

PERFIL DEL EMPRESARIO Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL
EN LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS DE UVA
DE LA PROVINCIA DE ICA HACIA ESTADOS UNIDOS, 2024



HÉCTOR WILLIAM CARLOS CRUCES
ENRIQUE MENDOZA CABALLERO
ADOLFO GUILLERMO GAVILAN ORE
BELINDA MARLENI NAVARRO GUERRA

EDITORIAL

CICI

CENTRO DE INVESTIGACIONES
Y CAPACITACIONES
INTERDISCIPLINARES

ISBN 978-628-96631-9-8

Autores Principales y Compiladores

Héctor William Carlos Cruces

*Universidad Nacional San Luis Gonzaga
de Ica*

hector.carlos@unica.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-6590-5562>

Enrique Mendoza Caballero

*Universidad Nacional San Luis Gonzaga
de Ica*

enrique.mendoza@unica.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-0606-821X>

Adolfo Guillermo Gavilan Ore

Universidad Nacional San Luis Gonzaga
guillermo.gavilan@unica.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-1774-5386>

Belinda Marleni Navarro Guerra

Universidad Nacional San Luis Gonzaga
belinda.navarro@unica.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-4553-3623>

CICI | **CENTRO DE INVESTIGACIONES Y CAPACITACIONES INTERDISCIPLINARES**

Alain Fitzgerald Castro Alfaro: Editor

Perfil del empresario y desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras
de uva de la provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024

Autor: Héctor William Carlos Cruces, Enrique Mendoza Caballero, Adolfo Guillermo
Gavilan Ore, Belinda Marleni Navarro Guerra

Versión Digital: ISBN 978-628-96631-9-8

Editorial Centro de Investigaciones y Capacitaciones Interdisciplinarias SAS – CICI

Coordinadora: Nora González Pérez – Cartagena –Colombia

Portada y diagramación: Luis Fernando Solar

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización escrita
del titular de los derechos patrimoniales

Cartagena –Colombia, Febrero de 2025

***PERFIL DEL EMPRESARIO Y DESEMPEÑO
ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS
AGROEXPORTADORAS DE UVA DE LA
PROVINCIA DE ICA HACIA ESTADOS
UNIDOS, 2024***

Héctor William Carlos Cruces

Enrique Mendoza Caballero

Adolfo Guillermo Gavilan Ore

Belinda Marleni Navarro Guerra

Colombia

Latinoamérica

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN	10
2. EL PROBLEMA Y SU IMPORTANCIA	12
2.1. Problema.....	12
2.2. Importancia	13
2.3. Objetivos de la investigación	14
2.6. Hipótesis	14
3. MARCO TEORICO	16
3.1. Estudios previos	17
3.1. Base teóricas.....	20
3.3. Definición de términos	27
4. METODOLOGÍA	30
4.1. Tipo de investigación	30
4.2. Método de investigación	30
4.3. Diseño de investigación	30
4.4. Población y muestra	31
4.5. Variables y operacionalización	32
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
4.7. Técnica del procesamiento y análisis de datos	35
5. RESULTADOS	37
5.1. Discusión	37
5.2. Conclusiones	84
5.3. Recomendaciones	84
5.3. Referencias bibliográficas.....	85

RESUMEN

El estudio sostiene por objetivo Analizar la relación del perfil del emprendedor con el desempeño organizacional en las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, 2024. La metodología es aplicada, descriptivo, correlacional-transversal y de modelo no experimental; en una población constituirá por conformado por 48 empresas agroexportadoras de uva de Ica hacia EEUU, 2024; cuyo muestreo fue 84 trabajadores de las agroexportadoras, 2024, aplicándose el cuestionario como instrumento. Como resultado de Pearson dio 0.079, siendo un indicativo de una correlación muy baja. Además, el valor de significancia fue de 0.477, esto indica que, la correlación es significativa. Por lo tanto, se da por aceptada la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, detallando que, si hay una correlación, para describir mejor los resultados, se creó un intervalo con una escala de calificación para estas dimensiones con el objetivo de encontrar las posibles respuestas dadas por los encuestados y determinar un mejor análisis.

Palabras claves: Edad, tiempo en el cargo, formación académica e identidad de género.

ABSTRACT

The objective of the study is to analyze the relationship between the entrepreneur's profile and organizational performance in agricultural grape export companies from the Ica area to the US, 2024. The methodology is applied, descriptive, correlational-transversal and non-experimental model. ; In a population it will be made up of 48 agro-exporting companies of grapes from Ica to the US, 2024; whose sampling was 84 workers from the agro-export companies, 2024, applying the questionnaire as an instrument. As a Pearson result, it gave 0.079, being indicative of a very low correlation. Furthermore, the significance value was 0.477, this indicates that the correlation is significant. Therefore, the alternative hypothesis is accepted, rejecting the null hypothesis, detailing that, if there is a correlation, to better describe the results, an

interval was created with a rating scale for these dimensions with the objective of finding the possible answers given by the respondents and determine a better analysis.

Keywords: Age, time in office, academic training and gender identity.

Capítulo I

INTRODUCCIÓN

1. INTRODUCCIÓN

Es importante destacar que el perfil del empresario juega un papel crucial en el éxito y desempeño de una organización. El empresario, como líder y tomador de decisiones clave, influye en planteamiento, la cultura organizacional y la dirección que toma la empresa. Su visión, habilidades gerenciales, capacidades de liderazgo y competencias personales pueden impactar positivamente en el desempeño organizacional.

En el caso específico de las compañías agroexportadoras de uva en la zona de Ica hacia EE. UU, es fundamental analizar cómo el perfil del empresario se relaciona con el desempeño de estas organizaciones. Factores como la formación académica, la experiencia en el sector agroexportador, la capacidad de innovación, la orientación al mercado internacional, la gestión de recursos humanos y financieros, entre otros, pueden influir en la competitividad y éxito de estas empresas en un mercado exigente como el estadounidense.

Además, es importante considerar el contexto latinoamericano y peruano en el que se desenvuelven estas empresas agroexportadoras; factores como la estabilidad política, la infraestructura, los incentivos gubernamentales, los acuerdos comerciales internacionales y las tendencias del mercado global pueden impactar en el desempeño organizacional de las compañías de uva de Ica hacia EE. UU.

En ese sentido, el estudio pretende analizar en profundidad el perfil del emprendedor y su conexión con el desempeño organizacional en las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, considerando el contexto mundial, latinoamericano y peruano, podría aportar conocimientos valiosos para mejorar la competitividad y sostenibilidad de estas organizaciones en un mercado internacional tan exigente como el de Estados Unidos.

Capítulo II

EL PROBLEMA Y SU IMPORTANCIA

2. EL PROBLEMA Y SU IMPORTANCIA

2.1. Problema

Formulación del Problema

Problema General:

¿De qué manera el perfil del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024?

Problemas Específicos:

1. ¿De qué manera la edad del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024?

2. ¿De qué manera el tiempo en el cargo del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024?

3. ¿De qué manera la formación académica del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024?

4. ¿De qué manera la identidad de género se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024?

Delimitación del Problema

- Delimitación geográfica. - La investigación se realizó en la ciudad de Ica.
- Delimitación temporal. - El trabajo tuvo como tiempo de estudio el año 2024

- Delimitación social. - Los resultados benefician directamente a las empresas agroexportadoras de uva de la provincia de Ica.
- Delimitación conceptual. - Comprende el entendimiento del perfil del empresario y el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras; con el fin de brindar herramientas necesarias para una correcta toma de decisiones.

Justificación de la investigación

-Justificación práctica: La significancia práctica de la indagación está en descubrir las motivaciones, los porqués en relación con el perfil experto y el desempeño organizacional, considerando las destrezas blandas y duras de los directivos de las compañías exportadoras y cómo afecta el desempeño organizacional, la toma de resoluciones y riesgo.

-Justificación metodológica: Este estudio utiliza un modelo positivista, utiliza métodos deductivos, realiza análisis detallados utilizando métodos y herramientas apropiados y realiza un procesamiento descriptivo e inferencial de datos con el objetivo de obtener datos relevantes sobre el tema de la última tecnología. estudios relacionados de manera similar.

2.2. Importancia

Este estudio es de gran importancia porque el éxito de las empresas exportadoras en el cultivo de uva depende en gran magnitud del liderato, la visión estratégica y la capacidad de administración de los emprendedores. La imagen empresarial juega un papel decisivo en la toma de resoluciones estratégicas, la administración de mano de obra, la instauración de tecnologías y el progreso de actuales emporios. Un empresario con entendimientos técnicos, experiencia en el grupo agrícola y destrezas para edificar alianzas comerciales mundiales influirá positivamente en la actividad organizacional de la compañía, adecuándose a las modificaciones en el mercado externo, prediciendo los recursos financieros y operativos disponibles para la empresa. Además, la investigación aportará beneficios de manera eficiente, ya que el emprendedor adecuado garantizará la

sustentabilidad y el progreso de la compañía en un mercado competitivo como el estadounidense.

2.3. Objetivos de la investigacion

Objetivo general:

Determinar cómo la relación del perfil del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

Objetivos Específicos:

1. Describir cómo la edad del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

2. Constatar cómo el tiempo en el cargo del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

3. Analizar cómo la formación académica del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

4. Detectar cómo la identidad de género se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

2.6. Hipotisis

Hipótesis general:

El perfil del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

Hipótesis específicas

1. La edad del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.
2. El tiempo en el cargo del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.
3. La formación académica del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.
4. La identidad de género se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

Capítulo III

MARCO TEORICO

3.1. Estudios previos

Antecedentes internacionales

1. (Sanchez Lopez, 2021) "Determinantes de éxito de los pequeños y medianos emprendimientos de la ciudad de Loja.". UIDE. Ecuador. El emprendimiento es un factor clave en el desarrollo socioeconómico del país, y en este sentido, se consideró importante estudiar los factores críticos de éxito de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Loja, a partir de la identificación de los principales problemas que enfrentan los empresarios, el apoyo que los empresarios reciben del Estado que incide positivamente en el éxito empresarial y determina los factores que contribuyen al éxito empresarial. Para el financiamiento, el trabajo de investigación utilizó un diseño no experimental, descriptivo, cuantitativo, con un muestreo de 202 compañías, de las cuales el 22% son medianas empresas y el 78% son pequeñas compañías, bancos privados y cooperativas de crédito. Las investigaciones muestran que los principales desafíos que enfrentan los emprendedores al iniciar o sostener un comercio son el entorno lícito, la rivalidad y las fuentes de financiación, y los fundamentales puntos de vista que afectan el éxito de un negocio son: un ambiente financiero estable, ciencia adecuada, avance y mejora. Certificación, acciones de verificación interna, beneficio adicional de artículos y prestaciones, responsabilidad corporativa, bienestar laboral y bienestar del consumidor, estos resultados acceden comprender las ventajas y desventajas que enfrentan los emprendedores en el mercado.
2. (Cachago Conumba, 2018) Caracterización del perfil del emprendedor de la ciudad de Quito a 2018. EPN. Ecuador. El propósito de este estudio es valorar el perfil de los emprendedores de la zona de Quito. Utilicé un enfoque deductivo, no experimental y utilicé formularios como herramienta para examinar las diferencias entre los dos grupos de no emprendedores como emprendedores. Formas de desarrollar tus cualidades, fatalidades y expectativas.

3. (Vera Mendoza, 2021) El objetivo principal de este estudio es desarrollar un plan de administración de la cualidad y un modelo de desempeño organizacional en Ulema, Ecuador. Se trata de un estudio explicativo con un diseño no experimental y un muestreo de 438 sujetos. El descubrimiento del método de administración de la cualidad (SGC) original y específico del modelo demostró que la estructura del diseño refleja correctamente el progreso conceptual que creó el modelo y reveló el papel CLIOR y el compromiso (ENG) como mediadores de mejores prácticas en los factores de desempeño organizacional (DO).
4. (Villafructe Escudero & Almeida Bercela, 2020) "Análisis del perfil emprendedor en los artesanos del barrio Nuevo Amanecer, parroquia Calderón. Quito 2020". UTPL. Ecuador. Tuvo como finalidad analizar el perfil emprendedor de los artesanos en Quito 2020. Con este estudio se esclarecieron las condiciones del entorno laboral de los artesanos y las dificultades del entorno empresarial manual. El método utilizado en este estudio de campo implicó una dirección descriptiva y se realizaron 370 estudios utilizando la tecnología y este número fue muestreado para demostrar la inconstante de los resultados. Con los informes conseguidos se identificaron las peculiaridades del perfil empresarial de los artesanos de la Diócesis de Calderón, así como las limitaciones que enfrentan para promover sus negocios, el desconocimiento sobre las instituciones y programas que brindan apoyo al sector artesanal, para aprovechar plenamente las oportunidades de negocio. Por lo que resulta de interés desarrollar estrategias para fortalecer la imagen de las artesanías, cuyo espíritu emprendedor aún está latente en las comunidades estudiadas.

Antecedentes Nacionales

1. (Gadea Alcazar & Hernández Manrique, 2022) La finalidad fue resolver la conexión entre la imagen empresarial de las Pymes de la manufactura textil de Gamarra y el desempeño organizacional en 2021. Se utiliza un diseño no experimental, cuantitativo para seleccionar 269 socios comerciales, encontró que en el estudio existe relación entre las variables con base en los informes de la prueba chi-

cuadrado, su valor es 0.00, que es menor a 0.05, accediendo la hipótesis alternativa, con $p=0,349$.

2. (Sanchez Rodas, 2022) El propósito del estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados administrativos. Se utilizó una indagación cuantitativa, descriptiva, correlacional, utilizando como herramienta un formulario, 63 funcionarios administrativos participaron del estudio y encontraron que el 74,60% respectivamente y el 82,54% de los empleados administrativos reconocieron que el clima organizacional y el desempeño laboral eran normales. Se obtuvieron los mismos resultados en la primera dimensión autonomía personal (60,32), tipo de recompensa laboral (50,79%) y atención, gratitud y apoyo (73,02%), excepto el grado de estructura que impone el cargo.
3. (Mendoza, 2021) Tuvo como finalidad resolver la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral, manejo un diseño no experimental, transversal, correlacional, muestra de 30 sujetos, instrumentos formularios, aplicando el Rho de Spearman adquirió 0,826, señalando que hay una correlación verdadera superior entre las inconstantes en análisis.
4. (Cordero Diaz, 2020) La finalidad fue conocer la importancia de diferentes tipos de culturas organizacionales en los cambios de actitudes de los empleados en una empresa minorista del Perú. La actitud, la dirección y la intención estratégica tienen efectos positivos y también se reflejan en las dimensiones cognitivas de actitud, cultura, propósito y metas de cambio.
5. (Chinchay Huarcaya, 2019) La finalidad fue resolver la conexión entre la administración de la cualidad y el desempeño organizacional en el Colegio Lima Chosica en el año 2018, investigación de método cuantitativo, diseño no experimental, correlación transversal, muestra de 52 colaboradores, método de encuesta, descubrimiento entre variables. Existe una correlación positiva moderada (0,568) que demuestra que la administración de la calidad está verdaderamente relacionada con el desempeño organizacional.

Antecedentes Locales

Después de una exhaustiva búsqueda referidos al tema, se llegó a la conclusión que no se ha encontrado antecedentes locales.

3.1. Base teóricas

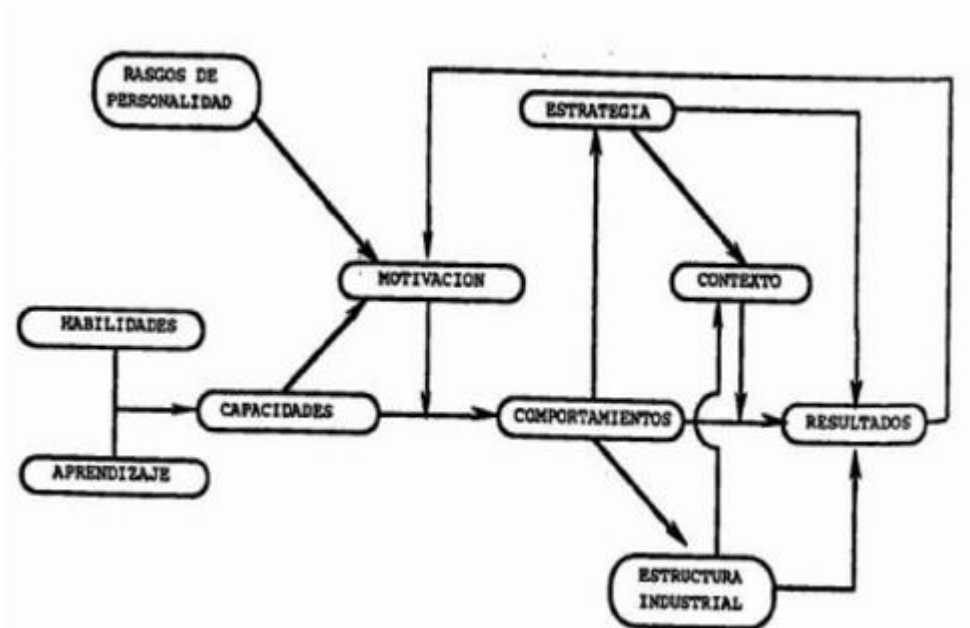
Perfil del empresario

Según Kirzner (1998), un emprendedor es un sujeto que a veces pasa desapercibida en los negocios, pero que descubre por sí solas oportunidades de negocio invisibles para los demás. Además, sus resoluciones son resolutivas y estratégicas para la adecuada administración de la compañía. Aunque este concepto se puede ubicar a menudo en varias fuentes académicas, es fundamental comprender con mayor precisión quién desempeña el papel de emprendedor en una institución. Asimismo, según el escritor y el campo de estudio, a los emprendedores también se les llama altos mandos, directivos, jefes, líderes o líderes, como lo ven Antonini et al. (2017). Además, según un art. de la Universidad Nacional, Hudson et al. (2001, citado por Duréndez et al., p. 2), los sujetos que se denominan emprendedores en el distrito empresarial suelen ser dueños y administradores de sus propios negocios y partiendo de la idea de que "(..) tus habilidades gerenciales te ayudarán Depende del éxito o fracaso de la organización. Sus decisiones muchas veces se basan en su presentimiento y vivencia corporativa (...).

Características del empresario

Según (Bourgelas, Jimenez, & Lalande, 2010), se estiman las posteriores peculiaridades:

Figura 1 Características del emprendedor, Modelo de Herron y Robinson



En la Figura 1 podemos ver en detalle las peculiaridades de los emprendedores:

Rasgos de personalidad, motivación, destrezas y conducta.

Respecto a estas características, muchos autores las han estudiado para encontrar las características ideales de los emprendedores, como (Münch-Galindo, 2006, p. 31), quien cree que las fundamentales peculiaridades son la imaginativa, la inteligencia, el buen criterio, la iniciativa, constancia y maduración. Asimismo, hay varios y pueden variar según cómo se organicen y el contexto en el que se estudien.

Teorías del perfil del empresario

Teoría de Rasgos Conductuales

Según McClelland (1961, citado en Macías et al., 2019), la teoría actual cuenta con un diseño básico que identifica cinco rasgos principales de la personalidad que influyen en el desempeño de la compañía. Estos rasgos son extraversión, sexualidad, apertura, escrupulosidad, equilibrio emotivo y amabilidad, sugirió Goldberg (1992). Además, diversos investigadores han realizado estudios basados en esta teoría y método basándose

en las condiciones reales de diferentes países y la magnitud de diferentes compañías. En México, en el art. de Macías et al. (2019) concluyeron que estas características influyen significativamente en las decisiones de los emprendedores. Porque no siempre los ve racionalmente, sino que también incide en las emociones, que en este caso están derechamente conectadas con la personalidad del sujeto.

Teoría de las Capacidades y Recursos

La teoría actual según Alsos et al. (2003), las organizaciones con recursos suficientes y la capacidad de los emprendedores para obtener los recursos necesarios y aplicarlos en los negocios pueden asociarse con el éxito organizacional. En un estudio mexicano de Hernández, Perlina e Ibarra-Cisneros (2019), el capital humano fue el más fundamental entre las compañías analizadas. Porque es difícil de sustituir como activo intangible, porque incluye no sólo la presencia de las personas en la compañía, sino también la representación que la empresa demuestra en cualquier momento y lugar.

Teoría de Escalafones Superiores

Según esta teoría, la persona que está en la cima es importante porque es responsable de tomar las grandes resoluciones en la compañía y de dirigirla. Por tanto, es necesario estudiar características tanto innatas como adquiridas. Cabe indicar que la significancia de cada dimensión dependerá de la industria estudiada, el tamaño de la empresa y la realidad nacional. Por ejemplo, por un lado, Endenich et al. (2019) indicaron que los factores más fundamentales que repercuten en la toma de decisiones de las pymes turcas en el sector manufacturero son la edad y la educación académica.

Dimensiones consideradas en el perfil del empresario

Edad:

Según (Osorio, 2022), la edad se indica como el tiempo acontecido desde el nacimiento de un sujeto. La edad también puede detallarse al estado o posición de la juventud, la edad adulta o la vejez, y puede estar coligada con peculiaridades físicas, mentales y colectivas específicas. La edad se puede cuantificar en años, meses, días u otras

unidades de tiempo y es un factor significativo en muchos aspectos de la existencia, como la instrucción, la salud, las finanzas y las conexiones (p.2)

En conclusión, cabe decir que la edad no sólo habla del período de la existencia humana, sino que puede medirse y mirarse de diferentes maneras, porque depende de la realidad nacional que se estudia. De manera similar, desde una perspectiva empresarial, Buchholtz y Ribbens (1994, citado en Antonini et al., 2017) encontraron que la edad juega un papel significativo en la forma en que los emprendedores gestionan sus negocios. Por ejemplo, en algunos casos, cuando sea mayor, no quiere adaptarse a nuevos cambios y tomar decisiones arriesgadas. Sin embargo, prefirió involucrarse emocional y económicamente en la organización para no perder su trabajo.

Genero:

Aunque esta dimensión tiene diferentes definiciones dependiendo del enfoque de la investigación, el género se ve en términos académicos en relación con el género de un sujeto. Asimismo, desde el punto de vista del emprendedor, Mantilla (1996) destacó, por un lado, la importancia del género en la comunidad, centrándose en la exploración de la igualdad de opciones, en especial para las féminas, como la capacidad de ocupar puestos adecuados. Asimismo, Antonini et al. (2017) también señalan su significancia, pero enfatizan que el género ideal de un jefe o director ejecutivo de una compañía puede ser diferente en un campo o industria que en otro.

Tiempo en el cargo:

Según (Cherkasova & Markina, 2021), consideraron cuánto tiempo (en años) los emprendedores han ocupado su puesto actual en la compañía para la que laboran. Asimismo, desde una perspectiva corporativa, cualquier reducción o ampliación del tiempo puede tener un choque fundamental en las acciones de la compañía.

Según (Cherkasova & Markina, 2021), indican que es el tiempo (en años) que un emprendedor lleva en su puesto. Además, desde el enfoque corporativo, reducir o aumentar este tiempo puede perjudicar gravemente la operación de la empresa. Asimismo, por un lado, según Antonini et al. (2017), a medida que acrecenta la antigüedad,

los emprendedores reducen la implementación de cambios estratégicos en la empresa y retrasan la toma de resoluciones relacionadas, lo que puede perjudicar a la empresa a largo plazo. Según Nguyen et al. (2018), cuanto más tiempo lleva un sujeto en un puesto, menor es el riesgo de tomar malas decisiones porque conoce bien su función y a los miembros de la organización.

Formación académica:

Según (Anchapuri Quispe & Cutipa Limache, 2017), la preparación académica se refiere al nivel de estudios académicos obtenido por una persona, de igual forma, según este mismo autor, desde una perspectiva empresarial, después de un alto nivel de educación se pueden tomar perfectas resoluciones debido al nivel de instrucción conseguida mediante el curso. Obtener una educación académica superior significa adquirir conocimientos, teoría del conocimiento en todos los sentidos, como base para la solución de problemas empresariales y promover el desarrollo.

Según Antonini et al., 2017, indicaron que un alto grado de instrucción académica de los emprendedores es trascendente para las empresas porque significa que tienen una alta cabida para procesar informes complejos, lo que les accede predecir mejor los resultados beneficiosos o negativos de los emprendedores.

Desempeño Organizacional

Existen diversas definiciones de desempeño organizacional, pero como señala (Coaquira Tuco, 2018), la mayor de las definiciones se enfoca en que es la inconstante ideal para determinar si una decisión es correcta o no. Según Madella et al. (2015, citado en Bernal et al., 2020, p. 4), incluye "(...) la capacidad de obtener y procesar recursos humanos, materiales y financieros para lograr las metas organizacionales. ". Métodos de evaluación cuantitativa y cualitativa. Por un lado, Rust et al. (2004) evalúan esto utilizando medidas financieras como el retorno de la financiación, los activos y las ganancias. Asimismo, Ynzunza e Izar (2013, citado en Orlandini, 2020, p. 3) evalúan la segunda como "(...) la percepción que tienen los gerentes sobre el crecimiento de las ventas, la rentabilidad de las empresas y su crecimiento general. Finalmente, Orlandini (2020).

Lusthaus, Ch.; Adrien, G.; y en las funciones que desempeña cada empleado, cada socio de la empresa debe ser consciente de lo que significa la estructura de la empresa y lo que significa para los clientes externos e internos y las distintas personas que realmente están directamente interesadas, por eso se habla más a menudo de evaluar la empresa” (p. 97). Basado en el desempeño establece además que las directivas y estructuras de cada empresa (por ejemplo, misión, procesos, objetivos) se logran en función de la jerarquía lograda y los resultados de atención esperados dentro de la empresa como una descripción general de, por ejemplo, los resultados de atención esperados dentro de la empresa, deseo de lograr diversos objetivos que promoverán intervenciones de alta calidad que benefician a cada cliente por igual como a cada parte interesada en la organización, país, sociedad, etc.

Según el estudio, la agencia analiza continuamente cómo se debe abordar el desempeño colectivo e individual de cada socio, ya que es importante considerando el progreso y la longevidad de la empresa. Un concepto importante de desempeño se basa en la efectividad de una organización. La organización de la compañía está compuesta por diferentes personas, de diferentes tipos, con diferentes objetivos, lo que puede provocar desacuerdos y sopesar aspectos importantes según el nivel de complacencia de cada miembro. El desempeño de una organización incluye una serie de constantes que se relacionan directa o indirectamente en función de los costos, porque tienen capacidades, porque tienen gestión, así como el campo, el gobierno, etc. De modo que los cuantificarán, los medirán y les ayudarán a hacerlo mejor.

El desempeño organizacional puede verse como el nivel en que se logran los resultados de la administración de programas de la asociación, con referencia a la misión, el propósito, las metas, los procesos, las actividades, los artículos o las prestaciones que incidan en la cualidad y el propósito. Las partes interesadas están satisfechas. La evaluación del desempeño ayuda a las asociaciones a mejorar continuamente esclareciendo buenas prácticas y replicando lo que hacen los competidores, mejorando así el desempeño. También puede ayudar a las asociaciones a esclarecer zonas de bajo compromiso para tomar medidas correctivas y trabajar para perfeccionar el desempeño.

Teniendo esto en cuenta, las organizaciones son muy conscientes de que el desempeño propio y colectivo de sus miembros es fundamental para el crecimiento y la longevidad de la compañía.

Se basa en la idea de que una compañía está formada por varios individuos con distintas peculiaridades, cuyos distintos objetivos pueden entrar en pugna, y por ello se miden aspectos conectados con el bienestar de los partícipes. El desempeño organizacional incluye distintas inconstantes directa o indirectamente relacionadas con el costo, como la gestión, el poder, la demanda, la competencia, la ética, el gobierno, etc. Estas variables serán cuantificadas, evaluadas y permitirán tomar resoluciones para mejorar la efectividad organizacional.

Dimensiones del Desempeño Organizacional

Económica:

La dimensión financiera de los empresarios agroexportadores se refiere a su cabida para gestionar efectivamente los medios financieros, acrecentar las utilidades operativas, esclarecer opciones de mercado y tomar resoluciones estratégicas en el ámbito de las exportaciones agrícolas.

Esta dimensión es una de las más analizadas en la literatura académica, principalmente desde un enfoque financiero, con diferentes clasificaciones en cuanto a indicadores de medición y evaluación. Por ejemplo, según Moschella et al. (2019), los indicativos más utilizados son producción, financiación y ganancias.

Social:

En este caso, esto puede incluir el impacto del negocio de exportación agrícola en las asociaciones locales, el bienestar de los cooperadores y la relación con los actores sociales vinculados en la cadena de valor de la exportación agrícola.

Estudios sobre esta dimensión realizados por diversos investigadores han llegado a conclusiones similares, sugiriendo que se deben realizar inversiones en actividades que promuevan la RSE. Porque aumenta el valor y la rentabilidad de una empresa, dicen Padilla, Et al. (citado en Orlandini, 2020). Además, como mencionan Qiu et al., mientras

haya más orientación a la RSE, las asociaciones serán más activas en la instauración de planteamientos orientados a enfoques sociales, lo que les permitirá lograr un mejor desempeño del mercado en enfoques sociales. (2016). Vale la pena señalar que, como lo mencionan Chavarría et al. (2020), este desempeño se puede lograr siempre y cuando las metas no tengan fines promocionales, sino que estén relacionadas con el significado real de las actividades de RSE. Asimismo, el último autor señala que todos los miembros de la empresa deben involucrarse en esta responsabilidad social, porque de esta manera pueden evaluar real y estrictamente el logro de las metas. Además, la evaluación más alta evaluará la conexión de la responsabilidad social corporativa con la participación de mercado, los resultados financieros y las inversiones en crecimiento a través de las perspectivas de las personas relevantes.

Ambiental:

Según Christodoulides et al. (2017), esta dimensión incluye la instauración de planteamientos ecológicos, también conocidas como “verdes”, que llevan a las empresas a desarrollar ventajas competitivas posicionales. Por tanto, según Hobson y Essex (2001, citado en Orlandini, 2020). Sin embargo, se debe tener en cuenta que no todas las empresas implementan este tipo de planteamientos ecológicos en la misma medida, porque no todas las empresas tratan con industrias dañinas para el medio ambiente (Christodulides et al., 2017). Sobre cómo medir esta dimensión, Pham y Tran (2020) dijeron que, si la empresa resuelve problemas ambientales, esta dimensión es igual a 1, y si la empresa no hace nada, esta dimensión es cero.

3.3. Definición de términos

Marco Conceptual

- **Ebitda:**

El beneficio bruto restante de una empresa antes de deducir intereses, amortización, depreciación y otros costos financieros.

- **Pyme:**

Según la ley núm. Grupo 30056 conformado por pequeñas y medianas empresas tiene un nivel de ventas mínimo de 150 UIT y un máximo de 1700 UIT y un nivel de ventas mínimo de 1700 UIT y un máximo de 2300 UIT.

- **CEO:**

Persona que tiene autoridad en la empresa y es responsable de tomar decisiones estratégicas para lograr buenos resultados.

- **Mype:**

Un grupo conformado por microempresas con un nivel máximo de ventas de 150 UIT y pequeñas empresas con un nivel mínimo de ventas de 150 UIT y un máximo de 1700 UIT.

- **Mipyme:**

El grupo está formado por microempresas con un nivel de ventas de hasta 150 UIT, pequeñas empresas con un nivel de ventas de al menos 150 UIT y no más de 1700 UIT y medianas empresas con un nivel de ventas de al menos 1700 UIT y no más de 2300 UIT de conformidad con la Ley núm. 30056.

- **ROA:**

Los ratios financieros nos permiten entender si una empresa está utilizando efectivamente sus activos para generar ganancias cada año.

- **ROE:**

Un índice financiero que muestra el interés financiero anual que los accionistas reciben por la propiedad de los activos de una empresa.

Capítulo IV

METODOLOGÍA

4. METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

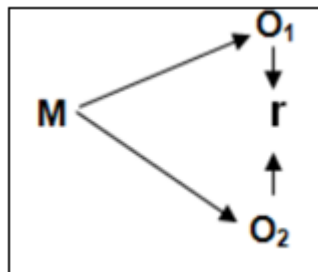
Este estudio que estamos haciendo es como una investigación aplicada, para Rodríguez, M. & Veliz, F. (2023) dado que es la razón fundamental de la organización es encontrar y dar respuesta a una cuestión de sentido común. Asimismo, sostiene que depende del empleo de una filosofía experimental y perspicaz, con resultados abordados matemáticamente y estudiados mediante estrategias mensurables.

4.2. Método de investigación

Se utilizará el método cuantitativo.

4.3. Diseño de investigación

El estudio sobre el diseño es compuesto por el no experimental, según Flores, A. (2023) ya que se realizará sin estimar los elementos, puesto que lo que se pretende es interpretar las cualidades de manera en cómo se conectan dentro de su ámbito habitual y, a continuación, detallarlas.



Donde:

M = Muestra

O₁ = Perfil del empresario

O₂ = Desempeño organizacional

R = Correlación entre dichas variables

4.4. Población y muestra

Población.

La población es caracterizada por Zelaya, J. (2023) es una reunión limitada o interminable de elementos con características similares, que serán fundamentales para las derivaciones del estudio, delimitándose con el tema y los destinatarios a tener en cuenta.

Se refiere al conjunto de elementos característicos según Fidias, A. (2012, p.81), se considerará 48 empresas agroexportadoras de uva de Ica hacia EEUU (Sunat, 2023).

Muestra.

La muestra es definida por Gonzales, Y. (2024) es preciso caracterizar y delimitar con antelación la muestra con precisión, la muestra debe dirigirse a la población, con el objetivo de que hacia el final de la fase de estudio se puedan resumir o extraer los efectos de la muestra para la población.

El muestreo es no probabilístico considerando los trabajadores de tres empresas agroexportadoras según detalle

Agroexportadora uva red globe	Número de trabajadores
Empresa Agro Export Ica S.A.C	25
Agroindustria fortuna s a	44
Compañía Agro Ica S.A.C	15
Total	84

La muestra aplicada será de 84 trabajadores de las agroexportadoras.

4.5. Variables y operacionalización

Identificación de variables

- **Variable independiente:** Perfil del empresario.
- **Variable dependiente:** Desempeño organizacional.

Operacionalización de las variables

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variable (X): Perfil del Empresario

Título: Perfil del empresario y desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.				
Variable (X)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Perfil del Empresario.	Se refiere a las habilidades blandas y duras que posee una persona para emprender sus ideas y lograr cumplir sus metas y objetivos Gómez, et al (2018).	El perfil del empresario será medido mediante la edad, el tiempo de cargo, la formación académica y el género.	Edad	• Edad del jefe
			Tiempo de cargo	• Tiempo del jefe en el cargo
			Formación académica	• Formación académica del jefe
			Género	• Género del jefe

Tabla 2 Matriz de operacionalización de variable (Y): Desempeño organizacional

Título: Perfil del empresario y desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.				
Variable (X)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Desempeño organizacional	Resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos, metas y misión planificadas en beneficio de la empresa y clientes (Morris et al,2013. p.2).	El desempeño organizacional será medido mediante lo económico, social y ambiental.	Económica	• Nivel de ventas • Productividad laboral
			Social	• Estrategias orientadas a los empleados • Estrategias orientadas a los clientes. • Estrategias orientadas a la comunidad
			Ambiental.	• Estrategias ecológicas • Impacto del medio ambiente

Nota. Creación Propia (2024)

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos

La técnica se basará por la encuesta, indica Reyes, A. (2023) que comprende el empleo de una encuesta coordinada a un fragmento decidido de individuos para conocer su situación y sus normas en relación con la peculiaridad objeto de estudio. Esta estrategia tiene un grupo de cuestiones con una petición consistente y gran parte de la información obtenida es de carácter matemático.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento es el cuestionario. Para Pérez, K. (2023), el sondeo es esencial para la indagación específica y que gran parte del tiempo se utiliza para resolver preguntas explícitas que servirán al analista para avanzar hacia las metas que se ha trazado. Con esto, es igualmente concebible centrarse en las señales que debe hacer el cliente del instrumento y tener la opción de satisfacer lo que se solicita del mismo.

4.7. Técnica del procesamiento y análisis de datos

Se usó la encuesta como técnica establecida por medio de la realización de un enlace con la ayuda que ofrece Google, ya que por este medio virtual permitirá archivar los datos por el Microsoft Excel para luego ser estudiados y después aplicarlo en la estadística descriptiva para la explicación a través de las tablas como gráficos para que continuamente se deduzca los resultados del tema en estudio usando el Microsoft Word. Asimismo, se utilizará la programación estadística SPSS para mostrar la vinculación que tienen las dos variables por medio del método de correlación del Coeficiente de Pearson con el fin de comprobar la prueba de hipótesis y realizar su interpretación con la ayuda de la tabulación.

Capítulo V

RESULTADOS

5. RESULTADOS

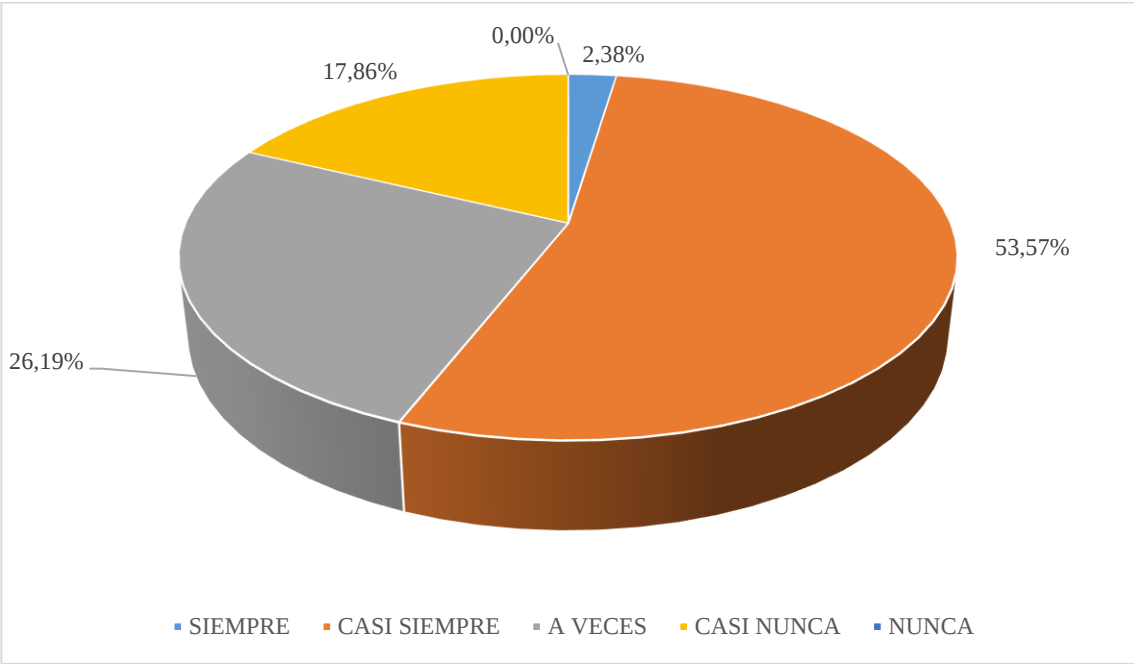
5.1 Discusión

Tabla 1 ¿La edad es una característica significativa de todo jefe/a?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	2	2.38%
Casi siempre	45	53.57%
A veces	22	26.19%
Casi nunca	15	17.86%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 1 ¿La edad es una característica significativa de todo jefe/a?



Nota. Creación individual (2024).

Interpretación: Según la imagen 2, se detalla que el 2.38% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre la

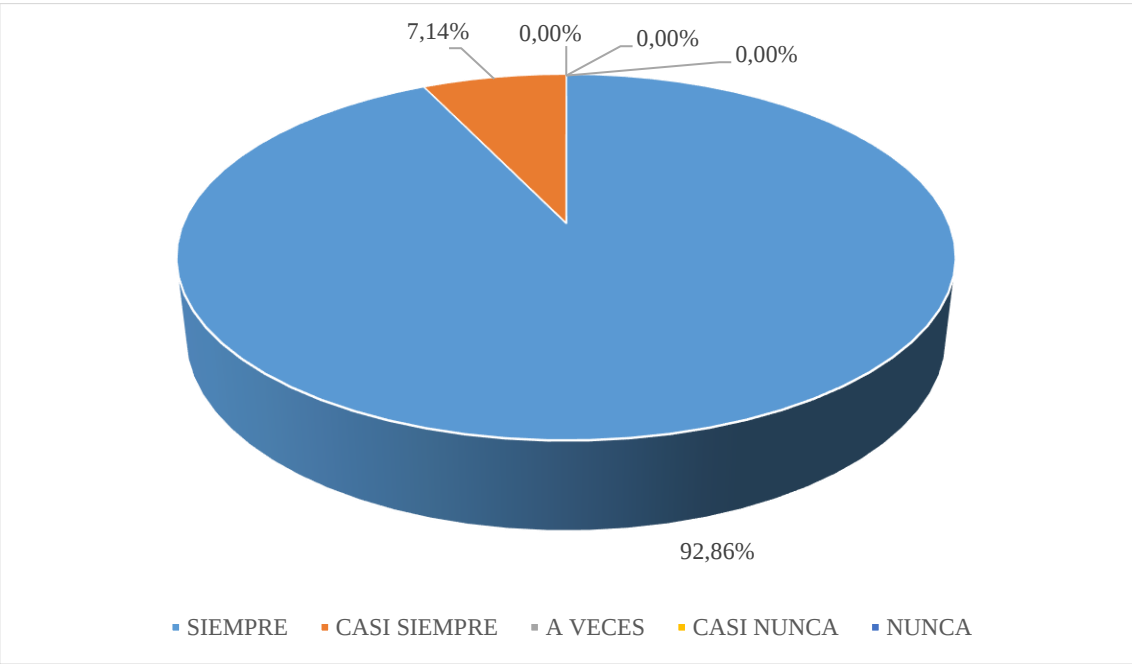
edad es una característica significativa de todo jefe/a. Por otro lado, un 53.57% indican que casi siempre, un 26.19% a veces, un 17.86% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 2 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para que ejecute bien sus funciones?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	78	92.86%
Casi siempre	6	7.14%
A veces	0	0.00%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 2 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para que ejecute bien sus funciones?



Nota. Creación individual (2024).

Interpretación: Según la imagen 3, se detalla que el 92.86% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre la

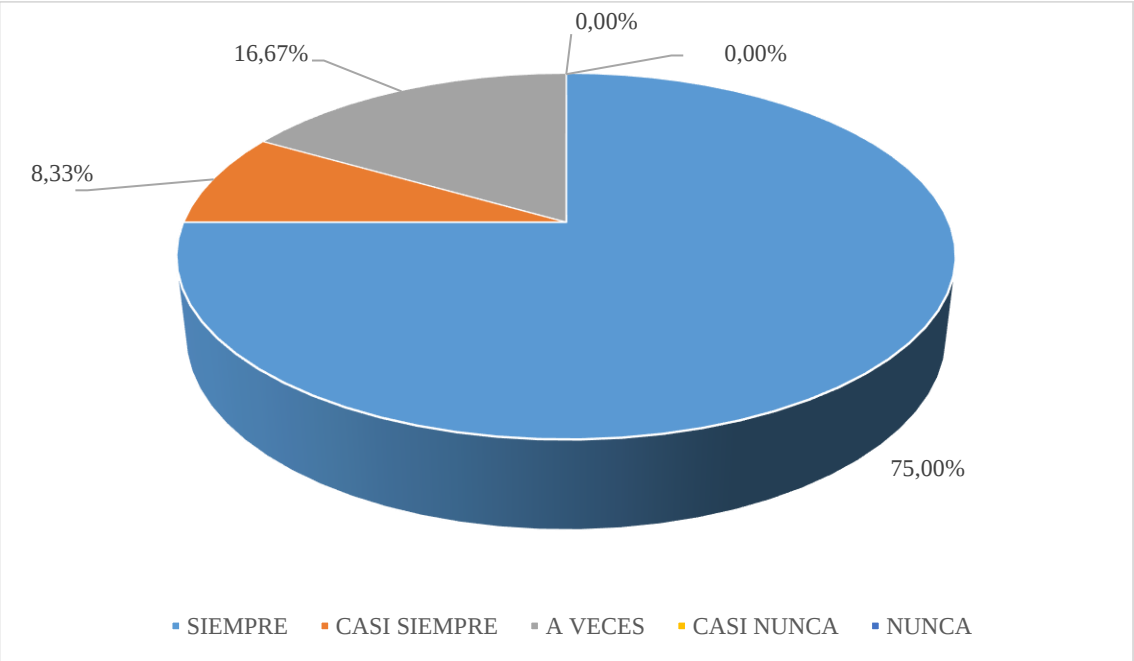
edad de mi jefe/a es la adecuada para que ejecute bien sus funciones. Por otro lado, un 7.14% indican que casi siempre, un 0.00% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 3 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para representarnos con clientes externos?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	63	75.00%
Casi siempre	7	8.33%
A veces	14	16.67%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 3 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para representarnos con clientes externos?



Nota. Creación individual (2024).

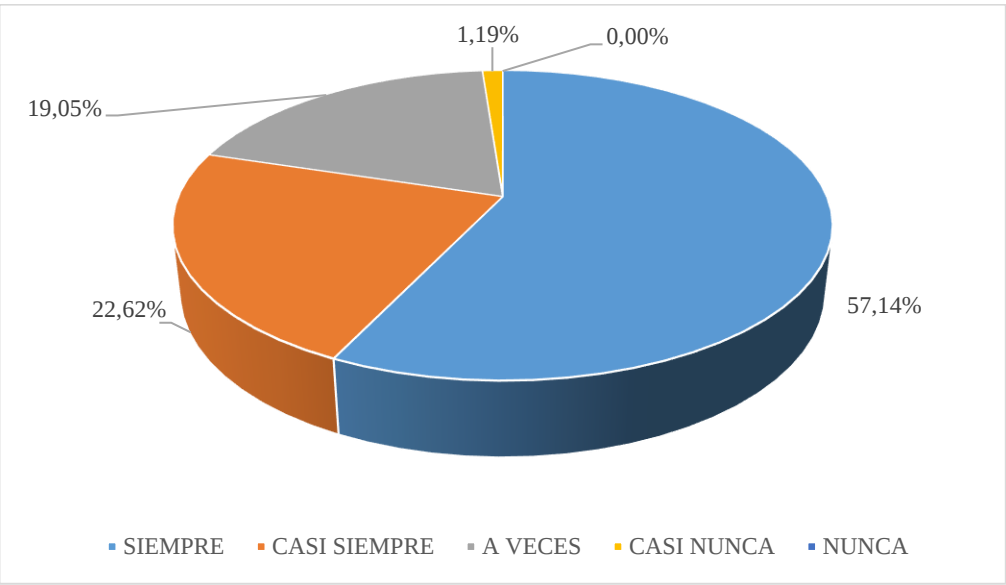
Interpretación: Según la imagen 4, se detalla que el 75.00% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre la edad de mi jefe/a es la adecuada para representarnos con clientes externos. Por otro lado, un 8.33% indican que casi siempre, un 16.67% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 4 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para hacer frente a los problemas de la compañía?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	48	57.14%
Casi siempre	19	22.62%
A veces	16	19.05%
Casi nunca	1	1.19%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 4 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para hacer frente a los problemas de la compañía?



Nota. Creación individual (2024).

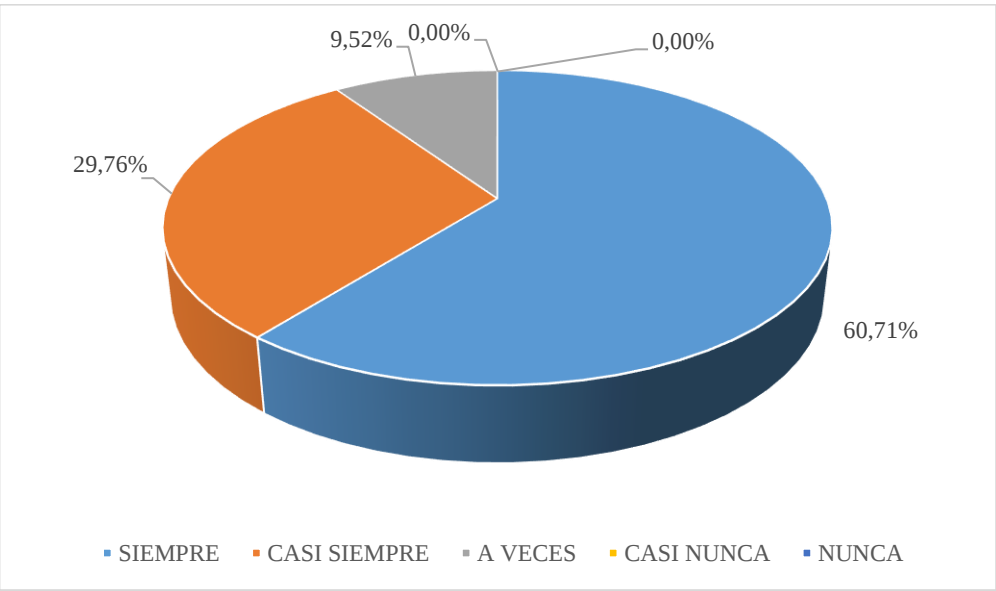
Interpretación: Según la imagen 5, se detalla que el 57.14% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre la edad de mi jefe/a es la adecuada para hacer frente a los problemas de la compañía. Por otro lado, un 22.62% indican que casi siempre, un 19.05% a veces, un 1.19% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 5 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para entender correctamente las necesidades de sus trabajadores?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	51	60.71%
Casi siempre	25	29.76%
A veces	8	9.52%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 5 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para entender correctamente las necesidades de sus trabajadores?



Nota. Creación individual (2024).

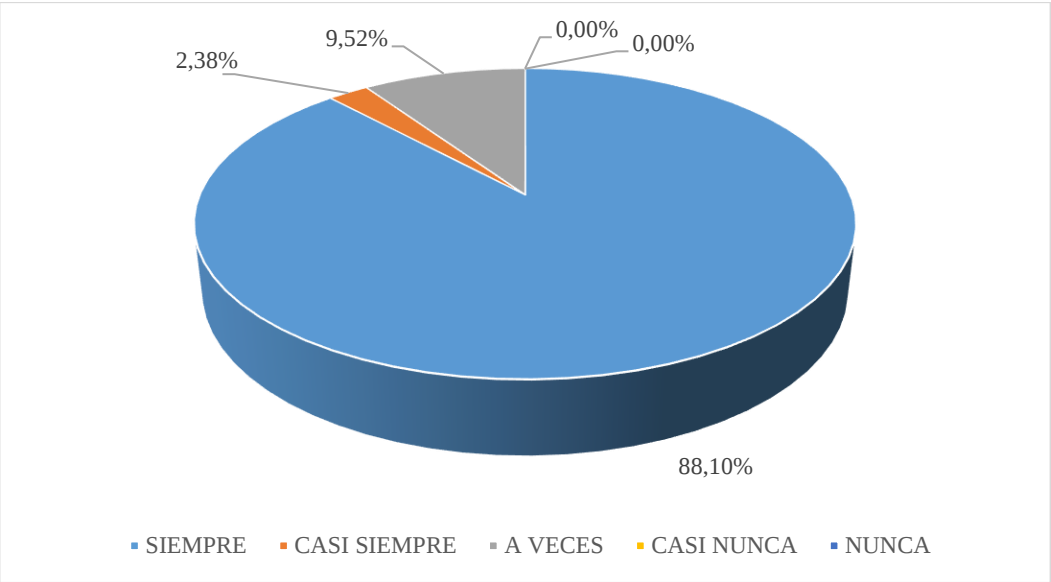
Interpretación: Según la imagen 6, se detalla que el 60.71% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre la edad de mi jefe/a es la adecuada para entender correctamente las necesidades de sus trabajadores. Por otro lado, un 29.76% indican que casi siempre, un 9.52% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 6 ¿El tiempo en el cargo es una característica significativa de todo jefe/a?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	74	88.10%
Casi siempre	2	2.38%
A veces	8	9.52%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 6 ¿El tiempo en el cargo es una característica significativa de todo jefe/a?



Nota. Creación individual (2024).

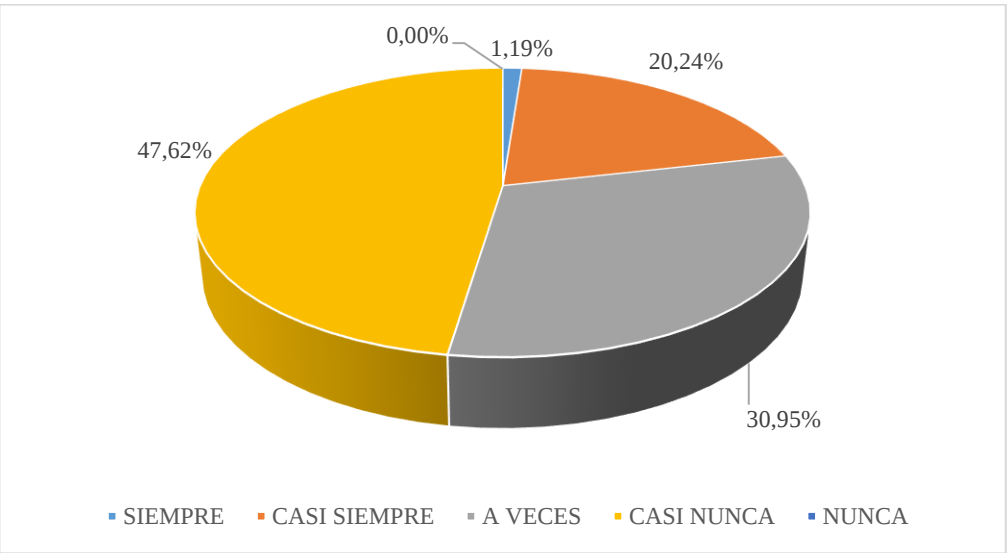
Interpretación: Según la imagen 7, se detalla que el 88.10% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el tiempo en el cargo es una característica significativa de todo jefe/a. Por otro lado, un 2.38% indican que casi siempre, un 9.52% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 7 ¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a es el adecuado para la compañía donde laboro?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	1	1.19%
Casi siempre	17	20.24%
A veces	26	30.95%
Casi nunca	40	47.62%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 7 ¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a es el adecuado para la compañía donde laboro?



Nota. Creación individual (2024).

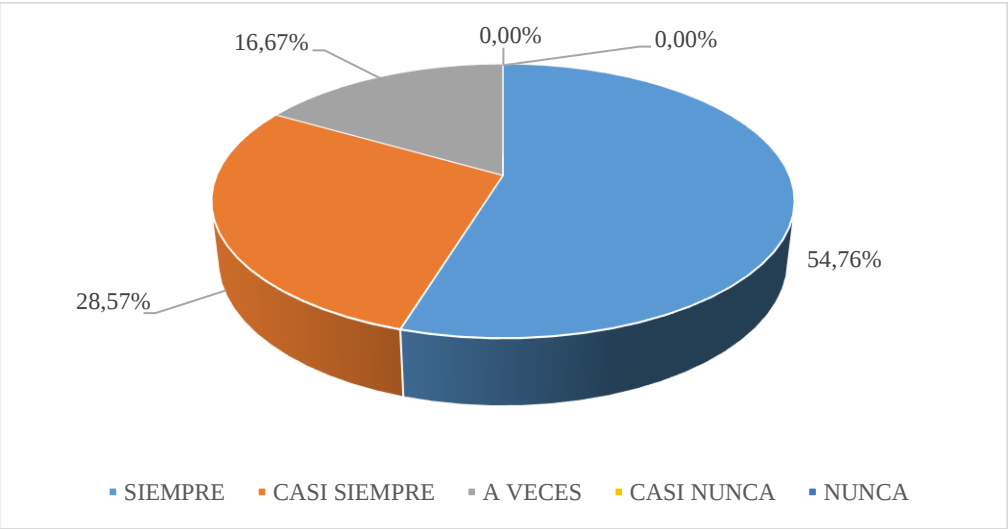
Interpretación: Según la imagen 8, se detalla que el 1.19% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el tiempo en el cargo de mi jefe/a es el adecuado para la compañía donde laboro. Por otro lado, un 20.24% indican que casi siempre, un 30.95% a veces, un 47.62% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 8 ¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los abastecedores tengan más confianza?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	46	54.76%
Casi siempre	24	28.57%
A veces	14	16.67%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 8 ¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los abastecedores tengan más confianza?



Nota. Creación individual (2024).

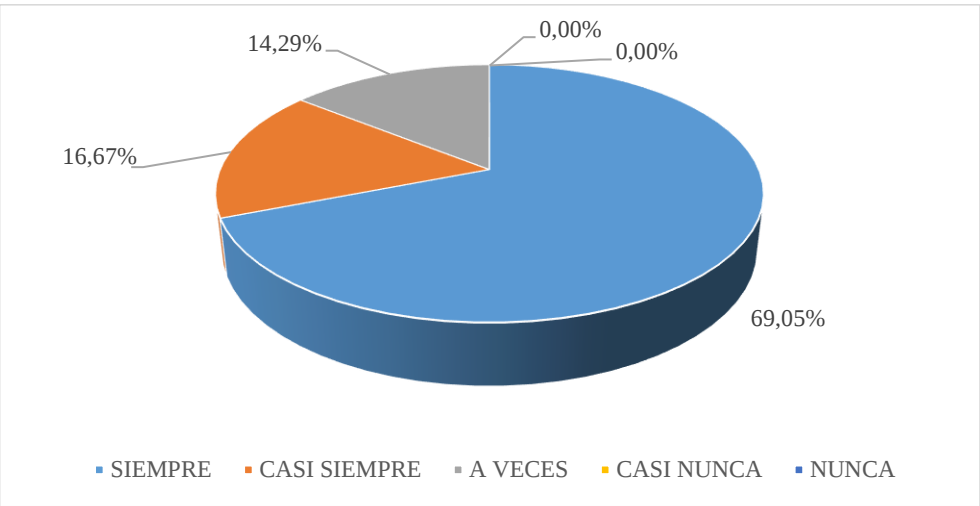
Interpretación: Según la imagen 9, se detalla que el 54.76% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los abastecedores tengan más confianza. Por otro lado, un 28.57% indican que casi siempre, un 16.67% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 9 ¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los consumidores tengan más confianza?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	58	69.05%
Casi siempre	14	16.67%
A veces	12	14.29%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024)

Figura 9 ¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los consumidores tengan más confianza?



Nota. Creación individual (2024).

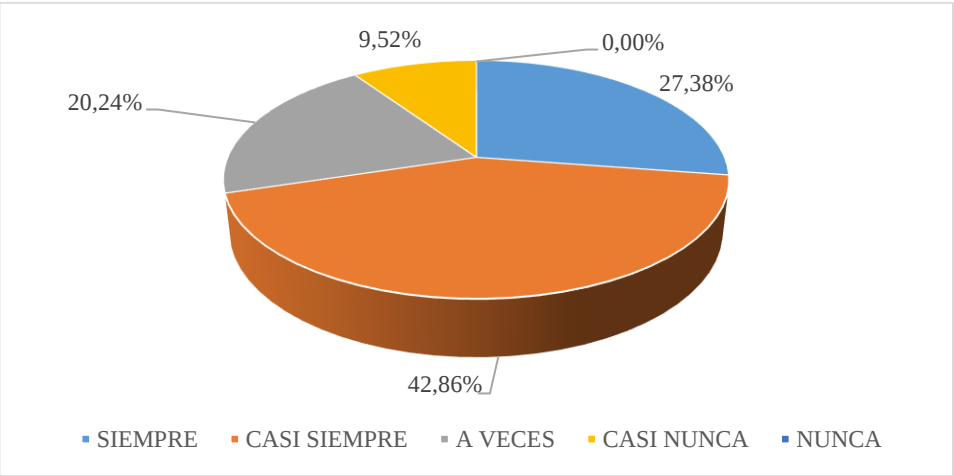
Interpretación: Según la imagen 10, se detalla que el 69.05% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los consumidores tengan más confianza. Por otro lado, un 16.67% indican que casi siempre, un 14.29% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 10 ¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los trabajadores tengan más confianza en sus indicaciones?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	23	27.38%
Casi siempre	36	42.86%
A veces	17	20.24%
Casi nunca	8	9.52%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 10 ¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los trabajadores tengan más confianza en sus indicaciones?



Nota. Creación individual (2024).

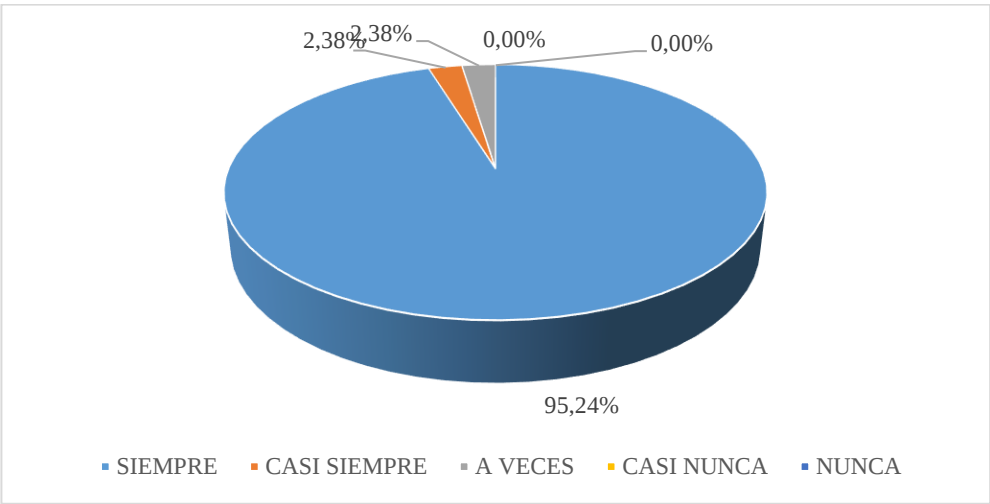
Interpretación: Según la imagen 11, se detalla que el 27.38% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los trabajadores tengan más confianza en sus indicaciones. Por otro lado, un 42.86% indican que casi siempre, un 20.24% a veces, un 9.52% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 11 ¿El nivel de educación alcanzado es una característica significativa de todo jefe/a?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	80	95.24%
Casi siempre	2	2.38%
A veces	2	2.38%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 11 ¿El nivel de educación alcanzado es una característica significativa de todo jefe/a?



Nota. Creación individual (2024).

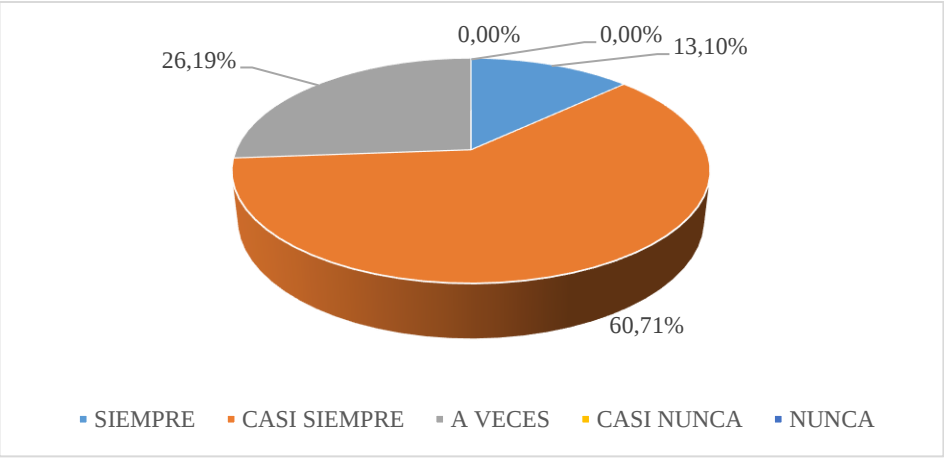
Interpretación: Según la imagen 12, se detalla que el 95.24% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el nivel de educación alcanzado es una característica significativa de todo jefe/a. Por otro lado, un 2.38% indican que casi siempre, un 2.38% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 12 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para que ejecute bien sus funciones?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	11	13.10%
Casi siempre	51	60.71%
A veces	22	26.19%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 12 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para que ejecute bien sus funciones?



Nota. Creación individual (2024).

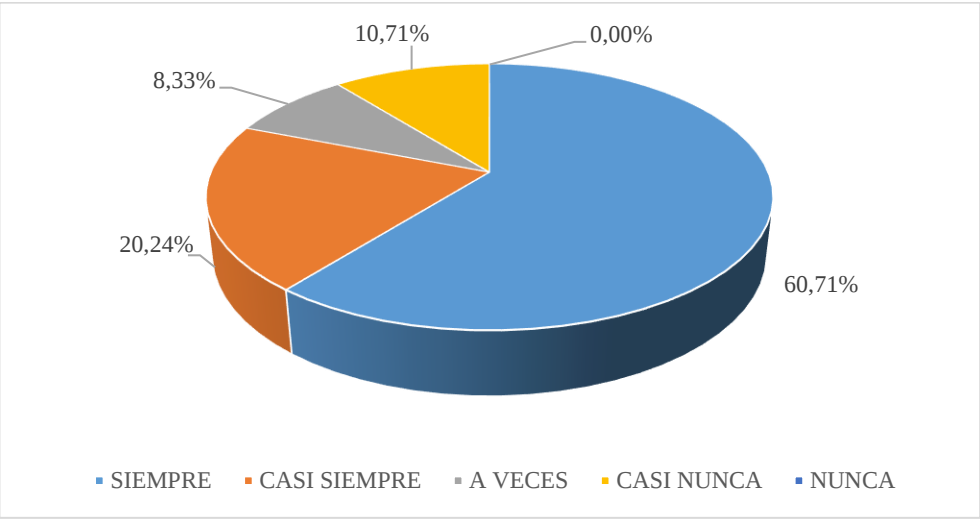
Interpretación: Según la imagen 13, se detalla que el 13.10% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para que ejecute bien sus funciones. Por otro lado, un 60.71% indican que casi siempre, un 26.19% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 13 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para relacionarse bien con clientes externos?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	51	60.71%
Casi siempre	17	20.24%
A veces	7	8.33%
Casi nunca	9	10.71%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 13 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para relacionarse bien con clientes externos?



Nota. Creación individual (2024).

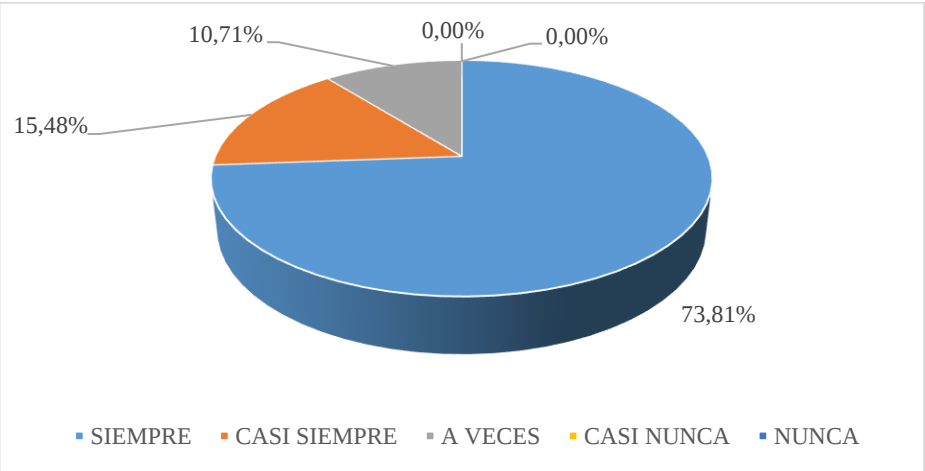
Interpretación: Según la imagen 14, se detalla que el 60.71% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para relacionarse bien con clientes externos. Por otro lado, un 20.24% indican que casi siempre, un 8.33% a veces, un 10.71% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 14 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para comunicarse correctamente con sus trabajadores?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	62	73.81%
Casi siempre	13	15.48%
A veces	9	10.71%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 14 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para comunicarse correctamente con sus trabajadores?



Nota. Creación individual (2024).

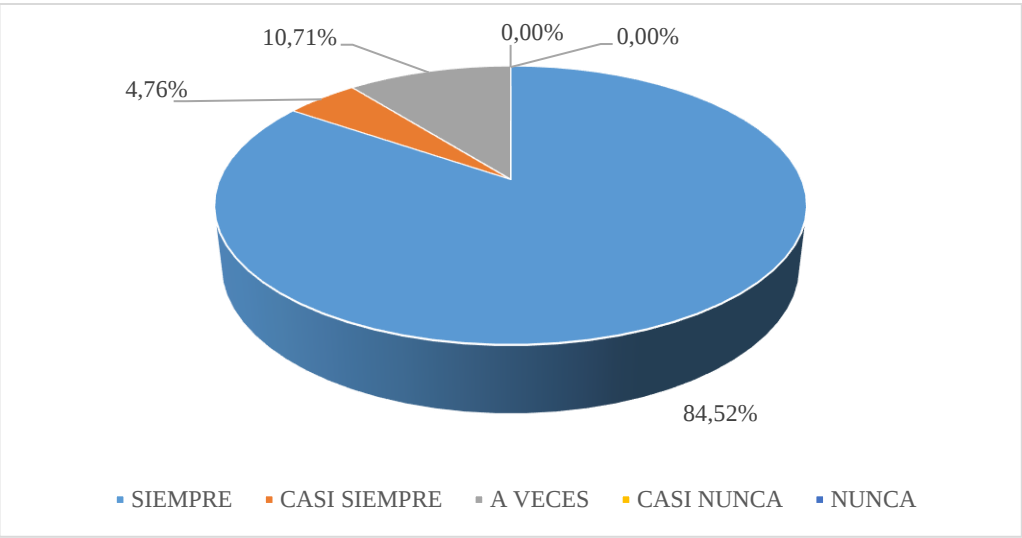
Interpretación: Según la imagen 15, se detalla que el 73.81% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para comunicarse correctamente con sus trabajadores. Por otro lado, un 15.48% indican que casi siempre, un 10.71% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 15 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar cambios significativos en la compañía?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	71	84.52%
Casi siempre	4	4.76%
A veces	9	10.71%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 15 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar cambios significativos en la compañía?



Nota. Creación individual (2024).

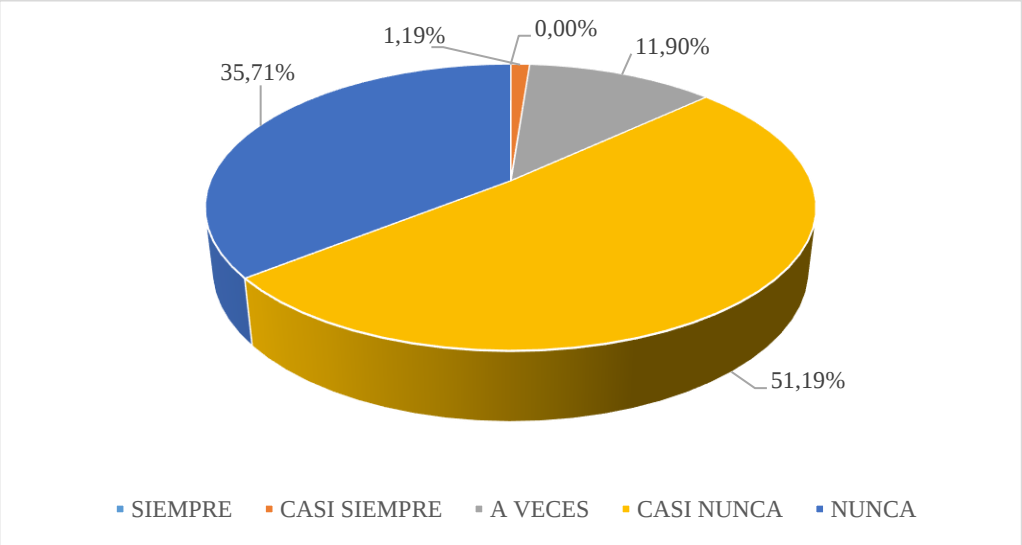
Interpretación: Según la imagen 16, se detalla que el 84.52% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar cambios significativos en la compañía. Por otro lado, un 4.76% indican que casi siempre, un 10.71% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 16 ¿El género es una característica relevante de todo jefe/a?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	0	0.00%
Casi siempre	1	1.19%
A veces	10	11.90%
Casi nunca	43	51.19%
Nunca	30	35.71%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 16 ¿El género es una característica relevante de todo jefe/a?



Nota. Creación individual (2024).

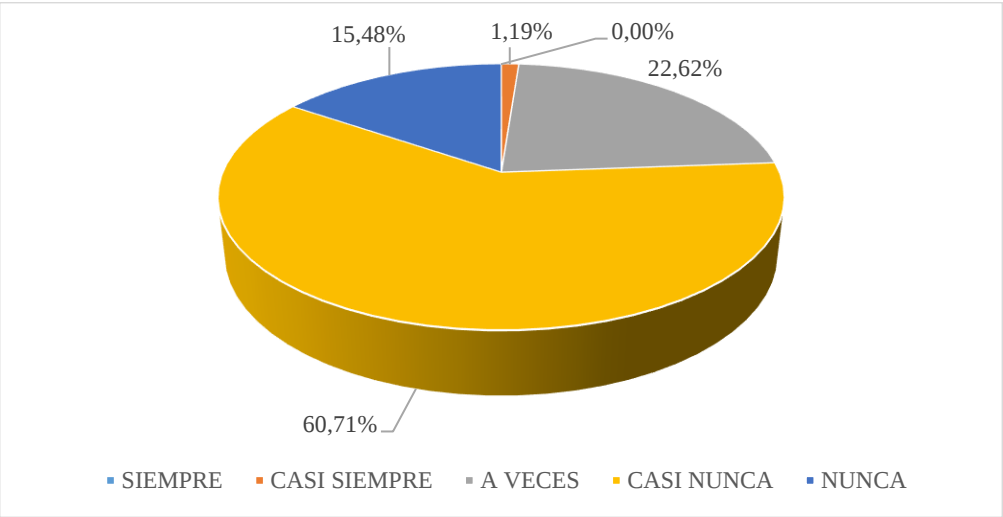
Interpretación: Según la imagen 17, se detalla que el 0.00% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el género es una característica relevante de todo jefe/a. Por otro lado, un 1.19% indican que casi siempre, un 11.90% a veces, un 51.19% casi nunca y nunca un 35.71%.

Tabla 17 ¿El género de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar bien sus funciones?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	0	0.00%
Casi siempre	1	1.19%
A veces	19	22.62%
Casi nunca	51	60.71%
Nunca	13	15.48%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 17 ¿El género de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar bien sus funciones?



Nota. Creación individual (2024).

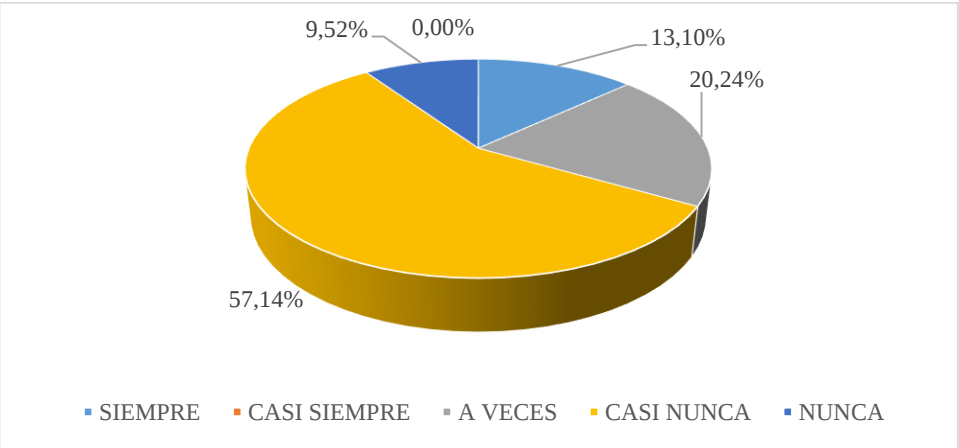
Interpretación: Según la imagen 18, se detalla que el 0.00% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el género de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar bien sus funciones. Por otro lado, un 1.19% indican que casi siempre, un 22.62% a veces, un 60.71% casi nunca y nunca un 15.48%.

Tabla 18 ¿El género de mi jefe/a influye en su capacidad de negociar con los abastecedores?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	11	13.10%
Casi siempre	0	0.00%
A veces	17	20.24%
Casi nunca	48	57.14%
Nunca	8	9.52%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 18 ¿El género de mi jefe/a influye en su capacidad de negociar con los abastecedores?



Nota. Creación individual (2024).

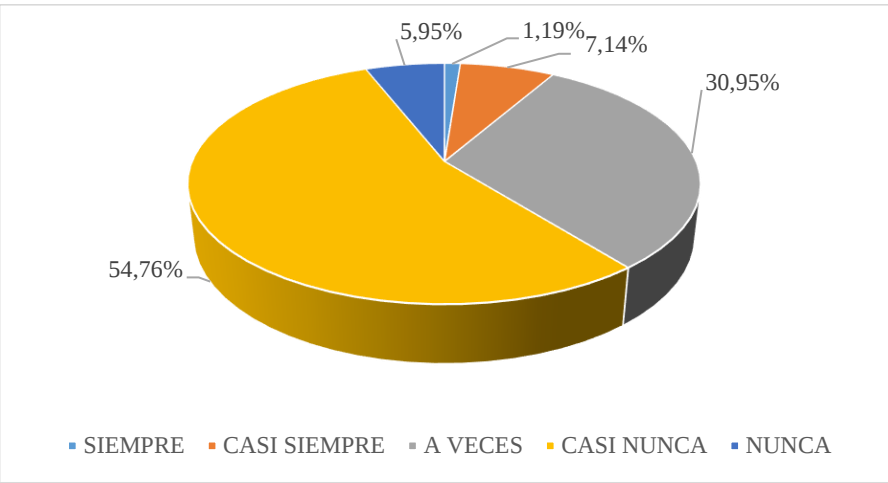
Interpretación: Según la imagen 19, se detalla que el 13.10% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el género de mi jefe/a influye en su capacidad de negociar con los abastecedores. Por otro lado, un 0.00% indican que casi siempre, un 20.24% a veces, un 57.14% casi nunca y nunca un 9.52%.

Tabla 19 ¿El género de mi jefe/a influye en su capacidad de negociar con los consumidores?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	1	1.19%
Casi siempre	6	7.14%
A veces	26	30.95%
Casi nunca	46	54.76%
Nunca	5	5.95%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 19 ¿El género de mi jefe/a influye en su capacidad de negociar con los consumidores?



Nota. Creación individual (2024).

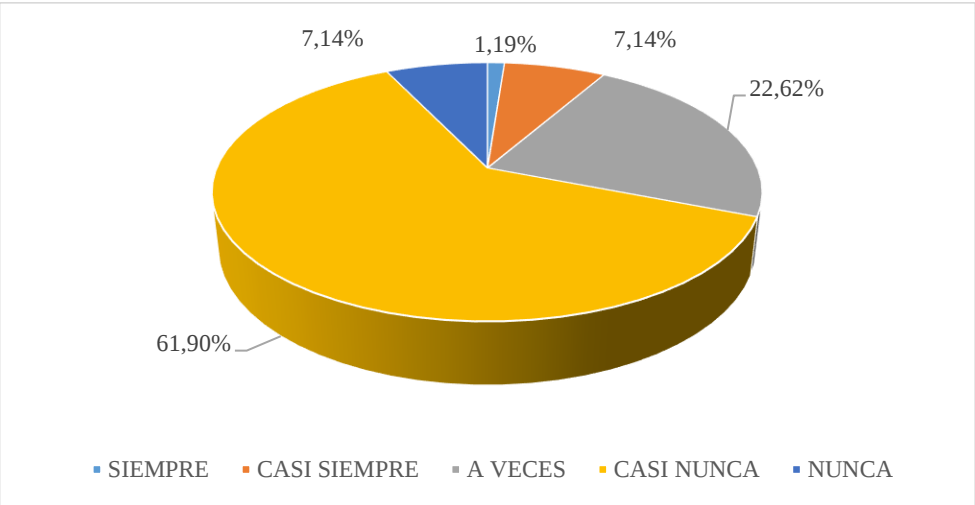
Interpretación: Según la imagen 20, se detalla que el 1.19% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el género de mi jefe/a influye en su capacidad de negociar con los consumidores. Por otro lado, un 7.14% indican que casi siempre, un 30.95% a veces, un 54.76% casi nunca y nunca un 5.95%.

Tabla 20 ¿El género de mi jefe/a influye en su capacidad para delegar órdenes a sus trabajadores?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	1	1.19%
Casi siempre	6	7.14%
A veces	19	22.62%
Casi nunca	52	61.90%
Nunca	6	7.14%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 20 ¿El género de mi jefe/a influye en su capacidad para delegar órdenes a sus trabajadores?



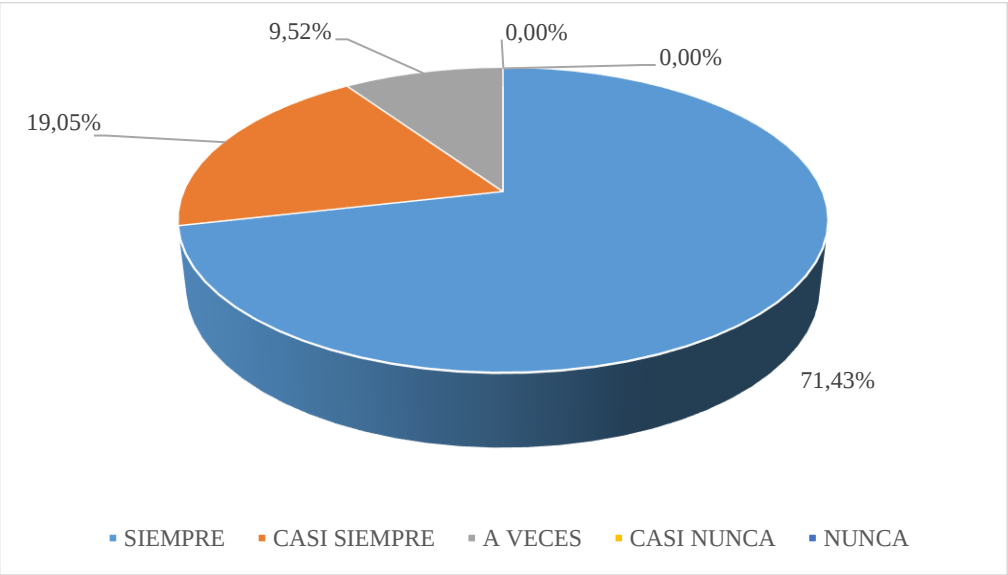
Nota. Creación individual (2024).

Interpretación: Según la imagen 21, se detalla que el 1.19% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el género de mi jefe/a influye en su capacidad para delegar órdenes a sus trabajadores. Por otro lado, un 7.14% indican que casi siempre, un 22.62% a veces, un 61.90% casi nunca y nunca un 7.14%.

Tabla 21 ¿Mi compañía cuenta con una cartera de consumidores en crecimiento?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	60	71.43%
Casi siempre	16	19.05%
A veces	8	9.52%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Figura 21 ¿Mi compañía cuenta con una cartera de consumidores en crecimiento?



Nota. Creación individual (2024).

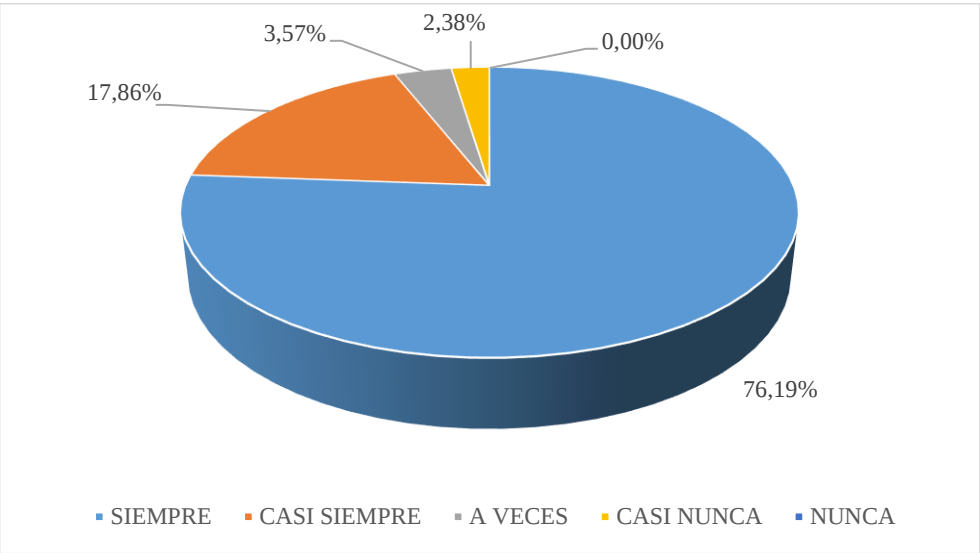
Interpretación: Según la imagen 22, se detalla que el 71.43% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía cuenta con una cartera de consumidores en crecimiento. Por otro lado, un 19.05% indican que casi siempre, un 9.52% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 22 ¿Mi compañía cuenta con prendas de vestir que se venden con rapidez?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	64	76.19%
Casi siempre	15	17.86%
A veces	3	3.57%
Casi nunca	2	2.38%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 22 ¿Mi compañía cuenta con prendas de vestir que se venden con rapidez?



Nota. Creación individual (2024).

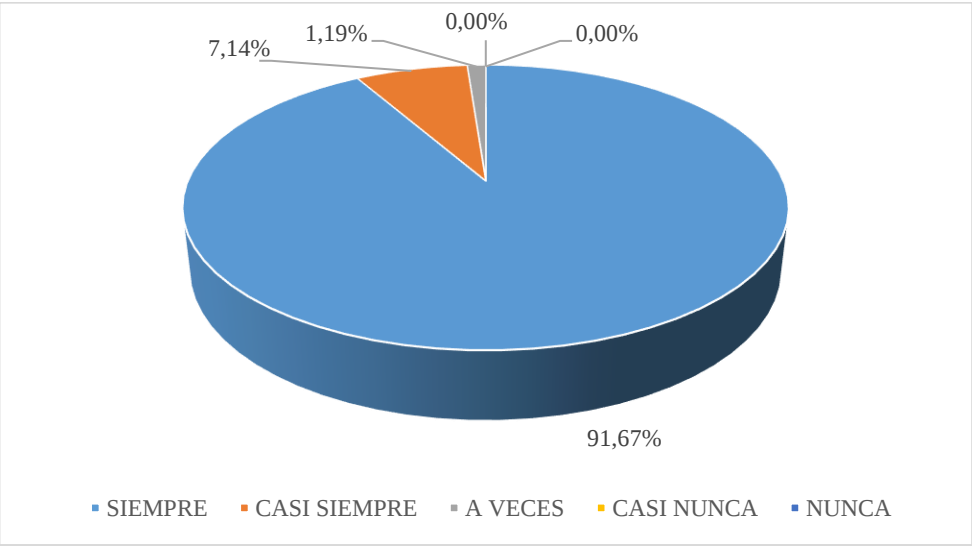
Interpretación: Según la imagen 23, se detalla que el 76.19% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía cuenta con prendas de vestir que se venden con rapidez. Por otro lado, un 17.86% indican que casi siempre, un 3.57% a veces, un 2.38% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 23 ¿Mi compañía cuenta con un alto nivel de participación de mercado en Gamarra, en comparación con sus rivales?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	77	91.67%
Casi siempre	6	7.14%
A veces	1	1.19%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 23 ¿Mi compañía cuenta con un alto nivel de participación de mercado en Gamarra, en comparación con sus rivales?



Nota. Creación individual (2024).

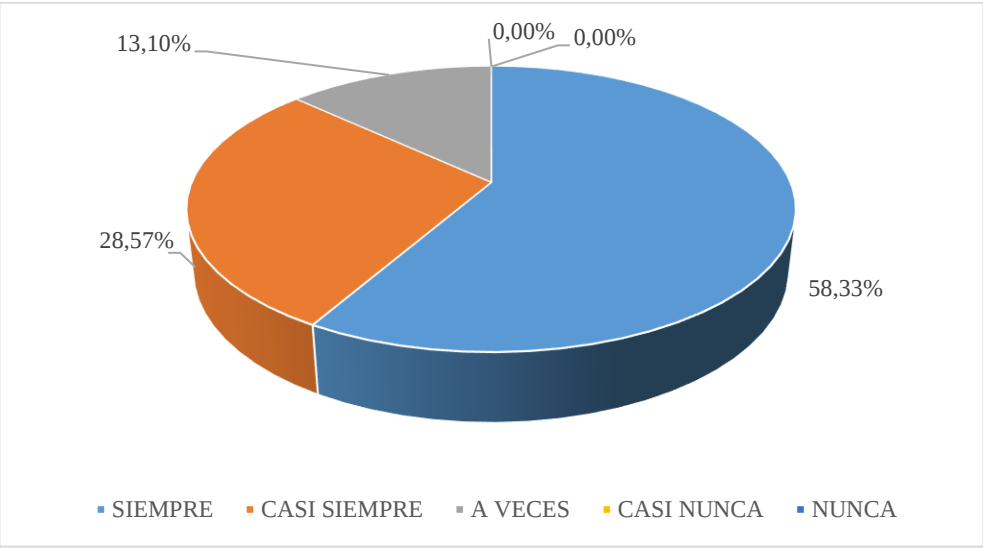
Interpretación: Según la imagen 24, se detalla que el 91.67% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía cuenta con un alto nivel de participación de mercado en Gamarra, en comparación con sus rivales. Por otro lado, un 7.14% indican que casi siempre, un 1.19% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 24 ¿Los consumidores se encuentran satisfechos de los productos elaborados por la compañía?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	49	58.33%
Casi siempre	24	28.57%
A veces	11	13.10%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 24 ¿Los consumidores se encuentran satisfechos de los productos elaborados por la compañía?



Nota. Creación individual (2024).

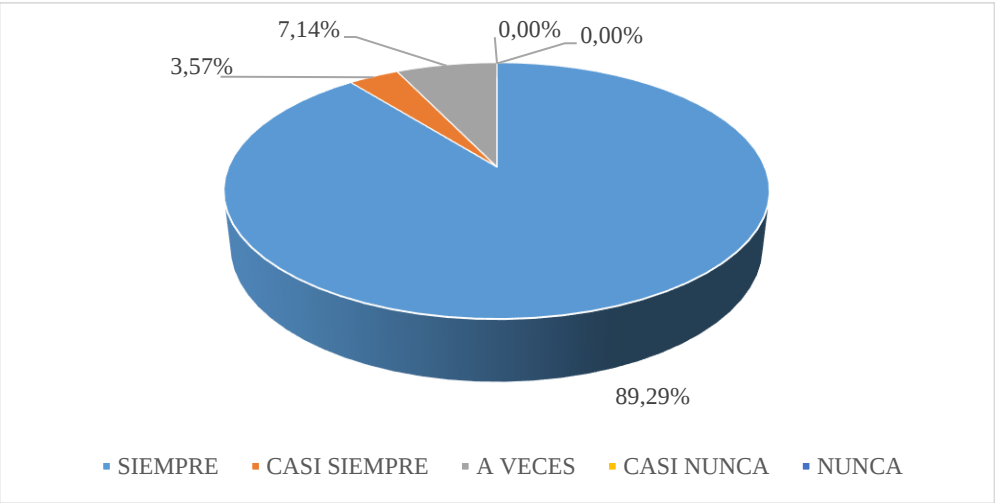
Interpretación: Según la imagen 25, se detalla que el 58.33% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre los consumidores se encuentran satisfechos de los productos elaborados por la compañía. Por otro lado, un 28.57% indican que casi siempre, un 13.10% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 25 ¿Mi compañía entrega los pedidos al por mayor en el periodo de tiempo indicado?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	75	89.29%
Casi siempre	3	3.57%
A veces	6	7.14%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 25 ¿Mi compañía entrega los pedidos al por mayor en el periodo de tiempo indicado?



Nota. Creación individual (2024).

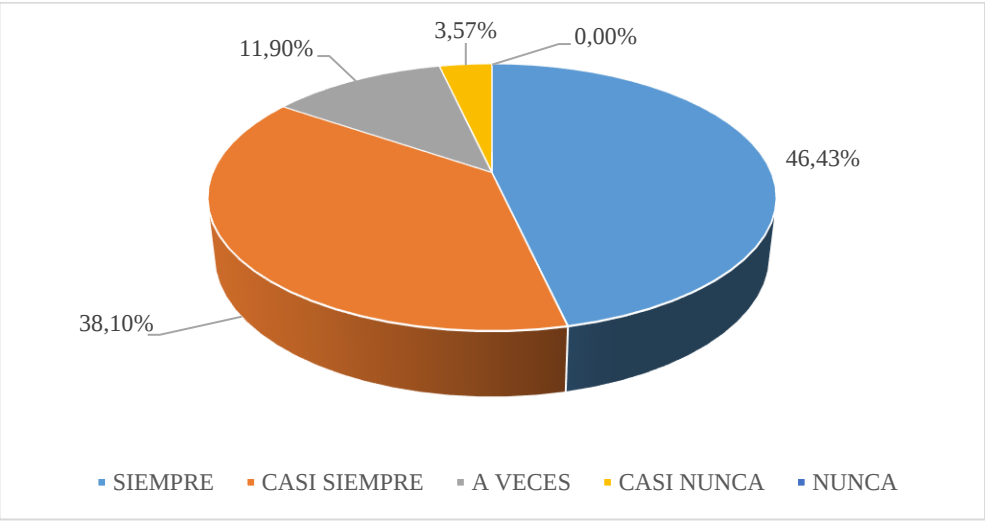
Interpretación: Según la imagen 26, se detalla que el 89.29% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía entrega los pedidos al por mayor en el periodo de tiempo indicado. Por otro lado, un 3.57% indican que casi siempre, un 7.14% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 26 ¿Mi compañía me capacita constantemente para ejecutar mejor mis funciones?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	39	46.43%
Casi siempre	32	38.10%
A veces	10	11.90%
Casi nunca	3	3.57%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 26 ¿Mi compañía me capacita constantemente para ejecutar mejor mis funciones?



Nota. Creación individual (2024).

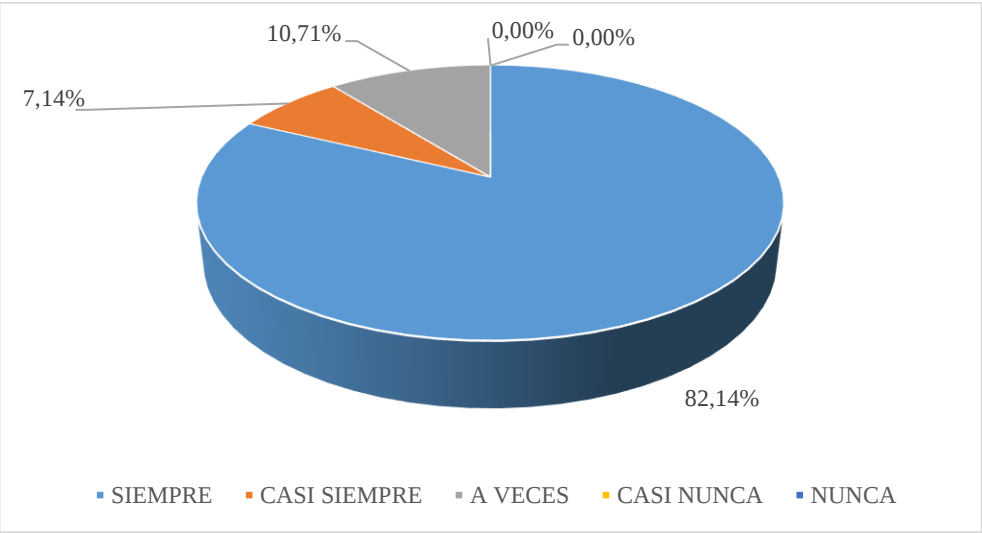
Interpretación: Según la imagen 27, se detalla que el 46.43% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía me capacita constantemente para ejecutar mejor mis funciones. Por otro lado, un 38.10% indican que casi siempre, un 11.90% a veces, un 3.57% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 27 ¿Mi compañía me brinda los materiales necesarios para cumplir mis funciones?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	69	82.14%
Casi siempre	6	7.14%
A veces	9	10.71%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 27 ¿Mi compañía me brinda los materiales necesarios para cumplir mis funciones?



Nota. Creación individual (2024).

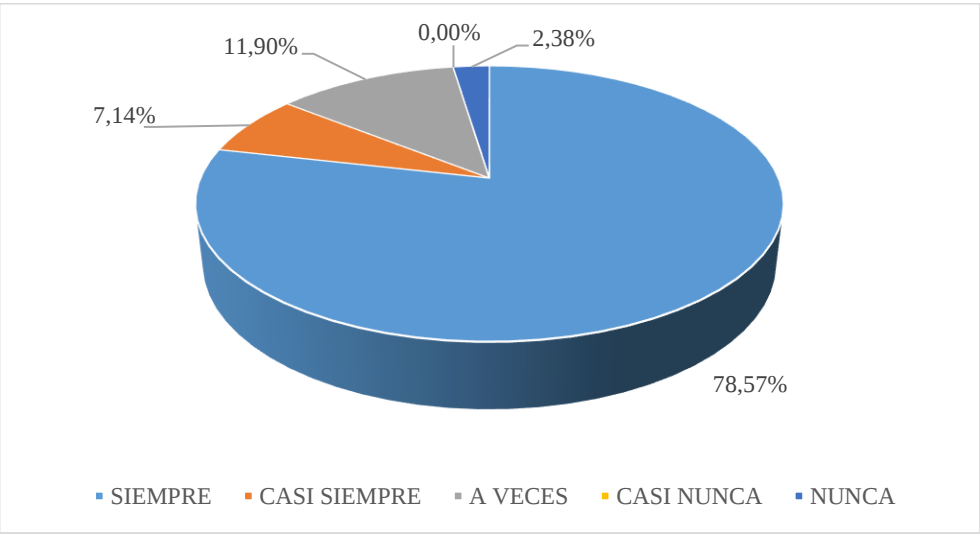
Interpretación: Según la imagen 28, se detalla que el 82.14% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía me brinda los materiales necesarios para cumplir mis funciones. Por otro lado, un 7.14% indican que casi siempre, un 10.71% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 28 ¿Mi compañía fideliza a sus empleados?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	66	78.57%
Casi siempre	6	7.14%
A veces	10	11.90%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	2	2.38%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 28 ¿Mi compañía fideliza a sus empleados?



Nota. Creación individual (2024).

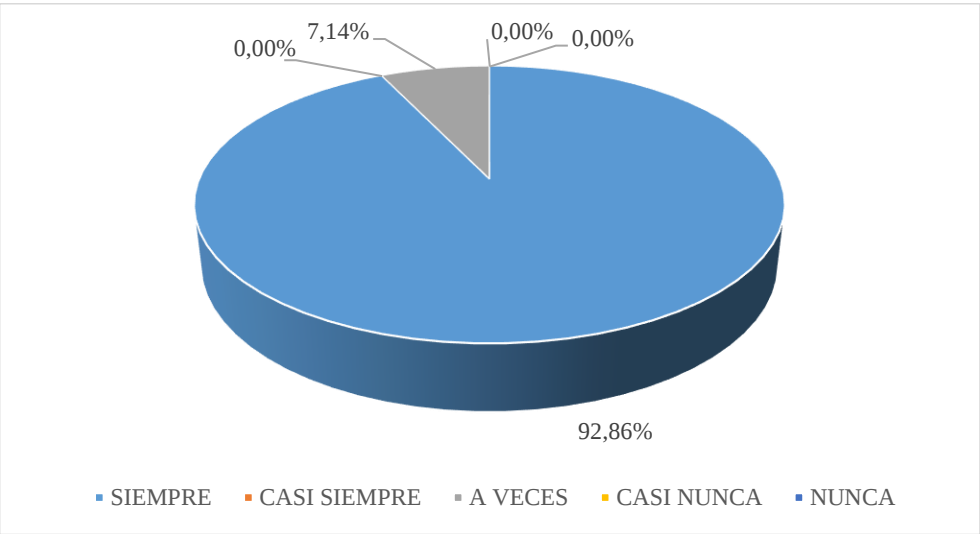
Interpretación: Según la imagen 29, se detalla que el 78.57% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía fideliza a sus empleados. Por otro lado, un 7.14% indican que casi siempre, un 11.90% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 2.38%.

Tabla 29 ¿Mi compañía fideliza a sus consumidores?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	78	92.86%
Casi siempre	0	0.00%
A veces	6	7.14%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 29 ¿Mi compañía fideliza a sus consumidores?



Nota. Creación individual (2024).

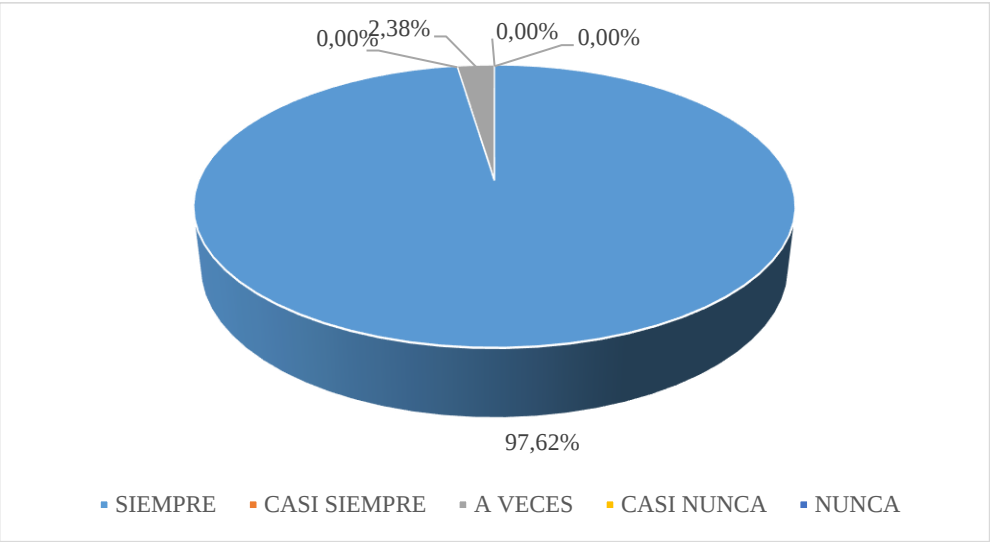
Interpretación: Según la imagen 30, se detalla que el 92.86% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía fideliza a sus consumidores. Por otro lado, un 0.00% indican que casi siempre, un 7.14% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 30 ¿Mi compañía se adapta con rapidez a las nuevas necesidades de sus consumidores?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	82	97.62%
Casi siempre	0	0.00%
A veces	2	2.38%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 30 ¿Mi compañía se adapta con rapidez a las nuevas necesidades de sus consumidores?



Nota. Creación individual (2024).

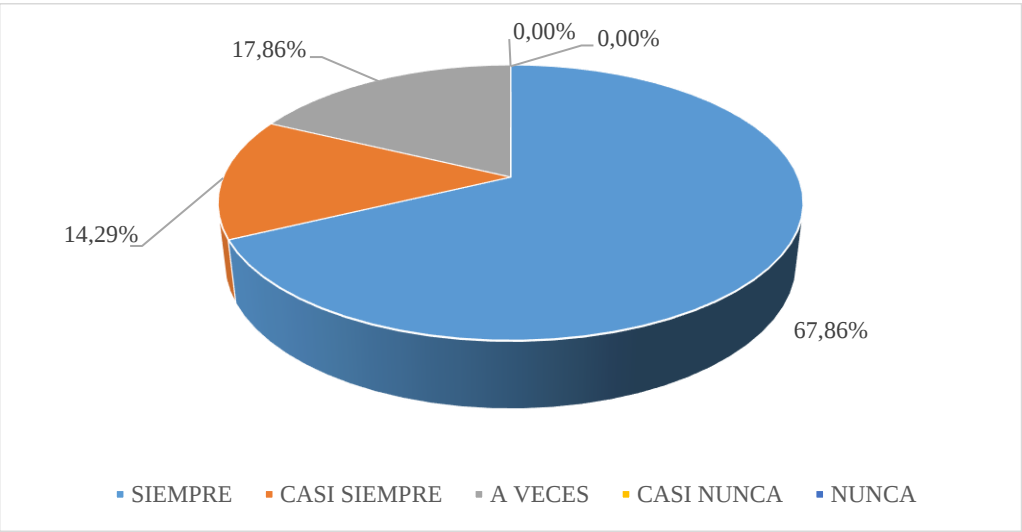
Interpretación: Según la imagen 31, se detalla que el 97.62% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía se adapta con rapidez a las nuevas necesidades de sus consumidores. Por otro lado, un 0.00% indican que casi siempre, un 2.38% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 31 ¿Mi compañía se preocupa por recuperar sus consumidores perdidos?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	57	67.86%
Casi siempre	12	14.29%
A veces	15	17.86%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 31 ¿Mi compañía se preocupa por recuperar sus consumidores perdidos?



Nota. Creación individual (2024).

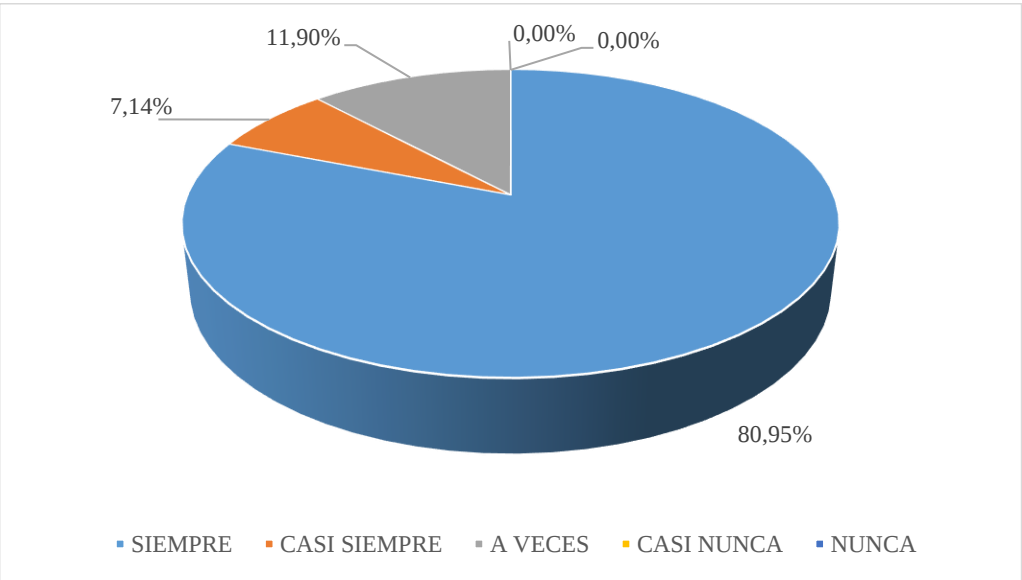
Interpretación: Según la imagen 32, se detalla que el 67.86% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía se preocupa por recuperar sus consumidores perdidos. Por otro lado, un 14.29% indican que casi siempre, un 17.86% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 32 ¿Mi compañía fomenta la no discriminación laboral?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	68	80.95%
Casi siempre	6	7.14%
A veces	10	11.90%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 32 ¿Mi compañía fomenta la no discriminación laboral?



Nota. Creación individual (2024).

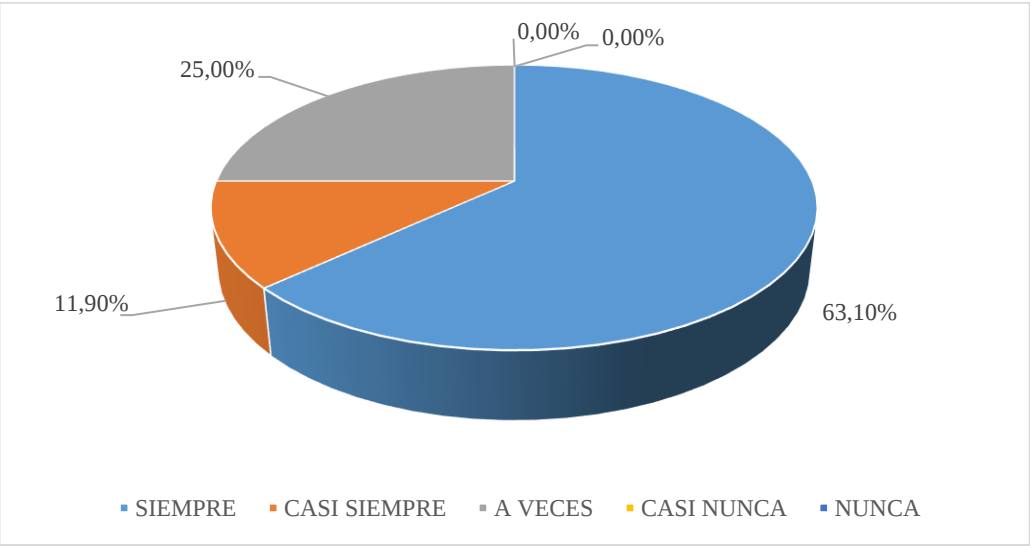
Interpretación: Según la imagen 33, se detalla que el 80.95% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía fomenta la no discriminación laboral. Por otro lado, un 7.14% indican que casi siempre, un 11.90% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 33 ¿Mi compañía fomenta la contratación de trabajadores con ciertas discapacidades?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	53	63.10%
Casi siempre	10	11.90%
A veces	21	25.00%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 33 ¿Mi compañía fomenta la contratación de trabajadores con ciertas discapacidades?



Nota. Creación individual (2024).

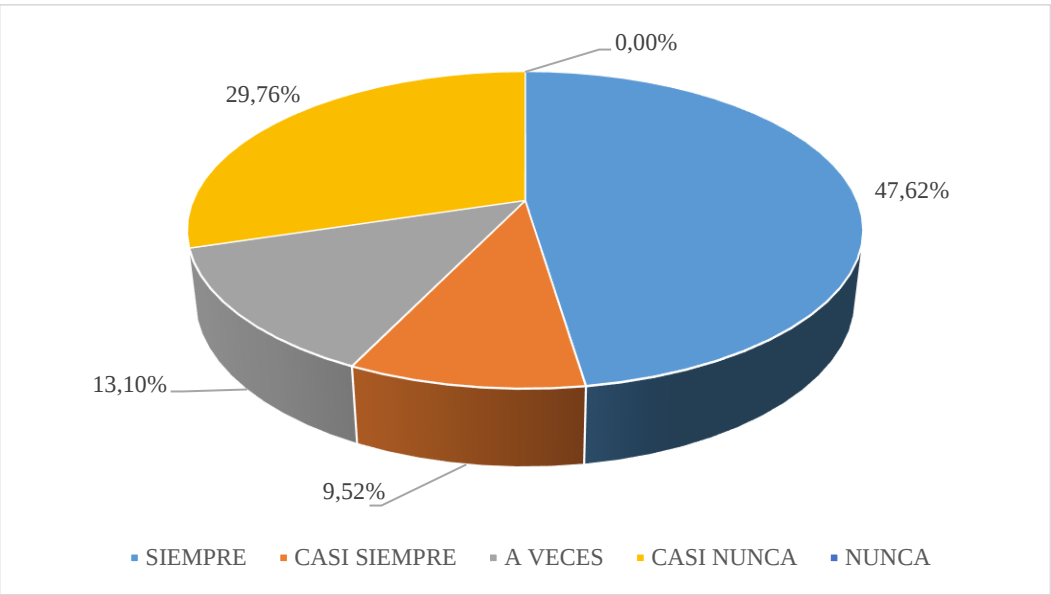
Interpretación: Según la imagen 34, se detalla que el 63.10% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía fomenta la contratación de trabajadores con ciertas discapacidades. Por otro lado, un 11.90% indican que casi siempre, un 25.00% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 34 ¿Mi compañía hace donaciones de prendas a las asociaciones más necesitadas?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	40	47.62%
Casi siempre	8	9.52%
A veces	11	13.10%
Casi nunca	25	29.76%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 34 ¿Mi compañía hace donaciones de prendas a las asociaciones más necesitadas?



Nota. Creación individual (2024).

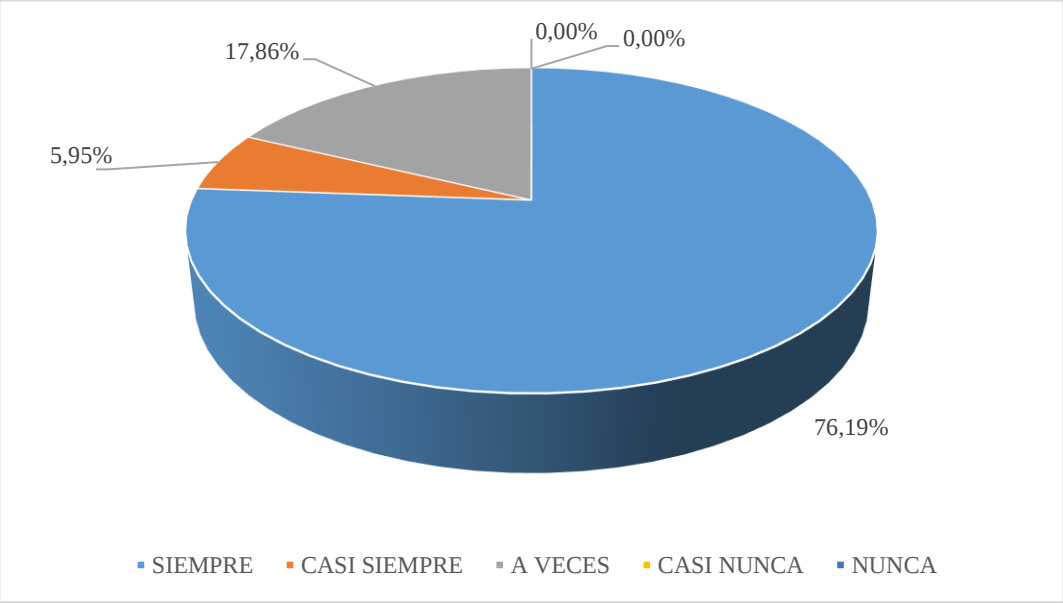
Interpretación: Según la imagen 35, se detalla que el 47.62% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía hace donaciones de prendas a las asociaciones más necesitadas. Por otro lado, un 9.52% indican que casi siempre, un 13.10% a veces, un 29.76% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 35 ¿Mi compañía fomenta la reutilización de sus mermas?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	64	76.19%
Casi siempre	5	5.95%
A veces	15	17.86%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 35 ¿Mi compañía fomenta la reutilización de sus mermas?



Nota. Creación individual (2024).

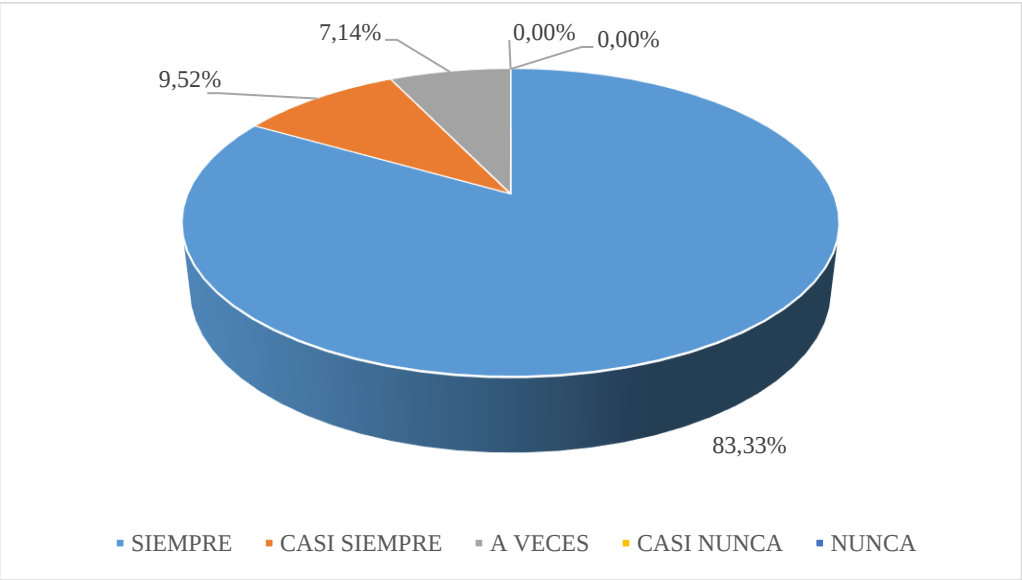
Interpretación: Según la imagen 36, se detalla que el 76.19% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía fomenta la reutilización de sus mermas. Por otro lado, un 5.95% indican que casi siempre, un 17.86% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 36 ¿Mi compañía fomenta la reducción del uso del plástico en la comercialización de sus artículos?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	70	83.33%
Casi siempre	8	9.52%
A veces	6	7.14%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 36 ¿Mi compañía fomenta la reducción del uso del plástico en la comercialización de sus artículos?



Nota. Creación individual (2024).

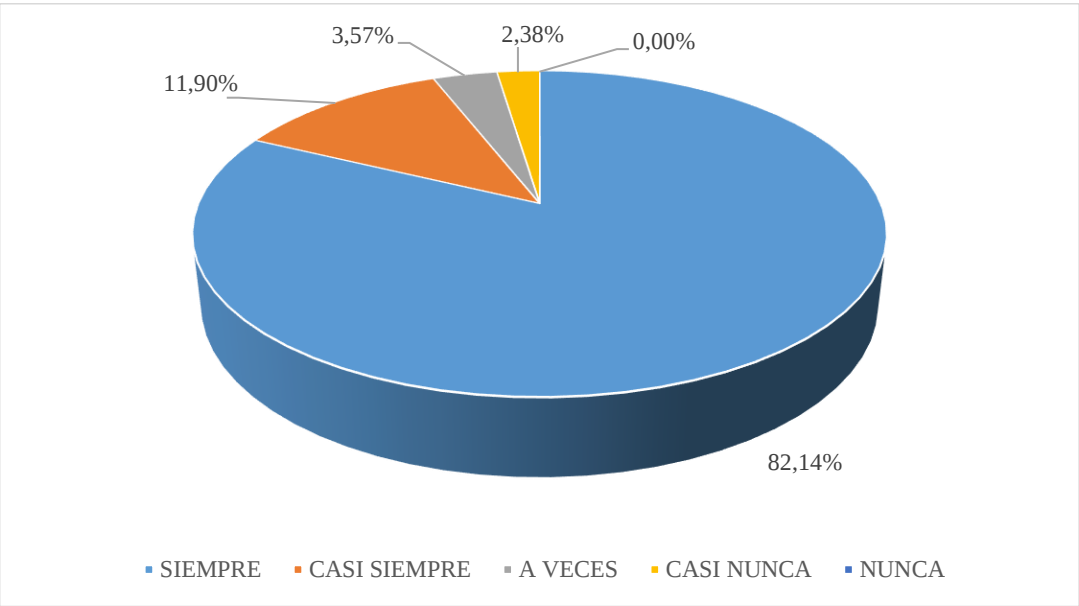
Interpretación: Según la imagen 37, se detalla que el 83.33% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía fomenta la reducción del uso del plástico en la comercialización de sus artículos. Por otro lado, un 9.52% indican que casi siempre, un 7.14% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 37 ¿Mi compañía usa insumos amigables con el ecosistema?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	69	82.14%
Casi siempre	10	11.90%
A veces	3	3.57%
Casi nunca	2	2.38%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 37 ¿Mi compañía usa insumos amigables con el ecosistema?



Nota. Creación individual (2024).

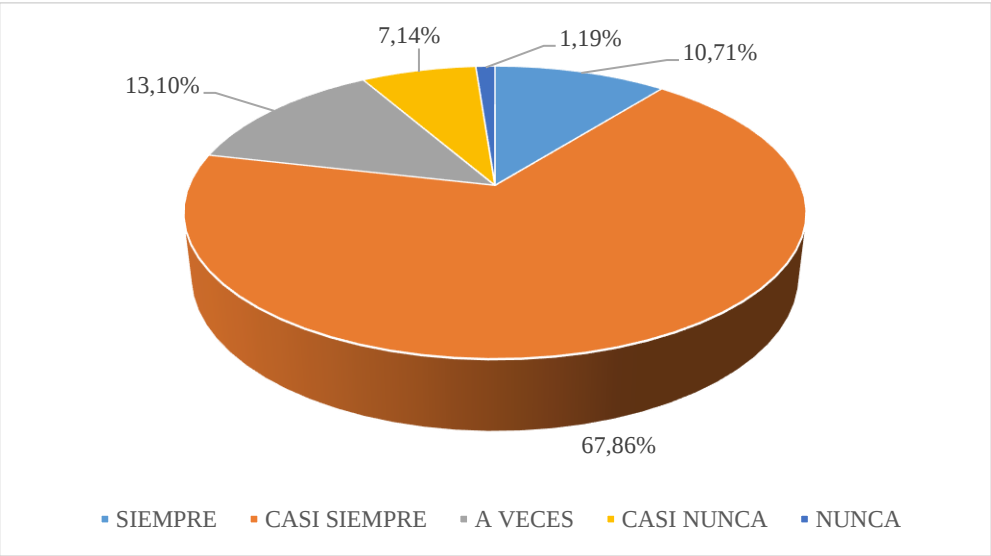
Interpretación: Según la imagen 38, se detalla que el 82.14% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía usa insumos amigables con el ecosistema. Por otro lado, un 11.90% indican que casi siempre, un 3.57% a veces, un 2.38% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 38 ¿Mi compañía usa la energía eléctrica de modo responsable mediante el proceso de elaboración de sus prendas de vestir?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	9	10.71%
Casi siempre	57	67.86%
A veces	11	13.10%
Casi nunca	6	7.14%
Nunca	1	1.19%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 38 ¿Mi compañía usa la energía eléctrica de modo responsable mediante el proceso de elaboración de sus prendas de vestir?



Nota. Creación individual (2024).

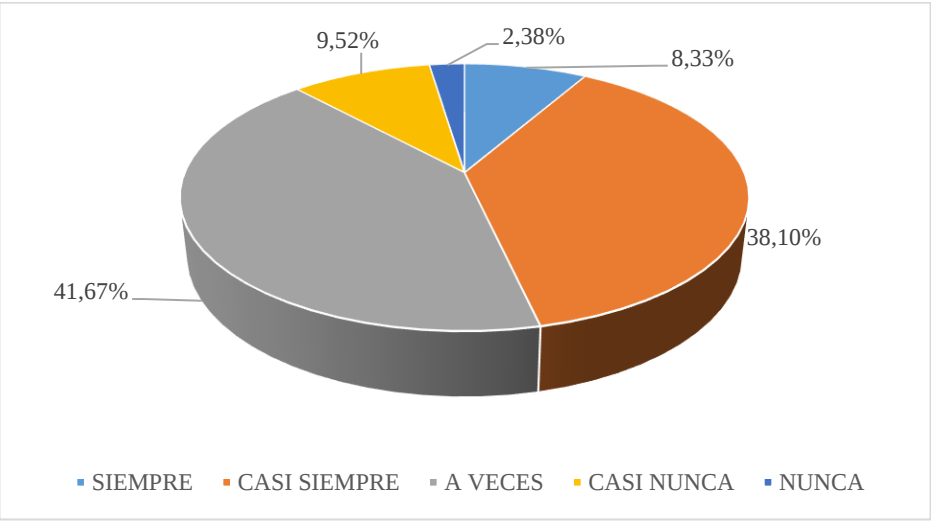
Interpretación: Según la imagen 39, se detalla que el 10.71% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía usa la energía eléctrica de modo responsable mediante el proceso de elaboración de sus prendas de vestir. Por otro lado, un 67.86% indican que casi siempre, un 13.10% a veces, un 7.14% casi nunca y nunca un 1.19%.

Tabla 39 ¿Mi compañía usa el agua de modo responsable mediante el proceso de elaboración de sus prendas de vestir?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	7	8.33%
Casi siempre	32	38.10%
A veces	35	41.67%
Casi nunca	8	9.52%
Nunca	2	2.38%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 39 ¿Mi compañía usa el agua de modo responsable mediante el proceso de elaboración de sus prendas de vestir?



Nota. Creación individual (2024).

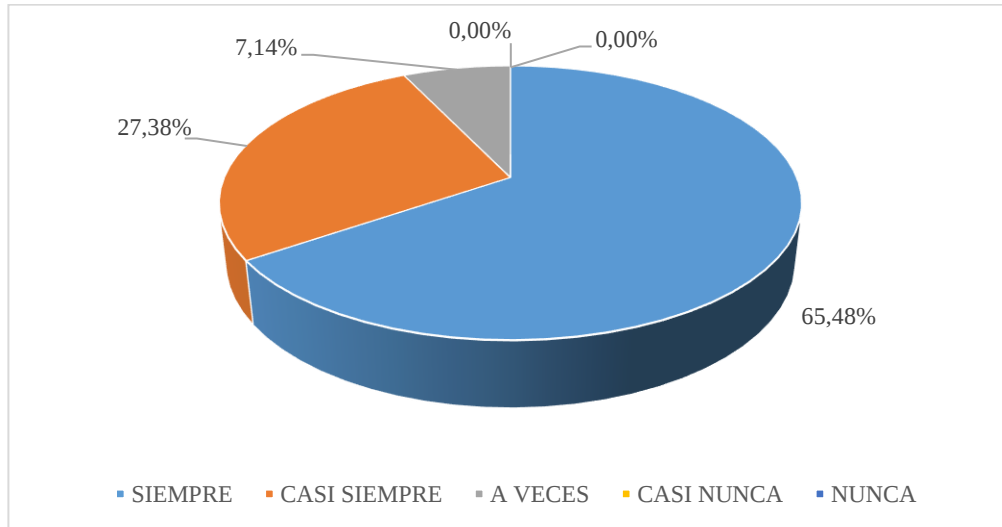
Interpretación: Según la imagen 40, se detalla que el 8.33% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía usa el agua de modo responsable mediante el proceso de elaboración de sus prendas de vestir. Por otro lado, un 38.10% indican que casi siempre, un 41.67% a veces, un 9.52% casi nunca y nunca un 2.38%.

Tabla 40 ¿Mi compañía maneja adecuadamente los niveles de ruido emitido por sus maquinarias textiles?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	55	65.48%
Casi siempre	23	27.38%
A veces	6	7.14%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 40 ¿Mi compañía maneja adecuadamente los niveles de ruido emitido por sus maquinarias textiles?



Nota. Creación individual (2024).

Interpretación: Según la imagen 41, se detalla que el 65.48% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía maneja adecuadamente los niveles de ruido emitido por sus maquinarias textiles. Por otro lado, un 27.38% indican que casi siempre, un 7.14% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Comprobación de hipótesis:

Contrastación de hipótesis general:

Hipótesis general:

Ho: El perfil del empresario no se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

H₁: El perfil del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

Tabla 41 Comprobación de Hipótesis General:

Correlaciones		V1: Perfil del Empresario	V2: Desempeño Organizacional
V1: Perfil del Empresario	Correlación de Pearson	1	,079
	Sig. (bilateral)		,477
	N	84	84
V2: Desempeño Organizacional	Correlación de Pearson	,079	1
	Sig. (bilateral)	,477	
	N	84	84

Nota. Creación individual (2024).

Interpretación:

La comprobación de la hipótesis general dio como respuesta un coeficiente de Pearson de 0.079, siendo un indicativo de una correlación muy baja. Además, el valor de significancia fue de 0.477, esto indica que, la correlación es significativa. Por lo consiguiente, se da por aceptada la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, detallando que si hay una correlación.

Contrastación de hipótesis específicas:

Comprobando la hipótesis específica 1:

H₀ La edad del empresario no se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

H₁ La edad del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

Tabla 42 Comprobación de Hipótesis Específica 1:

Correlaciones		DIM1: Edad	V2: Desempeño Organizacional
DIM1: Edad	Correlación de Pearson	1	,563**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
V2: Desempeño Organizacional	Correlación de Pearson	,563**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	84

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

Nota. Creación individual (2024).

Interpretación:

La verificación de la hipótesis específica 1 dio como respuesta un coeficiente de Pearson de 0.563 siendo un indicativo de una correlación moderada. Además, el valor de significancia fue de 0.000, esto indica que, la correlación es significativa. Por lo consiguiente, se da por aceptada la hipótesis alterna, rechazando a hipótesis nula, señalando que si hay una correlación.

Comprobando la hipótesis específica 2:

H₀ El tiempo en el cargo del empresario no se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

H₁ El tiempo en el cargo del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

Tabla 43 Comprobación de Hipótesis Específica 2:

Correlaciones		DIM2: Tiempo en el cargo	V2: Desempeño Organizacional
DIM2: Tiempo en el cargo	Correlación de Pearson	1	,466**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
V2: Desempeño Organizacional	Correlación de Pearson	,466**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	84

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

Nota. Creación individual (2024).

Interpretación:

La verificación de la hipótesis específica 2 dio como respuesta un coeficiente de Pearson de 0.466, siendo un indicativo de una correlación moderada. Además, el valor de significancia fue de 0.000, esto indica que, la correlación es significativa. Por lo consiguiente, se da por aceptada la hipótesis alterna, rechazando a hipótesis nula, señalando que si hay una correlación.

Comprobando la hipótesis específica 3:

H₀ La formación académica del empresario no se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

H₁ La formación académica del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

Tabla 44 Comprobación de Hipótesis Específica 3:

Correlaciones		DIM3: Formación académica	V2: Desempeño Organizacional
DIM3: Formación académica	Correlación de Pearson	1	,430**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	84	84
V2: Desempeño Organizacional	Correlación de Pearson	,430**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	84	84

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

Nota. Creación individual (2024).

Interpretación:

La verificación de la hipótesis específica 3 dio como respuesta un coeficiente de Pearson de 0.430, siendo un indicativo de una correlación moderada. Además, el valor de significancia fue de 0.000, esto indica que, la correlación es significativa. Por lo consiguiente, se da por aceptada la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, señalando que si hay una correlación.

Comprobando la hipótesis específica 4:

H₀ La identidad de género no se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

H₁ La identidad de género se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

Tabla 45 Comprobación de Hipótesis Específica 3:

Correlaciones			
		DIM4: Género	V2: Desempeño Organizacional
DIM4: Género	Correlación de Pearson	1	,071
	Sig. (bilateral)		,524
	N	84	84
V2: Desempeño Organizacional	Correlación de Pearson	,071	1
	Sig. (bilateral)	,524	
	N	84	84

Nota. Creación individual (2024).

Interpretación:

La verificación de la hipótesis específica 3 dio como respuesta un coeficiente de Pearson de 0.071, siendo un indicativo de una correlación muy baja. Además, el valor de significancia fue de 0.524, esto indica que, la correlación es significativa. Por lo consiguiente, se da por aceptada la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, señalando que si hay una correlación.

Discusión de resultados:

(Cachago Conumba, 2018), El objetivo de su trabajo fue evaluar la imagen de los emprendedores en la ciudad de Quito. Hay una conexión entre la imagen corporativa y el desempeño organizacional en las compañías exportadoras de uva agrícola de la zona de Ica a EE. UU en el año 2024. Al probar la hipótesis general, el coeficiente de Pearson es 0,079, lo que indica una correlación muy baja. Nuevamente, el valor de significancia es 0,477, lo que indica que la correlación es significativa. Asimismo, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

(Vera Mendoza, 2021), en su trabajo, su principal objetivo es desarrollar un método de administración de cualidad y un modelo operativo organizacional en la ULIM, Ecuador.

La edad del emprendedor se conecta con la actividad organizacional de las compañías exportadoras de productos agrícolas de uva desde la zona de Ica a EE. UU en el año 2024. El resultado de la prueba de la hipótesis específica 1 fue un coeficiente de Pearson de 0,563, que es un indicativo de correlación moderada. Nuevamente, el valor de significancia es 0,000, lo que significa que la correlación es significativa. Asimismo, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Gómez et al. (2018), la finalidad de su trabajo es examinar la conexión entre el perfil de los empresarios en la ciudad de Hidalgo y la generación de compañías. El mandato del empresario está directamente relacionado con la actividad organizacional y las Exportaciones Agrícolas de Uva de la zona de Ica a EE. UU. El coeficiente de Pearson que respalda la hipótesis específica 2 es 0,466, que es un indicador de correlación moderada. Nuevamente, el valor de significancia es 0,000, lo que significa que la correlación es significativa. Además, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Gadea et al (2022), la finalidad de su análisis es resolver la relación entre el perfil empresarial y los indicadores organizacionales de las Pymes de la manufactura textil en Gamarra en el año 2021. El nivel de instrucción del emprendedor se conecta significativamente con el desempeño organizacional en las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU. El coeficiente de Pearson que respalda la hipótesis específica 3 es 0,430, que es un indicador de correlación moderada. Nuevamente, el valor de significancia es 0,000, lo que significa que la correlación es significativa. Asimismo, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

(Sanchez Rodas, 2022), la finalidad del trabajo fue resolver la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los cooperadores del área de José Leonardo Ortiz en el año 2018. El género se conecta con el desempeño organizacional en las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU. Al probar la hipótesis específica 4, el coeficiente de Pearson fue de 0,071, lo que detalla una correlación muy baja. Nuevamente, el valor de significancia es 0,524, lo que indica que la correlación es significativa. Asimismo, aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula detalla una conexión.

5.2. Conclusiones

1. Con respecto al objetivo general, el objetivo es Analizar la relación del perfil del emprendedor con el desempeño organizacional en las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, 2024. En donde se obtuvo un valor de Pearson de 0.079.
2. Con respecto al objetivo específico 1, el objetivo es resolver cómo la edad del emprendedor se conecta con el desempeño organizacional en las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, 2024. En donde se obtuvo un valor de Pearson de 0.563.
3. Con respecto al objetivo específico 2, el objetivo es resolver cómo el tiempo en el cargo del emprendedor se relaciona con el desempeño organizacional en las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, 2024. En donde se obtuvo un valor de Pearson de 0.466.
4. Con respecto al objetivo específico 3, el objetivo es resolver cómo la formación académica del emprendedor se conecta con el desempeño organizacional en las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, 2024. En donde se obtuvo un valor de Pearson de 0.430.
5. Con respecto al objetivo específico 4, el objetivo es resolver cómo el género se conecta con el desempeño organizacional en las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, 2024. En donde se obtuvo un valor de Pearson de 0.071.

5.3. Recomendaciones

1. Con respecto al objetivo general, el objetivo es Analizar la relación del perfil del emprendedor con el desempeño organizacional en las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, 2024. En donde se obtuvo un valor de Pearson de 0.079.
2. Con respecto al objetivo específico 1, el objetivo es resolver cómo la edad del emprendedor se conecta con el desempeño organizacional en las compañías

exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, 2024. En donde se obtuvo un valor de Pearson de 0.563.

3. Con respecto al objetivo específico 2, el objetivo es resolver cómo el tiempo en el cargo del emprendedor se relaciona con el desempeño organizacional en las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, 2024. En donde se obtuvo un valor de Pearson de 0.466.
4. Con respecto al objetivo específico 3, el objetivo es resolver cómo la formación académica del emprendedor se conecta con el desempeño organizacional en las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, 2024. En donde se obtuvo un valor de Pearson de 0.430.
5. Con respecto al objetivo específico 4, el objetivo es resolver cómo el género se conecta con el desempeño organizacional en las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, 2024. En donde se obtuvo un valor de Pearson de 0.071.

5.3. Referencias bibliográficas

- Anchapuri Quispe, M., & Cutipa Limache, A. M. (2017). Perfil de Empresarios Exportadores Mypes de Artesanía Textil de Puno. *Revista de Investigaciones*, 213-220.
- Arias, F. (2011). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. Ciudad de Mexico - Mexico.
- Bourgelas, S., Jimenez, J., & Lalande, J. (2010). El perfil del empresario exitoso. Quebec. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/https://repository.icesi.edu.co/server/api/core/bitstreams/e172fd27-b7bb-4dba-9b51-08597aa5d269/content
- Cachago Conumba, J. M. (2018). *Caracterización del perfil del emprendedor de la ciudad de Quito*. Quito. doi: <https://doi.org/10.35575/rvucn.n58a10>
- Cherkasova, V., & Markina, V. (2021). Do CEO Characteristics Impact a Company's Earnings Quality? *Montenegrin Journal of Economics*. Obtenido de

- https://www.researchgate.net/publication/350804243_Do_CEO_Characteristics_Impact_a_Company's_Earnings_Quality
- Chinchay Huarcaya, M. H. (2019). *Gestión de la calidad y desempeño organizacional en un Colegio de Chosica, Lima 2018*. Repositorio Institucional, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30881>
- Coaquira Tuco, C. M. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Revista de investigación Apuntes Universitarios*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107004/html/>
- Cordero Diaz, K. M. (2020). *El impacto de la cultura organizacional sobre la actitud al cambio de los colaboradores en una empresa del sector retail en Perú*. Repositorio Institucional, Lima. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UUPP_6ca7c6f5040d5639df1077af67cee4d6/Details
- Gadea Alcazar, G. H., & Hernández Manrique, S. M. (2022). *Relación entre el perfil del empresario y el desempeño organizacional en las pequeñas empresas del sector manufacturero del rubro textil en Gamarra, en 2021*. Repositorio Institucional, Lima. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659390/Gadea_AG.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Gomez, Silva, Gonzales, & Parga. (2018). El perfil de los empresarios y la creación de empresas en el Municipio de Villa Hidalgo. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6839144>
- Herrero Pascual, C. (1997). *La investigación en análisis documental*. Murcia - España: Universidad de Murcia.
- Maldonado, Cabrera, Duarte, & Rodriguez. (2019). *La cultura Financiera y la creación de emprendimientos en la ciudad de Loja Ecuador*.

- Mendoza, J. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, Lima 2021*. Repositorio Institucional, Lima. Obtenido de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1479/MENDOZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Münch, L., & Angeles, E. (2012). *METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION*. Ciudad de Mexico - Mexico: Editorial Trillas.
- Osorio, P. (2022). La edad mayor como producción sociocultural. Obtenido de file:///C:/Users/Enrique%20Mendoza/Downloads/cbelmonte,+Journal+manager,+o5-201022-30-35.pdf
- Sanchez Lopez, C. (2021). *Tema Determinantes de éxito de los pequeños y medianos*.
- Sanchez Rodas, O. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz – Chiclayo*. Chiclayo. doi:<https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/b1caddc2-89e7-475b-a03c-2e677c5dc350>
- Valderrama Mendoza, S. (2014). *Pasos para elaborar proyectos de Investigación Científica*. Lima. - Perú: Editorial San Marcos.
- Vera Mendoza, M. B. (2021). *La gestión de la calidad y su incidencia en el desempeño organizacional en una universidad pública ecuatoriana*. Repositorio Institucional, Manta. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/22191>
- Villafuerte Escudero, D. I., & Almeida Bercela, M. S. (2020). *Análisis del perfil emprendedor en los artesanos del barrio Nuevo Amanecer, Parroquia Calderón*. 2020. Repositorio Institucional, Quito. Obtenido de <https://dspace.utpl.edu.ec/handle/20.500.11962/26404>

PERFIL DEL EMPRESARIO Y DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS AGROEXPORTADORAS DE UVA DE LA PROVINCIA DE ICA HACIA ESTADOS UNIDOS, 2024

Belinda Marleni Navarro Guerra

Universidad Nacional San Luis Gonzaga

belinda.navarro@unica.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-4553-3623>

Enrique Mendoza Caballero

Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica

enrique.mendoza@unica.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-0606-821X>

Héctor William Carlos Cruces

Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica

hector.carlos@unica.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-6590-5562>

Adolfo Guillermo Gavilan Ore

Universidad Nacional San Luis Gonzaga

guillermo.gavilan@unica.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-1774-5386>