



**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

INCIDENCIA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN EL DESARROLLO DE MYPES  
DEL SUBSECTOR ACUICULTURA EN LA PROVINCIA DE COTABAMBAS,  
REGIÓN DE APURÍMAC

**Línea de investigación:**

**Desarrollo Empresarial**

Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Administración

**Autor:**

Hurtado Totocayo, Nicolas

**Asesora:**

Bazán Briceño, José Luis

(ORCID: ORCID-0000-0001-8604-3260)

**Jurado:**

Vigo Sánchez, Gudelia Domitila

Mandujano Mieses, Willy Víctor

Andrades Sosa, José Ignacio

**Lima - Perú**

**2023**

## Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:	<a href="#">2A_HURTADO_TOTOCAYO_NICOLAS_MAESTRÍA_2022.docx</a>
Fecha del Análisis:	24/10/2022
Analizado por:	Astete Llerena, Johnny Tomas
Correo del analista:	jastete@unfv.edu.pe
Porcentaje:	25 %
Título:	INCIDENCIA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN EL DESARROLLO DE LA MYPES DEL SUBSECTOR ACUICULTURA EN LA PROVINCIA DE COTABAMBAS, REGIÓN DE APURÍMAC
Enlace:	<a href="https://secure.arkund.com/view/140626486-129625-885193#/">https://secure.arkund.com/view/140626486-129625-885193#/</a>



---

DRA. MIRIAM LILIANA FLORES CORONADO  
JEFA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**“INCIDENCIA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN EL DESARROLLO DE LA  
MYPES DEL SUBSECTOR ACUICULTURA EN LA PROVINCIA DE  
COTABAMBAS, REGIÓN DE APURÍMAC”**

Línea de investigación:

Desarrollo Empresarial

Tesis para optar el grado académico de:

Maestro en Administración

Autor:

Hurtado Totocayo, Nicolas

Asesor:

Bazán Briceño, José Luis

ORCID-0000-0001-8604-3260

Jurado:

Vigo Sánchez, Gudelia Domitila

Mandujano Mieses, Willy Víctor

Andrades Sosa, José Ignacio

Lima – Perú

2023

## **DEDICATORIA**

A Dios por darme la fuerza para nunca darme por vencido.

A mis padres por ser mi ejemplo de lucha constante.

Y en especial a mis hijos Richard y Ángela.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi especial reconocimiento para los distinguidos Miembros del Jurado:

Dra. Vigo Sánchez, Gudelia Domitila

Dr. Mandujano Mieses, Willy Víctor

Mg. Andrades Sosa, José Ignacio

Por su criterio objetivo en la evaluación de este trabajo de investigación.

Asimismo, mi reconocimiento para mi asesor:

Mg. José Luis Bazán Briceño

Por las sugerencias recibidas para el mejoramiento de este trabajo.

Muchas gracias para todos.

## ÍNDICE

CARATULA.....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE.....	iv
INDICE DE TABLAS .....	vii
INDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN .....	xv
ABSTRACT.....	xvi
I. INTRODUCCION.....	1
1.1.Planteamiento del problema.....	2
1.2.Descripción del problema .....	4
1.3.Formulación del problema .....	11
1.3.1. Problema general .....	11
1.3.2. Problemas específicos.....	11
1.4.Antecedentes .....	12
1.4.1. Antecedentes Nacionales .....	12
1.4.2. Antecedentes Internacionales.....	14
1.5.Justificación de la investigación .....	16
1.6.Limitaciones de la investigación.....	18
1.7.Objetivos.....	18
1.7.1. Objetivo general.....	18
1.7.2. Objetivos específicos .....	18

1.8.Hipótesis .....	19
1.8.1. Hipótesis general.....	19
1.8.2. Hipótesis específicas .....	19
II. MARCO TEÓRICO.....	20
2.1.Marco conceptual.....	20
2.1.1. MYPE (Micro y Pequeña Empresa) .....	20
2.1.2. Acuicultura.....	20
2.1.3. Cultura organizacional .....	21
2.1.4. Administrar .....	21
2.1.5. Competitividad.....	21
2.1.6. Desarrollo Sostenido .....	22
2.2.Estado del arte.....	22
2.2.1. Gestión Empresarial.....	22
2.2.2. Desarrollo de MYPES.....	24
2.2.3. Proceso gerencial. ....	25
2.2.4. Gestión de innovación.....	25
2.2.5. Gestión del talento humano .....	26
2.2.6. Gestión financiera .....	26
2.2.7. Toma de decisiones.....	27
2.2.9. Desarrollo de las MYPES. ....	28
2.2.10. Efectividad .....	28
2.2.11. Rentabilidad de las MYPES.....	29

2.2.12. Calidad de los servicios .....	29
2.2.13. Competitividad.....	29
III. MÉTODO .....	31
3.1. Tipo de investigación.....	31
3.2. Población y muestra.....	32
3.3. Operacionalización de las variables.....	33
3.4. Instrumentos.....	34
3.5. Procedimientos.....	34
3.6. Análisis de datos .....	35
3.7. Consideraciones éticas .....	35
IV. RESULTADOS.....	36
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	82
VI. CONCLUSIONES .....	84
VII. RECOMENDACIONES.....	87
VIII. REFERENCIAS.....	89
IX. ANEXOS .....	95
Anexo A. Matriz de Consistencia.....	96
Anexo B. Instrumento de recolección de datos .....	97
Anexo C. Ficha de validación de Instrumento por juicio de expertos .....	101

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Derechos otorgados al 2019.....	7
Tabla 2 Operacionalización de las variables.....	33
Tabla 3 Correlación entre la gestión empresarial y el desarrollo de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.....	36
Tabla 4 Correlación entre gestión empresarial y el crecimiento económico de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.....	37
Tabla 5 Correlación entre gestión empresarial y la efectividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.....	38
Tabla 6 Correlación entre la gestión empresarial y la competitividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.....	39
Tabla 7 ¿La implementación de planes a largo plazo contribuye de manera significativa al éxito y expansión de las MYPES en acuicultura?.....	40
Tabla 8 ¿Las MYPES que tienen un enfoque claro en sus objetivos tienden a experimentar un mayor desarrollo en el subsector acuícola?.....	41
Tabla 9 ¿La estructura organizativa facilita la coordinación entre diferentes áreas y equipos? .....	42
Tabla 10 ¿La organización actual promueve la colaboración entre diferentes departamentos de la empresa?.....	43
Tabla 11 ¿Una cultura organizacional fomenta la innovación y el trabajo en equipo en la empresa?.....	44
Tabla 12 ¿La retroalimentación constante entre líderes y empleados contribuyen al éxito de la dirección empresarial?.....	45
Tabla 13 ¿El control y monitoreo de indicadores de rendimiento permiten realizar acciones correctivas en la gestión empresarial?.....	46

Tabla 14	¿La falta de un adecuado sistema de control puede llevar a una gestión ineficiente?	47
Tabla 15	¿La retroalimentación regular contribuye positivamente a la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos en la empresa?	48
Tabla 16	¿La retroalimentación recibida ayuda a identificar áreas de mejora de manera efectiva?	49
Tabla 17	¿La falta de información oportuna afecta negativamente la capacidad para realizar el trabajo de manera eficiente?	50
Tabla 18	¿La ausencia de información oportuna puede perjudicar el compromiso de los empleados?	51
Tabla 19	¿Las evaluaciones al personal se utilizan de manera constructiva para brindar oportunidades de desarrollo y promoción dentro de la empresa?	52
Tabla 20	¿Las evaluaciones de resultados son oportunidades para identificar áreas en las que necesito mejorar?	53
Tabla 21	¿La ausencia de información oportuna puede perjudicar el compromiso de los empleados?	54
Tabla 22	¿Se resuelven satisfactoriamente los conflictos que se puedan generar en la empresa?	55
Tabla 23	¿Las capacitaciones del personal se realizan de acuerdo al cronograma de la empresa?	56
Tabla 24	¿Se valora la inversión en el desarrollo de habilidades y conocimientos del personal de la empresa?	57
Tabla 25	¿La empresa proporciona descripciones detalladas de los roles para facilitar la comprensión de las funciones de cada empleado?	58

Tabla 26	¿El conocimiento de las funciones es fundamental para el crecimiento y avance profesional en la empresa? .....	59
Tabla 27	¿Las evaluaciones al personal fomentan una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas? .....	60
Tabla 28	¿Las evaluaciones al personal contribuyen a un mejor entendimiento entre los empleados y sus superiores?.....	61
Tabla 29	¿La dirección de la empresa se compromete activamente a lograr mayores índices de rentabilidad? .....	62
Tabla 30	¿Se busca continuamente nuevas oportunidades y mercados para aumentar la rentabilidad? .....	63
Tabla 31	¿Una inversión en tecnologías de monitoreo y control puede elevar la producción de las MYPES en la acuicultura?.....	64
Tabla 32	¿El acceso a programas de asesoramiento técnico puede ayudar en el desarrollo de las MYPES en la acuicultura?.....	65
Tabla 33	¿Las MYPES con mayores beneficios de bienes y servicios tienen una ventaja competitiva que les permite expandir su mercado .....	66
Tabla 34	¿El crecimiento económico de las MYPES se manifiesta en la capacidad de ofrecer mayores beneficios? .....	67
Tabla 35	¿Cree que su empresa cuenta con un buen posicionamiento frente a la competencia? .....	68
Tabla 36	¿La empresa está preparada para enfrentar desafíos inesperados que podrían afectar su estabilidad? .....	69
Tabla 37	¿La empresa valora y busca constantemente formas de mejorar la eficacia en sus operaciones? .....	70

Tabla 38 ¿Se establecen objetivos realistas y medibles que impulsan la eficiencia en el trabajo?	71
Tabla 39 ¿La empresa tiene sistemas efectivos para monitorear el progreso hacia los resultados programados?	72
Tabla 40 ¿Los líderes de la empresa establecen expectativas realistas y alcanzables para los resultados programados?	73
Tabla 41 ¿Se mide regularmente la satisfacción del cliente y toma medidas basadas en los resultados?	74
Tabla 42 ¿La empresa demuestra una capacidad para resolver problemas de manera rápida y eficaz, lo que influye en la satisfacción del cliente?	75
Tabla 43 ¿La empresa se esfuerza por superar las expectativas del cliente en la calidad de los productos/servicios?	76
Tabla 44 ¿La empresa mantiene una alta consistencia en la calidad de sus productos/servicios a lo largo del tiempo?	77
Tabla 45 ¿Se implementan prácticas eficaces que aumentan la productividad en sus operaciones?	78
Tabla 46 ¿Se promueve un entorno de trabajo que fomenta la colaboración y, en consecuencia, la productividad?	79
Tabla 47 ¿Se le ha añadido valores agregados a los productos que produce su empresa para poder destacar frente a sus competidores?	80
Tabla 48 ¿La diferenciación del bien o servicio contribuye a una mayor retención de clientes a largo plazo?	81

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Evolución de la actividad pesquera peruana en TM (2000 – 2019).....	5
Figura 2 Producción pesquera por categorías en TM, 2019 .....	5
Figura 3 Exportaciones pesqueras por categorías, Valor FOB, 2019 .....	6
Figura 4 Exportaciones de Acuicultura y CHD, Valor FOB, 2019 .....	7
Figura 5 Derechos otorgados por categorías productivas al 2019 .....	8
Figura 6 Regiones con actividades acuícolas.....	10
Figura 7 Evolución de producción de la acuicultura” .....	10
Figura 8 Evolución de exportación de la acuicultura.....	11
Figura 9 ¿La implementación de planes a largo plazo contribuye de manera significativa al éxito y expansión de las MYPES en acuicultura?.....	40
Figura 10 ¿ Las MYPES que tienen un enfoque claro en sus objetivos tienden a experimentar un mayor desarrollo en el subsector acuícola?.....	41
Figura 11 ¿La estructura organizativa facilita la coordinación entre diferentes áreas y equipos? .....	42
Figura 12 ¿La organización actual promueve la colaboración entre diferentes departamentos de la empresa?.....	43
Figura 13 ¿Una cultura organizacional fomenta la innovación y el trabajo en equipo en la empresa?.....	44
Figura 14 ¿La retroalimentación constante entre líderes y empleados contribuyen al éxito de la dirección empresarial? .....	45
Figura 15 ¿El control y monitoreo de indicadores de rendimiento permiten realizar acciones correctivas en la gestión empresarial? .....	46
Figura 16 ¿La falta de un adecuado sistema de control puede llevar a una gestión ineficiente? .....	47

Figura 17	¿La retroalimentación regular contribuye positivamente a la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos en la empresa? .....	48
Figura 18	¿La retroalimentación recibida ayuda a identificar áreas de mejora de manera efectiva? .....	49
Figura 19	¿La falta de información oportuna afecta negativamente la capacidad para realizar el trabajo de manera eficiente?.....	50
Figura 20	¿La ausencia de información oportuna puede perjudicar el compromiso de los empleados?.....	51
Figura 21	¿Las evaluaciones al personal se utilizan de manera constructiva para brindar oportunidades de desarrollo y promoción dentro de la empresa?.....	52
Figura 22	¿Las evaluaciones de resultados son oportunidades para identificar áreas en las que necesito mejorar? .....	53
Figura 23	¿La ausencia de información oportuna puede perjudicar el compromiso de los empleados?.....	54
Figura 24	¿Se resuelven satisfactoriamente los conflictos que se puedan generar en la empresa? .....	55
Figura 25	¿Las capacitaciones del personal se realizan de acuerdo al cronograma de la empresa?.....	56
Figura 26	¿Se valora la inversión en el desarrollo de habilidades y conocimientos del personal de la empresa? .....	57
Figura 27	¿La empresa proporciona descripciones detalladas de los roles para facilitar la comprensión de las funciones de cada empleado?.....	58
Figura 28	¿El conocimiento de las funciones es fundamental para el crecimiento y avance profesional en la empresa? .....	59

Figura 29	¿Las evaluaciones al personal fomentan una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas? .....	60
Figura 30	¿Las evaluaciones al personal contribuyen a un mejor entendimiento entre los empleados y sus superiores? .....	61
Figura 31	¿La dirección de la empresa se compromete activamente a lograr mayores índices de rentabilidad? .....	62
Figura 32	¿Se busca continuamente nuevas oportunidades y mercados para aumentar la rentabilidad?.....	63
Figura 33	¿Una inversión en tecnologías de monitoreo y control puede elevar la producción de las MYPES en la acuicultura?.....	64
Figura 34	¿En tu opinión, la mejora en la inversión en las MYPES está relacionada con un mayor crecimiento económico para las mismas?.....	65
Figura 35	¿Las MYPES con mayores beneficios de bienes y servicios tienen una ventaja competitiva que les permite expandir su mercado .....	66
Figura 36	¿El crecimiento económico de las MYPES se manifiesta en la capacidad de ofrecer mayores beneficios? .....	67
Figura 37	¿Cree que su empresa cuenta con un buen posicionamiento frente a la competencia? .....	68
Figura 38	¿La empresa está preparada para enfrentar desafíos inesperados que podrían afectar su estabilidad? .....	69
Figura 39	¿La empresa valora y busca constantemente formas de mejorar la eficacia en sus operaciones?.....	70
Figura 40	¿Se establecen objetivos realistas y medibles que impulsan la eficiencia en el trabajo?.....	71

Figura 41	¿La empresa tiene sistemas efectivos para monitorear el progreso hacia los resultados programados?.....	72
Figura 42	¿Los líderes de la empresa establecen expectativas realistas y alcanzables para los resultados programados?.....	73
Figura 43	¿Se mide regularmente la satisfacción del cliente y toma medidas basadas en los resultados?.....	74
Figura 44	¿La empresa demuestra una capacidad para resolver problemas de manera rápida y eficaz, lo que influye en la satisfacción del cliente?.....	75
Figura 45	¿La empresa se esfuerza por superar las expectativas del cliente en la calidad de los productos/servicios?.....	76
Figura 46	¿La empresa mantiene una alta consistencia en la calidad de sus productos/servicios a lo largo del tiempo?.....	77
Figura 47	¿Se implementan prácticas eficaces que aumentan la productividad en sus operaciones?.....	78
Figura 48	¿Se promueve un entorno de trabajo que fomenta la colaboración y, en consecuencia, la productividad?.....	79
Figura 49	¿Se le ha añadido valores agregados a los productos que produce su empresa para poder destacar frente a sus competidores?.....	80
Figura 50	¿La diferenciación del bien o servicio contribuye a una mayor retención de clientes a largo plazo?.....	81

## RESUMEN

Según la FAO, la inversión en acuicultura estimulará la economía, aumentará la seguridad alimentaria, mejorará la nutrición y reducirá la pobreza. El propósito de este estudio es determinar si la gestión empresarial incide en el desarrollo de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac, para lo cual se busca dar a conocer la opinión de las personas que trabajan en las MYPES respecto a la gestión empresarial y si consideran que representaría un desarrollo para las empresas de Cotabambas. El método de investigación es un enfoque cuantitativo no empírico y utilizó un método de hipótesis-inferencia. Herramientas utilizadas con el enfoque de MYPES para el desarrollo y gestión de negocios; Se realizaron entrevistas a 30 personas que trabajan para MYPES en Cotabambas; Este es un modelo a escala de Likert que permite a los encuestados la oportunidad de evaluar sus opiniones frente a afirmaciones complejas. De acuerdo con los resultados, se concluye que existe una correlación significativa y positiva entre la "Gestión empresarial" y el "Desarrollo de las MYPES" (Micro y Pequeñas Empresas). El coeficiente de correlación de Spearman de 0,515 indica una fuerte relación entre ambas variables. La significancia bilateral a un nivel de 0,00 sugiere que la probabilidad de que esta correlación sea debido al azar es muy baja.

*Palabras Claves:* Gestión, talento humano, productividad, eficiencia, eficacia

## ABSTRACT

According to the FAO, investment in aquaculture will stimulate the economy, exclude food security, improve nutrition and reduce poverty. The purpose of this study is to determine if business management affects the development of the MYPES of the Aquaculture subsector in the province of Cotabambas, Apurímac region, for which it seeks to publicize the opinion of the people who work in the MYPES regarding to business management and if considering that it would represent a development for the companies of Cotabambas. The research method is a non-empirical quantitative approach and obtained an inference hypothesis method. Tools used with the MYPES approach for business development and management; Interviews were conducted with 30 people who work for MYPES in Cotabambas; This is a Likert scale model that allows respondents the opportunity to evaluate their opinions against complex statements. According to the results, it is concluded that there is a significant and positive connection between "Business Management" and the "Development of MYPES" (Micro and Small Enterprises). Spearman's coefficient of connections of 0.515 indicates a strong relationship between both variables. Two-sided significance at the 0.00 level suggests that the probability that this connection is due to chance is very low.

*Keywords:* Management, human talent, productivity, efficiency, effectiveness

## I. INTRODUCCION

Las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) son unidades económicas que pueden desarrollarse y operar en los campos de la manufactura, comercialización de bienes, prestación de servicios, procesamiento y explotación de minerales. El 93,9% son microempresas (de 1 a 10 empleados), y solo el 0,2% son empresas de pequeña escala (de 1 a 100 empleados), el 5,9% restante son medianas y grandes empresas.

El micro y pequeñas empresas (MYPES) juegan actualmente un rol muy importante en el País, por su labor emprendedora, contribuyendo al PBI, a la generación de empleos, son motores de desarrollo en todas las regiones, desarrolla nuevas empresas, permite la participación de la mujer, etc., en favor del desarrollo económico y social del Perú.

La base de la implementación del desarrollo de las MYPES es la apropiada acción de gerenciar una empresa. La estructura de la unidad comprende el proceso de la gestión de la organización. Asimismo, comprende la gestión del talento humano, el manejo de los recursos económicos y presupuestales y el manejo de recursos materiales del grupo empresarial.

Las micro y pequeñas empresas pueden crecer si cuentan con mecanismos que faciliten y promuevan el acceso a los mercados: sindicatos, compras públicas, mercadeo ,promoción de exportaciones e información; todo esto se puede lograr con una adecuada dirección y gestión empresarial, ejecución de actividades y planificación de recursos,, creando estructuras y organizaciones funcionales que permitan gestionar activamente las actividades empresariales, tomar las decisiones de control más adecuadas, coordinar continuamente todos los elementos y controlar los recursos.

La estructura de desarrollo de la investigación, comprende: Planteamiento del problema, integrado por el planteamiento y formulación del problema, la justificación y

limitaciones de la investigación y los objetivos. Marco teórico, conformado por los antecedentes y marco conceptual. Método, conformado por el tipo de investigación, la población y muestra, la hipótesis, la Operacionalización de variables, el instrumento, los procedimientos y el análisis de datos. Resultados, conformador por la contratación de hipótesis y el análisis e interpretación. Discusión de resultados, conformado por la discusión, conclusiones y recomendaciones. Referencias bibliográficas. Anexos, conformado por la matriz de consistencia, instrumento de recolección de datos

### **1.1. Planteamiento del problema**

La región Apurímac cuenta con un importante número de recursos hídricos entre lagunas, lagunillas, ríos, riachuelos y manantiales con aptitudes inmejorables para el desarrollo de la acuicultura. El inventario realizado por la ONERN determina la existencia de 314 lagunas, 132 ríos, 80 lagunillas y 446 riachuelos. Se cuentan con recursos hidrobiológicos, de especies exóticas con alto nivel comercial como la Trucha arco iris (*Oncorhynchus mykiss*). La provincia de Cotabambas -- Apurímac cuenta con seis distritos, donde existen muchas lagunas y ríos aptas para la crianza de truchas, donde criadores individuales y otras organizaciones se dedican a la producción de truchas; con un sistema de crianza familiar de subsistencia, con falta de tecnología y escasos excedentes para la comercialización. Ello genera que la actividad de crianza de truchas posea escasos márgenes de utilidad a pesar de contar con un mercado y oportunidad de crecimiento.

Según datos del INEI se realizó una estimación de la cantidad demandada de truchas en la Región Apurímac, la cual muestra que se incrementará de 125,693.93 kg en el 2011 a 252,326.69 en el 2021, lo que significa que la demanda se incrementará en un 100.75%. Por otro lado, en la provincia de Cotabambas se presentan operaciones mineras de gran escala (Las Bambas, Haquira), por lo que existe la necesidad de contar con una planta de procesamiento

primario de trucha, para abastecer la creciente demanda de producto eviscerado y filete fresco de estos mercados.

Actualmente se comercializa trucha en kilogramos, sin valor agregado ni procesamiento, entre los principales clientes se tienen a los municipios distritales de la provincia, colegios, clientes particulares y los restaurantes del distrito de Challhuahuacho. El cultivo de trucha en las MYPES de la provincia de Cotabambas tiene un escaso nivel de competitividad por falta del valor agregado en la cadena de la producción de trucha", el cual se debe, entre otros factores, a:

1. La ausencia de investigaciones que garanticen un entorno de producción equilibrada permitiendo la obtención de alevines locales de alta calidad
2. La incipiente incorporación de tecnologías y/o capacidades técnicas para generar valor agregado en la producción de truchas
3. La ausencia de un programa de asesoría especializada para un adecuado manejo en el cultivo de truchas
4. La falta de una planta de procesamiento primario que contribuya a la generación de valor agregado al producto.

La comercialización de truchas en la provincia de Cotabambas presenta altos costos en los insumos como alevines y alimento balanceado, la mayoría de productores posee infraestructura inadecuada (pozas rusticas a base de piedra y tierra) que no reúnen condiciones óptimas para la producción de alevines. Estas deficiencias no permiten aprovechar la oportunidad comercial que existe en la provincia de Cotabambas a raíz de una creciente demanda del producto incentivada por un mayor consumo y la presencia de nuevos mercados generados en el marco de las inversiones mineras en la zona.

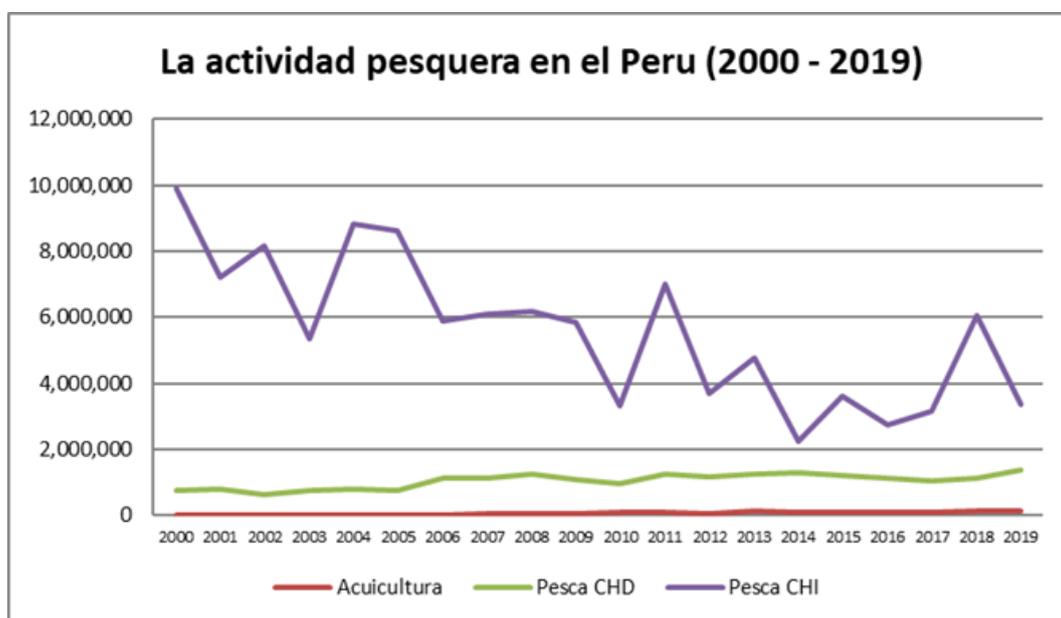
## 1.2. Descripción del problema

Según la Ley General de Acuicultura Peruana, la acuicultura se define como el cultivo de organismos acuáticos, que implica la intervención en el proceso de cría para aumentar la producción, como fuente de alimentación, empleo e ingresos, optimizando los beneficios económicos en armonía con la preservación del ambiente y la conservación de la biodiversidad, el uso óptimo de los recursos naturales y del territorio; garantizando la propiedad individual o colectiva del recurso cultivado.

FAO al 2020, menciona que la acuicultura a nivel mundial es una de las actividades productivas de mayor desarrollo, con un crecimiento anual promedio de 5.24%, contribuyendo con el 47.7% del total a la producción pesquera mundial; en el Perú según el Ministerio de la Producción (PRODUCE) al 2019 la actividad pesquera es una de las principales actividades económicas para el País, con un crecimiento en promedio de 2.16% en los últimos 20 años, aportando al PBI nacional en más de 1.3% en los últimos 10 años. Esta contribución del 1.3% implica la generación de más de S/6300 millones que ingresan año a año a nuestra economía. En cuanto la producción registrada fue de 3'381,440 toneladas para Consumo Humano Indirecto (Elaboración de harina y aceite de pescado), 1'478,300 toneladas para Consumo Humano Directo (Consumo y elaboración de conservas) y 161,279 toneladas de Acuicultura.

**Figura 1**

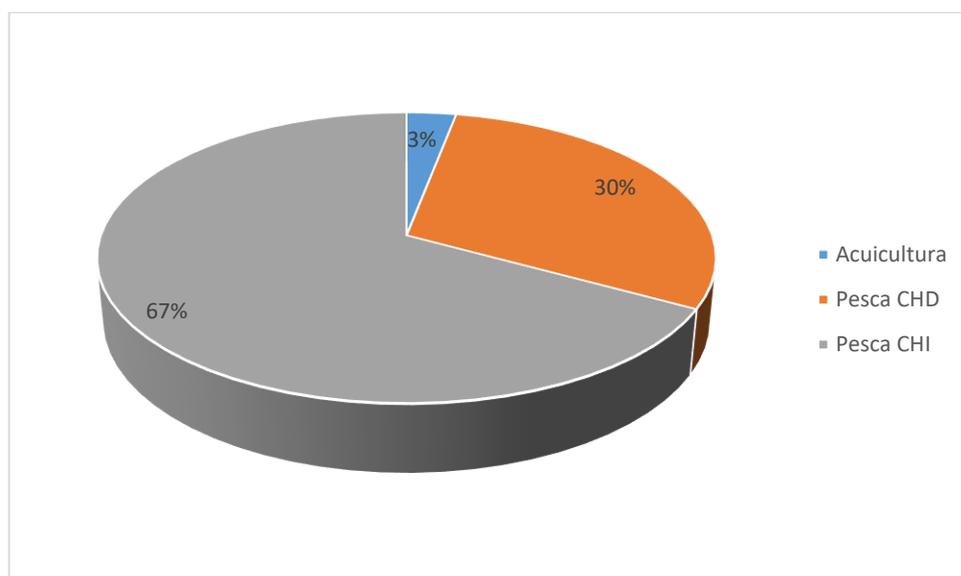
*Evolución de la actividad pesquera peruana en TM (2000 – 2019)*



En cuanto a la acuicultura, es una de las pocas actividades con un crecimiento promedio de 21.91% en los últimos 20 años y representa solo el 3.21% (161.2 mil TM) de la actividad pesquera peruana en cuanto al volumen total (5.0 millones de TM).

**Figura 2**

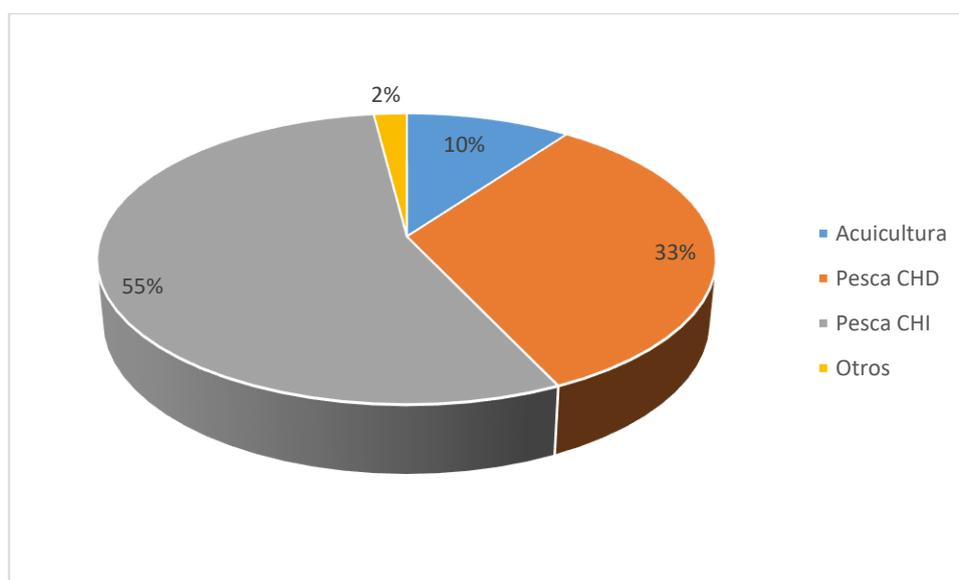
*Producción pesquera por categorías en TM, 2019*



En cuanto a las exportaciones la Acuicultura contribuyó con 355.7 millones de dólares FOB, que representa ya el 11% del valor total de las exportaciones pesqueras de 3,540 millones de dólares FOB al 2019.

### **Figura 3**

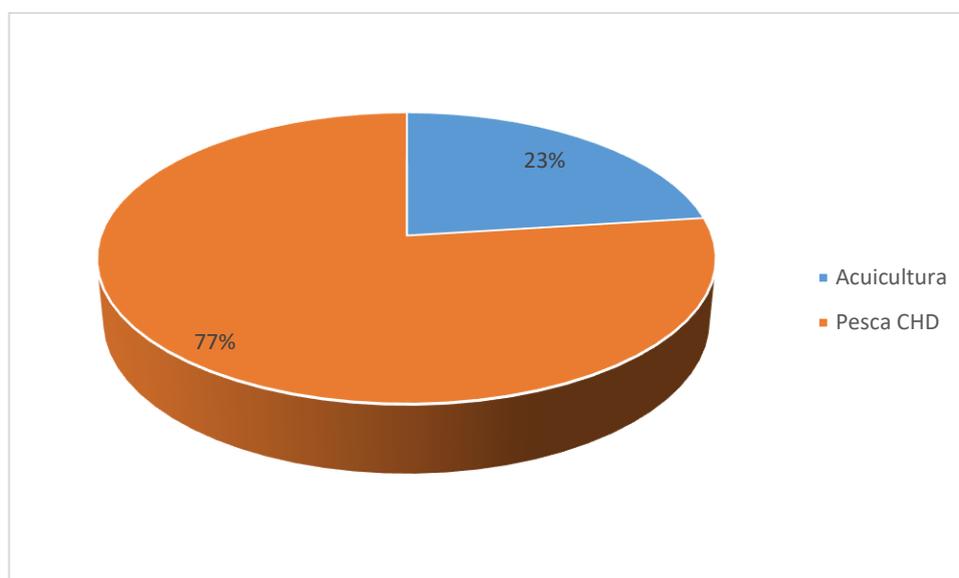
*Exportaciones pesqueras por categorías, Valor FOB, 2019*



En cuanto a las exportaciones de productos de Consumo Humano Directo, la acuicultura ya representa el 23% (355.5 millones de US\$), de un total de 1526 millones de US\$, lo que la hace más atractiva a los inversionistas.

**Figura 4**

*Exportaciones de Acuicultura y CHD, Valor FOB, 2019*



Asimismo, para el año 2019 se cuenta con 9,367 derechos otorgados, 192 derechos de acuicultura de mediana y gran empresa, 3,371 derechos de acuicultura de micro y pequeña empresa y 5,804 derechos de acuicultura de recurso limitados.

Los derechos se dan en áreas continentales y marinas, tanto para autorizaciones en áreas privadas o concesión en áreas públicas.

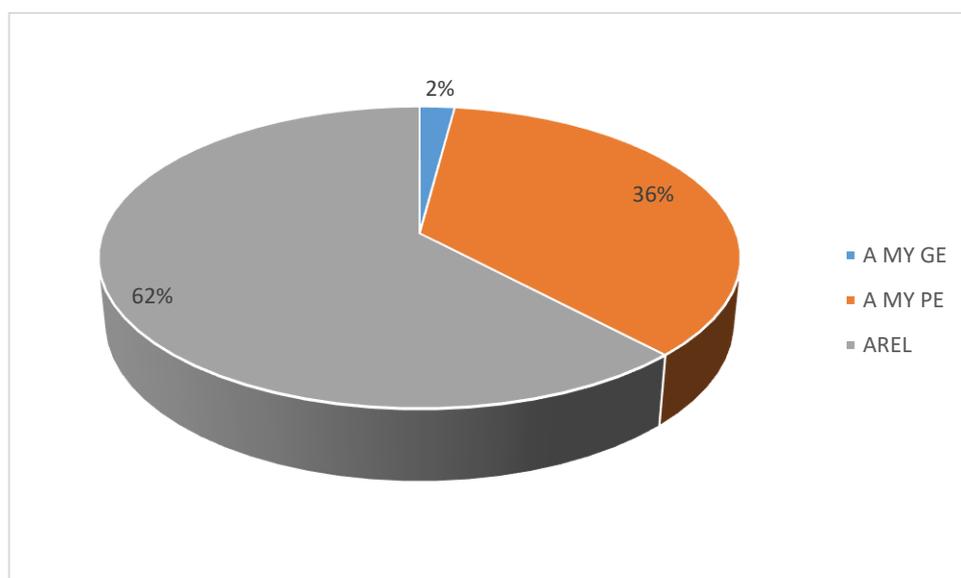
**Tabla 1**

*Derechos otorgados al 2019*

<b>CATEGORIA PRODUCTIVA</b>	<b>N° DERECHOS</b>	<b>AREA (Ha)</b>	<b>% N° DERECHO</b>	<b>% AREA</b>
A MY GE	192	15032.55	2.05	49.61
A MY PE	3371	14456.31	35.99	47.70
AREL	5804	815.03	61.96	2.69
<b>TOTAL</b>	<b>9367</b>	<b>30304</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

## Figura 5

*Derechos otorgados por categorías productivas al 2019*



El Perú cuenta con un alto potencial acuícola basado en sus condiciones climáticas e hidrológicas y en la variedad de especies que posee. A nivel nacional existen más de 12 000 recursos lenticos (lagos y lagunas) de difícil acceso por su ubicación en los Andes y su configuración topográfica. De estas, unas 600 especies han sido evaluadas por autoridades regionales de producción a nivel nacional entre ríos y lagunas, indicando que pueden ser utilizadas en acuicultura.

Sin embargo, la acuicultura en nuestro país tiene un bajo nivel de desarrollo en comparación con otros países de la región y solo se enfoca en criar un número reducido de especies. El 81.65% del área adjudicada (24 7849.2) corresponde a acuicultura marina y el 18.35% (5 454.7) a acuicultura continental. Los cultivos más desarrollados son las vieiras y los camarones, que exportan principalmente. Asimismo, la salmonicultura prospera en el altiplano andino y está orientada tanto a los mercados locales como a los de exportación. Otras especies que se cultivan en las zonas tropicales son los peces locales (Gamitana, Paco, Boquichico y

Paiche) y se destinan al mercado local. Finalmente, la Tilapia se cría en la selva alta (San Martín) para consumo local; y en la costa norte del país al mercado interno y de exportación.

PRODUCE (2015) En cuanto a la capacidad de los piscicultores para administrar sus negocios, solo el 6% de los capacitados dijo haber recibido capacitación en gestión empresarial. Además, a la mayoría de los acuaristas con formación en gestión empresarial les resulta muy útil. En cuanto a la evolución de los niveles de producción acuícola en el Perú, ha aumentado significativamente de 13 610 toneladas en el año 2000 a 100 202 toneladas en el 2017. La tasa de crecimiento es muy alta durante este periodo, por ejemplo, la tasa de crecimiento en el 2002 fue de 52,99% y la tasa de crecimiento de la producción en 2004 fue del 62,5%; sin embargo, el mayor dinamismo se registró en 2010 con una tasa de 100,87% y en segundo lugar en 2013 con un incremento de 73,87%. Este aumento de la acuicultura se debe en gran medida al aumento de la producción en aguas continentales. En 2017, la acuicultura en campo representó el 60,17% de la producción acuícola total; mientras que la acuicultura marina representa el 39,83% de la producción acuícola total.

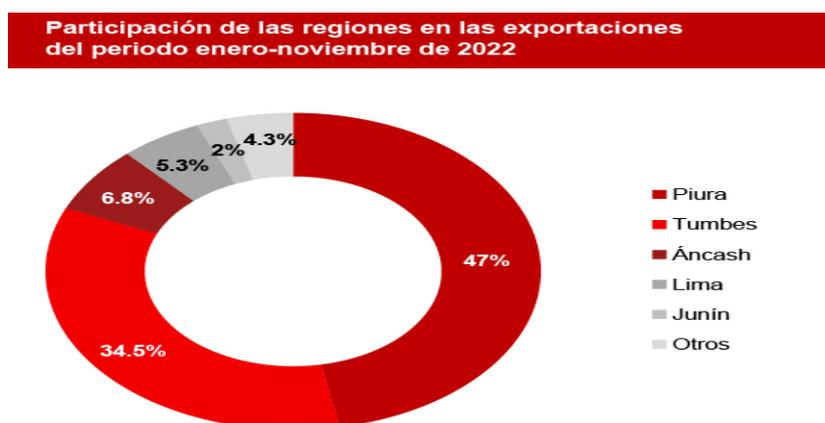
Si bien la mayor cantidad de acuicultores se encuentran en la sierra y la selva; estas regiones son regiones de menor producción. De esto se puede concluir que las instalaciones costeras son más productivas; una de las razones podría ser que los piscicultores costeros son más intensivos en capital; mientras que las partes montañosas y selváticas son más intensivas en mano de obra.

Si bien actualmente la acuicultura peruana supera una producción de 100 mil toneladas, con un crecimiento de más de 20% en promedio en los últimos 19 años, esto solo representa el 2% del total de la pesca peruana. Esto confirma que no existen las estrategias integrales que busque convertir a las MYPES del subsector Acuicultura en un sector Desarrollado, que sirva

de base para la generación del desarrollo sustentable que permita el desarrollo de su competitividad.

**Figura 6**

*Regiones con actividades acuícolas*



*Nota.* La gráfica muestra las regiones que producen y exportan mayor cantidad de productos acuícolas, en donde sobresale Piura, Tumbes y Ancash. Fuente: ComexPerú (2023).

**Figura 7**

*Evolución de producción de la acuicultura*



*Nota.* Según la gráfica la producción se ha reducido a un 29.5% dando una reducción de 15.113 toneladas a comparación del 2018, en donde la producción aumento en 40.0% es decir, en 37.849 Fuente: RNIA (2023).

## Figura 8

### *Evolución de exportación de la acuicultura*



*Nota.* Según la gráfica las exportaciones se han reducido a un 27.5% dando una reducción de 126.824.042 toneladas a comparación del 2021, en donde la producción aumento en 24.2% es decir, en 420.656.439. Fuente: RNIA (2023).

## 1.3. Formulación del problema

### 1.3.1. Problema general

¿De qué manera la gestión empresarial incide en el desarrollo de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac?

### 1.3.2. Problemas específicos

- a. ¿De qué manera la gestión empresarial incide en el crecimiento económico de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac?
- b. ¿De qué manera la gestión empresarial incide en la efectividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac?
- c. ¿De qué manera la gestión empresarial incide en la competitividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac?

## **1.4. Antecedentes**

### ***1.4.1. Antecedentes Nacionales***

Castro (2016) realizó una investigación cuyo objetivo general de la tesis fue determinar cómo las fuentes de financiamiento están influyendo en el desarrollo de la industria metal mecánica MYPES en la provincia de Trujillo. La población con la que hemos trabajado incluye a las MYPES del sector metalmeccánico, fundadas y ubicadas en la ciudad de Trujillo. Se recopiló información relevante de 25 empresas participantes en la encuesta, en cuanto a su organización del conocimiento de los recursos financieros, dicho conocimiento fue aplicado en Metal Truck Group S.A. en la provincia de Trujillo, cuya actividad principal es la elaboración de estructuras metálicas. De las 25 micro y pequeñas empresas de las que se tiene información, solo Metal Truck Group S.A. cotiza desde hace menos de un año por tratarse de una empresa familiar y necesita apoyo para iniciar adecuadamente sus operaciones contables y tributarias. Se concluyó que la posibilidad de financiamiento de Metal Truck Group S.A. estuvo en línea con las expectativas del mercado y la imagen de la empresa como proveedor de la industria metalúrgica, lo que llevó a la empresa del cliente a recomendar sus servicios e incrementar las ventas en un 218% con respecto al trimestre anterior.

Néstor (2015) realizó un estudio con el propósito principal de determinar la relación que existe entre la gestión empresarial y el nivel de desarrollo económico de las MYPES de la industria de servicios, industria gráfica en la ciudad de Tacna, 2013. El número de personas para este estudio fue desarrollado por el director de las MYPES de servicios, la industria gráfica, un total de 55 personas de la ciudad de Tacna. Se encuentra que existe una relación significativa entre la gestión de la innovación y el nivel de desarrollo de la industria de servicios MYPES publicado en Tacna, 2013.

Gonzáles (2014) realizó una investigación cuyo objetivo general de la tesis fue determinar el impacto de la gestión empresarial en la competitividad de las micro y pequeñas empresas de la industria textil según la Ley N° 28015 en el distrito de La Victoria – 2013. La población estaba integrada por compañías textiles localizadas en los showrooms y establecimientos comerciales del emporio comercial de Gamarra, de las cuales se seleccionan de cada showroom las empresas económicamente más activas que suman alrededor de 240 hombres y mujeres. Se encontró que el mayor porcentaje de empresas de este grupo no aplicaba de manera adecuada factores como la tecnología, las habilidades gerenciales, la logística empresarial y la innovación, por lo que no aportaba a la evaluación de la gestión empresarial. Pobre o inexistente planificación empresarial, afectando negativamente a los mercados nacionales y extranjeros.

Según Apac (2017) realizó una investigación titulada “Gestión empresarial y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas del distrito de Huánuco” En Huánuco, Perú. El objetivo general de la tesis ha sido determinar la relación entre la gestión empresarial y el desarrollo de las Pymes en el distrito de Huánuco 2017. La población con la que se trabajó está conformada por el total de las Pymes, que suman un total de 627 sector comercio en el distrito de Huánuco, la muestra de la población igual a la muestra 84, que representan total de las Pymes; que suman en el distrito de Huánuco. La población igual a la muestra resultó igual a 84 que representan total de las Pymes que suman en el distrito de Huánuco. Como conclusión, se determinó la existencia de una asociación positiva y significativa entre el gobierno corporativo y el desarrollo de las PYMES en la ciudad de Huánuco fue confirmada por los resultados del estudio en su conjunto. El uso de métodos, técnicas y herramientas científicas administrativas incide en la gestión de las PYMES, también existe un vínculo entre el uso de métodos administrativos y la gestión de las PYMES en la ciudad de Huánuco, se confirmó

que las empresas que utilizan métodos administrativos tienen mejor capacidad de gestión que las que no.

Kong y Moreno (2014) en la tesis titulada “Influencia de las fuentes de financiamiento en el desarrollo de las MYPES del distrito de San José – Lambayeque en el período 2010-2012” para optar al título de licenciado en administración de empresas. El objetivo principal fue determinar el impacto de las fuentes de financiamiento en el desarrollo de las MYPES del condado de San José, cuya población comprendía todas las MYPES del condado de San José en el periodo 2010-2012 Esta población fue objeto de este estudio y ha estado conformado por 130 MYPES (Municipalidad Distrital de San José. 2013), la muestra es de base poblacional ya que está conformada por 130 MYPES de la zona de San José Se concluyó que los fondos de financiamiento influyen positivamente en el crecimiento de las MYPES Condado de San José, permitiéndoles acceder a créditos para financiar inversiones en capital de trabajo, activos fijos y tecnología, ayudando a mejorar tanto la producción como las ventas porque actualmente cuentan con el mejor inventario que pueden ofrecer a sus clientes.

#### ***1.4.2. Antecedentes Internacionales***

Velasco (2017) en su investigación tuvo como objetivo principal desarrollar una estrategia de cadena de valor como herramienta de gestión empresarial que ayude a crear una ventaja competitiva en el sector de consumo masivo en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua. La población a estudiar para esta investigación corresponde a 17 empresas dedicadas a la distribución de productos de consumo masivo del cantón Ambato, provincia de Tungurahua. Se concluyó que en las empresas de esta industria carecen del uso de tecnologías de almacén, debido a que no se utilizan lo suficiente para distribuir y ordenar mercancías en base a diferentes tecnologías (por ejemplo, en tarimas, racks y pilas).

Simancas (2014) elaboro una tesis titulada “Proyecto de factibilidad para la creación de un centro de desarrollo empresarial para lograr un fortalecimiento de las MYPES de la Ciudad De Yantzaza, Provincia De Zamora Chinchipe” para optar al título de Título de Ingeniería Comercial. El objetivo principal ha sido elaborar el estudio de factibilidad para la implementación de un centro de desarrollo empresarial para lograr un fortalecimiento en la MYPES de la ciudad de Yantzaza. Se concluyó que El estudio de mercado da a conocer que la demanda potencial de 875 empresas con un índice de crecimiento anual del 6%. Así mismo se obtiene una demanda real del 83,27% y una demanda efectiva del 93,45%. El estudio de campo no ubica ninguna empresa que en la actualidad se encuentre ofreciendo el servicio que este proyecto pretende ofrecer. Por lo que la demanda insatisfecha del servicio de asesoría y capacitación para el fortalecimiento de las MYPES es de 742 empresas que requerirían este servicio.

Cruz et al., (2016) en la tesis titulada “Análisis comparativo del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), en la gestión empresarial de los hoteles ubicados en la ciudad de Estelí, entre los años 2008 y 2016” para optar al título de Administración de empresas. El objetivo principal fue el análisis comparativo de las tecnologías de información y la comunicación (TIC) en la gestión empresarial hotelera en la ciudad de Estelí del 2008 al 2016. El área de investigación está conformada por las bases de alojamiento del Instituto Nicaragüense de Turismo (INTUR) y realiza investigación con una selección de 19 hoteles. La conclusión es que las TIC han traído cambios en la gestión empresarial destacándose el fortalecimiento de la informatización.

Juárez et al., (2015) en la tesis titulada “Análisis del desarrollo de las microempresas del departamento de la paz hasta el año 2014” para optar al título de Licenciado/A en Administración de Empresas. El objetivo principal fue conocer los factores que inciden en el desarrollo de las microempresas en el departamento de La Paz hasta el año 2014. El conjunto

de investigación y su posterior análisis estuvo conformado por 328 microempresas del departamento de La Paz, las cuales se encuentran reflejadas en el catálogo 2011 de entidades económicas de DIGESTYC y representantes de las instituciones de apoyo al sector micro empresarial del departamento de La Paz (CONAMYPE Y FADEMYPE) integraron una muestra de 212 elementos (microempresas existentes en 14 municipios del departamento de La Paz hasta 2011). Se concluyó que el tipo de gestión que realizan las microempresas en condiciones de negocio no les permite obtener los recursos e ingresos necesarios para ahorrar, invertir y ser más competitivos, así como los factores de la sociedad en la que se desenvuelven las microempresas limitan su desarrollo en el departamento de La Paz.

### **1.5. Justificación de la investigación**

La razón de ser de este estudio es la enorme importancia que tienen las micro y pequeñas empresas (MYPE) en el contexto económico, industrial y social de cada país. En el Perú las MYPES, son un factor muy importante en la dinámica de nuestra economía. A nivel nacional, las MYPES emplean al 80% de la población activa y generan alrededor del 40% del producto bruto interno (PBI). Participación efectiva en la creación de empleo con menores costos de inversión, es producto del uso de tecnología no sofisticada que intensifica la utilización de mano de obra, por tanto, son las MYPE las que cuentan con un mayor potencial para desarrollarse internacionalmente y de esta manera; integrar al Perú a los mercados y economías internacionales.

El no desarrollo de las MYPES requiere de una solución adecuada, como resultado de utilizar un modelo de gestión empresarial que incluya normas, políticas, estrategias, actividades, metas, objetivos, revisiones y todo lo que incide en el desarrollo de las MYPES. Las empresas planifican un modelo de gestión empresarial adecuado para organizar, dirigir, coordinar y controlar sus actividades y recursos, centrándose en los propósitos de economía,

eficiencia, eficacia, mejora continua, competitividad y desarrollo empresarial. La base de la implementación del desarrollo de las MYPES es la adecuada gestión empresarial. La estructura del departamento incluye la gestión de personal, la gestión de recursos financieros y la gestión de recursos materiales de la empresa. Una gestión empresarial, encamina a las MYPES a lograr sus metas, objetivos, misión y visión empresarial.

El directorio de la empresa toma determinaciones en base a datos objetivos respecto de los costos y beneficios de la empresa, los resultados y costos producidos, las metas y objetivos, los cambios en los procesos y procedimientos, la participación en el mercado, los cambios comerciales y otras actividades relacionadas. Las micro y pequeñas empresas se desarrollaran si cuentan con mecanismos que faciliten y promuevan el acceso a mercados: sindicatos, compras públicas, mercadeo, promoción de exportaciones e información; todo esto se puede lograr con una adecuada dirección y gestión empresarial, ejecución de actividades y planificación de recursos, creación de estructuras funcionales y organizaciones que permitan una gestión activa de las actividades empresariales; tomar decisiones de control más adecuadas; coordinar continuamente todos los elementos y controlar los recursos. En cuanto a la producción acuícola nacional, la región Apurímac se encuentra en el puesto 19 con una producción de 126.97 toneladas y un aporte de solo 0.12%, por el cual es una de las regiones con poco crecimiento acuícola, sin embargo, posee todas las condiciones para su desarrollo.

Por todo lo expuesto, se desarrolla el presente trabajo Incidencia de la Gestión Empresarial en el desarrollo de la MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.

## 1.6. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones para realizar el presente trabajo de investigación serán:

- Limitaciones bibliográficas: Las referencias a este estudio son escasas en casos nacionales, dando lugar a una serie de artículos que abordan la gestión empresarial y el desarrollo del subsector MYPES Acuicultura en la provincia de Cotabambas.
- Limitación teórica: Existe una falta moderada de literatura temática sobre el estudio en las carreras de pregrado y posgrado de las más importantes universidades nacionales.
- Limitación institucional: El acceso limitado a los datos de las compañías dedicadas al subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas
- Limitación económica: Recursos económicos limitados para adquirir los materiales necesarios para la investigación.

## 1.7. Objetivos

### 1.7.1. *Objetivo general*

Determinar la incidencia de la gestión empresarial en el desarrollo de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.

### 1.7.2. *Objetivos específicos*

- a. Determinar la incidencia de la gestión empresarial el crecimiento económico de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.
- b. Determinar la incidencia de la gestión empresarial en la efectividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.
- c. Determinar la incidencia de la gestión empresarial en la competitividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.

## **1.8. Hipótesis**

### ***1.8.1. Hipótesis general***

La gestión empresarial incide en el desarrollo de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.

### ***1.8.2. Hipótesis específicas***

- a. La gestión empresarial incide en el crecimiento económico de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.
- b. La gestión empresarial incide en la efectividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.
- c. La gestión empresarial incide en la competitividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Marco conceptual

#### 2.1.1. *MYPE (Micro y Pequeña Empresa)*

Según Ley N° 28015 Ley de Promoción y Formalización de la MYPES (2003). La micro y pequeña empresa es una entidad empresarial representada por una persona natural o jurídica, en cualquier forma de organización o gestión empresarial, de conformidad con la ley aplicable, que tiene por objeto realizar actividades en el campo de la explotación, conversión, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. Cuando en esta Ley se hace mención a la sigla MYPE, se está refiriendo a las Micro y Pequeñas empresas .

#### 2.1.2. *Acuicultura*

Según Sánchez (2003). “la acuicultura es una biotécnica cuyos métodos y técnicas abarcan el manejo y control total o parcial de los cuerpos de agua y de sus recursos bióticos, con el objetivo de lograr su aprovechamiento socioeconómico, o bien por interés de tipo biológico”.

Según la Ley de pesca de Columbia Británica (1996) “la cría y cultivo de plantas acuáticas o peces, con fines comerciales, en cualquier ambiente acuático o en contenedores de aguas fabricados por el hombre e incluye la cría y cultivo de mariscos sobre, en o bajo la zona d95e mareas o en agua.”

Según el Decreto Legislativo N° 1195 Ley General de Acuicultura (2015) “La acuicultura se define como el cultivo de organismos acuáticos, que implica la intervención en el proceso de cría para aumentar la producción, como fuente de alimentación, empleo e ingresos, optimizando los beneficios económicos en armonía con la preservación del ambiente

y la conservación de la biodiversidad, el uso óptimo de los recursos naturales y del territorio; garantizando la propiedad individual o colectiva del recurso cultivado”.

### **2.1.3. *Cultura organizacional***

Según FitzGerald (2002). Estructuras que se rigen por valores, normas, convicciones y tradiciones que cambian con el tiempo pero que condicionan la actuación de los individuos, es decir, la cultura .

Según Taylor (1891). “Es un todo complejo que incluye conocimiento, creencia, arte, moral, ley, costumbre, y cualquier otra capacidad y hábitos adquiridos por el hombre como miembro de una sociedad.”

### **2.1.4. *Administrar***

Según Chiavenato (2004). “Es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para alcanzar las metas organizacionales”.

Según Koontz y Weihrich (2004). “El proceso de diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos”.

### **2.1.5. *Competitividad***

Según Hernández (2002) “Capacidad para, rivalizando con otras, conseguir una posición competitiva favorable, mantener y aumentar su posición en el mercado y obtener unos resultados superiores sin necesidad de recurrir a una remuneración anormalmente alta de los factores de producción”.

### **2.1.6. Desarrollo Sostenido**

Según Comisión de las Comunidades Europeas (2001) "El Desarrollo Sostenible es aquél que satisface las necesidades actuales sin poner en peligro la capacidad de las generaciones futuras de satisfacer sus propias necesidades."

Según (Comisión Mundial del Medio Ambiente y del Desarrollo, 1988). "Desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades."

## **2.2. Estado del arte**

### **2.2.1. Gestión Empresarial**

Es significativo tomar en cuenta la definición de gestión empresarial porque no hay organización que sobre viva a menos que obtenga alguna utilidad siendo una compañía competitiva como otras empresas para producir, variable, proporcionando el mismo producto y/o servicio. Por tanto, el objetivo de la dirección es utilizar distintas fórmulas para convencer y promover todas las fuentes de capital comercial y así cooperar con todos los planes que la organización que tiene previsto iniciar (Sánchez et al., 2016).

La gran parte de los entendidos en el tema, como Díez de Castro y García del Junco (2001) concuerdan en que hay cinco funciones principales en la administración de una empresa: (a) planificar, (b) organizar, (c) crear equipos, (d) dirigir y (e) control. Porque la gestión o gestión administrativa es un proceso que implica no solo el uso efectivo de las técnicas de desempeño de la tarea del gerente, no solo el desarrollo de las destrezas intrapersonales indispensable para realizar las funciones de un gerente para actuar con o a través de otros, que es la esencia de gestión. Las habilidades de comunicación interpersonal, la eficacia personal,

las habilidades de liderazgo, el desarrollo de equipos y las habilidades interpersonales están fuertemente relacionadas con la eficacia de la gestión y la organización (Sánchez et al. 2016).

La acción gerencial se basa en armonizar las actividades de todos en la organización. “Por lo tanto, es un proceso social que implica la responsabilidad de planificar y regular las actividades para lograr una meta o tarea determinada”. Esto demanda que el directivo actúe como enlace, los esfuerzos para integrar, motivar y supervisar a los empleados que integra la organización para que puedan realizar sus actividades de forma efectiva. Para gestionar la calidad y lograr los resultados de la empresa, es fundamental que solo las personas no tengan límites para mejorar, y esto a su vez puede incentivar la mejora la digitalización de las actividades de la empresa. (Sánchez et al. 2016).

La responsabilidad en el proceso de gestión abarca dos aspectos diferentes de la operación. El primero es el proceso intelectual que incluye la consideración de intenciones, metas, enfoques, formas de realizar las tareas y todos los demás factores que permiten a las personas planificar y dirigir sus acciones de manera adecuada.

El segundo es de comportamiento y se refiere a la influencia que tiene un gerente sobre un grupo de personas: motiva, unifica y controla directamente sus esfuerzos para desempeñar sus funciones con eficacia. Esto nos lleva a pensar que un gerente debe poder asumir esta responsabilidad con la autoridad que lo acompaña (Sánchez et al. 2016).

Según el enfoque actual, se admite que el papel del administrador es alentar, integrar y fortalecer a sus empleados, ciertamente responsabilidad y autoridad van de la mano. Esto permite que los gerentes operen de acuerdo con cuatro elementos clave, a saber: “a) planificación, b) coordinación, c) motivación y d) control”; alcanzando por medio la ejecución de procesos humanos en la compañía (Sánchez et al. 2016).

El marco teórico presentado otorga una gran responsabilidad a los gerentes como gerentes y contribuye en gran medida a la calidad de una organización que fomenta la colaboración y la innovación. Por lo tanto, es responsabilidad de los gerentes crear una estructura que sea flexible, orientada a objetivos y en armonía con la estrategia de la empresa. Transforma una organización de un reloj que solo puede funcionar cuando todas sus partes funcionan según lo previsto y se enfoca más en las interacciones humanas, las relaciones entre otras áreas y la capacidad de adaptarse a los cambios en el entorno. (Sánchez et al., 2016).

En resumen, se puede decir que las empresas ahora están interesadas en mantener sus posiciones económicas, sociales y ambientales y aplicar en el gobierno corporativo criterios tanto económicos como de responsabilidad social corporativa. Por lo tanto, es claro que las organizaciones tienen un interés general en los aspectos sociales ambientales, independientemente del tamaño de la empresa, el tipo de actividad o la ubicación geográfica. Han adoptado una actitud responsable hacia la sociedad, los grupos de interés internos y externos y el medio ambiente garantizando una economía que compite con otras organizaciones que persiguen los mismos objetivos comerciales, se esfuerzan constantemente por desarrollar estrategias que les permitan continuar alcanzando sus objetivos (Sánchez et al. 2016).

### **2.2.2. Desarrollo de MYPES**

Según, (Koontz y O'Donnell, 1990) “el desarrollo de las empresas, tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo propiamente dicho, para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones, y su contribución a la recaudación tributaria”.

Según Díaz y Jungbluth, (1999) señala: “que el desarrollo es cuando las micro y pequeñas empresas dispongan de mecanismos de facilitación y promoción de acceso a los

mercados competitivos: la asociatividad empresarial, la comercialización, la promoción de exportaciones y la información sobre este tipo de empresas; todo lo cual puede encaminarse positivamente con una adecuada dirección y gestión empresarial que lleve a cabo la planeación de las actividades y recursos organizacionales, establezca una organización estructural y funcional que permita las actividades del giro empresarial; se tomen las decisiones más adecuadas por parte de la dirección; se coordinen todos los elementos y controlen los recursos en forma continuada”.

Según Flores (2004) señala que se estará frente al desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, cuando el Estado peruano impulse la modernización tecnológica del tejido empresarial de las empresas y el desarrollo del mercado de servicios tecnológicos como elementos de soporte de un sistema nacional de innovación continua.

### **2.2.3. *Proceso gerencial.***

Van Den Berghe (2005), afirma que gerenciar es “hacer que los objetivos se logren en la empresa, a través de las personas que trabajan en ella y para que estos se puedan lograr se deben cumplir con ciertas actividades.”

Stoner (2004), considera que la gerencia no es más que una serie de partes separadas, que constituyen un proceso total, las cuales se denominan: Planeación, Organización, Ejecución y Control.

### **2.2.4. *Gestión de innovación.***

Según Escorsa y Valls, (1997). A principios de la década de 1970, la gestión de la investigación y el desarrollo (I +D) se centraba en mejorar el uso de los recursos humanos y materiales para crear conocimiento. Durante este tiempo se han dado grandes pasos en la selección, gestión y control de proyectos de I+D y en la motivación del personal de laboratorio.

Sin embargo, muchos años después, las empresas se dan cuenta de que centrarse solo en I+D no es suficiente, la prioridad sigue siendo la innovación; porque si los resultados de la investigación no se traducen en nuevos productos, no habrá innovación ni beneficios empresariales. Así nació la gestión de la innovación.

Según Cardente y Quintana (2008), quien afirma que la innovación «es el proceso en el cual, a partir de una idea, invención o reconocimiento de una necesidad, se desarrolla un producto, técnica o servicio útil hasta que se acepte comercialmente.»

#### **2.2.5. *Gestión del talento humano***

Según Chiavenato (2006) expresa que “la gestión del talento humano se refiere a las personas que componen una organización. Cuando los gerentes realizan actividades de recursos humanos como partes de sus responsabilidades y tareas, buscan facilitar las aportaciones que las personas efectúan al objetivo común de alcanzar las metas de la organización a la que pertenecen”.

Según Cruz (2008) la gestión del talento humano es el proceso que consiste en el comportamiento organizacional de una administración que toma en consideración los procedimientos internos y tecnológicos.

#### **2.2.6. *Gestión financiera***

Según Correa et al., (2009) es el proceso por medio del cual las empresas son orientadas a alcanzar sus metas y objetivos, destacando la relevancia de “las variables constitutivas de los procesos financieros empresariales, pero con un enfoque integrador de los demás componentes que hacen parte de la gestión organizacional, tales como: las estructuras administrativas, de procesos, el sistema productivo, los recursos humanos y los sistemas de calidad, entre otros”.

En la actualidad la “Gestión Financiera hace referencia al, gerente financiero que debe visualizar los aspectos de la dirección general, sin embargo, en el tiempo pasado el mismo solo debía ocuparse de la obtención de los fondos junto con el estado de la caja general de dicha empresa. La combinación de factores como la competencia, la inflación, los avances de la tecnología que suelen exigir un capital abundante”.

### **2.2.7. Toma de decisiones**

Calderone et al., (2006) en la revista digital Strategy Business, explican que la toma de decisiones es la sangre de toda organización productiva y la capacidad de ejecutar con eficacia las estrategias que las personas han identificado.

Según Peña, (2006) “La toma de decisiones es una actividad intelectual que una persona realiza para escoger un curso de acción o elegir un objeto determinado de entre varias opciones, con el objeto de satisfacer una necesidad específica”. Es decir que la toma de decisiones es una expresión de la voluntad de una persona.

### **2.2.8. Resolución de conflictos**

Según Orus (1997) sería un conjunto de técnicas y habilidades que se ponen en práctica para buscar la mejor solución, no violenta, a un conflicto, problema o malentendido que existe entre dos o más personas e, incluso, personal .

Según Martínez (1999). Proceso por el cual un conflicto entre individuos, intergrupos, organizaciones o raíces internacionales se resuelve con la ayuda de medios inocentes y relativamente estables, en primer lugar, analizando e identificando las causas conflictos y, por lo tanto, crea condiciones estructurales en las que las necesidades y beneficios de todas las partes puede satisfacerse al mismo tiempo.

### **2.2.9. Desarrollo de las MYPES.**

Según, (Koontz y O'Donnell, 1990) “El desarrollo de las empresas, tiene por objeto la promoción de la competitividad, formalización y desarrollo propiamente dicho, para incrementar el empleo sostenible, su productividad y rentabilidad, su contribución al Producto Bruto Interno, la ampliación del mercado interno y las exportaciones, y su contribución a la recaudación tributaria”.

Díaz y Jungbluth (1999) señala: que el desarrollo es cuando las micro y pequeñas empresas dispongan de mecanismos de facilitación y promoción de acceso a los mercados competitivos: la asociatividad empresarial, la comercialización, la promoción de exportaciones y la información sobre este tipo de empresas; todo lo cual puede encaminarse positivamente con una adecuada dirección y gestión empresarial que lleve a cabo la planeación de las actividades y recursos organizacionales, establezca una organización estructural y funcional que permita las actividades del giro empresarial; se tomen las decisiones más adecuadas por parte de la dirección; se coordinen todos los elementos y controlen los recursos en forma continuada .

Flores (2004) dice: que se estará frente al desarrollo de las pequeñas y medianas empresas, cuando el Estado peruano impulse la modernización tecnológica del tejido empresarial de las empresas y el desarrollo del mercado de servicios tecnológicos como elementos de soporte de un sistema nacional de innovación continua .

### **2.2.10. Efectividad**

Según Juez (1995). La efectividad es el logro de un objetivo propuesto en condiciones habituales. Se puede formular como la relación entre los resultados obtenidos en situaciones reales, y los objetivos pretendidos.

### **2.2.11. Rentabilidad de las MYPES**

Según Gitman, J. (1992). Es una medida que relaciona los rendimientos de la compañía con las ventas, los activos o el capital. Esta medida permite evaluar las ganancias de la empresa con respecto a un nivel dado de ventas, de activos o la inversión de los dueños. “La importancia de esta medida radica en que para que una empresa sobreviva es necesario producir utilidades. Por lo tanto, la rentabilidad está directamente relacionada con el riesgo, si una empresa quiere aumentar su rentabilidad debe aumentar el riesgo y al contrario si quiere disminuir el riesgo debe disminuir su rentabilidad”.

Según Baca, G. (1987). Es la tasa mínima de ganancia que una empresa o institución tiene en mente, sobre el monto de capital invertido en una empresa o proyecto.

### **2.2.12. Calidad de los servicios**

Según Gremler, et al., (2009). Es un elemento básico de las percepciones del cliente, la calidad de servicio será el elemento dominante en las evaluaciones de los clientes.

Según Deming (1989). “La calidad de servicio es la satisfacción de los clientes con respecto a cualquier servicio dado o artículo fabricado y según cualquier criterio, si es que tiene alguna opinión que ofrecer, mostrará una distribución que va desde la insatisfacción extrema a la mayor complacencia de gran satisfacción”.

### **2.2.13. Competitividad**

Según Meza (2015). Es la peculiaridad de una empresa cualquiera para alcanzar su misión, en forma más exitosa que otras organizaciones competidoras. “Se basa en la capacidad de satisfacer las necesidades y expectativas de los clientes o ciudadanos a los cuales sirve, en su mercado objetivo de acuerdo a su misión específica para lo cual fue creada .

#### ***2.2.14. Preparación del personal***

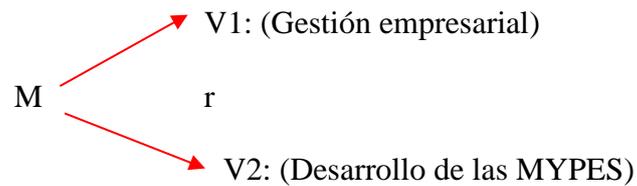
Según Hernández y Cruz (2014). Es el acto de proporcionar, desarrollar o perfeccionar las habilidades de una persona para prepararla para realizar correctamente un trabajo en particular.

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo de investigación

El trabajo de acuerdo con Hernández et al., (2010) es explicativa porque va más allá de describir conceptos o fenómenos o establecer relaciones entre conceptos y correlaciones, pues pretende comprender la relación o en qué medida “existe la conexión entre dos o más conceptos, categorías o variables en un caso particular. Tenga en cuenta que una misma investigación puede incluir diferentes” volúmenes, todo dependerá de lo que la investigación esté a punto de configurar. Además, utiliza un enfoque cuantitativo según lo mencionado por (Ramírez, et al., 2007) ya que el tema y campo de estudio incluye solo eventos observables o fenómenos medibles obtenidos y utilizando el método de hipótesis -inferencia, los procedimientos incluyen: observación, formulación de hipótesis luego comparación o prueba de hipótesis y finalmente variables correlacionadas para llegar al rigor del método científico.

De acuerdo a Morán y Alvarado, (2010) “de corte transversal porque recolectan datos en un momento dado y Mayurí (2015) señala que el diseño del estudio no fue experimental porque no se manipulo el agente causal para luego determinar su relación con los efectos y se describen y analizo solo su frecuencia y la relación de las variables reales”. Según (Hernández, et al., 2010) “menciona que son investigaciones no experimentales porque son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural.



Dónde:

m = Muestras tomadas para observaciones

V. 1 = Variable 1: Gestión empresarial

V. 2= Variable 2: Desarrollo de las MYPES

r = Correlación

### **3.2. Población y muestra**

#### **3.2.1. Población**

La población de estudio es el total de MYPES del sector Acuicultura ubicadas en la Provincia de Cotabambas, Región de Apurímac, en las que se encuentran personal y profesionales que laboran en dichas empresas y son las indicadas para consultar en la presente investigación, “ya que estos participan de manera exclusiva y cotidiana en las actividades diarias, y se relacionan con las dimensiones que se pretende medir.

#### **3.2.2. Muestra**

Por medio de la utilización del “muestreo por conveniencia o intencional, es decir, muestreo sin probabilidad. Según (Hernández, et al., 2010), la muestra incluye simplemente los casos preexistentes a los que tenemos acceso. Para el presente estudio se seleccionó una muestra de estudio, se determinó en 30 personas entre directivos, funcionarios y trabajadores de las MYPES del subsector Acuicultura de la provincia de Cotabambas en la región de 41 Apurímac, puesto que son la fuente más fehaciente que ha evidenciado los sucesos de estudio

del presente tema de investigación”. Entre ellas la Asociación de Jóvenes Emprendedores de Pachacutec de la comunidad campesina de Choaquere del distrito de Challhuahuacho – provincia de Cotabambas - región de Apurímac.

### 3.3. Operacionalización de las variables

**Tabla 2**

*Operacionalización de las variables*

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>
Variable Independiente <b>Gestión empresarial</b>	Proceso gerencial	Planificación
		Organización
		Dirección
		Control
		Retroalimentación
	Toma de decisiones	Información oportuna
		Evaluación de resultados
		Medidas correctivas
	Formación del personal	Capacitación del personal
Conocimiento de las funciones		
Evaluación al personal		
Variable Dependiente <b>Desarrollo de las MYPES</b>	Crecimiento económico	Mayores índices de rentabilidad
		Mejora en la inversión
		Mayores beneficios de bienes y servicios
		Estabilidad empresarial
	Efectividad	Eficiencia y eficacia
		Cumplimiento de resultados programados
		Satisfacción del cliente
	Competitividad	Mejora en la calidad del bien o servicio
		Productividad
		Diferenciación del bien o servicio

### **3.4. Instrumentos**

El instrumento de la recolección de datos que se usó para la presente investigación es la observación activa o directa mediante una encuesta, en donde se ha participado en el proceso investigativo desde el mismo lugar donde acontecen los hechos, ósea recoger la percepción del encuestado en MYPES del sector Acuicultura ubicadas en la Provincia de Cotabambas, Región de Apurímac”. Los instrumentos están hechos para medir dimensiones relevantes para el estudio. El instrumento utilizado en el trabajo de investigación fue un cuestionario escrito, en forma de escala Likert de 42 puntos, con preguntas adaptadas a las variables identificadas para este estudio. Las preguntas cerradas son respondidas por los encuestados, lo que nos permite discutir el tema de investigación extensamente y luego verificarlo.

La escala está definida de la siguiente manera:

- (1) Totalmente en desacuerdo.
- (2) En Desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

### **3.5. Procedimientos**

Utilizando la base de datos se aplicó el programa estadístico SSPS 21.0 y Excel 2013 donde se realizó al análisis estadístico para obtener los siguientes resultados:

- Comenzamos a describir los datos de cada variable para investigar el cálculo de la media, la varianza, la desviación estándar y el error estándar.
- A continuación, se calcula el resultado medio de la medida según los indicadores establecidos en cada punto.

- Para la correlación entre dos variables se utilizó la correlación  $r$  de Spearman, para determinar si existía un efecto significativo de magnitud sobre las variables.
- Finalmente se interpretan los resultados según el sigma obtenido se complementan estas hipótesis con preguntas que no funcionan con la escala de Likert.

### **3.6. Análisis de datos**

El análisis de datos se basa en tablas y gráficos obtenidos del procesamiento de datos y los resultados se analizan y comparan con otros estudios.

La confiabilidad del levantamiento de información se puede probar con una prueba con una muestra de 5 expertos en el tema, luego se califican 42 ítems en una escala de 1 a 5. Esta prueba tiene un alfa de Cronbach de 0,806, lo que indica una buena confiabilidad del dispositivo.

### **3.7. Consideraciones éticas**

La presente investigación cumplió con el reglamento establecido por la Universidad Nacional Federico Villarreal, manifestando compromiso y responsabilidad en el proceso de datos que se alcanzaron, después de aplicar los instrumentos de recolección.

Los que al mismo tiempo conllevaron a establecer las discusiones, conclusiones y recomendaciones respectivas. Por otra parte, se respetó el derecho de autenticidad, citando a todos los autores que en el trabajo de investigación se presentan, tomando en cuenta las Normas APA 7a Ed.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Contrastación de hipótesis

#### *Hipótesis general*

**Ho:** La gestión empresarial no incide en el desarrollo de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac

**Ha:** La gestión empresarial incide en el desarrollo de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.

**Tabla 3**

*Correlación entre la gestión empresarial y el desarrollo de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac*

			Desarrollo de las MYPES
Rho de Spearman	Gestión empresarial	Coefficiente de correlación	,515**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados, la hipótesis general se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de, 515\*\*y el sigma (bilateral) es de 0,000; lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces. Por consiguiente, la gestión empresarial incide en el desarrollo de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.

### *Hipótesis secundarias*

#### **a. Hipótesis específica 1**

**Ho:** La gestión empresarial no incide en el crecimiento económico de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.

**Ha:** La gestión empresarial incide en el crecimiento económico de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.

**Tabla 4**

*Correlación entre gestión empresarial y el crecimiento económico de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.*

		Crecimiento económico	
Rho de Spearman	Gestión empresarial	Coefficiente de correlación	,481**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	30

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados, la hipótesis específica 1 se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de ,481\*\*y el sigma (bilateral) es de 0,00; lo que nos permite afirmar que la hipótesis específica 1 se cumple entonces La gestión empresarial incide en el crecimiento económico de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.

**b. Hipótesis específica 2.**

**Ho:** La gestión empresarial no incide en la efectividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.

**Ha:** La gestión empresarial incide en la efectividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.

**Tabla 5**

*Correlación entre gestión empresarial y la efectividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac*

		Efectividad	
Rho de Spearman	Gestión empresarial	Coefficiente de correlación	,477**
		Sig. (bilateral)	,008
		N	30

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados, la hipótesis específica 2 se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de ,477\*\* y el sigma (bilateral) es de 0,008 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis específica 2 se cumple entonces: La gestión empresarial incide en la efectividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.

**c. Hipótesis específica 3**

**Ho:** La gestión empresarial no incide en la competitividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.

**Ha:** La gestión empresarial incide en la competitividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.

**Tabla 6**

*Correlación entre la gestión empresarial y la competitividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac*

		Competitividad
Rho de Spearman	Gestión empresarial	,464**
	Coeficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,008
	N	30

**Interpretación:** De acuerdo con los resultados, la hipótesis específica 3 se ha obtenido que el coeficiente de correlación Rho de Spearman, que tiene el valor de ,464\*\* y el sigma (bilateral) es de 0,008 el mismo que es menor al parámetro teórico de 0,05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces: La gestión empresarial incide en la competitividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.

## 4.2. Análisis descriptivos

De acuerdo a los resultados sobre si la implementación de planes a largo plazo contribuye de manera significativa al éxito y expansión de las MYPES en acuicultura, se obtuvo que el 33.3% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 43.3% expresó su acuerdo, mientras que un significativo 23.3% se mostró totalmente de acuerdo.

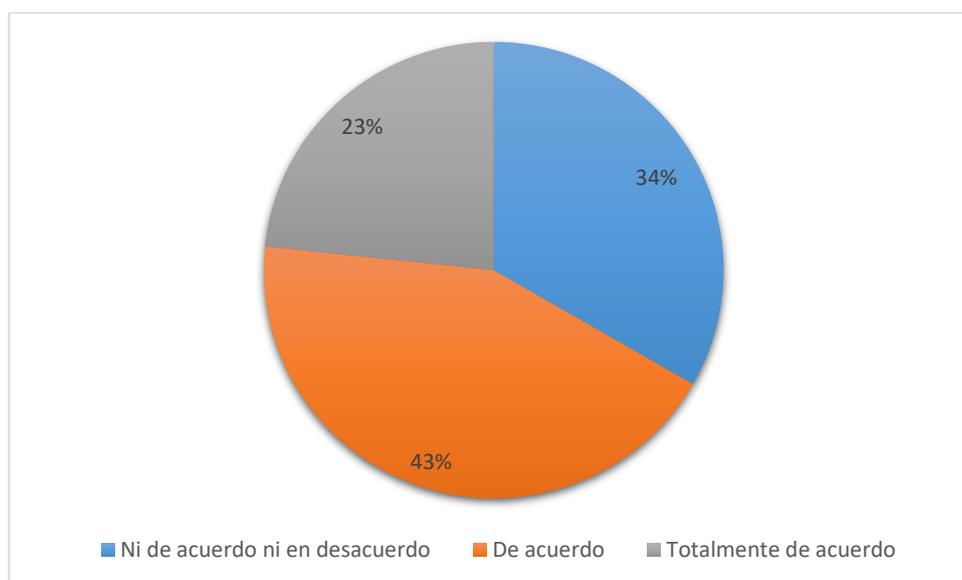
**Tabla 7**

*¿La implementación de planes a largo plazo contribuye de manera significativa al éxito y expansión de las MYPES en acuicultura?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33,3
	De acuerdo	13	43,3
	Totalmente de acuerdo	7	23,3
	Total	30	100,0

**Figura 9**

*¿La implementación de planes a largo plazo contribuye de manera significativa al éxito y expansión de las MYPES en acuicultura?*



De acuerdo a los resultados sobre si las MYPES que tienen un enfoque claro en sus objetivos tienden a experimentar un mayor desarrollo en el subsector acuícola, se obtuvo que el 26.7% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 23.3% expresó su acuerdo, mientras que un significativo 50% se mostró totalmente de acuerdo.

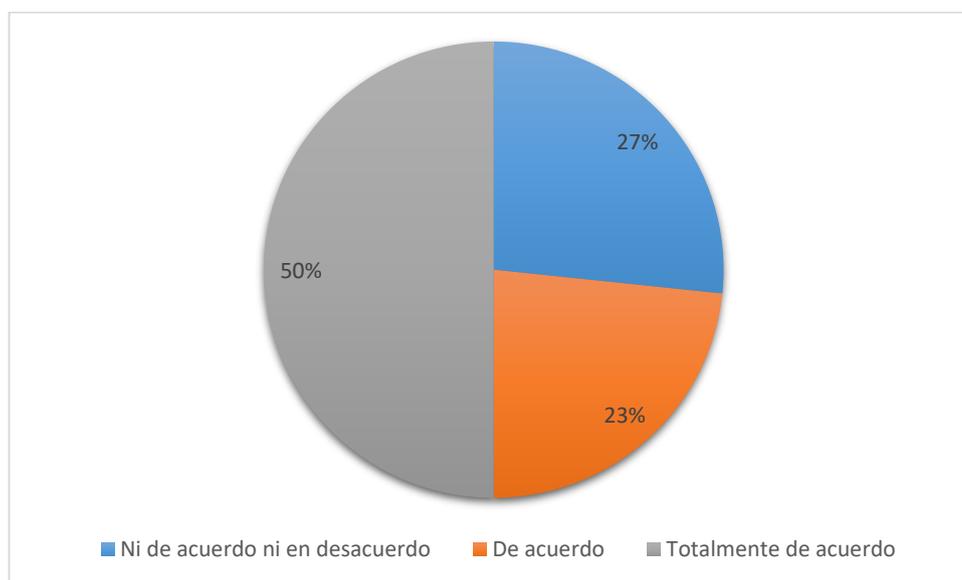
**Tabla 8**

*¿Las MYPES que tienen un enfoque claro en sus objetivos tienden a experimentar un mayor desarrollo en el subsector acuícola?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	26,7
	De acuerdo	7	23,3
	Totalmente de acuerdo	15	50,0
	Total	30	100,0

**Figura 10**

*¿ Las MYPES que tienen un enfoque claro en sus objetivos tienden a experimentar un mayor desarrollo en el subsector acuícola?*



De acuerdo a los resultados sobre si la estructura organizativa facilita la coordinación entre diferentes áreas y equipos, se obtuvo que el 46.7% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 20% expresó su acuerdo, mientras que un significativo 33.3% se mostró totalmente de acuerdo.

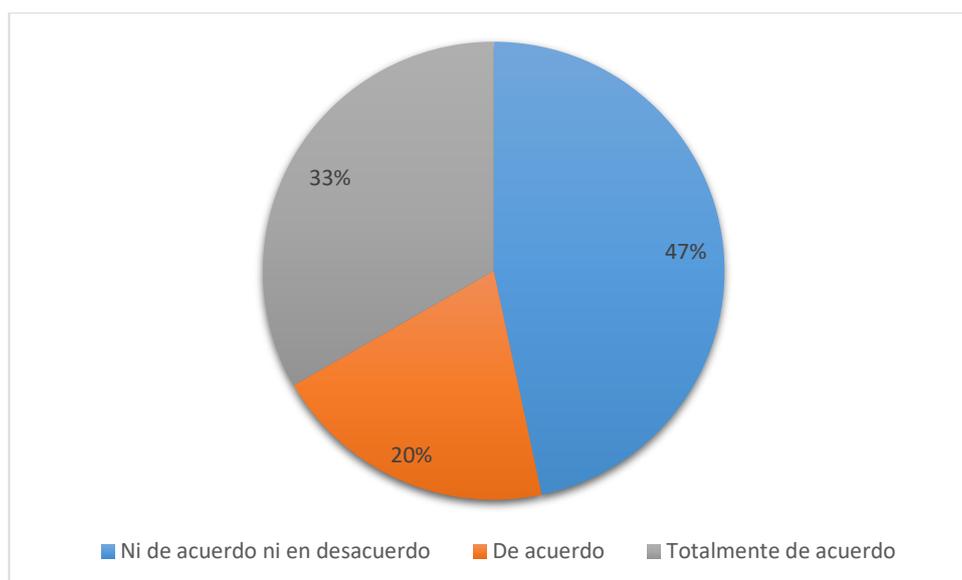
**Tabla 9**

*¿La estructura organizativa facilita la coordinación entre diferentes áreas y equipos?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	46,7
	De acuerdo	6	20,0
	Totalmente de acuerdo	10	33,3
	Total	30	100,0

**Figura 11**

*¿La estructura organizativa facilita la coordinación entre diferentes áreas y equipos?*



De acuerdo a los resultados sobre si la organización actual promueve la colaboración entre diferentes departamentos de la empresa, se obtuvo que el 43.3% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 23.3% expresó su acuerdo, mientras que un significativo 33,3% se mostró totalmente de acuerdo.

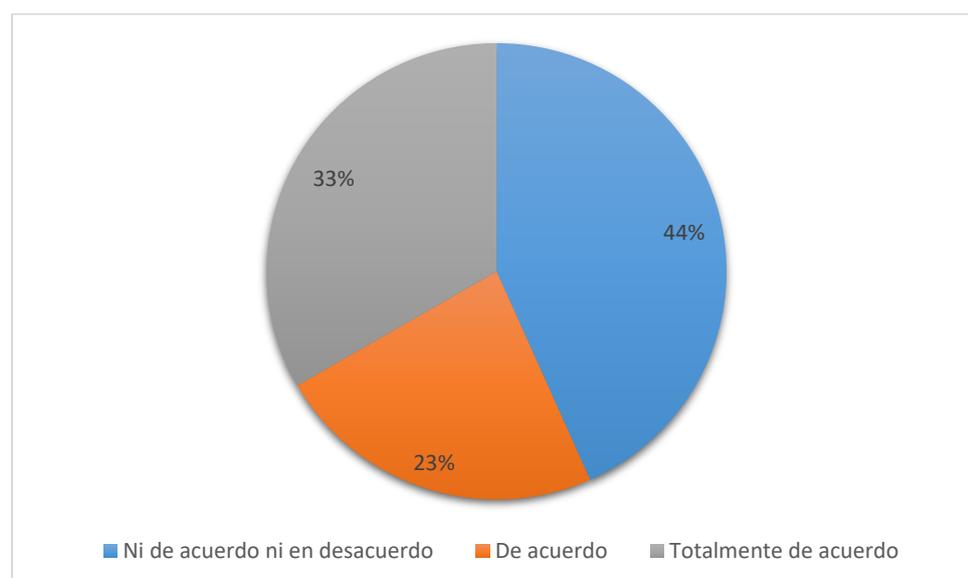
**Tabla 10**

*¿La organización actual promueve la colaboración entre diferentes departamentos de la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	43,3
	De acuerdo	7	23,3
	Totalmente de acuerdo	10	33,3
	Total	30	100,0

**Figura 12**

*¿La organización actual promueve la colaboración entre diferentes departamentos de la empresa?*



De acuerdo a los resultados sobre si una cultura organizacional fomenta la innovación y el trabajo en equipo en la empresa, se obtuvo que el 10% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 50% expresó su acuerdo, mientras que un significativo 40% se mostró totalmente de acuerdo.

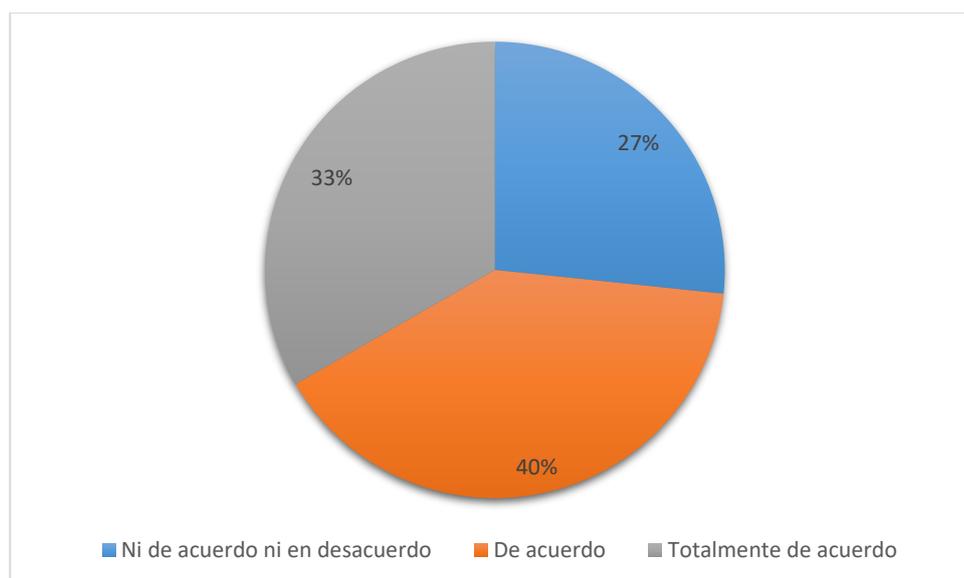
**Tabla 11**

*¿Una cultura organizacional fomenta la innovación y el trabajo en equipo en la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	26,7
	De acuerdo	12	40
	Totalmente de acuerdo	10	33,3
	Total	30	100,0

**Figura 13**

*¿Una cultura organizacional fomenta la innovación y el trabajo en equipo en la empresa?*



De acuerdo a los resultados sobre si la retroalimentación constante entre líderes y empleados contribuyen al éxito de la dirección empresarial, se obtuvo que el 13.3% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 33.3% expresó su acuerdo, mientras que un significativo 53.3% se mostró totalmente de acuerdo.

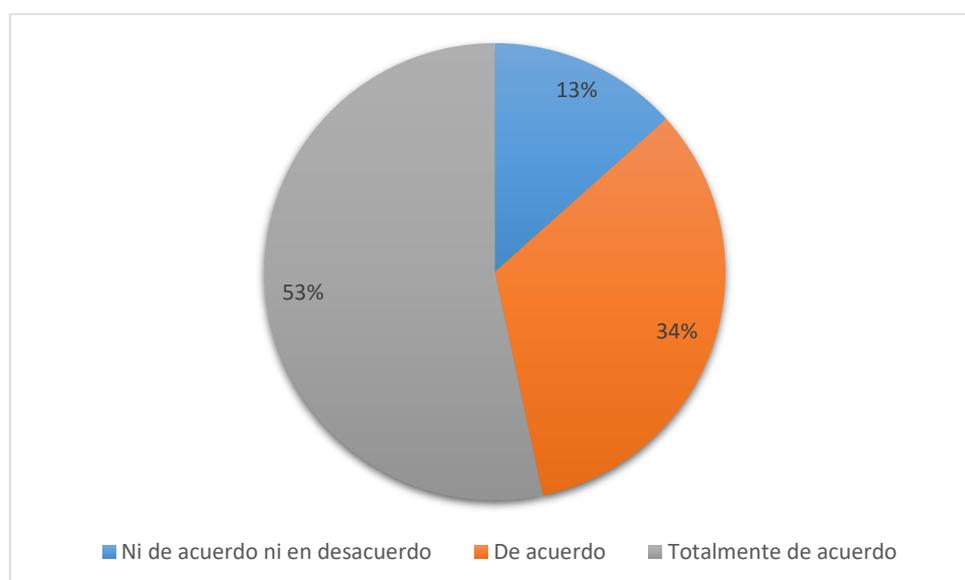
**Tabla 12**

*¿La retroalimentación constante entre líderes y empleados contribuyen al éxito de la dirección empresarial?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13,3
	De acuerdo	10	33,3
	Totalmente de acuerdo	16	53,3
	Total	30	100,0

**Figura 14**

*¿La retroalimentación constante entre líderes y empleados contribuyen al éxito de la dirección empresarial?*



De acuerdo a los resultados sobre si el control y monitoreo de indicadores de rendimiento permiten realizar acciones correctivas en la gestión empresarial, se obtuvo que el 13,3% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 43,3% expresó su acuerdo, mientras un 43,3% se mostró totalmente de acuerdo.

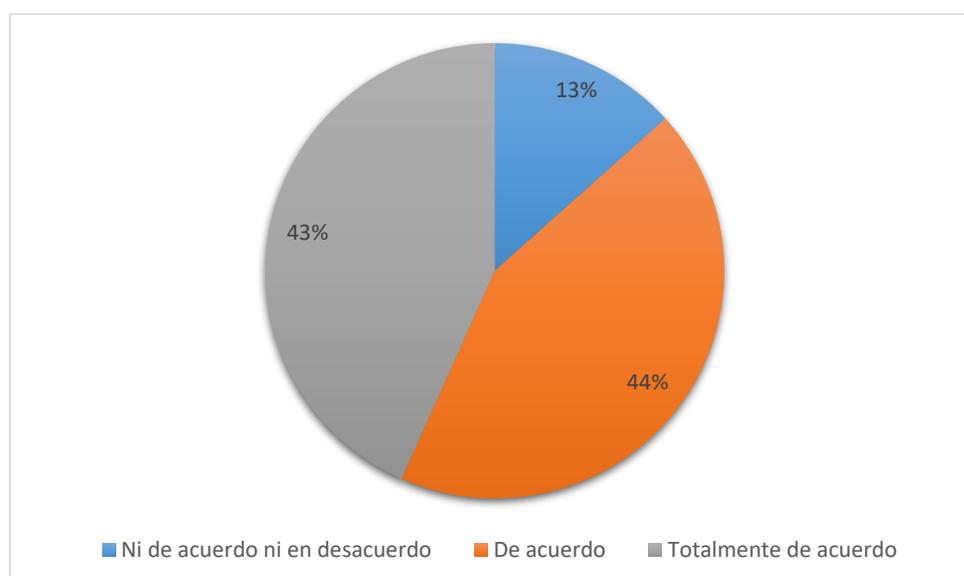
**Tabla 13**

*¿El control y monitoreo de indicadores de rendimiento permiten realizar acciones correctivas en la gestión empresarial?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13,3
	De acuerdo	13	43,3
	Totalmente de acuerdo	13	43,3
	Total	30	100,0

**Figura 15**

*¿El control y monitoreo de indicadores de rendimiento permiten realizar acciones correctivas en la gestión empresarial?*



De acuerdo a los resultados sobre si la falta de un adecuado sistema de control puede llevar a una gestión ineficiente, se obtuvo que el 30% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 40% expresó su acuerdo, mientras que un 30% se mostró totalmente de acuerdo.

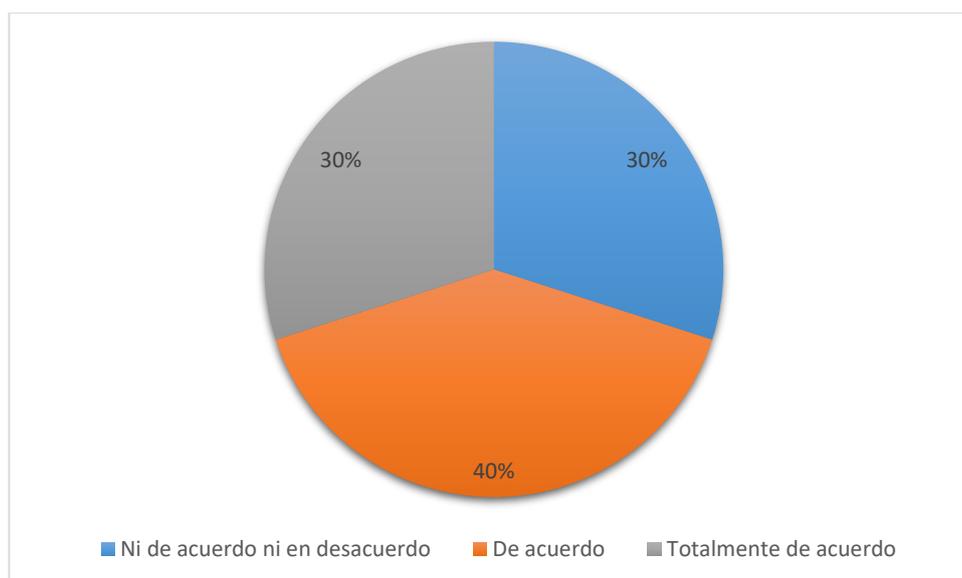
**Tabla 14**

*¿La falta de un adecuado sistema de control puede llevar a una gestión ineficiente?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	30
	De acuerdo	12	40
	Totalmente de acuerdo	9	30
	Total	30	100,0

**Figura 16**

*¿La falta de un adecuado sistema de control puede llevar a una gestión ineficiente?*



De acuerdo a los resultados sobre si la retroalimentación regular contribuye positivamente a la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos en la empresa, se obtuvo que el 40% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 26.7% expresó su acuerdo, mientras que un significativo 33.3% se mostró totalmente de acuerdo.

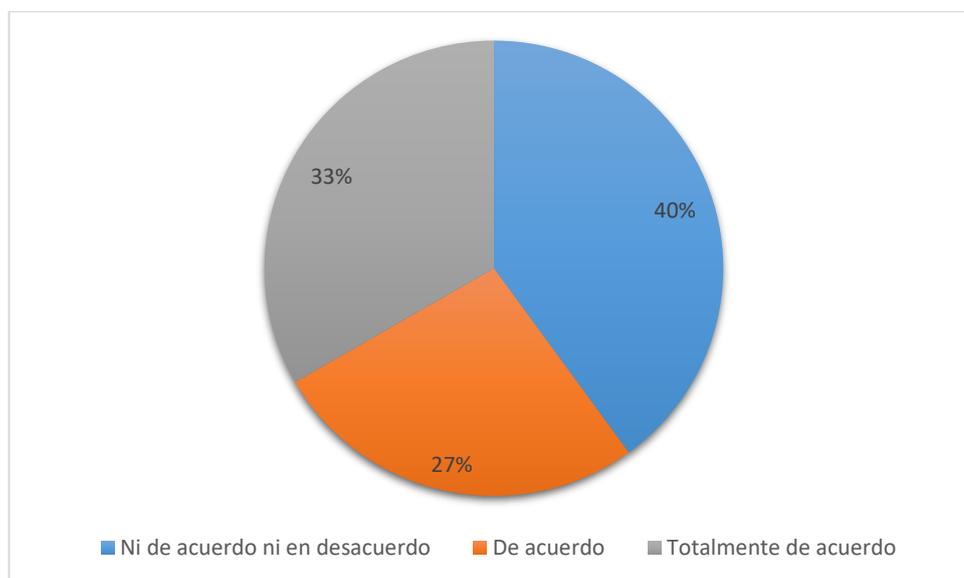
**Tabla 15**

*¿La retroalimentación regular contribuye positivamente a la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos en la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	40
	De acuerdo	8	26,7
	Totalmente de acuerdo	10	33,3
	Total	30	100,0

**Figura 17**

*¿La retroalimentación regular contribuye positivamente a la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos en la empresa?*



De acuerdo a los resultados sobre si la retroalimentación recibida ayuda a identificar áreas de mejora de manera efectiva, se obtuvo que el 23.3% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 36.7% expresó su acuerdo con esta afirmación, mientras que un 40% se mostró totalmente de acuerdo.

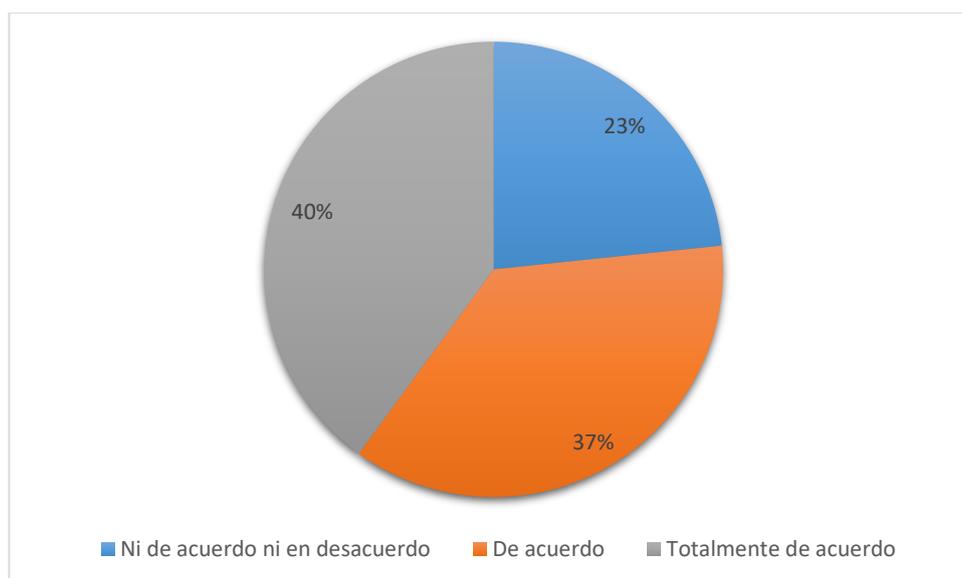
**Tabla 16**

*¿La retroalimentación recibida ayuda a identificar áreas de mejora de manera efectiva?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	23,3
	De acuerdo	11	36,7
	Totalmente de acuerdo	12	40
	Total	30	100,0

**Figura 18**

*¿La retroalimentación recibida ayuda a identificar áreas de mejora de manera efectiva?*



De acuerdo a los resultados sobre si la falta de información oportuna afecta negativamente la capacidad para realizar el trabajo de manera eficiente, se obtuvo que el 40% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 36.7% expresó su acuerdo con esta afirmación, mientras que un 23.3% se mostró totalmente de acuerdo.

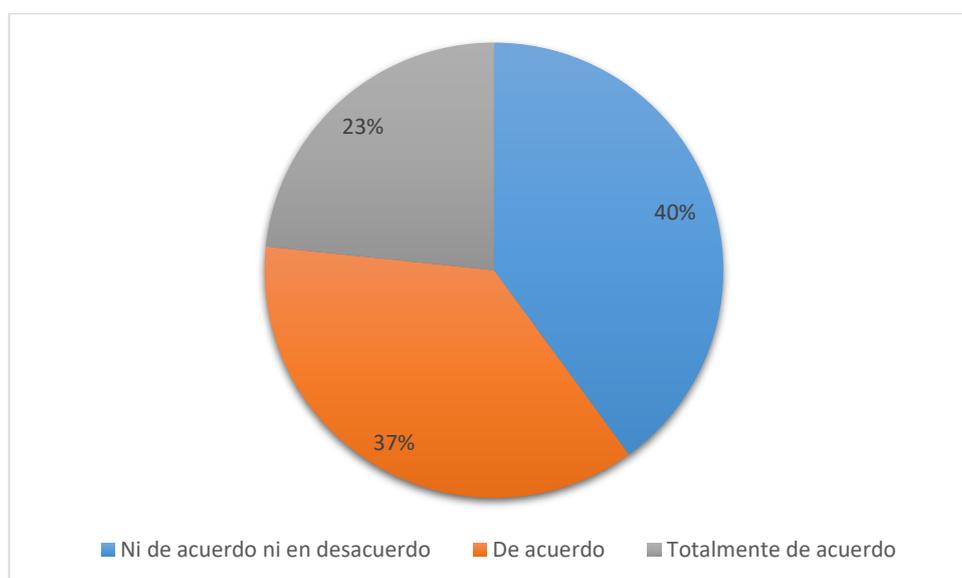
**Tabla 17**

*¿La falta de información oportuna afecta negativamente la capacidad para realizar el trabajo de manera eficiente?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	40
	De acuerdo	11	36,7
	Totalmente de acuerdo	7	23,3
	Total	30	100,0

**Figura 19**

*¿La falta de información oportuna afecta negativamente la capacidad para realizar el trabajo de manera eficiente?*



De acuerdo a los resultados sobre si la ausencia de información oportuna puede perjudicar el compromiso de los empleados, se obtuvo que el 36.7% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 26.7% expresó su acuerdo con esta afirmación, mientras que un significativo 36.7% se mostró totalmente de acuerdo.

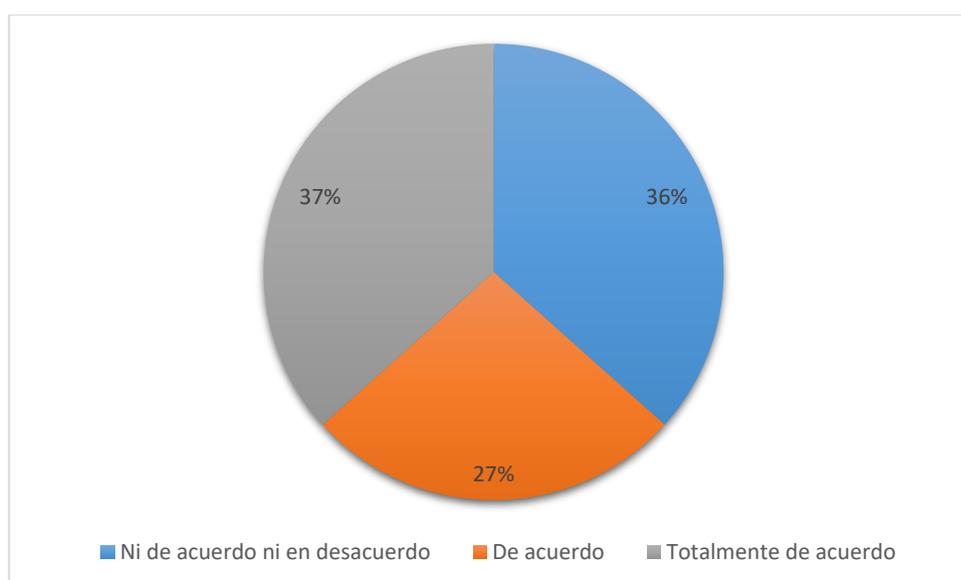
**Tabla 18**

*¿La ausencia de información oportuna puede perjudicar el compromiso de los empleados?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	36,7
	De acuerdo	8	26,7
	Totalmente de acuerdo	11	36,7
	Total	30	100,0

**Figura 20**

*¿La ausencia de información oportuna puede perjudicar el compromiso de los empleados?*



De acuerdo a los resultados sobre si las evaluaciones al personal se utilizan de manera constructiva para brindar oportunidades de desarrollo y promoción dentro de la empresa, se obtuvo que el 16.7% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 20% expresó su acuerdo con esta afirmación, mientras que un significativo 63.3 % se mostró totalmente de acuerdo.

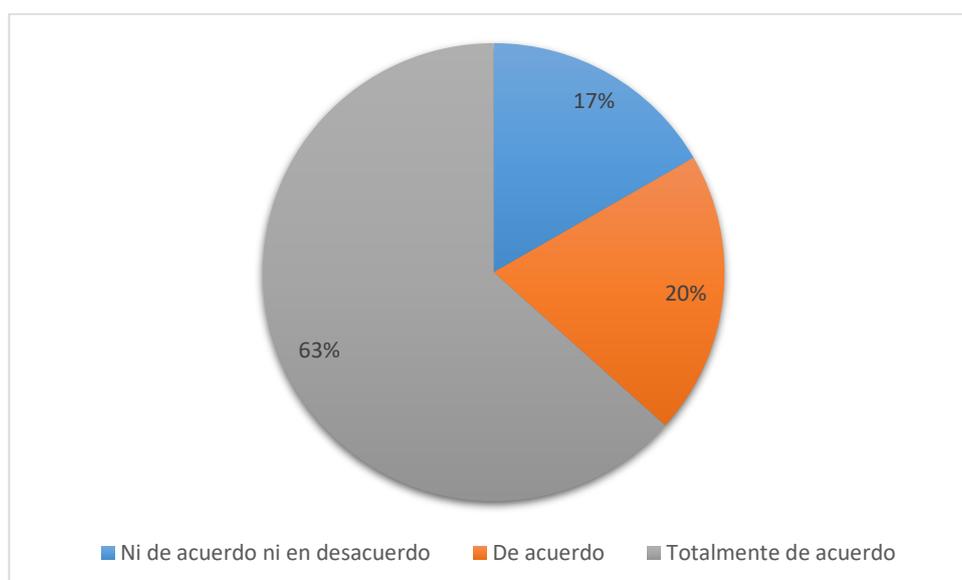
**Tabla 19**

*¿Las evaluaciones al personal se utilizan de manera constructiva para brindar oportunidades de desarrollo y promoción dentro de la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16,7
	De acuerdo	6	20
	Totalmente de acuerdo	19	63,3
	Total	30	100,0

**Figura 21**

*¿Las evaluaciones al personal se utilizan de manera constructiva para brindar oportunidades de desarrollo y promoción dentro de la empresa?*



De acuerdo a los resultados sobre si las evaluaciones de resultados son oportunidades para identificar áreas en las que necesito mejorar, se obtuvo que el 36.7% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 26.7 % expresó su acuerdo con esta afirmación, mientras que un significativo 36.7 % se mostró totalmente de acuerdo.

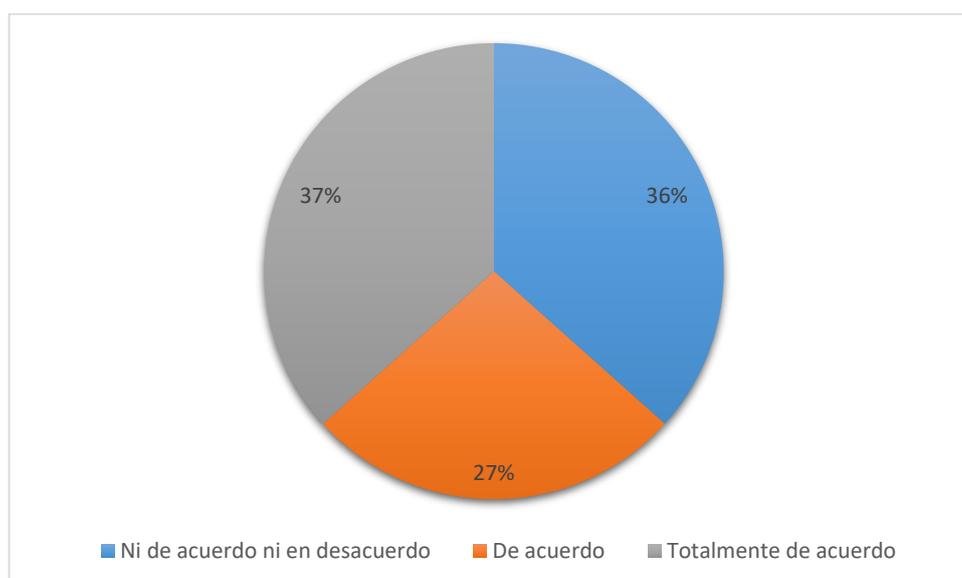
**Tabla 20**

*¿Las evaluaciones de resultados son oportunidades para identificar áreas en las que necesito mejorar?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	36,7
	De acuerdo	8	26,7
	Totalmente de acuerdo	11	36,7
	Total	30	100,0

**Figura 22**

*¿Las evaluaciones de resultados son oportunidades para identificar áreas en las que necesito mejorar?*



De acuerdo a los resultados sobre si la ausencia de información oportuna puede perjudicar el compromiso de los empleados, se obtuvo que el 43.3% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 33,3% expresó su acuerdo con esta afirmación, mientras que un 23.3% se mostró totalmente de acuerdo.

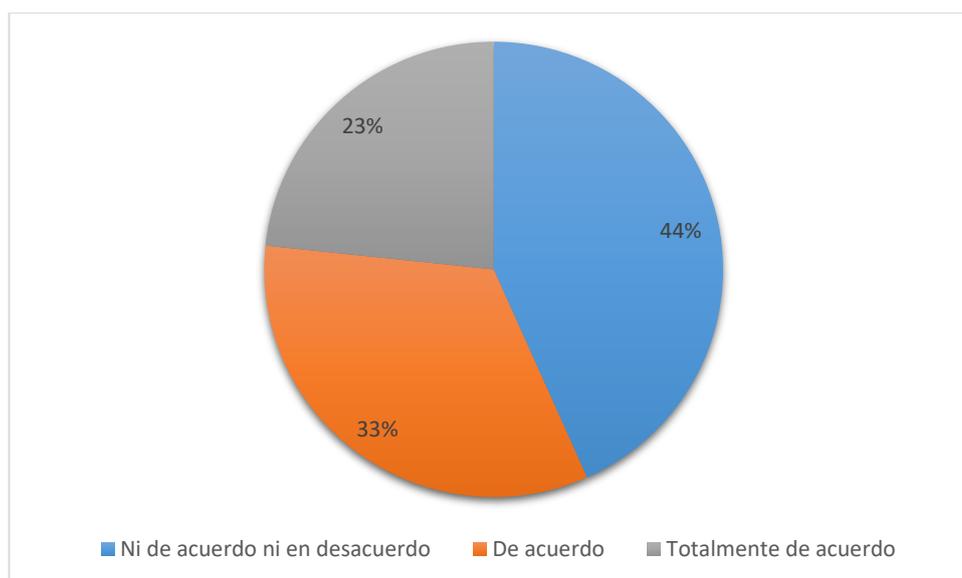
**Tabla 21**

*¿La ausencia de información oportuna puede perjudicar el compromiso de los empleados?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	43,3
	De acuerdo	10	33,3
	Totalmente de acuerdo	7	23,3
	Total	30	100,0

**Figura 23**

*¿La ausencia de información oportuna puede perjudicar el compromiso de los empleados?*



De acuerdo a los resultados sobre si se resuelven satisfactoriamente los conflictos que se puedan generar en la empresa, se obtuvo que el 23.3% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 33.3% expresó su acuerdo con esta afirmación, mientras que un significativo 43.3% se mostró totalmente de acuerdo.

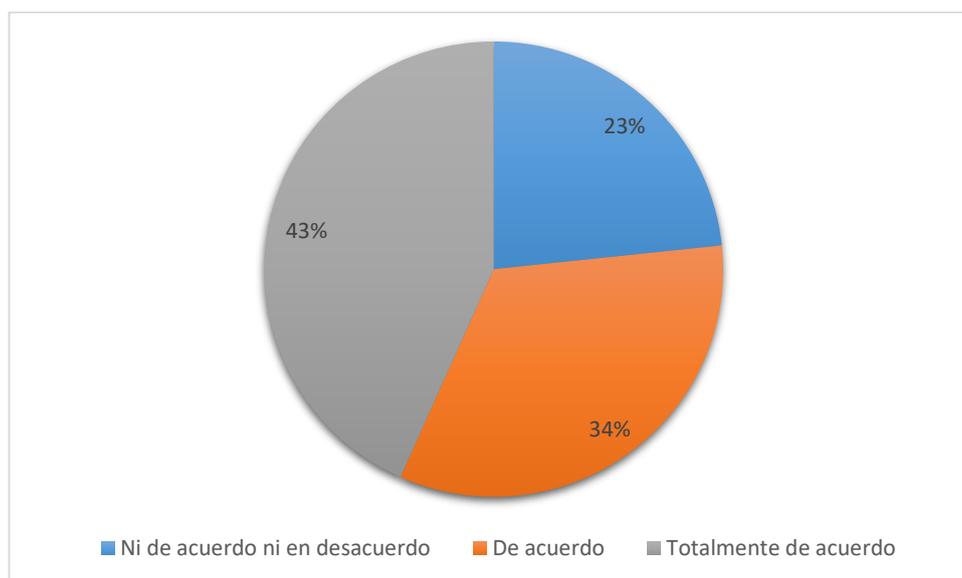
**Tabla 22**

*¿Se resuelven satisfactoriamente los conflictos que se puedan generar en la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	23,3
	De acuerdo	10	33,3
	Totalmente de acuerdo	13	43,3
	Total	30	100,0

**Figura 24**

*¿Se resuelven satisfactoriamente los conflictos que se puedan generar en la empresa?*



De acuerdo a los resultados sobre si las capacitaciones del personal se realizan de acuerdo al cronograma de la empresa, se obtuvo que el 36.7% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 23.3% expresó su acuerdo con esta afirmación, mientras que un 40% se mostró totalmente de acuerdo.

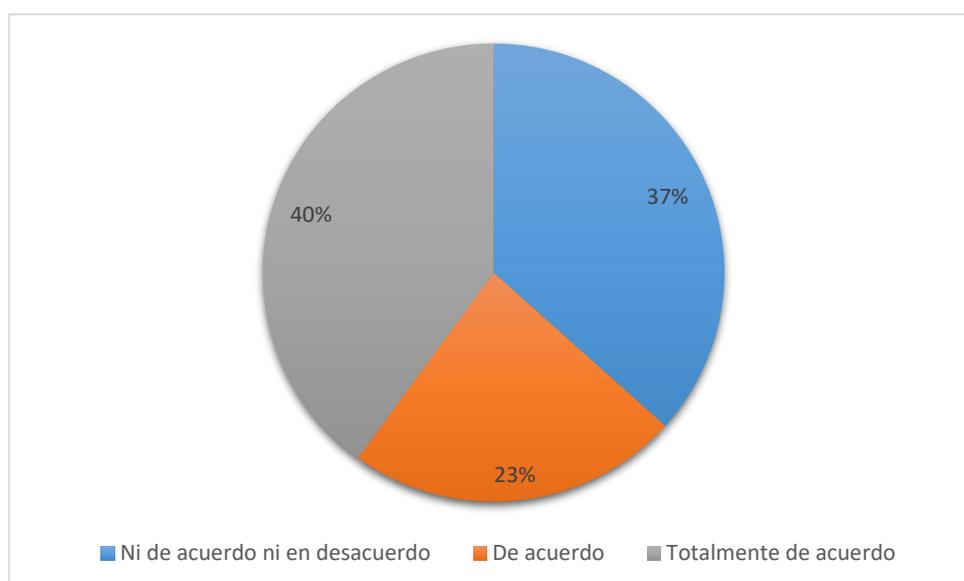
**Tabla 23**

*¿Las capacitaciones del personal se realizan de acuerdo al cronograma de la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	36,7
	De acuerdo	7	23,3
	Totalmente de acuerdo	12	40
	Total	30	100,0

**Figura 25**

*¿Las capacitaciones del personal se realizan de acuerdo al cronograma de la empresa?*



De acuerdo a los resultados sobre si se valora la inversión en el desarrollo de habilidades y conocimientos del personal de la empresa, se obtuvo que el 36,7% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 13.3% expresó su acuerdo con esta afirmación, mientras que un significativo 50% se mostró totalmente de acuerdo.

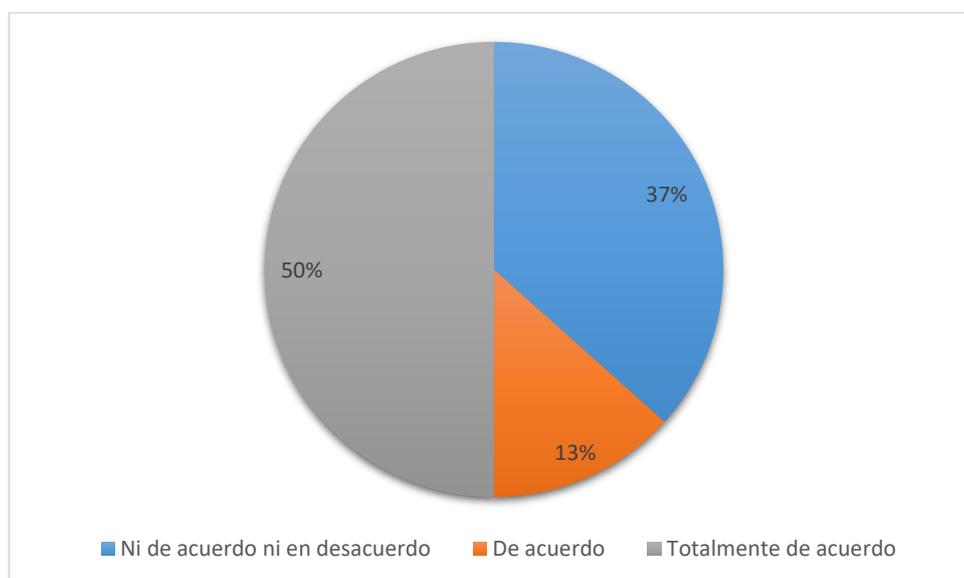
**Tabla 24**

*¿Se valora la inversión en el desarrollo de habilidades y conocimientos del personal de la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	36,7
	De acuerdo	4	13,3
	Totalmente de acuerdo	15	50
	Total	30	100,0

**Figura 26**

*¿Se valora la inversión en el desarrollo de habilidades y conocimientos del personal de la empresa?*



De acuerdo a los resultados sobre si la empresa proporciona descripciones detalladas de los roles para facilitar la comprensión de las funciones de cada empleado, se obtuvo que el 23.3% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 36.7% expresó su acuerdo con esta afirmación, mientras que un significativo 40% se mostró totalmente de acuerdo.

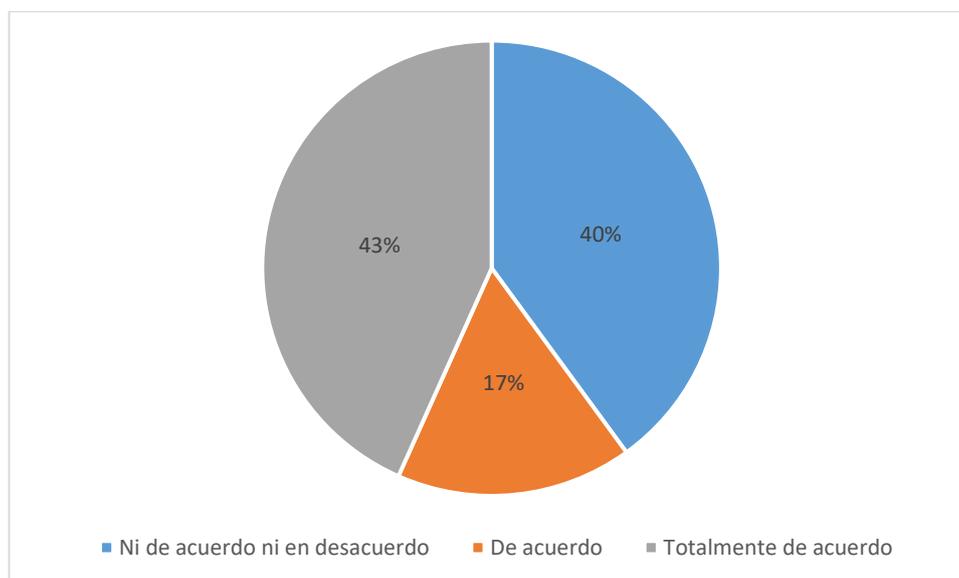
**Tabla 25**

*¿La empresa proporciona descripciones detalladas de los roles para facilitar la comprensión de las funciones de cada empleado?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	23,3
	De acuerdo	11	36,7
	Totalmente de acuerdo	12	40
	Total	30	100,0

**Figura 27**

*¿La empresa proporciona descripciones detalladas de los roles para facilitar la comprensión de las funciones de cada empleado?*



De acuerdo a los resultados sobre si el conocimiento de las funciones es fundamental para el crecimiento y avance profesional en la empresa, se obtuvo que el 36.7% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 20% expresó su acuerdo con esta afirmación, mientras que un significativo 43.3% se mostró totalmente de acuerdo.

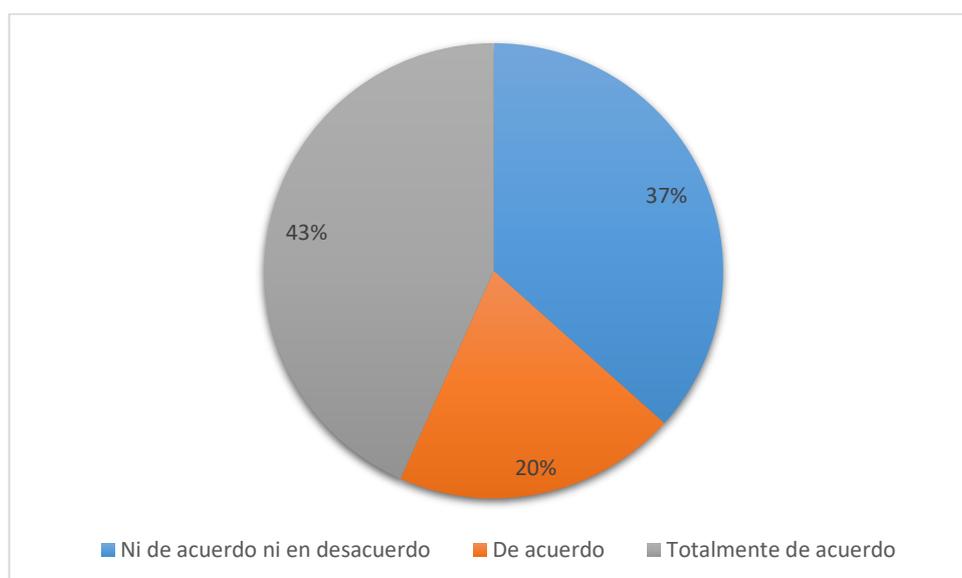
**Tabla 26**

*¿El conocimiento de las funciones es fundamental para el crecimiento y avance profesional en la empresa?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	36,7
	De acuerdo	6	20
	Totalmente de acuerdo	13	43,3
	Total	30	100,0

**Figura 28**

*¿El conocimiento de las funciones es fundamental para el crecimiento y avance profesional en la empresa?*



De acuerdo a los resultados sobre si las evaluaciones al personal fomentan una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas, se obtuvo que el 23.3% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 46,7% expresó su acuerdo con esta afirmación, mientras que un significativo 30% se mostró totalmente de acuerdo.

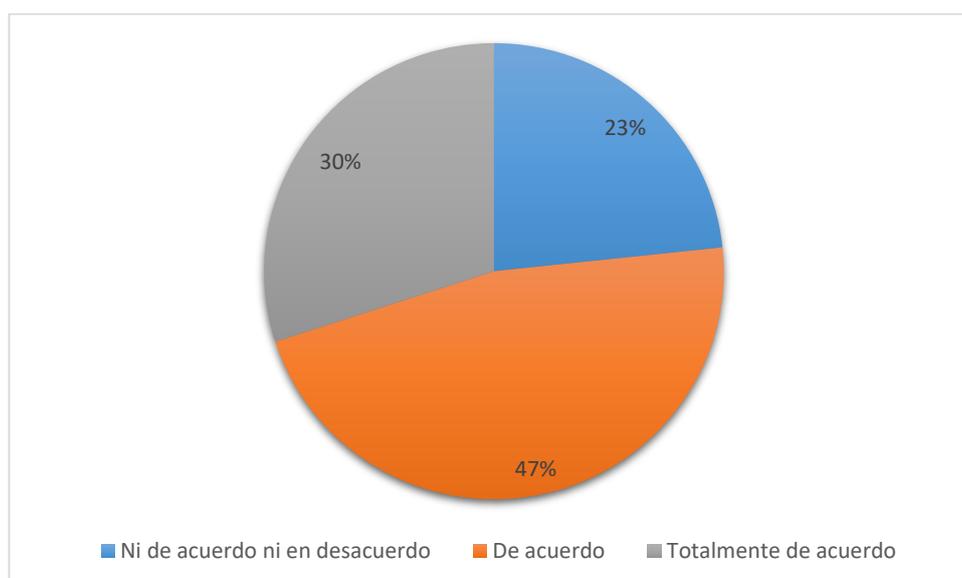
**Tabla 27**

*¿Las evaluaciones al personal fomentan una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	23,3
	De acuerdo	14	46,7
	Totalmente de acuerdo	9	30
	Total	30	100,0

**Figura 29**

*¿Las evaluaciones al personal fomentan una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas?*



De acuerdo a los resultados sobre si las evaluaciones al personal contribuyen a un mejor entendimiento entre los empleados y sus superiores, se obtuvo que el 36.7% de los encuestados respondió estar neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. Por otro lado, un 30% expresó su acuerdo con esta afirmación, mientras que un significativo 33,3% se mostró totalmente de acuerdo.

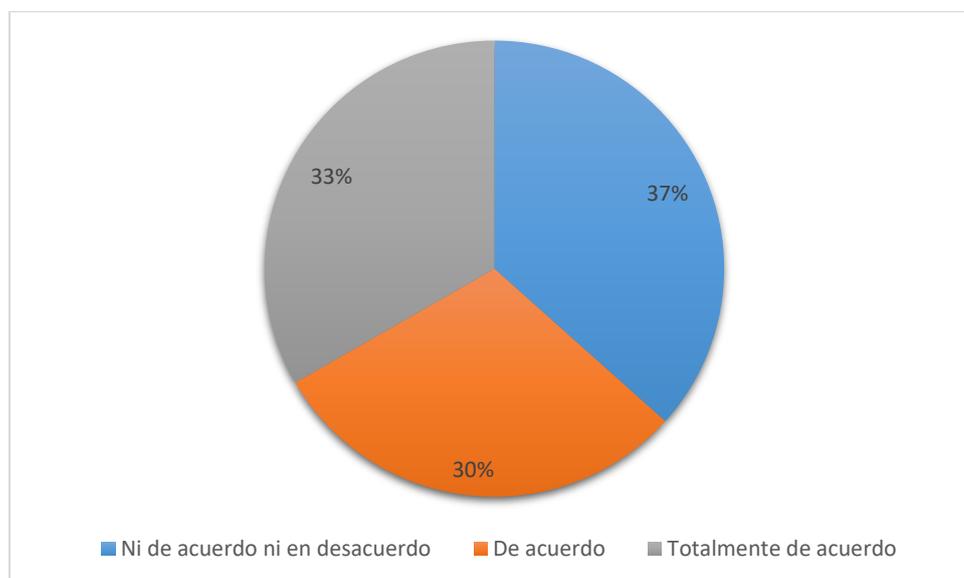
**Tabla 28**

*¿Las evaluaciones al personal contribuyen a un mejor entendimiento entre los empleados y sus superiores?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	36,7
	De acuerdo	9	30
	Totalmente de acuerdo	10	33,3
	Total	30	100,0

**Figura 30**

*¿Las evaluaciones al personal contribuyen a un mejor entendimiento entre los empleados y sus superiores?*



El compromiso de la dirección de la empresa para lograr mayores índices de rentabilidad se refleja en los resultados de la encuesta de la siguiente manera: el 20% de los encuestados ni está de acuerdo ni en desacuerdo, el 40% está de acuerdo y otro 40% está totalmente de acuerdo. Esto indica que un porcentaje significativo, el 80%, respalda activamente la búsqueda de mayores índices de rentabilidad por parte de la dirección de la empresa, mientras que una minoría no tiene una opinión clara al respecto.

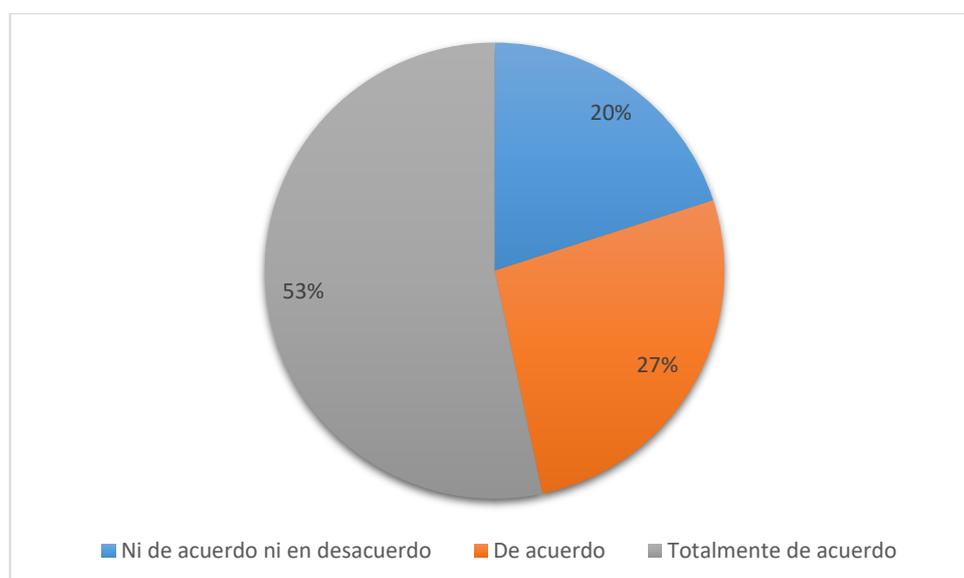
**Tabla 29**

*¿La dirección de la empresa se compromete activamente a lograr mayores índices de rentabilidad?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20
	De acuerdo	8	26,7
	Totalmente de acuerdo	16	53,3
	Total	30	100,0

**Figura 31**

*¿La dirección de la empresa se compromete activamente a lograr mayores índices de rentabilidad?*



El enfoque de la empresa en la búsqueda constante de nuevas oportunidades y mercados con el objetivo de incrementar su rentabilidad se refleja en los resultados de la encuesta de la siguiente manera: un 34% de los encuestados están de acuerdo, mientras que un 37% están totalmente de acuerdo, lo que suma un 71% en conjunto que respalda activamente esta estrategia. Por otro lado, un 33% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, lo que sugiere que hay espacio para una mayor claridad o compromiso en esta área, aunque la mayoría muestra una actitud favorable hacia la búsqueda continua de oportunidades y mercados como medio para aumentar la rentabilidad de la empresa.

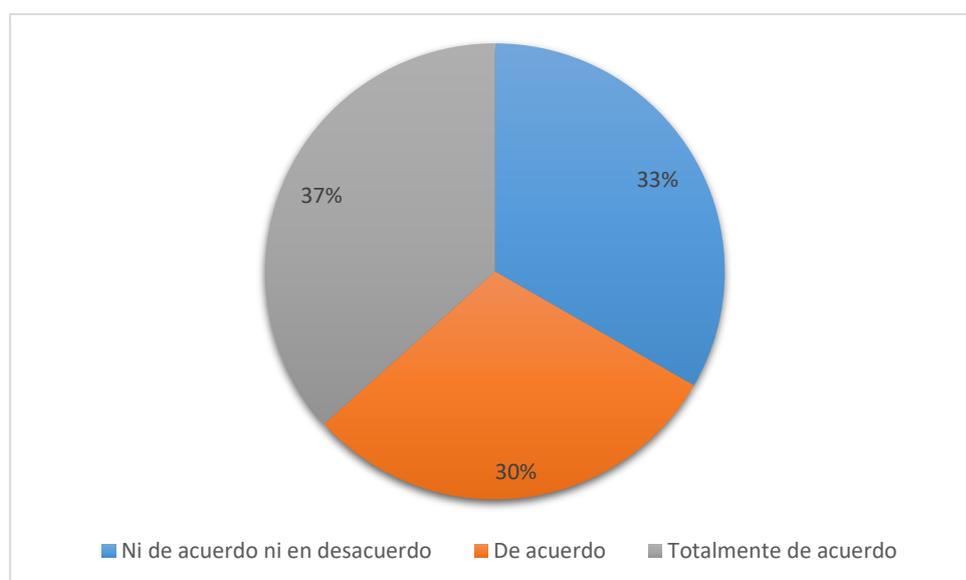
**Tabla 30**

*¿Se busca continuamente nuevas oportunidades y mercados para aumentar la rentabilidad?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33,3
	De acuerdo	9	30
	Totalmente de acuerdo	11	36,7
	Total	30	100,0

**Figura 32**

*¿Se busca continuamente nuevas oportunidades y mercados para aumentar la rentabilidad?*



Los resultados de la encuesta indican que la percepción sobre si una inversión en tecnologías de monitoreo y control puede elevar la producción de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) en la acuicultura es favorable en su conjunto, con un 33% que está de acuerdo y un 28% que está totalmente de acuerdo, sumando así un 61% de respuestas positivas. Por otro lado, un 39% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, lo que sugiere cierta incertidumbre o necesidad de más información en este aspecto. Estos resultados apuntan a un interés significativo en la implementación de tecnologías de monitoreo y control para mejorar la producción en el sector de las MYPEs en la acuicultura, aunque también señalan la importancia de abordar posibles inquietudes o dudas que puedan surgir en relación con esta inversión.

**Tabla 31**

*¿Una inversión en tecnologías de monitoreo y control puede elevar la producción de las MYPEs en la acuicultura?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	36,7
	De acuerdo	9	30
	Totalmente de acuerdo	10	33,3
	Total	30	100,0

**Figura 33**

*¿Una inversión en tecnologías de monitoreo y control puede elevar la producción de las MYPEs en la acuicultura?*



Los resultados de la encuesta reflejan una percepción positiva sobre el impacto del acceso a programas de asesoramiento técnico en el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPEs) en el sector de la acuicultura. Un 34% de los encuestados están de acuerdo, mientras que un 37% están totalmente de acuerdo, lo que suma un 71% en conjunto que respalda activamente la idea de que estos programas pueden ser beneficiosos. Por otro lado, un 29% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría indicar cierta ambigüedad o falta de información.

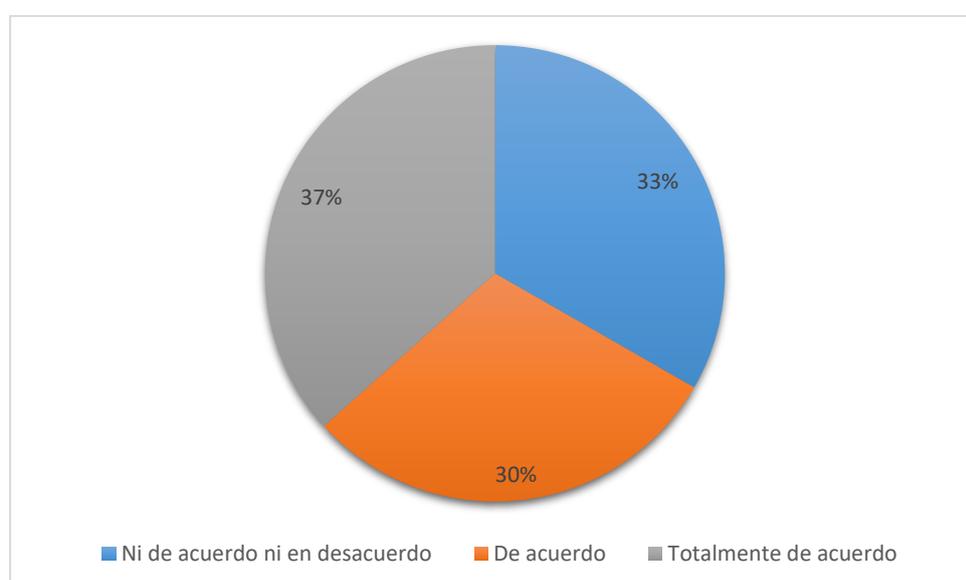
**Tabla 32**

*¿El acceso a programas de asesoramiento técnico puede ayudar en el desarrollo de las MYPEs en la acuicultura?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33,3
	De acuerdo	9	30
	Totalmente de acuerdo	11	36,7
	Total	30	100,0

**Figura 34**

*¿En tu opinión, la mejora en la inversión en las MYPES está relacionada con un mayor crecimiento económico para las mismas?*



Los resultados de la encuesta sugieren una percepción positiva en cuanto a si las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) que obtienen mayores beneficios de bienes y servicios poseen una ventaja competitiva que les facilita la expansión de su mercado. Un 37% de los encuestados están totalmente de acuerdo, mientras que un 32% están de acuerdo, sumando un 69% en conjunto que respalda la idea de que contar con mayores beneficios les otorga una ventaja competitiva. Por otro lado, un 29% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, lo que puede indicar cierta ambigüedad o la necesidad de una evaluación más detallada en este contexto. En resumen, estos resultados sugieren que la mayoría de los encuestados considera que los mayores beneficios de bienes y servicios pueden brindar a las MYPES una ventaja competitiva que facilita su expansión en el mercado.

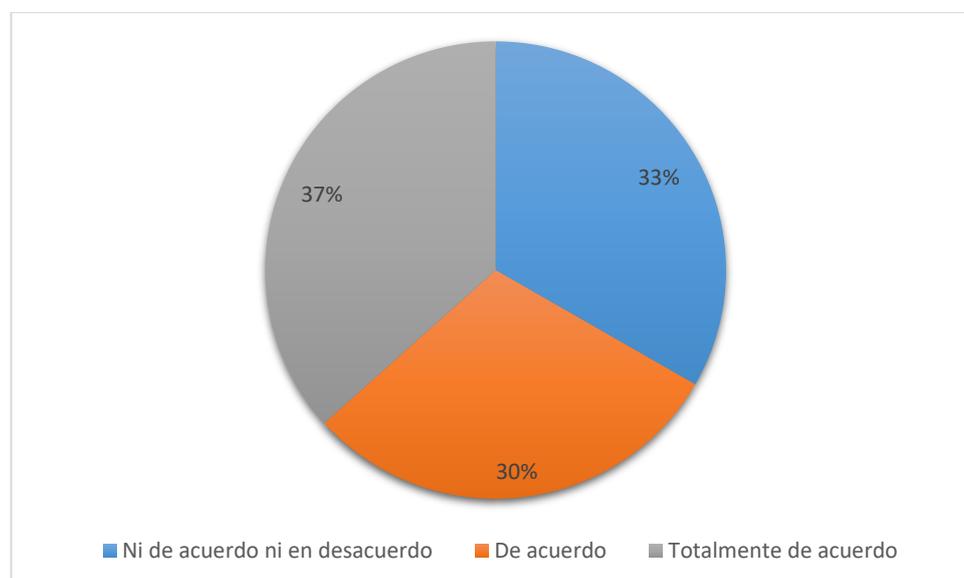
**Tabla 33**

*¿Las MYPES con mayores beneficios de bienes y servicios tienen una ventaja competitiva que les permite expandir su mercado*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33,3
	De acuerdo	9	30
	Totalmente de acuerdo	11	36,7
	Total	30	100,0

**Figura 35**

*¿Las MYPES con mayores beneficios de bienes y servicios tienen una ventaja competitiva que les permite expandir su mercado*



El crecimiento económico de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) se manifiesta mayoritariamente en la capacidad de ofrecer mayores beneficios, según los resultados de la encuesta, con un 82% entre los que están de acuerdo y totalmente de acuerdo, mientras que un 18% no tiene una posición clara al respecto.

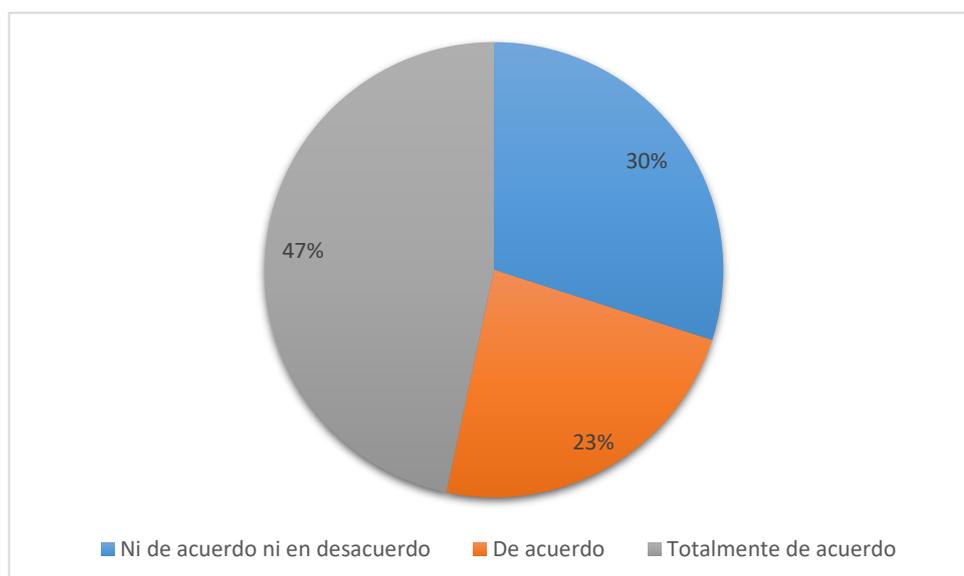
**Tabla 34**

*¿El crecimiento económico de las MYPES se manifiesta en la capacidad de ofrecer mayores beneficios?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	30
	De acuerdo	7	23,3
	Totalmente de acuerdo	14	46,7
	Total	30	100,0

**Figura 36**

*¿El crecimiento económico de las MYPES se manifiesta en la capacidad de ofrecer mayores beneficios?*



La percepción sobre el posicionamiento de la empresa frente a la competencia muestra un grado mayoritario de confianza, ya que un 74% de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que su empresa cuenta con un buen posicionamiento. Sin embargo, un 26% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría indicar cierta ambigüedad o la necesidad de una evaluación más detallada en este aspecto.

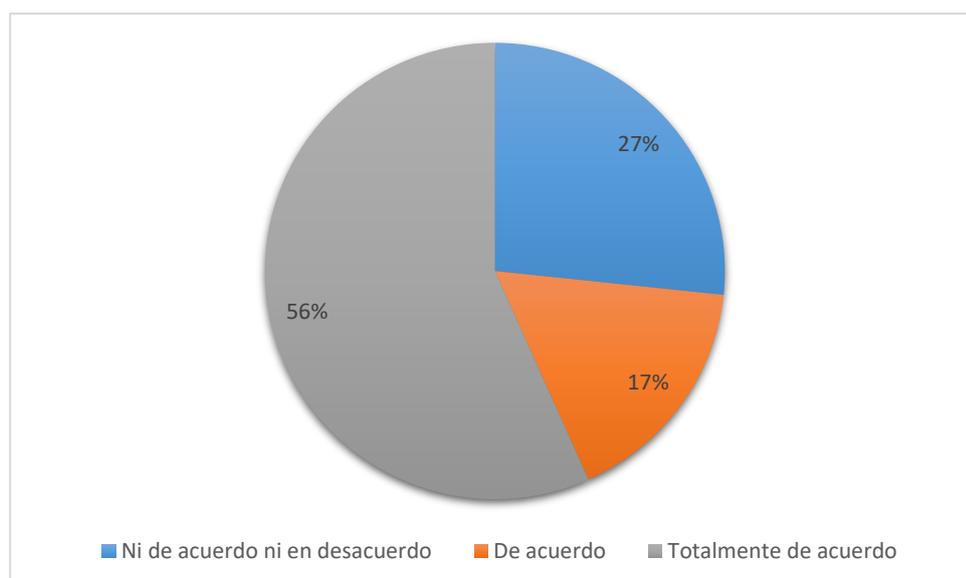
**Tabla 35**

*¿Cree que su empresa cuenta con un buen posicionamiento frente a la competencia?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	26,7
	De acuerdo	5	16,7
	Totalmente de acuerdo	17	56,7
	Total	30	100,0

**Figura 37**

*¿Cree que su empresa cuenta con un buen posicionamiento frente a la competencia?*



La percepción en cuanto a la preparación de la empresa para afrontar desafíos inesperados que puedan impactar su estabilidad muestra una distribución equitativa en los resultados. Un 37% de los encuestados están de acuerdo, mientras que un 30% están totalmente de acuerdo, sumando así un 67% en conjunto que respalda la idea de que la empresa está preparada para enfrentar desafíos imprevistos. Sin embargo, un 33% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, lo que sugiere cierta incertidumbre o la necesidad de una evaluación más profunda en cuanto a la preparación de la empresa para afrontar situaciones inesperadas.

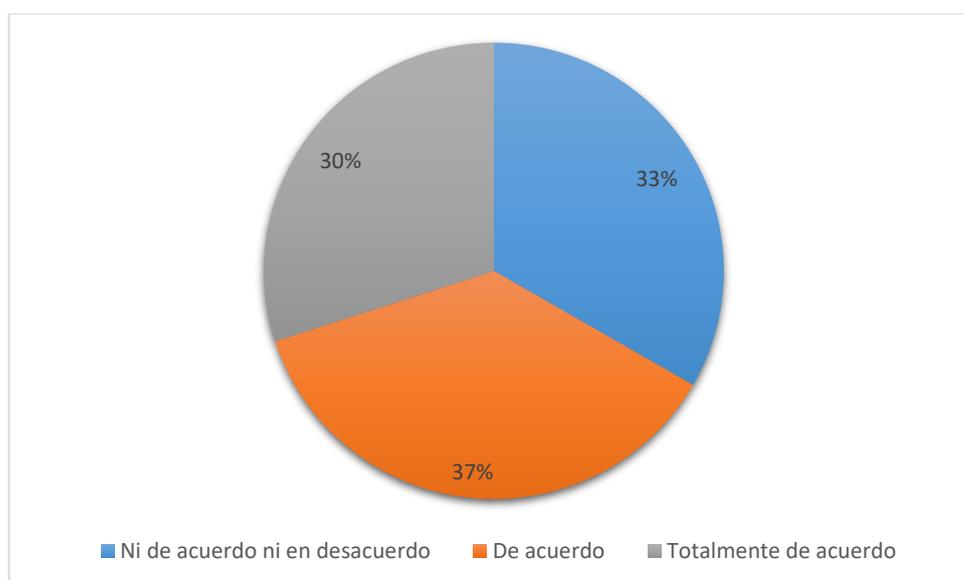
**Tabla 36**

*¿La empresa está preparada para enfrentar desafíos inesperados que podrían afectar su estabilidad?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33,3
	De acuerdo	11	36,7
	Totalmente de acuerdo	9	30
	Total	30	100,0

**Figura 38**

*¿La empresa está preparada para enfrentar desafíos inesperados que podrían afectar su estabilidad?*



La encuesta refleja una actitud mayoritariamente positiva hacia la valoración y búsqueda constante de formas para mejorar la eficacia en las operaciones de la empresa. Un 48% de los encuestados están de acuerdo, mientras que un 33% están totalmente de acuerdo, lo que suma un 81% en conjunto que respalda la idea de que la empresa se esfuerza por mejorar su eficacia de manera continua. Solo un 19% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, lo que sugiere un apoyo generalizado a esta iniciativa de mejora en las operaciones de la empresa.

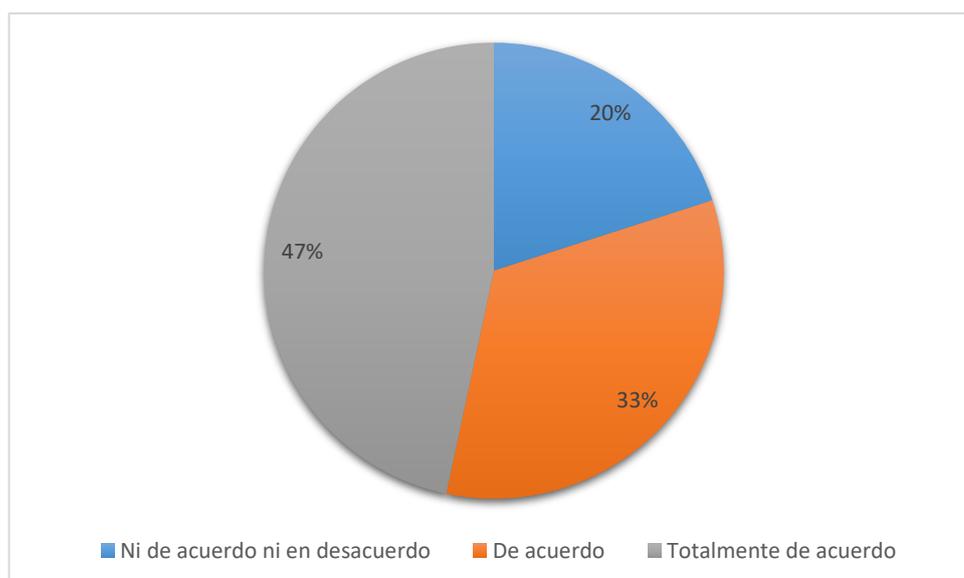
**Tabla 37**

*¿La empresa valora y busca constantemente formas de mejorar la eficacia en sus operaciones?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	20
	De acuerdo	10	33,3
	Totalmente de acuerdo	14	46,7
	Total	30	100,0

**Figura 39**

*¿La empresa valora y busca constantemente formas de mejorar la eficacia en sus operaciones?*



La mayoría de los encuestados muestra una percepción positiva en cuanto a si la empresa establece objetivos realistas y medibles que impulsan la eficiencia en el trabajo. Un 45% de los encuestados están de acuerdo, mientras que un 20% están totalmente de acuerdo, sumando un 65% en conjunto que respalda la idea de que se establecen objetivos realistas y medibles para mejorar la eficiencia laboral. Sin embargo, un 35% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría indicar cierta ambigüedad o la necesidad de una evaluación más detallada en este aspecto. En resumen, estos resultados sugieren que la mayoría de los encuestados percibe que se establecen objetivos efectivos para impulsar la eficiencia en el trabajo, aunque también señalan la importancia de abordar posibles áreas de mejora o claridad en este aspecto.

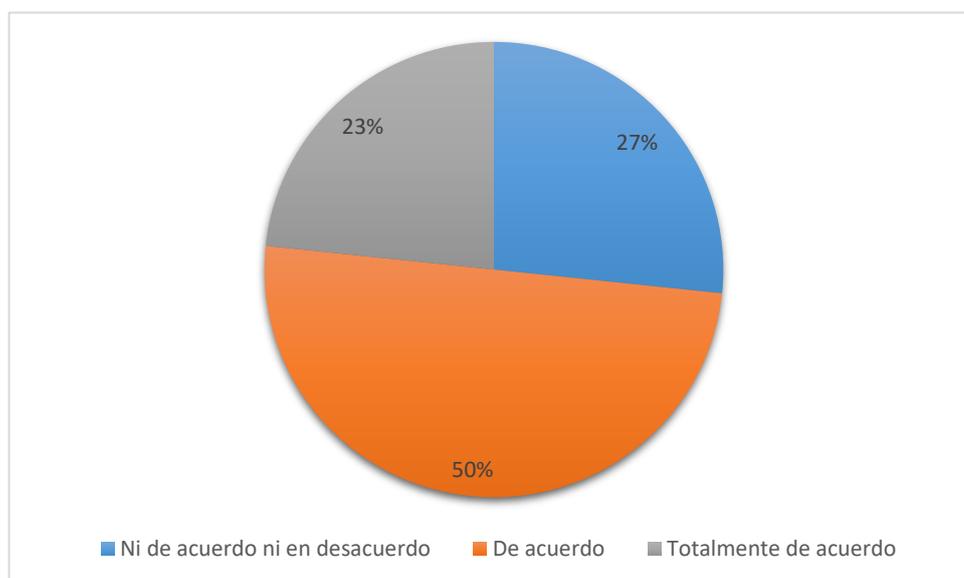
**Tabla 38**

*¿Se establecen objetivos realistas y medibles que impulsan la eficiencia en el trabajo?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	26,7
	De acuerdo	15	50
	Totalmente de acuerdo	7	23,3
	Total	30	100,0

**Figura 40**

*¿Se establecen objetivos realistas y medibles que impulsan la eficiencia en el trabajo?*



La percepción en cuanto a si la empresa tiene sistemas efectivos para monitorear el progreso hacia los resultados programados muestra una distribución equitativa en los resultados. Un 38% de los encuestados están de acuerdo, mientras que un 42% están totalmente de acuerdo, sumando un 80% en conjunto que respalda la idea de que la empresa dispone de sistemas efectivos de seguimiento de sus objetivos. Por otro lado, un 20% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría indicar cierta ambigüedad o la necesidad de una evaluación más detallada en este aspecto.

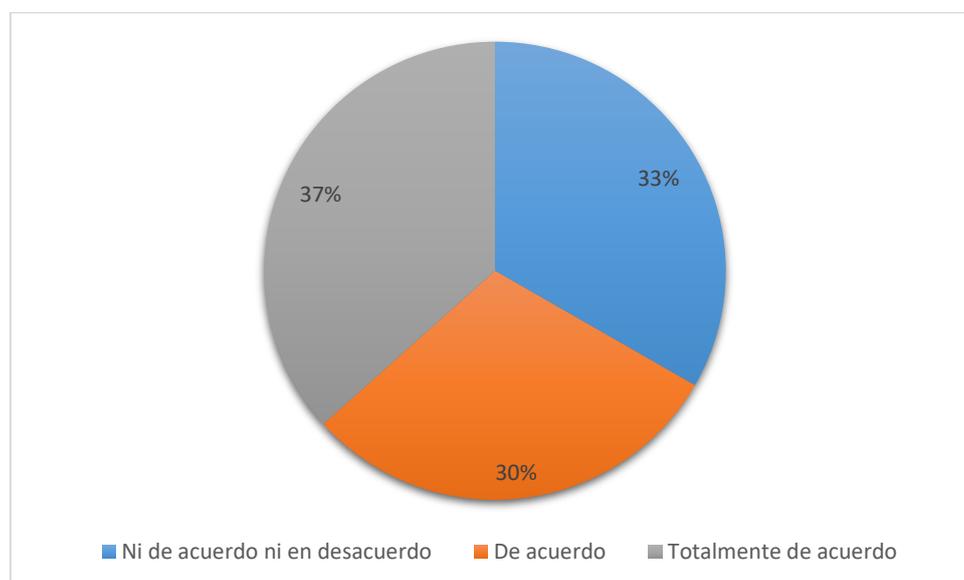
**Tabla 39**

*¿La empresa tiene sistemas efectivos para monitorear el progreso hacia los resultados programados?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33,3
	De acuerdo	9	30
	Totalmente de acuerdo	11	36,7
	Total	30	100,0

**Figura 41**

*¿La empresa tiene sistemas efectivos para monitorear el progreso hacia los resultados programados?*



Los resultados muestran que el 46% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que los líderes de la empresa establecen expectativas realistas y alcanzables para los resultados programados, mientras que el 35% están de acuerdo. Sin embargo, un 19% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, lo que indica cierta ambigüedad o la necesidad de una mayor comunicación sobre las expectativas. Se recomienda que la empresa continúe fomentando la comunicación y la claridad en la definición de expectativas para asegurarse de que todos los empleados tengan una comprensión clara y compartida de los objetivos y metas de la organización.

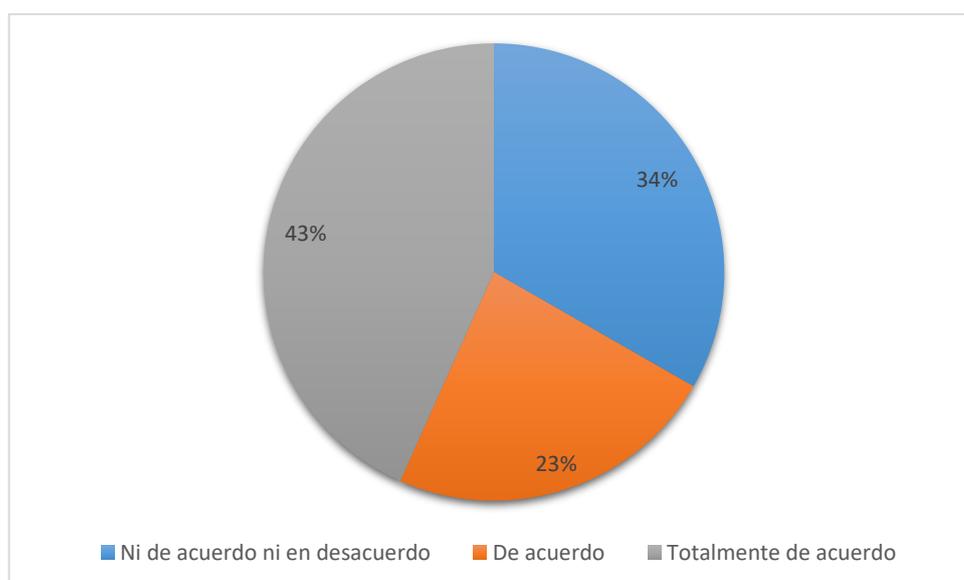
**Tabla 40**

*¿Los líderes de la empresa establecen expectativas realistas y alcanzables para los resultados programados?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33,3
	De acuerdo	7	23,3
	Totalmente de acuerdo	13	43,3
	Total	30	100,0

**Figura 42**

*¿Los líderes de la empresa establecen expectativas realistas y alcanzables para los resultados programados?*



Los resultados indican que el 42% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que la empresa mide regularmente la satisfacción del cliente y toma medidas basadas en los resultados, mientras que el 38% están de acuerdo. Sin embargo, un 20% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría sugerir la necesidad de una mayor claridad o una mejora en la comunicación sobre las acciones tomadas en función de la retroalimentación del cliente. Se recomienda que la empresa continúe evaluando y mejorando sus prácticas de medición de la satisfacción del cliente y asegurándose de que las acciones se tomen de manera efectiva y transparente en respuesta a los resultados.

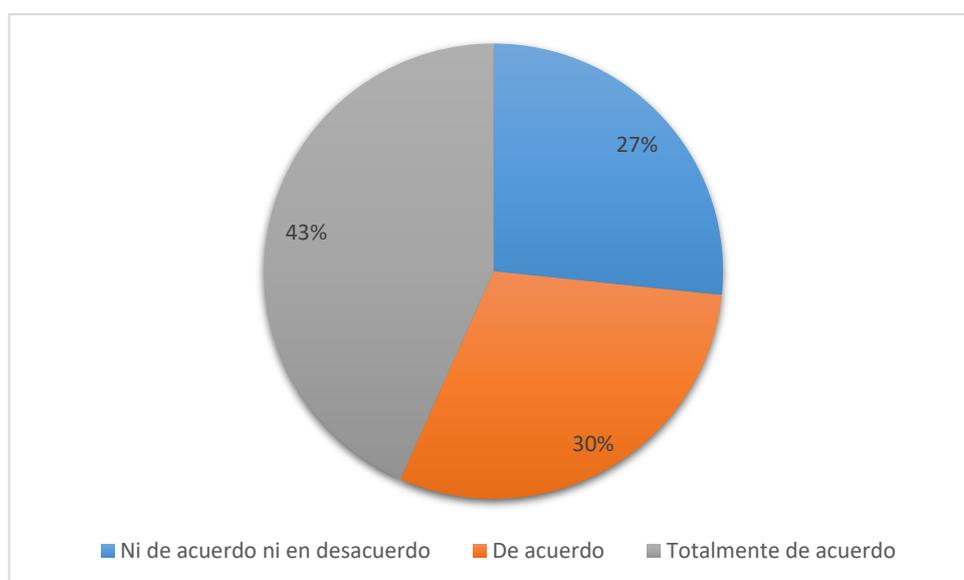
**Tabla 41**

*¿Se mide regularmente la satisfacción del cliente y toma medidas basadas en los resultados?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	26,7
	De acuerdo	9	30
	Totalmente de acuerdo	13	43,3
	Total	30	100,0

**Figura 43**

*¿Se mide regularmente la satisfacción del cliente y toma medidas basadas en los resultados?*



Los resultados muestran que el 46% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que la empresa demuestra una capacidad para resolver problemas de manera rápida y eficaz, lo que influye en la satisfacción del cliente, mientras que el 42% están de acuerdo. Sin embargo, un 12% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, lo que sugiere cierta ambigüedad o la necesidad de una mayor comunicación sobre las acciones tomadas para abordar los problemas de manera eficiente. Se recomienda que la empresa continúe fortaleciendo su capacidad de resolución de problemas y comunique de manera efectiva sus esfuerzos a los clientes para mantener y mejorar la satisfacción del cliente.

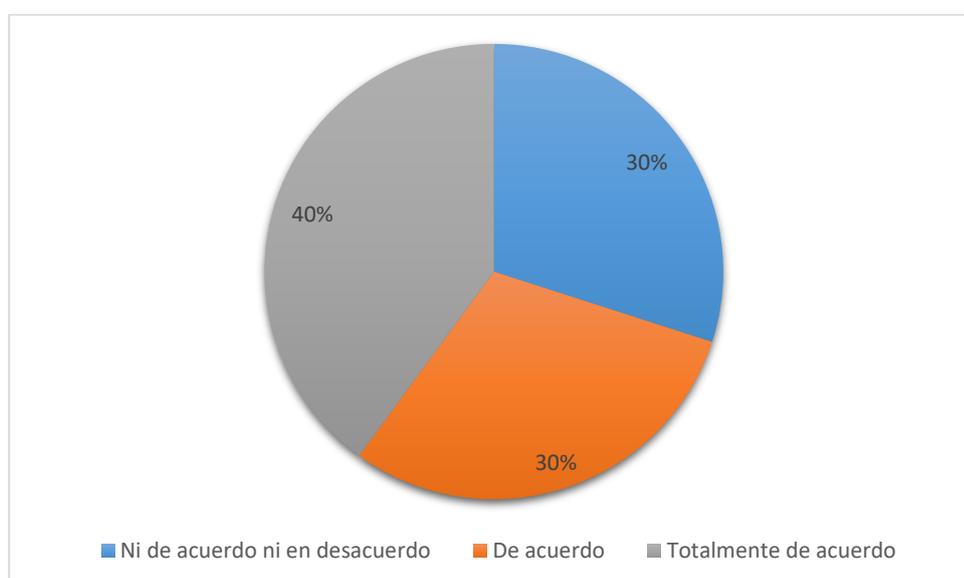
**Tabla 42**

*¿La empresa demuestra una capacidad para resolver problemas de manera rápida y eficaz, lo que influye en la satisfacción del cliente?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	30
	De acuerdo	9	30
	Totalmente de acuerdo	12	40
	Total	30	100,0

**Figura 44**

*¿La empresa demuestra una capacidad para resolver problemas de manera rápida y eficaz, lo que influye en la satisfacción del cliente?*



Los resultados indican que el 56% de los encuestados están totalmente de acuerdo en que la empresa se esfuerza por superar las expectativas del cliente en la calidad de los productos/servicios, mientras que el 28% están de acuerdo. Sin embargo, un 16% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría sugerir la necesidad de una mayor comunicación o esfuerzos para demostrar de manera efectiva este compromiso.

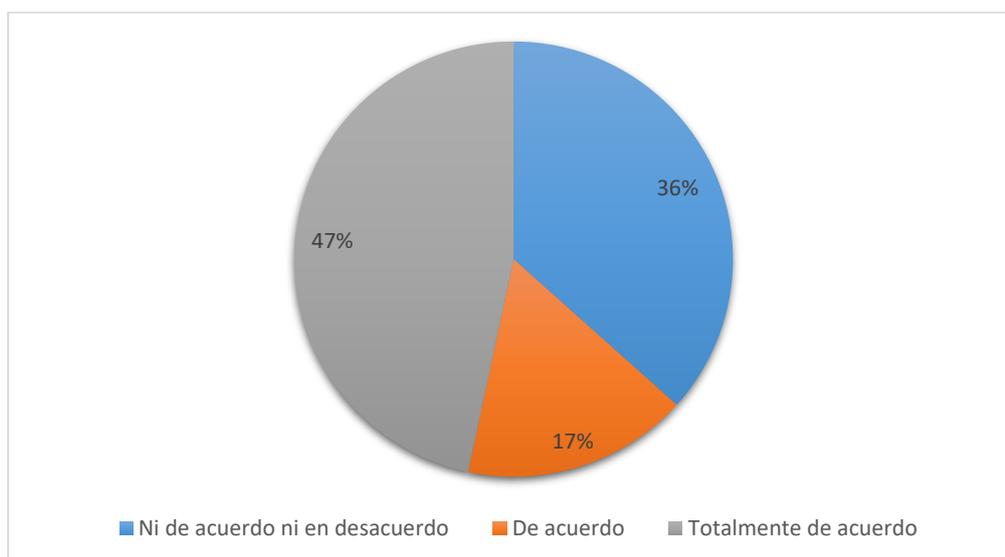
**Tabla 43**

*¿La empresa se esfuerza por superar las expectativas del cliente en la calidad de los productos/servicios?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	36,7
	De acuerdo	5	16,7
	Totalmente de acuerdo	14	46,7
	Total	30	100,0

**Figura 45**

*¿La empresa se esfuerza por superar las expectativas del cliente en la calidad de los productos/servicios?*



Los resultados reflejan que el 39% de los encuestados están de acuerdo en que la empresa mantiene una alta consistencia en la calidad de sus productos/servicios a lo largo del tiempo, mientras que el 35% están totalmente de acuerdo. Sin embargo, un 26% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría sugerir cierta ambigüedad o la necesidad de una evaluación más detallada en este aspecto..

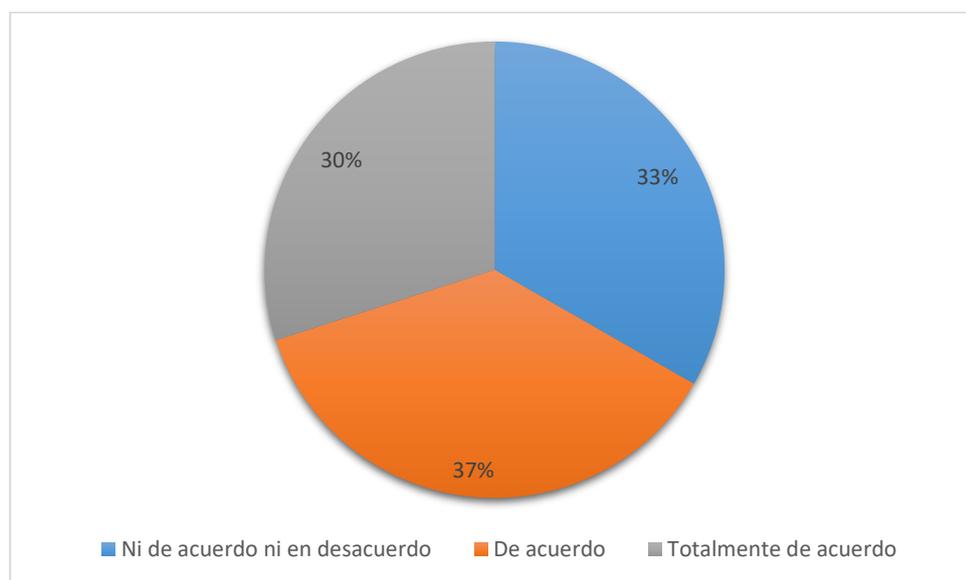
**Tabla 44**

*¿La empresa mantiene una alta consistencia en la calidad de sus productos/servicios a lo largo del tiempo?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33,3
	De acuerdo	11	36,7
	Totalmente de acuerdo	9	30
	Total	30	100,0

**Figura 46**

*¿La empresa mantiene una alta consistencia en la calidad de sus productos/servicios a lo largo del tiempo?*



Los resultados de la encuesta sugieren una distribución equitativa de percepciones en cuanto a si la empresa implementa prácticas eficaces que aumentan la productividad en sus operaciones. Un 33% de los encuestados están de acuerdo, otro 33% están totalmente de acuerdo, y un 33% ni están de acuerdo ni en desacuerdo. Esto indica una falta de consenso en la percepción sobre la eficacia de las prácticas implementadas para mejorar la productividad en las operaciones. Sería beneficioso para la empresa revisar y comunicar de manera más efectiva sus prácticas y estrategias relacionadas con la productividad para lograr un mayor grado de alineación y comprensión entre los empleados.

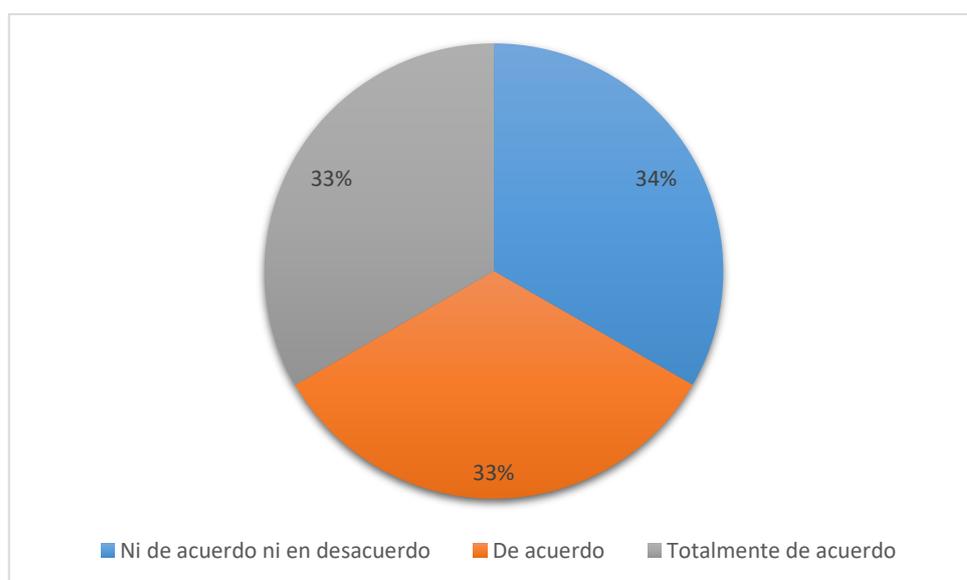
**Tabla 45**

*¿Se implementan prácticas eficaces que aumentan la productividad en sus operaciones?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33.3
	De acuerdo	10	33.3
	Totalmente de acuerdo	10	33.3
	Total	30	100,0

**Figura 47**

*¿Se implementan prácticas eficaces que aumentan la productividad en sus operaciones?*



Los resultados de la encuesta indican una percepción mayoritariamente positiva en cuanto a si se promueve un entorno de trabajo que fomenta la colaboración y, por ende, la productividad. Un 43% de los encuestados están de acuerdo, mientras que un 24% están totalmente de acuerdo, lo que suma un 67% en conjunto que respalda la idea de que existe una promoción efectiva de la colaboración en el entorno laboral para mejorar la productividad. Sin embargo, un 29% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría indicar cierta ambigüedad o la necesidad de una evaluación más detallada en este aspecto. Sería recomendable continuar fomentando y comunicando las iniciativas de colaboración para optimizar aún más la productividad en la empresa.

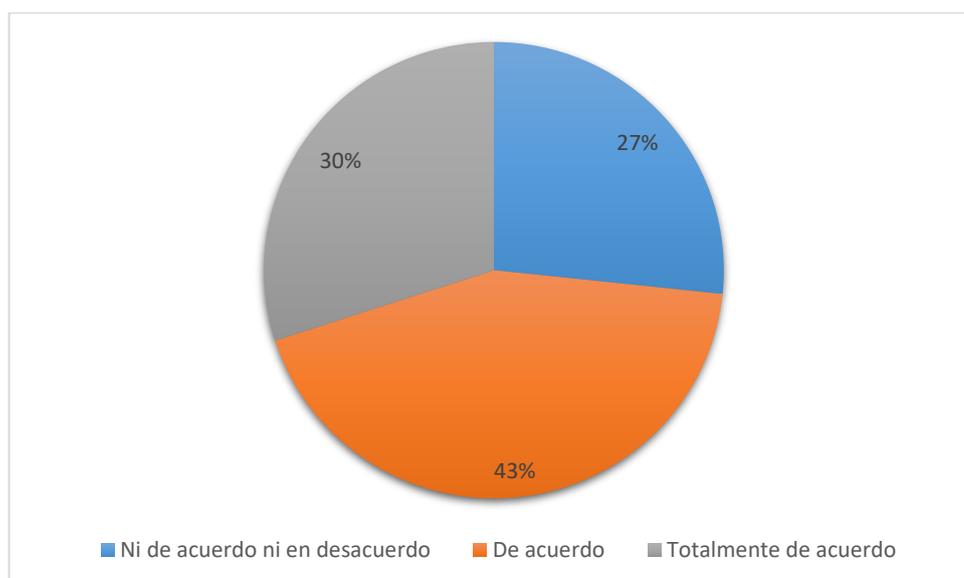
**Tabla 46**

*¿Se promueve un entorno de trabajo que fomenta la colaboración y, en consecuencia, la productividad?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	26.7
	De acuerdo	13	43.3
	Totalmente de acuerdo	9	30
	Total	30	100,0

**Figura 48**

*¿Se promueve un entorno de trabajo que fomenta la colaboración y, en consecuencia, la productividad?*



Los resultados de la encuesta indican que la mayoría de los encuestados percibe que se han añadido valores agregados a los productos producidos por la empresa para destacar frente a sus competidores. Un 42% de los encuestados están de acuerdo, mientras que un 37% están totalmente de acuerdo, sumando un 79% en conjunto que respalda la idea de que se han implementado estrategias para resaltar frente a la competencia mediante la adición de valores agregados. Sin embargo, un 21% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría sugerir la necesidad de una mayor comunicación o claridad sobre estas adiciones de valor.

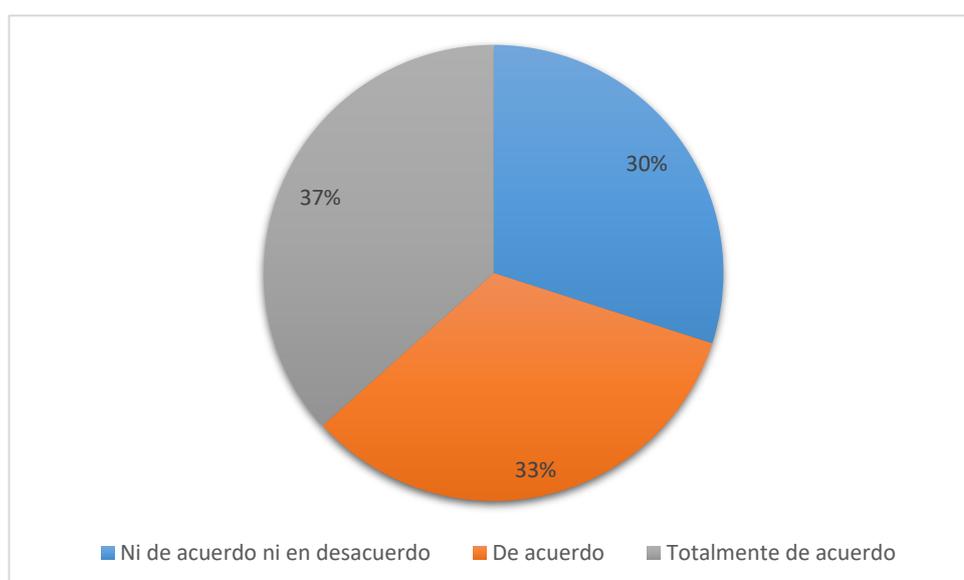
**Tabla 47**

*¿Se le ha añadido valores agregados a los productos que produce su empresa para poder destacar frente a sus competidores?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	30
	De acuerdo	10	33.3
	Totalmente de acuerdo	11	36.7
	Total	30	100,0

**Figura 49**

*¿Se le ha añadido valores agregados a los productos que produce su empresa para poder destacar frente a sus competidores?*



Los resultados de la encuesta reflejan una percepción mayoritaria en cuanto a que la diferenciación del bien o servicio contribuye a una mayor retención de clientes a largo plazo. Un 53% de los encuestados están totalmente de acuerdo, mientras que un 32% están de acuerdo, sumando un 85% en conjunto que respalda la idea de que la diferenciación efectiva puede influir positivamente en la retención a largo plazo de los clientes. Sin embargo, un 13% ni está de acuerdo ni en desacuerdo, lo que podría indicar la necesidad de una evaluación más detallada o una mayor comunicación sobre cómo la diferenciación impacta en la retención de clientes.

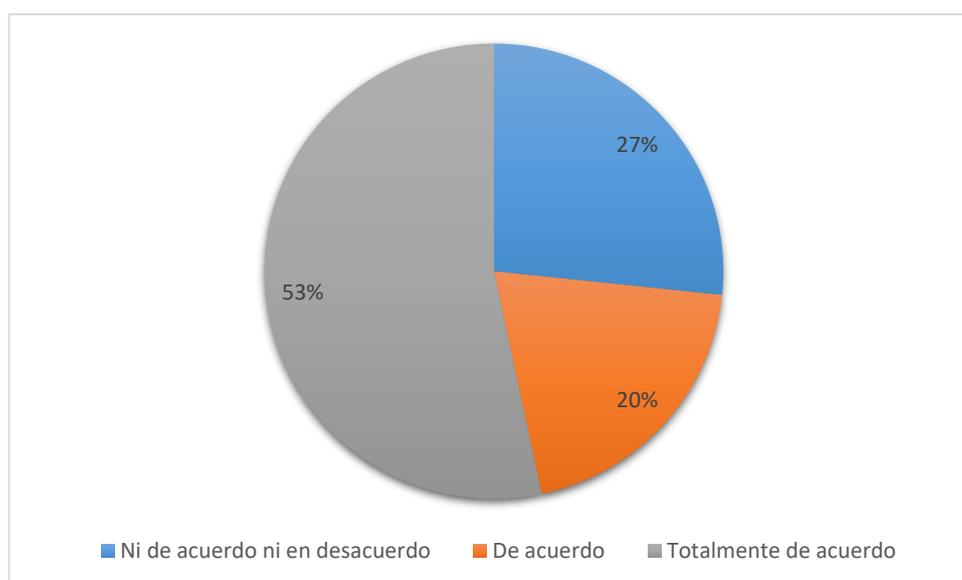
**Tabla 48**

*¿La diferenciación del bien o servicio contribuye a una mayor retención de clientes a largo plazo?*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	26.7
	De acuerdo	6	20
	Totalmente de acuerdo	16	53.3
	Total	30	100,0

**Figura 50**

*¿La diferenciación del bien o servicio contribuye a una mayor retención de clientes a largo plazo?*



## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la investigación "Gestión empresarial y desarrollo de las micro y pequeñas empresas del distrito de Huánuco" realizada por Apac (2017) en Huánuco, Perú, se buscó determinar la relación entre la gestión empresarial y el desarrollo de las PYMES en 2017. La muestra de 84 empresas representó el total de las PYMES en el distrito. Los resultados concluyeron que existe una asociación positiva y significativa entre el gobierno corporativo y el desarrollo de las PYMES en la ciudad. Además, se confirmó que el uso de métodos, técnicas y herramientas administrativas científicas incide en la gestión de las PYMES y que las empresas que emplean métodos administrativos tienen una mejor capacidad de gestión que las que no lo hacen. Estos hallazgos destacan la importancia de una gestión empresarial adecuada para el crecimiento y desarrollo sostenible de las PYMES en Huánuco. En nuestro estudio los resultados mostraron un coeficiente de correlación de Spearman de 0,515, esto sugiere una fuerte relación entre ambas variables. Asimismo, la significancia bilateral a un nivel de 0,01 indica que la probabilidad de que esta correlación sea producto del azar es muy baja.

La investigación realizada por Néstor (2015) se enfocó en analizar la relación entre la gestión empresarial y su impacto en el desarrollo económico de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) del sector servicios, con especial énfasis en el rubro de las imprentas en la ciudad de Tacna durante el año 2013. Los resultados obtenidos a partir de una encuesta aplicada a los administradores de estas imprentas, utilizando un cuestionario científicamente validado con alta confiabilidad ( $r=90\%$ ), demostraron una clara y significativa asociación entre la gestión empresarial y el desarrollo económico de las MYPES. Nuestro estudio reveló un coeficiente de correlación de Spearman de 0.481 entre la "Gestión empresarial" y el "Crecimiento económico". Basándonos en los resultados del análisis de correlación de Spearman para la hipótesis 1, podemos concluir de manera significativa y positiva que existe una correlación entre ambas variables. La fortaleza de esta correlación sugiere que una gestión empresarial adecuada está asociada con un crecimiento económico positivo. Estos hallazgos respaldan la importancia de una gestión efectiva en el contexto del desarrollo económico, y ofrecen una

base sólida para comprender la influencia que tiene la gestión empresarial en el crecimiento de las empresas.

El estudio de Castro (2016) buscó determinar cómo las fuentes de financiamiento influyen en el desarrollo de las MYPES del sector metalmecánico en Trujillo. Se recopiló información de 25 empresas, destacando la necesidad de apoyo contable y tributario de Metal Truck Group S.A., dedicada a la elaboración de estructuras metálicas. Los resultados revelaron la efectividad de Metal Truck Group S.A. en el uso del financiamiento obtenido, ya que la empresa logró un impresionante incremento del 218% en sus ventas en comparación con el trimestre anterior. Esto demostró que la empresa fue altamente efectiva al aprovechar el financiamiento de manera estratégica, impulsando su crecimiento y competitividad en el mercado metalmecánico de Trujillo. Nuestro estudio reveló un coeficiente de correlación de Spearman de 0.477 entre la "Gestión empresarial" y el "efectividad". Basándonos en los resultados del análisis de correlación de Spearman, podemos concluir de manera significativa y positiva que existe una correlación entre ambas variables.

El estudio de Velasco (2017) se centró en desarrollar una estrategia de cadena de valor como herramienta de gestión empresarial para crear una ventaja competitiva en el sector de consumo masivo en Ambato, Tungurahua. Tras analizar 17 empresas dedicadas a la distribución de productos de consumo masivo en el cantón Ambato, se obtuvieron resultados reveladores. Se concluyó que la competitividad de estas empresas se veía afectada negativamente debido a la falta de uso suficiente de tecnologías de almacén, lo que repercutía en la eficiencia de sus procesos de distribución y ordenamiento de mercancías. Los resultados adquiridos mediante el coeficiente de correlación de Spearman de 0.464 demostraron de manera significativa y positiva que existe una correlación entre la "Gestión empresarial" y la "competitividad". Estos hallazgos enfatizan la importancia de una gestión empresarial eficiente para alcanzar una mayor competitividad en el sector de consumo masivo.

## VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** Basándonos en los resultados presentados y el coeficiente de correlación de Spearman de 0,515, se puede concluir que existe una correlación positiva y significativa entre la "Gestión empresarial" y el "Desarrollo de las MYPES" (Micro y Pequeñas Empresas), lo que sugiere que un enfoque sólido en la gestión empresarial está relacionado de manera positiva con el crecimiento de las MYPES. Esto indica que las prácticas de gestión empresarial efectivas pueden ser un factor importante para el éxito y desarrollo de este sector económico. Sin embargo, es fundamental destacar que la correlación no establece causalidad, por lo que se necesita investigación adicional para comprender completamente las dinámicas detrás de esta relación y cómo se pueden aplicar prácticas de gestión empresarial efectivas en beneficio de las MYPES. Además, se observaron diversas opiniones. En cuanto a la falta de información oportuna y la existencia de una metodología adecuada para tomar decisiones que promuevan el desarrollo, se registraron respuestas neutrales en un 40% y 43.3% de los encuestados, respectivamente. Sin embargo, destaca que un 40% estuvo totalmente de acuerdo en que las capacitaciones del personal se realizan de acuerdo al cronograma de la empresa, lo que indica una valoración positiva de la formación en el entorno laboral. Por último, un significativo 50% expresó su total acuerdo en que se reconoce y valora la inversión en el desarrollo de las habilidades y conocimientos del personal de la empresa, resaltando la importancia de esta inversión en el contexto empresarial.
- 6.2.** La conclusión de este estudio revela una correlación significativa y positiva de 0,481 entre la "Gestión empresarial" y el "Crecimiento económico", lo que indica una relación estadísticamente relevante entre estas dos variables. Esto implica que un enfoque sólido en la gestión empresarial está directamente asociado con el crecimiento económico. En

otras palabras, mejoras en la gestión empresarial pueden tener un impacto positivo en el desarrollo económico, subrayando así la importancia de estrategias y prácticas empresariales efectivas para fomentar un crecimiento económico sostenible y robusto. Además, en otros aspectos evaluados, se observa un alto grado de acuerdo por parte de los encuestados, con un significativo 53.3% mostrando su total acuerdo en relación a la dirección de la empresa en la búsqueda de mayores niveles de rentabilidad. Del mismo modo, un destacado 36.7% expresó estar totalmente de acuerdo en que las micro y pequeñas empresas con mayores beneficios en bienes y servicios tienen una ventaja competitiva para expandir su mercado. En cuanto a la preparación de la empresa para enfrentar desafíos inesperados, un 36.3% estuvo de acuerdo, lo que refleja la percepción de la importancia de la resiliencia empresarial en el entorno actual.

- 6.3.** La conclusión de este estudio se basa en una correlación sólida y positiva, respaldada por un coeficiente de 0,477 y una significancia estadística de 0,008, entre la gestión empresarial y la efectividad, lo que enfatiza la importancia crucial de una gestión eficiente en el contexto analizado. Esta relación sugiere que una gestión empresarial efectiva puede tener un impacto positivo en la efectividad operativa de una organización, lo que, a su vez, puede traducirse en una mejora en la consecución de objetivos y resultados comerciales. Por lo tanto, fomentar prácticas de gestión empresarial sólidas podría ser una estrategia eficaz para optimizar el desempeño y la eficiencia de las empresas, lo que potencialmente conduciría a un mayor éxito y competitividad en el mercado. Además, en relación al establecimiento de objetivos realistas y medibles para fomentar la eficiencia laboral, un significativo 50% mostró su acuerdo. Asimismo, en lo que respecta a la medición regular de la satisfacción del cliente y la implementación de medidas basadas en los resultados, un sólido 43.3%

estuvo completamente de acuerdo, destacando la importancia de estos aspectos en la gestión empresarial efectiva.

- 6.4.** El análisis de correlación de Spearman entre la "Gestión empresarial" y la "Competitividad" reveló una correlación positiva y significativa, con un coeficiente de correlación de 0,464, y una significancia bilateral a un nivel de 0,008, lo que indica que esta relación no es resultado del azar. Por lo tanto, se puede concluir que existe una asociación positiva y significativa entre la gestión empresarial y la competitividad. Además, en otros aspectos evaluados, se observa un alto grado de acuerdo por parte de los encuestados: un sólido 46.7% expresó su pleno acuerdo en que la empresa se esfuerza por superar las expectativas del cliente en la calidad de sus productos/servicios, un 43.3% manifestó su acuerdo en cuanto a la promoción de un entorno laboral que fomente la colaboración y, como resultado, aumente la productividad, y un significativo 53.3% estuvo totalmente de acuerdo en que la diferenciación de los productos o servicios contribuye a una mayor retención de clientes a largo plazo. Estos resultados subrayan la importancia de la gestión empresarial efectiva y la satisfacción del cliente en la competitividad de la empresa.

## VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Considerando la correlación significativa y positiva entre la "Gestión empresarial" y el "Desarrollo de las MYPES", se sugiere que las empresas enfoquen sus esfuerzos en mejorar y fortalecer sus prácticas de gestión para impulsar el crecimiento y desarrollo sostenible de sus negocios. Es importante que los administradores y propietarios de las MYPES implementen estrategias efectivas para una gestión eficiente de recursos, procesos y personal, lo que permitirá alcanzar mayores niveles de desarrollo en el largo plazo.
- 7.2.** Dado que se ha encontrado una correlación significativa y positiva entre la "Gestión empresarial" y el "Crecimiento económico", se recomienda a las MYPES enfocarse en mejorar sus habilidades de gestión y tomar decisiones financieras sólidas para impulsar el crecimiento de sus negocios. Es fundamental que las empresas busquen fuentes adecuadas de financiamiento para invertir en activos fijos y tecnología que mejoren su capacidad productiva y competitiva en el mercado.
- 7.3.** Con base en la correlación significativa y positiva entre la "Gestión empresarial" y la "Efectividad", se aconseja que las MYPES se enfoquen en implementar prácticas de gestión eficientes y estrategias adecuadas para optimizar sus procesos internos y mejorar la productividad. Capacitar al personal en áreas clave y adoptar tecnologías de información y comunicación puede contribuir a aumentar la efectividad y eficiencia de la empresa.
- 7.4.** Considerando la correlación significativa y positiva entre la "Gestión empresarial" y la "Competitividad", se sugiere que las MYPES se esfuercen en mejorar su capacidad de adaptación al entorno competitivo. Esto implica adoptar prácticas de gestión innovadoras, fomentar la capacitación y desarrollo de sus empleados, y buscar oportunidades de mejora en la calidad de sus productos o servicios. Asimismo, es

fundamental mantenerse actualizado con las últimas tendencias y tecnologías del mercado para asegurar una ventaja competitiva sostenible.

## VIII. REFERENCIAS

- Apac, J (2017). *Gestión empresarial y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas del distrito de Huánuco, 2017*. (Tesis de grado). Universidad Católica Los Andes de Chimbote. Huánuco – Perú.
- Baca, G. (1987), “Evolución de Proyectos”, Edit. McGraw-Hill, México. Calderone M., Martin K. y Mendes D. (2006). *Revista Strategy Business*. Recuperado de:<http://www.derevistas.com/contenido/nota/4875/las-mejores-decisiones-vienen-engrupo>
- Cardentey, I., y Quintana, O. (2008) Propuesta de metodología para elaborar la estrategia de gestión de la innovación tecnológica en las Empresas Cubanas. En: revista ACIMED, vol. 18, No. 6
- Castro, S. (2016). *Incidencia De Las Fuentes De Financiamiento En El Desarrollo De Las MYPES Del Sector Metalmecánico De La Provincia De Trujillo En El Periodo 2015*. (Tesis de grado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo – Perú.
- Chiavenato, I. (2006) Gestión del talento humano. México. McGraw Hill
- Chiavenato, I. (2004) Introducción a la Teoría General de la Administración. Séptima Edición. McGraw – Hill Interamericana, pág. 10
- Zeithaml, V. (1987) Ciencias Económicas y Sociales. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. Definición de Previos Relativos, Percepción de Calidad y Valor de la Percepción. Reporte No 87 – 101, Instituto Científico de Marketing. Cambridge, MA
- Comisión de las Comunidades Europeas (2001), Desarrollo sostenible en Europa para un mundo mejor: Estrategia de la Unión Europea para un desarrollo sostenible (Propuesta de la Comisión ante el Consejo Europeo de Gotemburgo). Bruselas

Comisión Mundial del Medio Ambiente y del Desarrollo (1988), *Nuestro futuro común* (Informe Brundtland), Alianza, Madrid.

Correa, J.; Ramírez, L. y Castaño, C. (2009). *Modelo De Gestión Financiera Integral Para*  
Cruz A., Lazo B., y Tórrez W. (2016). *Análisis comparativo del uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), en la gestión empresarial de los hoteles ubicados en la ciudad de Estelí, entre los años 2008 y 2016.* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Autónoma De Nicaragua. Estelí - Nicaragua.

Cruz, M. (2017) *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la cooperativa ahorro y crédito Nuestra Señora Del Rosario LTDA. N° 222 Huamachuco.* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú. Recuperado de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4557/cruzromero\\_magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4557/cruzromero_magaly.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Deming, E. (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad: La Salida de la Crisis.* Ediciones Díaz de Santos.

Díaz, B. y Carlos, J. (1999) *Calidad total en la empresa peruana.* Lima. Fondo de Desarrollo Editorial de la universidad de Lima.

Escorsa, P., y Valls, J. (1997). *Tecnología e Innovación en la Empresa. Dirección y Gestión.* Barcelona: Ediciones UPC.

Flores, J. (2004) *Administración Financiera: Teoría y Práctica.* Lima. CECOF Asesores.

Gee, S. (1981) *Technology transfer, Innovation y Internacional Competitiveness.* Chichester: Wiley y Sons; . p.5

- Gitman Lawrence J. (1992) “Fundamentos de Administración Financiera”, edit. Harla S.A., México
- Gonzales, J. (2014). *Gestión Empresarial Y Competitividad En Las Mypes Del Sector Textil En El Marco De La Ley N° 28015 En El Distrito De La Victoria - Año 2013*. (Tesis de grado). Universidad San Martin de Porres. Lima –Perú.
- Gremler, V; Zeithaml, M; y Bitner, D. (2009). Marketing de servicios. México: Mc Graw
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista P. (2010). Metodología de la investigación.
- Hernández, J. (2002) Agro exportación “Estrategias para lograr competitividad”. Lima- Perú
- Hill. F., Lenda, T. y Cruz, R. (2014). Capacitación Al Personal Administrativo De La Clínica No 23 Del IMSS Propuesta Pedagógica Respecto Al Cuidado De Si Mismo Y Como Mejora Para Las Relaciones Interpersonales. Universidad Nacional Autónoma De México
- Interamericana editores, S.A. DE C.V. Editorial Mc. Graw Hill. Ed. Quinta. ISBN: 978- 607- 15-0291-9. México.
- Juárez K., Portillo S., Sánchez J., Valencia J. (2015). *Análisis del desarrollo de las microempresas del departamento de la paz hasta el año 2014*. (Tesis de Pregrado). Universidad De El Salvador. San Vicente - El Salvador.
- Juez, P. (1995) “Instrumentos de análisis de la eficacia en el Sector Sanitario”. II Encuentro de Economía Pública. Universidad de Salamanca.
- Kong J. y Moreno J. (2014). *Influencia de las fuentes de financiamiento en el desarrollo de las MYPEs del distrito de San José – Lambayeque en el período 2010-2012*. (Tesis de Pregrado). Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Chiclayo- Perú.

Koontz / O'Donnell (1990) Curso de Administración Moderna. Un análisis de sistemas y contingencias de las funciones administrativas. México. Litográfica Ingramex S.A

Koontz H.,y Weihrich Hz (2004) Administración Un Perspectiva Global. Edición McGraw – Hill Interamericana, Págs. 6 y 14

Ley de Pesca de Columbia Británica, año 1996, disponible en formato electrónico:  
[http://www.fao.org/fishery/legalframework/nalo\\_canada/es#tcNB001C](http://www.fao.org/fishery/legalframework/nalo_canada/es#tcNB001C) (16 de noviembre, 2015).

Martínez, B. (1999), Mediación y resolución de conflictos, Paidós, Barcelona

Mayurí, J. (2015) *El marketing y la ventaja competitividad en los alumnos de FCA-UNMSM, comparada con los alumnos de administración de la Universidad de los Estudios de Bérnago. Rev de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas. Lima, Perú.;* 18(36): 31-38.

Meza, Y y Meza, K.(2015). *Factores Que Determinan La Competitividad De Las Micro Y Pequeñas Empresas Textiles - Confecciones De La Región Junín Periodo 2014.* Universidad Nacional Del Centro Del Perú. Huancayo – Perú

MIPYMES En Colombia. Contaduría; Universidad de Antioquia, 55, 187-201.  
Recuperado de  
<http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/cont/article/view/16343/14176>

Morán G. y Alvarado, D. (2010). Métodos de investigación. Primera edición. Pearson educación, México.

- Moyolema M. (2011) *La Gestión Financiera y su impacto en la rentabilidad de la cooperativa de ahorro y crédito kuriñan de la ciudad de Ambato año 2010*. (Tesis de pregrado) Universidad Técnica De Ambato, Ambato – Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1944/1/TG0002.pdf>
- Néstor, J. (2015). *Gestión empresarial y su influencia en el desarrollo económico de las mypes del sector servicios, rubro imprentas en la ciudad de Tacna, año 2013*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Jorge Basadre. Tacna – Perú.
- Orus, R. (1997), "La mediación de conflictos", en Papeles de Cuestiones Internacionales, n° 62, CIP-FUHEM, Madrid.
- Peña, A. (2006). *Tecnologías de Información: Su alineamiento al Negocio de las Organizaciones*. Instituto Politécnico Nacional. México. Recuperado [http://www.wolnm.org/apa/articulos/Tecnologias\\_Informacion.pdf](http://www.wolnm.org/apa/articulos/Tecnologias_Informacion.pdf)
- Ramírez, A., Ampa, I. y Ramírez K. (2007). *Tecnología de la investigación*. Primera edición. Editorial Moshera SRL.
- Sánchez, C. (2003). *Los Estudios de acuicultura*. universidad de san carlos de guatemala.
- Sánchez, R; Blanco, G; Gonzales, Z y Noriega, Y. (2016). *Diagnóstico del Estado de la Gestión con Enfoque de Responsabilidad Social Empresarial en las Empresas del Sector Minero de la Región Cajamarca*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica Del Perú. Lima – Perú.

- Simancas, M (2014). *Proyecto de factibilidad para la creación de un centro de desarrollo empresarial para lograr un fortalecimiento de las MYPEs de la Ciudad De Yantzaza, provincia de Zamora Chinchipe*. (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Loja. Loja – Ecuador.
- Stoner, J., Freeman, E. y Gilbert, D. (2004). *Administración*. Sexta Edición. México: Editorial Prentice Hall - Pearson - Addison Wesley Longman. Recuperado de: <http://eniando.blogspot.com/2014/08/libro-pdf-administracion-james-f-stoner.html>
- Taylor, E (1891) *Primitive Culture* [Versión de Open Library]. Recuperado de <https://archive.org/stream/primitiveculture1891tylo#page/n3/mode/2up>
- Van Den Berghe, E. (2005). *Gestión y Gerencia Empresariales Aplicadas al Siglo XXI*. Ecoe. Edición Ltda. Bogotá. Colombia
- Velasco, T. (2017). *La cadena de valor como herramienta de gestión empresarial en el sector de consumo masivo en el cantón Ambato, provincia de Tungurahua*. (Tesis de pregrado). Universidad Técnica De Ambato. Ambato – Ecuador.
- Vera, M. (2009). *Planificación financiera y acceso al financiamiento en pequeñas y medianas empresas manufactureras*. (Tesis Para Optar Al Título De Doctora En Ciencias Económicas). Programa De Doctorado En Ciencias Económicas. Facultad de

## **IX. ANEXOS**

## Anexo A. Matriz de Consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables			Metodología
<p><b>Problema principal.</b> ¿De qué manera la gestión empresarial incide en el desarrollo de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac?</p> <p><b>Problemas secundarios.</b> ¿De qué manera la gestión empresarial incide en el crecimiento económico de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac?</p> <p>¿De qué manera la gestión empresarial incide en la efectividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac?</p> <p>¿De qué manera la gestión empresarial incide en la competitividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac?</p>	<p><b>Objetivo general.</b> Determinar la incidencia de la gestión empresarial en el desarrollo de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.</p> <p><b>Objetivos específicos.</b> Determinar la incidencia de la gestión empresarial el crecimiento económico de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión empresarial en la efectividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.</p> <p>Determinar la incidencia de la gestión empresarial en la competitividad de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.</p>	<p><b>Hipótesis principal</b> La gestión empresarial incide en el desarrollo de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.</p> <p><b>Hipótesis secundarias.</b> La gestión empresarial incide en el <b>crecimiento económico</b> de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.</p> <p>La gestión empresarial incide en la <b>efectividad</b> de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.</p> <p>La gestión empresarial incide en la <b>competitividad</b> de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, región de Apurímac.</p>	Gestión empresarial	Proceso gerencial	1. Planificación	<p><b>Tipo de Investigación</b> Básica</p> <p><b>No experimental,</b> correlacional.</p> <p><b>Población</b> La población estará conformada por las MYPES del subsector Acuicultura de la provincia de Cotabambas en la región de Apurímac.</p> <p><b>Muestra</b> Estará constituida por 30 personas entre directivos, funcionarios y miembros de las MYPES del subsector Acuicultura de la provincia de Cotabambas en la región de Apurímac.</p>
					2. Organización	
					3. Dirección	
					4. Control	
					5. Retroalimentación	
				Toma de decisiones	6. Información oportuna	
					7. Evaluación de resultados	
					8. Medidas correctivas	
				Formación del personal	9. Capacitación del personal	
					10. Conocimiento de las funciones	
					11. Evaluación al personal	
			12. Mayores índices de rentabilidad			
			Desarrollo de las MYPES	Crecimiento económico	13. Mejora en la inversión	
					14. Mayores beneficios de bienes y servicios	
					15. Estabilidad empresarial	
					16. Eficiencia y eficacia	
			Efectividad	Efectividad	17. Cumplimiento de resultados programados	
					18. Satisfacción del cliente	
					19. Mejora en la calidad del bien o servicio	
			Competitividad	Competitividad	20. Productividad	
Diferenciación del bien o servicio						

## Anexo B. Instrumento de recolección de datos

### Instrucciones:

El objetivo de las preguntas es saber cómo la gestión empresarial puede incidir en el desarrollo de las MYPES del subsector Acuicultura en la provincia de Cotabambas, Región de Apurímac.

Las siguientes preguntas tienen que ver con varios aspectos de su trabajo. Señale con una X dentro del recuadro correspondiente a la pregunta, de acuerdo al cuadro de codificación. Por favor, conteste con su opinión sincera, es su opinión la que cuenta y por favor asegúrese de que no deja ninguna pregunta en blanco.

Puesto que desempeña:.....Sexo:.....Edad:.....

Codificación				
1	2	3	4	5
Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

		1	2	3	4	5
01	¿La implementación de planes a largo plazo contribuye de manera significativa al éxito y expansión de las MYPES en acuicultura?					
02	¿Las MYPES que tienen un enfoque claro en sus objetivos tienden a experimentar un mayor desarrollo en el subsector acuícola?					
03	¿La estructura organizativa facilita la coordinación entre diferentes áreas y equipos?					
04	¿La organización actual promueve la colaboración entre diferentes departamentos de la empresa?					
05	¿Una cultura organizacional fomenta la innovación y el trabajo en equipo en la empresa?					
06	¿La retroalimentación constante entre líderes y empleados contribuyen al éxito de la dirección empresarial?					

07	¿El control y monitoreo de indicadores de rendimiento permiten realizar acciones correctivas en la gestión empresarial?					
08	¿La falta de un adecuado sistema de control puede llevar a una gestión ineficiente?					
09	¿La retroalimentación regular contribuye positivamente a la comunicación entre los diferentes niveles jerárquicos en la empresa?					
10	¿La retroalimentación recibida ayuda a identificar áreas de mejora de manera efectiva?					
11	¿La falta de información oportuna afecta negativamente la capacidad para realizar el trabajo de manera eficiente?					
12	¿La ausencia de información oportuna puede perjudicar el compromiso de los empleados?					
13	¿Las evaluaciones al personal se utilizan de manera constructiva para brindar oportunidades de desarrollo y promoción dentro de la empresa?					
14	¿Las evaluaciones de resultados son oportunidades para identificar áreas en las que necesito mejorar?					
15	¿Existe una metodología adecuada que tenga la empresa para poder tomar decisiones que favorezcan en el desarrollo?					
16	¿Se resuelven satisfactoriamente los conflictos que se puedan generar en la empresa?					
17	¿Las capacitaciones del personal se realizan de acuerdo al cronograma de la empresa?					
18	¿Se valora la inversión en el desarrollo de habilidades y conocimientos del personal de la empresa?					
19	¿La empresa proporciona descripciones detalladas de los roles para facilitar la comprensión de las funciones de cada empleado?					
20	¿El conocimiento de las funciones es fundamental para el crecimiento y avance profesional en la empresa?					
21	¿Las evaluaciones al personal fomentan una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas?					
22	¿Las evaluaciones al personal contribuyen a un mejor entendimiento entre los empleados y sus superiores?					
23	¿La dirección de la empresa se compromete activamente a lograr mayores índices de rentabilidad?					

24	¿Se busca continuamente nuevas oportunidades y mercados para aumentar la rentabilidad?					
25	¿Una inversión en tecnologías de monitoreo y control puede elevar la producción de las MYPEs en la acuicultura?					
26	¿El acceso a programas de asesoramiento técnico puede ayudar en el desarrollo de las MYPEs en la acuicultura?					
27	¿Las MYPES con mayores beneficios de bienes y servicios tienen una ventaja competitiva que les permite expandir su mercado?					
28	¿El crecimiento económico de las MYPES se manifiesta en la capacidad de ofrecer mayores beneficios?					
29	¿Cree que su empresa cuenta con un buen posicionamiento frente a la competencia?					
30	¿La empresa está preparada para enfrentar desafíos inesperados que podrían afectar su estabilidad?					
31	¿La empresa valora y busca constantemente formas de mejorar la eficacia en sus operaciones?					
32	¿Se establecen objetivos realistas y medibles que impulsan la eficiencia en el trabajo?					
33	¿La empresa tiene sistemas efectivos para monitorear el progreso hacia los resultados programados?					
34	¿Los líderes de la empresa establecen expectativas realistas y alcanzables para los resultados programados?					
35	¿Se mide regularmente la satisfacción del cliente y toma medidas basadas en los resultados?					
36	¿La empresa demuestra una capacidad para resolver problemas de manera rápida y eficaz, lo que influye en la satisfacción del cliente?					
37	¿La empresa se esfuerza por superar las expectativas del cliente en la calidad de los productos/servicios?					
38	¿La empresa mantiene una alta consistencia en la calidad de sus productos/servicios a lo largo del tiempo?					

39	¿Se implementan prácticas eficaces que aumentan la productividad en sus operaciones?					
40	¿Se promueve un entorno de trabajo que fomenta la colaboración y, en consecuencia, la productividad?					
41	¿Se le ha añadido valores agregados a los productos que produce su empresa para poder destacar frente a sus competidores?					
42	¿La diferenciación del bien o servicio contribuye a una mayor retención de clientes a largo plazo?					



**Anexo C. Ficha de validación de Instrumento por juicio de expertos**  
**UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL**  
**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**Ficha de Validación**  
(Juicio de Experto)

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. **Apellidos y Nombres:** Bazan Briceño, Jose Luis
- 1.2. **Grado académico:** Maestro en Administración
- 1.3. **Cargo e Institución donde labora:** Docente de EUPG-UNMSM
- 1.4. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario
- 1.5. **Título de la Investigación:** “INCIDENCIA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN EL DESARROLLO DE LA MYPES DEL SUBSECTOR ACUICULTURA EN LA PROVINCIA DE COTABAMBAS, REGIÓN DE APURÍMAC”
- 1.6. **Autor(a) del Instrumento:** Hurtado Totocayo, Nicolas

**1.7. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

<b>Criterios</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Deficiente 0-20%</b>	<b>Baja 21-50%</b>	<b>Regular 51-70%</b>	<b>Buena 71%-90%</b>	<b>Muy buena 91%-100%</b>
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				90%	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				90%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad				90%	
4. Organización	Existe una organización lógica				90%	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				90%	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación				90%	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.				90%	
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores				90%	
9. Metodología	La formulación responde a la investigación				90%	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				90%	

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 90%

a) Deficiente       b) Baja       c) Regular       d) Buena       e) Muy Buena

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** El Instrumento es aplicable en la investigación.

Lima, febrero del 2022

**MG. JOSE LUIS BAZAN BRICEÑO**  
ORCID: 0000-0001-8604-3260  
Nombre y firma de Experto



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL  
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

Ficha de Validación  
(Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Rodríguez Rodríguez, Ciro

1.2. Grado académico: Doctor en Ingeniería de Sistemas

1.3. Cargo e Institución donde labora: Docente de EUPG-UNMSM

1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuestionario

1.5. Título de la Investigación: "INCIDENCIA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN EL DESARROLLO DE LA MYPES DEL SUBSECTOR ACUICULTURA EN LA PROVINCIA DE COTABAMBAS, REGIÓN DE APURÍMAC"

1.6. Autor(a) del Instrumento: Hurtado Totocayo, Nicolas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente 0-20%	Baja 21-50%	Regular 51-70%	Buena 71%-90%	Muy buena 91%-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				90%	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				90%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad				90%	
4. Organización	Existe una organización lógica				90%	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				90%	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación				90%	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.				90%	
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores				90%	
9. Metodología	La formulación responde a la investigación				90%	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				90%	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

a) Deficiente

b) Baja

c) Regular

d) Buena

e) Muy Buena

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento es aplicable en la investigación.

Lima, febrero del 2022

DR. CIRO RODRIGUEZ RODRIGUEZ

ORCID: 0000-0003-2112-1349

Nombre y firma de Experto



UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL  
ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

Ficha de Validación  
(Juicio de Experto)

I. DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y Nombres:** Mayhuasca Guerra, Jorge Víctor
- 1.2. **Grado académico:** Ingeniero Industrial
- 1.3. **Cargo e Institución donde labora:** Docente de EUPG-UNFV
- 1.4. **Nombre del instrumento motivo de evaluación:** Cuestionario
- 1.5. **Título de la Investigación:** “INCIDENCIA DE LA GESTIÓN EMPRESARIAL EN EL DESARROLLO DE LA MYPES DEL SUBSECTOR ACUICULTURA EN LA PROVINCIA DE COTABAMBAS, REGIÓN DE APURÍMAC”
- 1.6. **Autor(a) del Instrumento:** Hurtado Totocayo, Nicolas

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Criterios	Indicadores	Deficiente 0-20%	Baja 21-50%	Regular 51-70%	Buena 71%-90%	Muy buena 91%-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.				90%	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables				90%	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la especialidad				90%	
4. Organización	Existe una organización lógica				90%	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				90%	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar la investigación				90%	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.				90%	
8. Coherencia	Entre lo descrito en dimensiones e indicadores				90%	
9. Metodología	La formulación responde a la investigación				90%	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				90%	

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%

a) Deficiente       b) Baja       c) Regular       d) Buena       e) Muy Buena

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El Instrumento es aplicable en la investigación.

Lima, febrero del 2022

DR. JORGE VICTOR MAYHUASCA GUERRA  
ORCID: 0000-0000-0002-6465-4738  
Nombre y firma de Experto