          |          |          |          |          |
| <b>Dimensión: organización</b>         |   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 5                                      | ¿En la empresa se hacen análisis periódicos para determinar puntos fuertes o débiles? |          |          |          |          |          |
| 6                                      | ¿La empresa valora su trabajo?  |          |          |          |          |          |
| 7                                      | ¿La empresa crea estrategias para optimizar el servicio brindado?                     |          |          |          |          |          |
| <b>Dimensión: dirección</b>            |   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 8                                      | ¿Se logra cumplir con los servicios a tiempo?   |          |          |          |          |          |
| 9                                      | ¿Considera que la estructura de la empresa es competitiva en el mercado?              |          |          |          |          |          |
| 10                                     | ¿En la empresa se cuenta con un plan para la toma de decisiones?                      |          |          |          |          |          |
| 11                                     | ¿Participa en la toma de decisiones?  |          |          |          |          |          |

|  |   |               |          |          |          |          |
|--|---|---------------|----------|----------|----------|----------|
| 12                                     | ¿La empresa cuenta con políticas de mejora continua respecto al servicio que presta?                            |               |          |          |          |          |
| <b>Dimensión: control</b>              |   | <b>1</b>      | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 13                                     | ¿Maneja un control de inventario de materiales?   |               |          |          |          |          |
| 14                                     | ¿La empresa monitorea su trabajo regularmente?  |               |          |          |          |          |
| 15                                     | ¿Cada empleado sabe realizar su trabajo sin dificultades de acuerdo a un plan establecido por su jefe superior? |               |          |          |          |          |
| <b>N°</b>                              | <b>ÍTEMS</b>  | <b>ESCALA</b> |          |          |          |          |
| <b>VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD</b>       |   |               |          |          |          |          |
| <b>Dimensión: eficacia</b>             |   | <b>1</b>      | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 16                                     | ¿Se realizan las actividades en el tiempo acordado?   |               |          |          |          |          |
| 17                                     | ¿Se ejecutan las actividades programadas?   |               |          |          |          |          |
| 18                                     | ¿Se cumple con cada uno de los procedimientos?  |               |          |          |          |          |
| <b>Dimensión: efectividad</b>          |   | <b>1</b>      | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 19                                     | ¿Las capacitaciones ayudan a realizar eficientemente las actividades?   |               |          |          |          |          |
| 20                                     | ¿Se fijan objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo?                                       |               |          |          |          |          |
| 21                                     | ¿Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión?  |               |          |          |          |          |
| <b>Dimensión: satisfacción laboral</b> |   | <b>1</b>      | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 22                                     | ¿Le gusta el trabajo que desempeña?   |               |          |          |          |          |
| 23                                     | ¿Cuándo realiza de manera eficiente sus funciones recibe algún incentivo?                                       |               |          |          |          |          |
| 24                                     | ¿Está de acuerdo con que su empleador le brinda oportunidades para desarrollarse?                               |               |          |          |          |          |
| 25                                     | ¿Tienes todas las herramientas necesarias para hacer su mejor trabajo?  |               |          |          |          |          |
| <b>Dimensión: capacitación</b>         |   | <b>1</b>      | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 26                                     | ¿La empresa realiza un adecuado diagnóstico de necesidades de capacitación?                                     |               |          |          |          |          |
| 27                                     | ¿Considera que su empleador debe tomar en cuenta sus ideas?   |               |          |          |          |          |
| 28                                     | ¿Está de acuerdo con que le brinden capacitación continua?  |               |          |          |          |          |
| 29                                     | ¿En el primer día de trabajo usted recibió alguna capacitación acerca de sus labores encomendadas?              |               |          |          |          |          |

**ANEXO N° 2: Juicio de Expertos.**

| MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS   |   |         |    |               |
|--|---|---------|----|---------------|
| Título de la investigación:  | GESTIÓN EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA “LAS ÁGUILAS S.R.L.” DE CAJAMARCA 2022               |         |    |               |
| Línea de investigación:  |   |         |    |               |
| Apellidos y nombres del experto:   | Cáceres Iglesias Paulo César  |         |    |               |
| El instrumento de medición pertenece a la variable:  | Gestión Empresarial y Productividad   |         |    |               |
| Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio. |   |         |    |               |
| Ítems  | Preguntas   | Aprecia |    | Observaciones |
|  |   | SÍ      | NO |               |
| 1  | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?  | X       |    |               |
| 2  | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?                                 | X       |    |               |
| 3  | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?                                   | X       |    |               |
| 4  | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?                         | X       |    |               |
| 5  | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?  | X       |    |               |
| 6  | ¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?   | X       |    |               |
| 7  | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?     | X       |    |               |
| 8  | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?                                   | X       |    |               |
| 9  | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?   | X       |    |               |
| 10   | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?  | X       |    |               |
| 11   | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | X       |    |               |
| Sugerencias:   |   |         |    |               |
| Firma del experto:   |   |         |    |               |
|   |   |         |    |               |
| Paulo César Cáceres Iglesias   |   |         |    |               |

**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

|  |  |
|--|--|
| <b>Título de la investigación:</b>                         | GESTIÓN EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA “LAS ÁGUILAS S.R.L.” DE CAJAMARCA 2022. |
| <b>Línea de investigación:</b>                             | Gestión empresarial  |
| <b>Apellidos y nombres del experto:</b>                    | MCs. Econ. Carrillo Carranza Liliana   |
| <b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b> | Gestión Empresarial  |

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

| Ítems | Preguntas   | Aprecia |    | Observaciones                                |
|-------|---|---------|----|--|
|       |   | SÍ      | NO |  |
| 1     | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?  | x       |    |  |
| 2     | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?                                 | x       |    | En la gran mayoría                           |
| 3     | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?                                   | x       |    |  |
| 4     | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?                         | x       |    | En gran manera, pero debería existir ajustes |
| 5     | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?  | x       |    |  |
| 6     | ¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?   | x       |    |  |
| 7     | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?     | x       |    | En algunas                                   |
| 8     | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?                                   | x       |    |  |
| 9     | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?   | x       |    |  |
| 10    | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?  | x       |    |  |
| 11    | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | x       |    |  |

**Sugerencias:**

Se utilizan las 4 partes del proceso administrativo, sin embargo, no queda claro porqué aisladamente se coloca la dimensión personal, no tiene sentido  
Homogenizar el número de preguntas

**Firma del experto:**



Carrillo Carranza Liliana

**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

|  |  |
|--|--|
| <b>Título de la investigación:</b>                         | GESTIÓN EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA “LAS ÁGUILAS S.R.L.” DE CAJAMARCA 2022. |
| <b>Línea de investigación:</b>                             | Gestión empresarial  |
| <b>Apellidos y nombres del experto:</b>                    | MCs. Econ. Carrillo Carranza Liliana   |
| <b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b> | Productividad  |

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “x” en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

| Items | Preguntas   | Aprecia |    | Observaciones  |
|-------|---|---------|----|--|
|       |   | SÍ      | NO |  |
| 1     | ¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?  | x       |    |  |
| 2     | ¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?                                 | x       |    |  |
| 3     | ¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?                                   | x       |    |  |
| 4     | ¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?                         |         | x  | Se debe revisar las preguntas para algunos indicadores     |
| 5     | ¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?  | x       |    |  |
| 6     | ¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?   |         | x  | Volver a revisar   |
| 7     | ¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?     |         | x  | Tiene falencias  |
| 8     | ¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?                                   |         | x  | Existen preguntas que no se relacionan con los indicadores |
| 9     | ¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?   | x       |    |  |
| 10    | ¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?  | x       |    |  |
| 11    | ¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos? | x       |    |  |

**Sugerencias:**

Homogenizar la redacción de la pregunta, en algunas se pregunta directamente en otras se usa el usted  
 Pregunta de eficiencia y efectividad no tienen relación

**Firma del experto:**


Carrillo Carranza Liliana

### ANEXO N° 3: Operacionalización de las Variables.

**Tabla 8:**  
*Operacionalización de las variables*

| <i>Variable</i>        | <i>Definición conceptual</i>   | <i>Dimensión</i>     | <i>Indicadores</i>       |
|------------------------|--|----------------------|--------------------------|
| Gestión<br>Empresarial | Es la actividad ejercida por la persona al mando de la empresa que mejora la productividad y por ende la competitividad de las empresas o negocios.                              | Planeación           | Misión                   |
|                        |  |                      | Visión                   |
|                        |  |                      | Objetivos                |
|                        |  | Organización         | Selección del personal   |
|                        |  | Dirección            | Comunicación             |
|                        |  | Control              | Rentabilidad             |
|                        |  |                      | Avances de los objetivos |
| Productividad          | Es la relación entre productos e insumos, haciendo de este indicador una medida de la eficiencia. Con el cual la organización utiliza sus recursos para producir bienes finales. | Eficacia             | Calidad del recurso      |
|                        |  | Efectividad          | Mayor rentabilidad       |
|                        |  | Satisfacción laboral | Incentivos               |
|                        |  | Capacitación         | Capacitación             |
|                        |  | Satisfacción laboral | Adelanto en los procesos |



| TÍTULO “ LA GESTIÓN EMPRESARIAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA LAS AGUILAS S.R.L. EN EL DISTRITO DE CAJAMARCA, 2022”.                  |  |   |  |                      |  |
|--|--|---|--|----------------------|--|
| Problema   | Objetivos  | Hipótesis   | Variables y Dimensiones                |                      | Metodología  |
| Problema General   | Objetivo General   | Hipótesis General   | Variable                               | Dimensiones          | Tipo de Investigación  |
| ¿Cuál es la relación entre la gestión empresarial y la productividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca - 2022?           | Determinar la relación que existe entre la gestión empresarial y la productividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022.          | H1: Existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la productividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.2022. | <b>Variable 1. Gestión Empresarial</b> | Planeación           | <b>De Fin : Básica</b><br><b>Enfoque: Cuantitativa</b><br><b>Diseño: No Experimental</b><br><b>Alcance : Correlacional</b> |
|  |  |   |  | Organización         |  |
| <b>Preguntas Específicas</b>   | <b>Objetivos Específicos</b>   | <b>Hipótesis Específicas</b>  |  | Dirección            | <b>Población y Muestra</b>   |
| ¿Qué relación existe entre la gestión empresarial y la eficacia de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca - 2022?                | - Determinar la relación que existe entre la gestión empresarial y la eficacia de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022.             | H1: Existe una relación postiva entre la gestión empresarial y la eficacia de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022.            |  | Control              | Población: Trabajadores de la empresa Las águilas  |
| ¿Qué relación existe entre la gestión empresarial y la efectividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca - 2022?             | - Determinar la relación que existe entre la gestión empresarial y la efectividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022.          | Existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la efectividad de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.            | <b>Variable 2. Productividad</b>       | Eficacia             | Muestra: 30 trabajadores   |
| -¿Qué relación que existe entre la gestión empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022? | - Determinar la relación que existe entre la gestión empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022. | Existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.   |  | Efectividad          | <b>Recolección de Datos</b>  |
| - ¿Qué relación que existe entre la gestión empresarial y la capacitación de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022?        | - Determinar la relación que existe entre la gestión empresarial y la capacitación de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca 2022.         | Existe una relación positiva entre la gestión empresarial y la capacitación de los colaboradores en la empresa “Las Águilas S.R.L”, Cajamarca-2022.           |  | Satisfacción laboral | <b>Técnica :Encuesta</b>   |
|  |  |   |  | Capacitación         | <b>Instrumento: Cuestionario</b>   |
|  |  |   |  |                      | <b>Análisis de Datos</b>   |
|  |  |   |  |                      | Coefficiente de Spearman   |
|  |  |   |  |                      | Excel y SPSS   |