



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACION

GESTION ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO EN LA EMPRESA CEMENTOS

YURA S.A., AREQUIPA, 2024

**Línea de investigación:
Desarrollo empresarial**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de
Turismo

Autor

Montesinos Solorzano, Jose Luis

Asesor

Aquino Santos, César Gustavo

ORCID: 0000000341192531

Jurado

Zavala Sheen, Elmo Ramon

Chávez Mayta, Robert Willie

Torres Suarez, Roberto

Lima - Perú

2025

RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL - SIN OBRA DERIVADA
(CC BY-NC-ND)



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO EMPRESARIAL EN LA EMPRESA CEMENTOS YURA S.A., AREQUIPA

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

10%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
2	repositorio.ucv.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
3	www.coursehero.com	2%
	Fuente de Internet	
4	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	1%
	Trabajo del estudiante	
6	dspace.unach.edu.ec	1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru	1%
	Trabajo del estudiante	
8	repositorio.upla.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
9	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez	<1%
	Trabajo del estudiante	
10	theibfr.com	<1%
	Fuente de Internet	
11	repositorio.upt.edu.pe	
	Fuente de Internet	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACION

Gestión administrativa y desarrollo empresarial en la empresa Cementos Yura S.A., Arequipa, 2024

Línea de investigación

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el título profesional en Administración

Autor

Montesinos Solorzano, Jose Luis

Asesor

Aquino Santos, César Gustavo

Código ORCID 0000000341192531

Jurado

Zavala Sheen, Elmo Ramon

Chavez Mayta, Robert Willie

Torres Suarez, Roberto

Lima – Perú

2025

Dedicatoria

A mi padre, Juan Montesinos Accha, por ser mi pilar fundamental, mi inspiración constante y sobre todo el apoyo emocional incondicional. Gracias por todos los consejos, que me orientaron a tomar las mejores decisiones. También, a mi hijita, Camila Minerva, este trabajo te lo dedico a ti mi amor, quiero que sepas que los sueños y proyectos, con esfuerzo y perseverancia; se cumplen, a pesar que el camino este lleno de desafíos.

Agradecimientos

Agradezco de todo corazón a todos los compañeros con los que tuve el gusto de participar en los diferentes trabajos, a mi gran amigo y ahora mi compadre; Luis Ángel, con quien inicié este proyecto y juntos salimos victoriosos, a los docentes que no solo dictaban la cátedra, sino que también nos brindaban un soporte emocional para seguir con nuestro proyecto académico, y finalmente a mi asesor, el Dr. César Aquino Santos, por su paciencia y valiosos consejos a lo largo de este proceso.

ÍNDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1 Descripción y formulación del problema.....	10
1.1.1 Problema general	12
1.1.2 Problemas específicos	12
1.2 Antecedentes	12
1.3 Objetivos.....	18
1.3.1 Objetivo General.....	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Justificación	19
1.4.1 Justificación Teórica	19
1.4.2 Justificación Práctica	19
1.4.3 Justificación Social	20
1.4.4 Justificación Metodológica	20
1.5 Hipótesis	20
1.5.1 Hipótesis general.....	20
1.5.2 Hipótesis específicas.....	20
II. MARCO TEÓRICO.....	22
2.1 Teoría Clásica de la Administración	22
2.2 Teoría de la Contingencia	23
2.3 Teoría de la Ventaja Competitiva	26
2.4 Teoría de los Recursos y Capacidades	28
2.5 Definición de Gestión Administrativa	31
2.5.1 Planificación Administrativa.....	32
2.5.2 Organización	33
2.5.3 Dirección.....	33
2.5.4 Control Administrativo	33
2.6 Definición de Desarrollo Empresarial	34
2.6.1 Crecimiento Financiero.....	35
2.6.2 Competitividad.....	36
2.6.3 Innovación.....	36

2.6.4	Sostenibilidad.....	37
2.7	La gestión administrativa como factor clave en el desarrollo empresarial	38
2.7.1	Enlace entre planificación y crecimiento	38
2.7.2	Efectos del liderazgo en la innovación	39
III.	MÉTODO	45
3.1	Tipo de investigación	45
3.2	Ámbito temporal y espacial	45
3.3	Variables.....	46
3.4	Población y muestra	47
3.5	Instrumentos.....	49
3.6	Procedimientos.....	51
3.7	Análisis de datos	51
3.8	Consideraciones éticas	52
IV.	RESULTADOS	53
4.1	Resultados descriptivos.....	53
4.2	Contraste de hipótesis	70
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	78
VI.	CONCLUSIONES	84
VII.	RECOMENDACIONES.....	86
	Referencias.....	87
	Anexos	103
	Anexo A. Matriz de consistencia	103
	Anexo B. Matriz de operacionalización.....	104
	Anexo C. Instrumento	106
	Anexo D. Validación de expertos.....	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones de Gestión Administrativa	46
Tabla 2 Dimensiones de Desarrollo Empresarial	47
Tabla 3 Resultados descriptivos de variable 1: Gestión administrativa.....	53
Tabla 4 Resultados descriptivos de variable 2: Desarrollo empresarial.....	55
Tabla 5 Resultados descriptivos de Planificación administrativa	56
Tabla 6 Resultados descriptivos de Organización administrativa.....	58
Tabla 7 Resultados descriptivos de Dirección administrativa	59
Tabla 8 Resultados descriptivos de Control administrativo.....	61
Tabla 9 Resultados descriptivos de Crecimiento financiero	62
Tabla 10 Resultados descriptivos de Competitividad	64
Tabla 11 Resultados descriptivos de Innovación	66
Tabla 12 Resultados descriptivos de Sostenibilidad	67
Tabla 13 Prueba de confiabilidad de Alpha de Cronbach	69
Tabla 14 Prueba de normalidad de variables	69
Tabla 15 Correlación de Spearman entre la Gestión administrativa y el Desarrollo empresarial	71
Tabla 16 Correlación de Spearman entre la Gestión administrativa y Crecimiento financiero	72
Tabla 17 Correlación de Spearman entre la Gestión administrativa y Competitividad	73
Tabla 18 Correlación de Spearman entre la Gestión administrativa e Innovación	74
Tabla 19 Correlación de Spearman entre la Gestión administrativa y Sostenibilidad	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Porcentajes de resultados descriptivos de Gestión administrativa	54
Figura 2	Porcentajes de resultados descriptivos de Desarrollo empresarial	55
Figura 3	Porcentajes de resultados descriptivos de Planificación administrativa.....	57
Figura 4	Porcentajes de resultados descriptivos de Organización administrativa	59
Figura 5	Porcentajes de resultados descriptivos de Dirección administrativa	60
Figura 6	Porcentajes de resultados descriptivos de Control Administrativo.	61
Figura 7	Porcentajes de resultados descriptivos de Crecimiento financiero.....	63
Figura 8	Porcentajes de resultados descriptivos de Competitividad.....	64
Figura 9	Porcentajes de resultados descriptivos de Innovación.....	66
Figura 10	Porcentajes de resultados descriptivos de Sostenibilidad.....	67

RESUMEN

El estudio denominado “Gestión administrativa y desarrollo empresarial en la empresa Cementos Yura S.A., Arequipa, 2024”, cuyo objetivo principal fue determinar la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo empresarial de la institución en estudio; se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de tipo básico y alcance correlacional. Para la recolección de datos se empleó un cuestionario estructurado con 40 ítems, distribuidos en dos variables: “Gestión administrativa”, compuesta por las dimensiones planificación, organización, dirección y control; y “Desarrollo empresarial”, constituida por las dimensiones crecimiento financiero, competitividad, innovación y sostenibilidad. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de diferentes áreas administrativas de la empresa. Los resultados evidenciaron que la gestión administrativa se relaciona de manera positiva y significativa con el desarrollo empresarial, obteniéndose una correlación de Rho de Spearman = 0.687. Asimismo, se hallaron correlaciones positivas en las dimensiones: crecimiento financiero (0.660), competitividad (0.559), innovación (0.647) y sostenibilidad (0.525). Estos hallazgos confirman que una adecuada gestión administrativa contribuye directamente al fortalecimiento del desarrollo empresarial de Cementos Yura S.A.

Palabras clave: gestión administrativa, desarrollo empresarial, crecimiento financiero, innovación, sostenibilidad.

ABSTRACT

The study entitled “Administrative Management and Business Development in the Company Cementos Yura S.A., Arequipa, 2024”, whose main objective was to determine the influence of administrative management on the business development of the institution under study, was conducted under a quantitative approach, with a non-experimental design, basic type, and correlational scope. For data collection, a structured questionnaire with 40 items was applied, distributed into two variables: “Administrative Management,” composed of the dimensions planning, organization, direction, and control; and “Business Development,” composed of the dimensions financial growth, competitiveness, innovation, and sustainability. The sample consisted of 40 employees from different administrative areas of the company. The results showed that administrative management is positively and significantly related to business development, obtaining a Spearman’s Rho correlation of 0.687. Likewise, positive correlations were found in the dimensions: financial growth (0.660), competitiveness (0.559), innovation (0.647), and sustainability (0.525). These findings confirm that adequate administrative management directly contributes to strengthening the business development of Cementos Yura S.A.

Keywords: administrative management, business development, financial growth, innovation, sustainability.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción y formulación del problema

La gestión administrativa constituye un eje fundamental para el desarrollo empresarial, ya que permite optimizar recursos, fortalecer la toma de decisiones y fomentar la innovación. A través de procesos organizados y estratégicos, las empresas logran adaptarse a los cambios del entorno y construir ventajas competitivas sostenibles. De este modo, la administración eficiente no solo impulsa el crecimiento, sino que también potencia el talento humano y consolida un entorno propicio para el aprendizaje y la expansión.

A nivel internacional, la transformación digital y los rápidos avances tecnológicos han puesto de manifiesto una serie de desafíos significativos para las empresas que buscan adaptarse y prosperar. Por ejemplo, un reporte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) indica que, en muchas economías emergentes, las empresas enfrentan barreras significativas debido a la falta de infraestructura tecnológica adecuada, lo que limita su capacidad de innovación y eficiencia (Armijo y Blacio, 2024). Estos aspectos son evidentes en todas las latitudes, donde la gestión administrativa ineficiente puede derivar en pobres resultados comerciales y estancamiento económico, como se observa en el informe presentado por Pacheco-Vega sobre los problemas de gobernanza en América Latina (Flores, 2022).

A nivel de Latinoamérica, los problemas en la gestión administrativa son igualmente alarmantes. Según un análisis del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la desigualdad social y la pobreza, que afectan aproximadamente al 30% de la población de la región, son consecuencia de una administración pública débil y mal estructurada, lo que resalta la necesidad de reformas efectivas (Sainz-Santamaría y Martínez-Cruz, 2021). Por otro lado,

un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (ECLAC) plantea que la falta de políticas públicas adecuadas en el área laboral ha generado que una gran proporción de los empleos sean informales, lo que resalta la necesidad imperante de reformas administrativas robustas que faciliten el desarrollo empresarial sostenible.

En el ámbito nacional, Perú no es ajeno a estos desafíos. Con una economía que ha crecido sostenidamente en los últimos años, todavía enfrenta barreras administrativas que limitan el desarrollo pleno del sector empresarial. Por ejemplo, según el informe Doing Business, Perú ocupa el puesto 76 de 190 países en facilidad para hacer negocios, lo que sugiere que las empresas enfrentan desafíos administrativos en áreas como la obtención de permisos y la resolución de insolvencias (Aguinis et al., 2020). Adicionalmente, un estudio revela que muchas pequeñas y medianas empresas (PYMES) reportan que la burocracia y los trámites excesivos son los principales obstáculos al desarrollo (Ramos et al., 2024). Esta situación refleja no solo un rezago administrativo, sino también una carencia de ejecución de políticas capaces de favorecer el entorno empresarial.

A nivel local, la empresa Cementos Yura enfrenta particularidades que reflejan las problemáticas descritas anteriormente. La falta de inversión en innovación y la escasa capacitación del personal administrativo obstaculizan el crecimiento de la empresa, generando un efecto dominó que afecta la calidad de su producto y su competitividad en el mercado (Wanderley y Barros, 2019). El ineficiente uso de recursos en la gestión administrativa ha llevado a una disminución en la productividad, lo cual difícilmente se revertirá sin cambios significativos. Es apremiante que la dirección de esta empresa y otras en su sector reconsideren sus estrategias administrativas para mejorar no solo sus resultados, sino también para contribuir al desarrollo económico de Arequipa.

1.1.1 Problema general

- ¿Cómo influye la gestión administrativa en el desarrollo empresarial de la empresa Cementos Yura, Arequipa, en el año 2024?

1.1.2 Problemas específicos

- ¿Cómo influye la gestión administrativa en el crecimiento financiero de la empresa Cementos Yura, Arequipa, en el año 2024?
- ¿Cómo influye de la gestión administrativa en la competitividad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, en el año 2024?
- ¿Cómo influye la gestión administrativa en la innovación de la empresa Cementos Yura, Arequipa, en el año 2024?
- ¿Cómo influye de la gestión administrativa en la Sostenibilidad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, en el año 2024?

1.2 Antecedentes

Galarraga y Basantes (2024), desarrollaron el estudio: La gestión administrativa y el desarrollo empresarial de *Andean Adventures* en la ciudad de Riobamba, Ecuador. El objetivo fue determinar la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo empresarial de dicha agencia turística. La investigación fue descriptiva, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 22 trabajadores de la empresa. Se aplicaron encuestas estructuradas para evaluar dimensiones como planificación, organización, dirección, control, y procesos de talento humano. Los resultados revelaron que el 91% de los encuestados considera que la empresa cumple de forma eficiente sus objetivos y proyectos; el 86% manifestó que existe un entorno administrativo favorable; el 95% expresó satisfacción con la selección y contratación de personal; y el 100% calificó positivamente los indicadores de producción y el crecimiento empresarial. A partir del análisis de estos resultados, se elaboró un

modelo de gestión administrativa que busca fortalecer el desarrollo empresarial de la organización. Se concluyó que existe una influencia significativa de la gestión administrativa sobre el desempeño y crecimiento de *Andean Adventures*, lo que confirma que una estructura organizacional eficiente contribuye directamente a la sostenibilidad y competitividad en el sector turístico.

Contreras-De La Cruz et al. (2023) presentaron un estudio titulado "Optimización del Proceso Presupuestario: Estrategias y Gestión Administrativa para Resultados Efectivos", cuyo objetivo fue investigar la relación entre el proceso presupuestario y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Ascensión, Ecuador. La investigación, de enfoque correlacional descriptivo y diseño no experimental, abarcó a los 55 empleados administrativos del municipio, quienes fueron censados como muestra. Los resultados indicaron una relación estrecha entre ambas variables, con una intensidad de influencia de 0,94. En cuanto a las dimensiones del proceso presupuestario, se encontró que la programación presentó una relación significativa de $r=0,74$ con la gestión administrativa, la formulación mostró una relación de $r=0,82$, la aprobación tuvo una relación de $r=0,83$, la ejecución alcanzó un valor de $r=0,80$, y la evaluación presentó una relación de $r=0,81$. Todas estas relaciones fueron clasificadas como positivas y con significancia estadística ($p<0,05$). En conclusión, el estudio evidenció la importancia de la integración efectiva de las dimensiones del proceso presupuestario con la gestión administrativa para lograr resultados efectivos en el municipio.

Luciano et al. (2023) realizaron el estudio: Gestión empresarial en el desarrollo de las MYPES en zonas mineras del Perú, con el objetivo de analizar la influencia de la gestión empresarial en el desarrollo de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) en el sur del país. La investigación, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, involucró a 243 empresas cuyos gerentes y propietarios participaron en una encuesta. Los resultados mostraron que el

63,8% de los encuestados calificaron la gestión empresarial como excelente, y el 76,5% consideraron igualmente excelente el desarrollo de las MYPES. Mediante un modelo de regresión ordinal, se determinó que la gestión empresarial explica el 83,9% del desarrollo de estas empresas. Además, la planificación mostró una correlación positiva de 0,839 con el desarrollo empresarial, y la organización y el control presentaron correlaciones significativas de 0,843 y 0,833, respectivamente. Sin embargo, la dirección presentó una correlación baja de 0,320, indicando la necesidad de mejorar este aspecto. En conclusión, la gestión empresarial es fundamental para el desarrollo de las MYPES en zonas mineras, especialmente en áreas de planificación, organización y control.

Culque et al. (2021) realizaron un estudio titulado "La gestión administrativa y la recaudación del impuesto predial de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020" en Perú, con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables. El estudio, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, se aplicó a una muestra de 100 contribuyentes seleccionados de un universo de 1780. Se emplearon estadísticas descriptivas e inferenciales, utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para el análisis de los datos. Los resultados mostraron un Rho de Spearman de 0,653, con significancia menor a 0,05, lo que indica una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la recaudación del impuesto predial. Específicamente, se encontró que la planificación, organización, dirección y control influyen en la recaudación. La planificación mostró una correlación baja (Rho = 0,233), la organización presentó una correlación de 0,265, la dirección tuvo una correlación de 0,394, y el control, con Rho = 0,704, fue el factor con mayor influencia. El estudio concluyó que la gestión administrativa impacta significativamente la recaudación, aunque la mayoría de sus dimensiones están en niveles regulares o deficientes, lo que resalta la necesidad de mejorar estas áreas para optimizar la recaudación de impuestos.

López y Ramírez (2023) realizaron un estudio titulado “Variables influyentes en la gestión administrativa de las pymes”, con el objetivo de analizar la importancia de la gestión administrativa y su relación con variables clave en pequeñas y medianas empresas de Perú. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo transversal. El estudio identificó que la gestión administrativa está estrechamente relacionada con cinco factores fundamentales: el liderazgo, las alianzas estratégicas, la capacitación del personal, las estrategias innovadoras y la administración de recursos financieros. Los autores señalaron que la falta de equipos especializados y con experiencia en estas áreas representa un obstáculo común en las pymes, lo que se traduce en dificultades para la planificación, orientación estratégica y toma de decisiones. Esto impacta negativamente en la eficiencia y rendimiento de los recursos humanos y financieros, afectando el desempeño y crecimiento empresarial. Aunque no se presentan datos estadísticos específicos, el estudio concluyó que una adecuada gestión de estas variables es crucial para el éxito de las pymes, ya que puede marcar la diferencia entre el crecimiento sostenible o el fracaso empresarial.

Cotrado (2023) realizó una investigación titulada “Gestión institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo – 2023” en Perú, con el objetivo de determinar la relación entre ambas variables. El estudio empleó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, nivel correlacional y tipo básica. La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores de la institución. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicaron dos cuestionarios, uno para cada variable. Los resultados evidenciaron que el 62 % de los encuestados percibe que existe una gestión institucional efectiva, lo cual implica la implementación de procesos y prácticas organizativas orientadas a optimizar el uso de recursos, mejorar la toma de decisiones y garantizar coherencia en el funcionamiento institucional. Asimismo, el desarrollo organizacional fue valorado como alto por el 66 % de los participantes, destacando un entorno interno eficiente, adaptable y con

enfoque en el crecimiento sostenible. Este nivel se reflejó en la capacidad de la institución para optimizar procesos, promover una cultura organizacional sólida, fomentar la innovación y responder adecuadamente a los cambios del entorno. El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.933, lo que demuestra una relación positiva, significativa y alta entre la gestión institucional y el desarrollo organizacional.

Candia y Guanilo (2022) realizaron un estudio titulado "El control interno y la gestión administrativa en un municipio de la región Tacna", con el objetivo de determinar en qué medida el control interno influye en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Pocollay, en la región Tacna – Perú, durante el año 2019. La investigación fue de tipo básica, con un diseño no experimental y nivel explicativo. Se trabajó con una muestra de 30 trabajadores, aplicando instrumentos validados y con alta confiabilidad. Para el análisis de los datos, se utilizó la estadística de regresión ordinal. Los resultados mostraron un coeficiente de Nagelkerke del 65.0%, lo que indica que el control interno influye significativamente en la gestión administrativa. Asimismo, las dimensiones del control interno presentaron influencias variables sobre la gestión, con valores que oscilaron entre el 25.10% y el 47%. El estudio concluye que un adecuado control interno contribuye positivamente al fortalecimiento de la gestión administrativa, promoviendo mayor eficiencia en los procesos institucionales.

En el análisis de los antecedentes se observa que la gestión administrativa ha sido estudiada desde diferentes enfoques y contextos, aunque se deben saldar vacíos que limitan su interpretación global en cuanto a su alcance. Con relación a lo expuesto, Galarraga y Basantes (2024) comprobaron la importante relación existente entre la gestión administrativa y el crecimiento empresarial de una agencia turística en Ecuador; sin embargo, su investigación se limitó a un único caso y un número muy acotado de trabajadores que limitan la generalización de sus resultados a otros sectores y otras realidades empresariales. Por su parte, Contreras-De La Cruz et al. (2023) confirmaron una estrecha relación entre el proceso presupuestario y la

gestión administrativa en una entidad del Estado, observando altos niveles de correlación en cada una de las dimensiones indicadas; sin embargo, su trabajo se limitó únicamente a unas dimensiones presupuestarias y de información no administrativa y excluyó los factores administrativos igualmente importantes como la gestión del talento humano, la innovación o la gestión de las decisiones estratégicas.

En lo que concierne al caso de Luciano et al. (2023), el estudio de la gestión empresarial en las MYPES mineras de Perú puso de manifiesto la relevancia de la planificación, organización y control en el desarrollo empresarial aunque la dimensión de dirección es la única de las cuatro dimensiones en las que se refleja que existe una correlación de baja más aún tras no lograrse ser significativo. Este hallazgo señala una carencia de comprensión respecto a las relaciones de liderazgo y conducción para las micro y pequeñas empresas las cuales constituyen un aspecto clave en su perduración en el tiempo. En el ámbito institucional, los hallazgos de Culque et al. (2021) si bien identifican la influencia de la gestión administrativa sobre la recaudación tributaria concluyen que la mayoría de las dimensiones en que se encuentran las variables en cuestión disfrutaban de niveles regulares o deficientes. El estudio, sí bien muestra evidencias de la relación positiva de ambas variables se restringe a un enfoque tributario y no profundiza en las causas estructurales del problema de la carencia de gestión administrativa en la municipalidad.

Desde una perspectiva más amplia, López y Ramírez (2023) también propusieron la implicación de variables que influyen en la gestión administrativa de las pymes; en cuyo caso, ensalzaron como variables el liderazgo, las alianzas estratégicas y la capacitación. Sin embargo, esta investigación carece de una evidencia estadística susceptible de fortalecer la fuerza empírica de la investigación. Lo que ocurre en Cotrado (2023), el cual evidenció en su estudio una alta relación entre gestión institucional y desarrollo organizacional; aunque limitándose a una sola institución, lo que reduce su capacidad de ser aplicable a contextos mucho más

heterogéneos. Finalmente, Candia y Guanilo (2022) identificaron la implicación que tiene el control interno para gestionar administrativamente en el ámbito municipal, contribuyendo a la institucionalidad; sin embargo, se limitó solamente en el análisis a la variable de control interno, quedando fuera de la exploración la implicación que existe entre el control interno que pudiese exacerbarse en relación con otros elementos de la gestión administrativa también presente en las instituciones y que impactan en la eficiencia institucional.

En conjunto, los antecedentes revisados muestran la relevancia de la gestión administrativa en diversos ámbitos, pero evidencian limitaciones comunes: estudios circunscritos a muestras pequeñas o a casos únicos, enfoques centrados en dimensiones parciales (como presupuesto o control interno), escasa evidencia estadística en algunos casos, y falta de análisis integral que articule los distintos factores de la gestión administrativa con el desarrollo organizacional o empresarial en contextos más amplios y comparativos. Estas brechas justifican la necesidad de investigaciones que aborden la gestión administrativa desde un enfoque más holístico, transversal y con mayor validez externa.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

- Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo empresarial de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la influencia de la gestión administrativa en el crecimiento financiero de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.
- Determinar la influencia de la gestión administrativa en la competitividad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.

- Determinar la influencia de la gestión administrativa en la innovación de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.
- Determinar la influencia de la gestión administrativa en la sostenibilidad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación Teórica

La investigación se fundamenta en teorías que vinculan la gestión administrativa con el desarrollo empresarial, en particular con el crecimiento financiero, la competitividad, la innovación y la sostenibilidad. De acuerdo a investigaciones previas una correcta y eficiente gestión administrativa podría mejorar la asignación de recursos y se traduce en una mejor rentabilidad y flexibilidad institucional (Barney , 1991). La presente investigación puede llegar a realizar un análisis concreto sobre la forma en que tienen lugar los conceptos en una empresa local, ahondando así en la continuación del marco teórico en el marco de la empresa de Arequipa y conectar recursos empíricos adecuados para la empresa en la industria.

1.4.2 Justificación Práctica

Este estudio es relevante para Cementos Yura porque permitirá identificar los factores de la gestión administrativa que más influyen en su desarrollo. A partir de los resultados obtenidos la empresa podrá adoptar decisiones que permitan optimizar dentro de un proceso de mejora continuo la estructura administrativa; mejorando así, por ejemplo, aspectos concretos como la competitividad, la innovación y la sostenibilidad. Complementariamente, contribuirá a perfeccionar las prácticas gerenciales dentro de la empresa, lo que puede implicar por un lado un incremento de la eficiencia operativa y obtener en el futuro un mejor resultado en el mercado local e internacional.

1.4.3 Justificación Social

La investigación tiene un impacto social importante porque, al mejorar la gestión administrativa de Cementos Yura, se fortalece la empresa y se contribuye al desarrollo económico de Arequipa. Asimismo, se puede crear un ambiente de trabajo más eficiente y responsable, atendiendo a la sostenibilidad, beneficiando a los empleados, a los proveedores y a la comunidad. La optimización de los recursos y la innovación también pueden permitir la creación de nuevos trabajos y mejorar la calidad de vida de las personas que dependen de la industria.

1.4.4 Justificación Metodológica

Desde el punto de vista metodológico, la investigación cuantitativa permitirá obtener datos precisos sobre cómo la gestión administrativa influye en los diferentes aspectos del desarrollo empresarial en Cementos Yura. El uso de herramientas estadísticas permitirá medir y analizar la relación entre las variables, garantizando resultados objetivamente verificables. Además, el estudio podrá replicarse en otras empresas del sector, lo que facilita el análisis comparativo y la mejora continua en la gestión empresarial.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

- La gestión administrativa tiene una influencia significativa en el desarrollo empresarial de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.

1.5.2 Hipótesis específicas

- La gestión administrativa influye significativamente en el crecimiento financiero de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.

- La gestión administrativa influye significativamente en la competitividad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.
- La gestión administrativa influye significativamente en la innovación de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.
- La gestión administrativa influye significativamente en la sostenibilidad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Teoría Clásica de la Administración

La Teoría Clásica de la Administración, desarrollada por Henri Fayol a principios del siglo XX, constituye uno de los pilares fundamentales del pensamiento administrativo moderno y representa el primer intento sistemático de conceptualizar la administración como una disciplina universal y científica. Fayol propuso que la gestión organizacional debe estructurarse en torno a cinco funciones administrativas esenciales: planificación, organización, dirección, coordinación y control, las cuales operan de manera interdependiente y secuencial para garantizar la eficiencia operativa (George y Bock, 2010). El núcleo conceptual de esta teoría reside en los catorce principios administrativos formulados por Fayol, entre los que destacan la división del trabajo, la autoridad y responsabilidad, la disciplina, la unidad de mando, la unidad de dirección, la subordinación del interés individual al interés general, la jerarquía, el orden, la equidad, la estabilidad del personal, la iniciativa y el espíritu de equipo (Fagundes et al., 2011). Estos principios no constituyen reglas rígidas, sino directrices flexibles que deben adaptarse al contexto específico de cada organización, reflejando así el carácter contingente y pragmático de su propuesta teórica.

El carácter universal de los principios que propuso Fayol, es uno de los aportes más importantes y, a la vez, uno de los puntos más discutidos en su teoría. Dicha universalidad surgía de la propia propuesta de Fayol que indicaba que sus principios eran válidos para cualquier clase de organización, sin importar el tamaño, la naturaleza o el sector en el que se desarrollase; defendiendo así la idea de que existía una única ciencia administrativa universal (George y Bock, 2010). Esta búsqueda de universalidad ha sido aclamada, sobre todo, por su utilidad para crear un acercamiento común a la gestión organizacional; pero también ha sido exhibida por todos aquellos estudios posteriores a Fayol que constatan la necesidad de

contextualizar los principios administrativos a partir de variables culturales, tecnológicas y ambientales (Delgado et al., 2017). No obstante, la vigencia del pensamiento fayolista se manifiesta en su influencia persistente sobre las prácticas administrativas actuales, desde la estructuración de organigramas hasta la formulación de políticas organizativas en pequeñas empresas, grandes corporaciones y diversas instituciones (Fagundes et al., 2011).

La aportación teórica de Fayol va más allá de la pura formulación de principios y funciones, ya que su orientación holística a través de un enfoque integrador hace posible una comprensión de la administración como un sistema coherente en el que confluyen elementos técnicos, humanos y estructurales. Resalta la previsión como el fundamento de toda lógica administrativa y establece la necesidad de la anticipación estratégica y de la construcción de proyecciones del futuro (George y Bock, 2010). Además, da una importancia relevante a la coordinación como función conciliadora, lo que pone de manifiesto la necesidad de poner en sincronización esfuerzos individuales y departamentales a fin de evitar solapamientos y optimizar recursos (Delgado et al., 2017). La dimensión humana ocupa también un lugar relevante en su teoría, sobre todo a través de principios como el de la equidad, el de la estabilidad de la persona o el de la cohesión del equipo, los cuales reivindican al factor humano como un elemento central de la producción organizacional. En este sentido, la administración clásica establece los elementos conceptuales que le permiten a la administración no parecer simplemente un compendio de técnicas de manera aislada, sino que constituyen una disciplina holística, que además requiere de una visión sistémica, capacidad de síntesis y sensibilidad para equilibrar la eficiencia de las operaciones junto con el bienestar patológico de la organización (Fagundes et al., 2011).

2.2 Teoría de la Contingencia

La Teoría de la Contingencia, que fue formulada por la investigadora Joan Woodward, ha dado lugar a un nuevo paradigma en el ámbito del pensamiento administrativo y, en líneas generales de las organizaciones, puesto que va en contra de los modelos universalistas que existían y sostiene que la efectividad de la organización depende, en primer lugar, de la correspondencia existente entre la estructura interna que posee la organización y las características del contexto operativo de la misma. A diferencia de la teoría clásica de Fayol que defiende el establecimiento de los principios de la administración universales, Woodward advierte que no hay una fórmula única para conseguir que una empresa tenga éxito, sino que el éxito o la ineffectividad que pueda llegar a tener una empresa dependen del entorno en el que actúe cada empresa (George y Bock, 2010). Mediante su trabajo de campo sobre más de cien empresas británicas manufacturas, Woodward corroboró que la tecnología de las operaciones productivas por sí misma exige como respuesta una determinada estructura organizacional; las organizaciones que aplican una tecnología de producción unitaria, en masa o de proceso continuo presentan una forma estructural diferente en términos de la jerarquía existente, la amplitud de control y la formalización (Oshita y cols., 2017). Este descubrimiento diametralmente contrario a lo que se pensaba estableció que las organizaciones más exitosas son aquellas que consiguen que la estructura de la organización encaje con las exigencias tecnológicas de sus operaciones, lo que dio lugar al campo de estudio del pensamiento contingente.

La característica destacada de esta teoría es que la eficacia organizativa es resultado de la adecuación del contexto, considerando así muchas variables situacionales (por ejemplo el tamaño organizacional, las características de la competencia existente, la estrategia adoptada, la tecnología, el nivel de incertidumbre medioambiental, etc.) (Nanchi, 2017), pero no tiene que ver con la identificación de "las" "mejores prácticas" como herramientas que pueden aplicarse a organizaciones "iguales" y similares. La Teoría de la Contingencia tiene una

seriedad determinante que apoya fundamentos diagnósticos. La teoría de la contingencia pone mucho énfasis en el diagnóstico situacional para ayudar a la toma de decisiones gerenciales (Fagundes et al., 2011). La teoría de la contingencia considera que los administradores deben desarrollar capacidades analíticas para poder identificar las contingencias que son más relevantes en su contexto específico y diseñar respuestas organizacionales adecuadas en la medida de sus necesidades. La capacidad interpretativa de este enfoque de la realidad organizativa ha sido extensamente atribuida por estudios recientes que continúan utilizando y desarrollando sus propuestas, mostrando así su gran capacidad para poder explicar la diversidad de las configuraciones organizativas exitosas que aparecen en el entorno empresarial que es cada vez más complejo, dinámico y turbulento (George y Bock, 2010). En consecuencia, la Teoría de la Contingencia no solo enriquece la comprensión de la variabilidad organizativa, sino que también se constituye en una herramienta analítica imprescindible para navegar en escenarios de cambio, incertidumbre e innovación (Quituzaca-Farfan et al., 2022).

La Teoría de la Contingencia aporta un esquema de referencia idóneo para el análisis en el que se sitúa el tema de esta investigación en el ámbito de la gestión administrativa, ya que las dimensiones administrativas se plasman con carácter contingente, la planificación administrativa, en tanto que la formulación de los objetivos estratégicos y los planes de acción debe hacerse con carácter contingente en función de las características de las circunstancias competitivas, el nivel de turbulencia en la organización y la capacidad de anticipar las situaciones (George y Bock, 2010). La dimensión organización administrativa toma como fundamento los resultados del conocimiento de Woodward: la función de la interpretación de las funciones y responsabilidades, la coordinación eficaz de los recursos y la delimitación de las estructuras organizativas se definen a partir de factores contingentes como las tecnologías utilizadas, el tamaño de la organización y la complejidad de las operaciones (Oshita et al., 2017). La dimensión de dirección administrativa refleja el principio contingente de que no

existe un único estilo de liderazgo universalmente efectivo, sino que la comunicación interna, la toma de decisiones y la motivación del personal deben adaptarse a las características del contexto organizacional y las expectativas del recurso humano (Nanchi, 2017). Finalmente, la dimensión de control administrativo se fundamenta en la premisa contingente de que los mecanismos de evaluación de desempeño y el seguimiento de resultados deben diseñarse en función de la naturaleza de las operaciones, el grado de estandarización posible y las exigencias del entorno competitivo (Fagundes et al., 2011; Quituizaca-Farfan et al., 2022).

2.3 Teoría de la Ventaja Competitiva

La Teoría de la Ventaja Competitiva Sostenible, formulada por Michael E. Porter en los años 80, es una de las teorías más constitutivas del mundo de la estrategia empresarial, a su vez que define una serie de cambios paradigmáticos entorno a cómo las organizaciones logran y mantienen posiciones superiores en mercados competitivos. Para Porter, la ventaja competitiva es el fruto de decisiones estratégicas realizadas deliberadamente, lo que permite a las empresas generar y capturar valor sostenido en el tiempo. El centro de su propuesta consiste sobre todo en identificar dos estrategias genéricas fundamentales para la obtención de ventaja competitiva: el liderazgo en costes, que consiste en intentar ser el productor más bajo coste en la industria a través de la eficiencia operativa y las economías de escala; y la diferenciación, que consiste en producir bienes o servicios únicos, que los consumidores ven como superiores a los demás y que están dispuestos a pagar un precio premium (Gutiérrez y Vargas-Hernández, 2019).

Adicionalmente, Porter introduce el concepto de enfoque o concentración, una estrategia que combina elementos de las anteriores aplicados a segmentos específicos del mercado. El posicionamiento estratégico exitoso, según este enfoque, debe fundamentarse en un análisis riguroso de las cinco fuerzas competitivas que configuran la estructura y dinámica

de cualquier industria: la rivalidad entre competidores existentes, la amenaza de nuevos entrantes, el poder de negociación de proveedores, el poder de negociación de compradores y la amenaza de productos o servicios sustitutos (Gutiérrez y Vargas-Hernández, 2019).

La sostenibilidad de la ventaja competitiva, concepto central en la teoría porteriana, depende críticamente de la capacidad de la organización para construir barreras de entrada que dificulten la imitación por parte de competidores. En este contexto, los recursos y capacidades internas de la organización adquieren un protagonismo fundamental, pues su valor estratégico, su rareza en el mercado, su dificultad de imitación y su adecuada organización y explotación se perfilan como condiciones ineludibles para alcanzar y preservar una posición competitiva superior (Romero et al., 2022). Esta perspectiva integra elementos de la Teoría de Recursos y Capacidades, reconociendo que la ventaja competitiva sostenible no emana únicamente del posicionamiento externo en la industria, sino también de la configuración distintiva de recursos internos que resultan valiosos, escasos, difícilmente imitables e insustituibles. Investigaciones empíricas aplicadas a diversos sectores productivos, incluyendo el hortofrutícola, confirman que dimensiones como la innovación tecnológica, la orientación emprendedora y la capacidad de adaptación no constituyen elementos complementarios, sino verdaderos motores generadores de ventaja competitiva sostenible (Romero et al., 2022). Particularmente relevante resulta el papel estratégico del capital humano, que cuando se desarrolla, gestiona y alinea efectivamente con los objetivos organizacionales, trasciende su función meramente operativa para convertirse en un activo intangible difícilmente replicable y, por tanto, en un pilar fundamental del éxito competitivo de largo plazo (Peñaflor y Avilés, 2016).

La aplicación contemporánea de la Teoría de la Ventaja Competitiva Sostenible exige reconocer que el entorno empresarial actual presenta características distintivas respecto al contexto en el que Porter formuló sus planteamientos originales, particularmente en términos

de globalización, digitalización y velocidad del cambio tecnológico. La capacidad de una empresa para articular coherentemente sus recursos y capacidades internas con una lectura estratégica de su entorno competitivo determina la diferencia entre liderar el mercado o quedar relegada a posiciones secundarias (Basco, 2003). En este sentido, el desarrollo empresarial sostenible requiere cultivar simultáneamente varias dimensiones estratégicas: la capacidad de posicionamiento competitivo, que implica identificar y explotar nichos de mercado donde la empresa pueda establecer ventajas defendibles; la excelencia en la cadena de valor, mediante la optimización de actividades primarias y de apoyo que generen valor superior para el cliente; la construcción de barreras competitivas, a través de la acumulación de activos estratégicos, el desarrollo de capacidades distintivas y la generación de costos de cambio para los clientes; y la renovación estratégica continua, que permite a la organización adaptarse proactivamente a las transformaciones del entorno sin perder su esencia competitiva (Gutiérrez y Vargas-Hernández, 2019; Romero et al., 2022). Esta visión multidimensional reconoce que la ventaja competitiva sostenible no es un destino al que se arriba, sino un proceso dinámico de construcción, defensa y renovación estratégica que requiere vigilancia constante, adaptabilidad y capacidad de innovación.

2.4 Teoría de los Recursos y Capacidades

La Teoría de la Contingencia, presentada inicialmente por Joan Woodward y más tarde ampliada por autores como Burns, Stalker, Lawrence y Lorsch, introduce un punto de vista complementario al punto de vista porteriano que ayuda a comprender de otra forma el desarrollo empresarial bajo el prisma situacional, muy alejado del que sobre la realidad de la empresa predica Porter. Mientras que este último situará la atención en la construcción intencionada y cuidadosa de las ventajas competitivas a partir del posicionamiento estratégico, la Teoría de la Contingencia, en cambio, nos invita a aceptar que la consecución de la eficacia

organizacional no reside en la aplicación mecánica de principios universales, sino que debe residir, justamente, en la cuidadosa adaptación de las estructuras, de los procesos y de las prácticas gerenciales a las circunstancias específicas de cada organización y, en definitiva, de su contexto de funcionamiento (Castro, 2010).

La investigación original de Woodward, llevada a cabo con compañías manufactureras británicas, demostró que la tecnología presente en los procesos productivos no es un simple complemento de operación, sino que se trata de un importante factor contingente que determina los requerimientos estructurales necesarios para alcanzar el máximo potencial organizacional. Este descubrimiento innovador demostró que factores tales como el sistema de producción utilizado, la complejidad técnica del funcionamiento de las operaciones y la consistencia de las tareas requieren estructuras organizativas diferenciadas en formalización, centralización, amplitud de control y niveles de jerarquía (Castro, 2010). Así las cosas, la flexibilidad en el diseño de la organización y la capacidad de ajuste estructural son requisitos imprescindibles para quienes se muestran interesados en el desarrollo de la organización empresarial en una coyuntura caracterizada por el cambio y la incertidumbre.

La actualidad y proveniencia del enfoque contingencial en la actualidad ha sido extensiva y empíricamente documentada mediante investigación que enfatiza cómo las organizaciones abiertas, los sistemas de gestión específicos y las prácticas administrativas en función de la situación llevan a resultados efectivos y eficientes de desempleo, productividad y capacidad de enfrentamiento a aditamentos ambientales (Castro, 2010). Y más allá de la tecnología como variable contingencial en la anterior investigación de Woodward, la literatura revisada en la actualidad resalta un gran número de variables que interceden profundamente en el desarrollo de las prácticas administrativas en las organizaciones, tales como el tamaño de la organización, la cultura de la organización, el tipo de organización que lleva a cabo la práctica administrativa, la situación de turbulencia ambiental, la intensidad de la competencia del sector,

la suficiencia de los recursos, el ciclo de vida de la organización (Álvarez-Melgarejo y Torres-Barreto, 2018).

Particularmente ilustrativo es el caso de las empresas familiares, donde la interacción complicada entre varios factores que al mismo tiempo son propietarios, directivos, familiares, sumado a la influencia de los valores transgeneracionales y a las dinámicas relacionales particulares, nos genera un contexto contingente único que precisa de prácticas de gestión diferentes para garantizar la continuidad y para el crecimiento del negocio familiar (Basco, 2003). De esta evidencia se deduce que el desarrollo empresarial exitoso no puede ser la mera aplicación de unas "mejores prácticas", sino un proceso de ajuste entre las capacidades internas de la organización y las exigencias de su concreto contexto.

Conforme al propio estudio, la Teoría de la Contingencia proporciona la base conceptual en la que se basa la interpretación y gestión de las diferentes dimensiones del desarrollo empresarial, a partir de los diversos condicionantes situacionales de cada organización en concreto. La dimensión del crecimiento financiero tiene la consideración de contingente porque se entiende que los indicadores de rentabilidad, los niveles de ingresos por ventas y la cuota del mercado accesible dependen crucialmente de ciertas variables como el tamaño de la empresa, la madurez del sector, la posibilidad de contar con recursos financieros y las circunstancias que plantea el entorno económico (Castro, 2010). La dimensión de competitividad debe entenderse desde una perspectiva contingente que reconoce que el posicionamiento en el mercado, las estrategias de diferenciación efectivas, la relevancia de certificaciones de calidad y los niveles esperados de satisfacción del cliente varían sustancialmente según la industria específica, la estructura competitiva del sector y las expectativas diferenciadas de distintos segmentos de clientes (Álvarez-Melgarejo y Torres-Barreto, 2018).

La dimensión de innovación refleja el principio contingente de que la intensidad apropiada de lanzamiento de nuevos productos o servicios, la prioridad de proyectos de mejora de procesos y el nivel óptimo de inversión en investigación y desarrollo dependen de factores como el ritmo de cambio tecnológico del sector, la disponibilidad de capacidades técnicas internas y la presión competitiva por renovación constante (Castro, 2010). Finalmente, la dimensión de sostenibilidad empresarial se fundamenta en el reconocimiento de que la adopción de programas de responsabilidad social, la implementación de políticas ambientales y la obtención de certificaciones de sostenibilidad responden no solo a convicciones éticas universales, sino también a presiones contingentes del contexto regulatorio, expectativas diferenciadas de *stakeholders* según el sector, y oportunidades estratégicas específicas de legitimación y diferenciación (Basco, 2003; Álvarez-Melgarejo y Torres-Barreto, 2018).

2.5 Definición de Gestión Administrativa

Koontz et al. (2012) consideran que la gestión administrativa es el proceso para diseñar y preservar un entorno en el que las personas, trabajando en grupos, logran de manera eficiente sus objetivos fijados. La gestión no se reduce, por lo tanto, a la supervisión, sino que se expresa como un marco de funciones necesarias como la dirección, la planificación, la organización, la integración de personal, la dirección y el control las cuales, interrelacionadas, permiten finalmente el cumplimiento eficaz y eficiente de los objetivos. En esta línea, la gestión administrativa es coordinar y optimizar los recursos de que dispone una organización para garantizar de manera eficiente el cumplimiento de sus fines (Daza et al., 2022), existiendo ámbitos como la organización y planificación que son especialmente estratégicos para potenciar el desarrollo de la organización e incrementar la mejora continua del personal (Vera-Andrade y Cobacango-Villavicencio, 2023).

El liderazgo eficaz, como motor principal que promueve climas laborales positivos, provoca al mismo tiempo el desarrollo del bienestar de las personas y de la calidad de los servicios (Villogas, 2023). A raíz de ello, la enseñanza de modelos de gestión a partir de una buena planificación y de procesos de evaluación se torna, no solo recomendable, sino que es indispensable para favorecer la sostenibilidad institucional y la evolución de la organización (Villalba et al., 2020). De lo anterior, la gestión administrativa se ratifica como un eje estratégico importante, no solo por la optimización de los recursos disponibles sino por la orientación a las organizaciones para conseguir de manera efectiva sus objetivos en un actualismo flexible y generar entornos laborales más resilientes, eficaces y orientados al cambio.

2.5.1 Planificación Administrativa

La planificación administrativa se entiende como el procedimiento a través del cual las organizaciones cierran sus objetivos o metas y delimitan los cursos de acción o los caminos para alcanzarlos. Dávila (2021) argumenta que la planificación genera un marco de referencia que permite o guía la toma de decisiones en dirección a dichas metas específicas. Siguiendo en este sentido, Antolínez et al. (2023) indican que una planificación debe considerar la evaluación continuada de los recursos y la capacidad de adaptación a los cambios del entorno, lo que indica que la planificación debe ser ágil y dinámica. Por su parte González-Limas et al. (2018) subrayan que la planificación debe integrar cultura organizacional, es decir, se deben considerar valores y creencias que guíen las acciones estratégicas. Finalmente concluye Pardo-Del-Val (2008) que la planificación debe ser un ejercicio que involucre a todos los niveles de la organización, a la vez que así se puede incrementar la efectividad de los planes afirmando que entre más perspectivas se incluyan, mayor será la efectividad de los planes a seguir.

2.5.2 Organización

La organización consiste en la estructuración y coordinación de las diversas actividades y recursos para la obtención de los objetivos establecidos. Ferreyra (2021) considera que este proceso exige que se construyan las estructuras que favorezcan la comunicación y el flujo de la información entre los miembros. Por otro lado, López-Robles et al. (2020) afirman que la inteligencia organizativa es la herramienta clave para formular estrategias a partir de los datos obtenidos y de la retroalimentación continua. Complementariamente, Gajewski et al. (2022) apuntan a que la organización debe ser capaz de acoplarse y gestionar de forma proactiva sus recursos al navegar por los entornos cambiantes; por su parte, Pardo-Del-Val (2008) expone que el liderazgo participativo sirve como un mecanismo que favorece el compromiso y la cohesión del grupo, lo que tiene un efecto positivo sobre el rendimiento organizativo.

2.5.3 Dirección

La dirección es la función que se manifiesta en el proceso de guiar, coordinar y motivar a los miembros de la organización con la finalidad de lograr los objetivos de la misma. Según Pardo-Del-Val (2008), la participación activa de los trabajadores en las decisiones aumenta su motivación y su rendimiento. Por su parte, Hernández et al. (2022) añaden que la buena gestión del talento humano es imprescindible para asegurar la flexibilidad y la eficacia de las operaciones. En la misma línea el compromiso organizacional es la que establece el desarrollo de la innovación y el desempeño. Por último, Ahumada et al. (2022) añaden que el liderazgo resiliente y flexible es clave para hacer frente a los retos actuales y prever cambios en el entorno.

2.5.4 Control Administrativo

El control administrativo es un procedimiento que consiste en la verificación del comportamiento de la organización en el sentido de que las actividades se realicen de acuerdo

con los planes. Como indican Gajewski et al. (2022), el control administrativo es fundamental para redefinir y modificar constantemente a los planes. Más adelante Dávila (2021) precisa que las medidas de control deben ser flexibles, adaptándose a los cambios que puedan surgir del entorno o de la propia organización. Por su parte, López y González (2020) recalcan la necesidad de mezclar las diferentes fases del control, desde el operativo hasta el estratégico, para un adecuado seguimiento. Y finalmente Alipio et al. (2023) hace hincapié en que los mecanismos de control deben estar conectados con los sistemas de aprendizaje organizacional, fomentando así una cultura de mejora continua.

2.6 Definición de Desarrollo Empresarial

El desarrollo empresarial, que se aborda como el proceso mediante el cual las organizaciones explotan sus recursos y capacidades únicas para incrementar su eficiencia y generar así una ventaja competitiva sostenible, ha sido entendido por Barney (1991) como una administración orientada hacia la máxima atención en aquellos atributos que pueden ser considerados valiosos, raros y difíciles de imitar. No se trata simplemente de crecer, sino de lograr una diferenciación anterior a la del entorno dinámico; y si bien también Ahumada et al. (2022) plantean que el desarrollo empresarial implica la adaptación frente a los cambios del entorno, ofreciendo la necesidad de incrementar las competencias gerenciales y las competencias tecnológicas, sobre todo para las MIPYMES. Por el contrario, Mieles et al. (2021) definen el desarrollo empresarial como aquél que se nutre de la innovación continua así como por la capacidad de reacción adecuada y ágil ante crisis como la provocada por la pandemia de COVID-19, en tanto que Bedoya-Flores et al. (2023) consideran que, para alcanzar un crecimiento sólido, las empresas deben diversificar sus fuentes de financiamiento y asegurar su acceso al capital como una condición necesaria en vistas de su crecimiento y en su sostenibilidad dentro de mercados competitivos.

Desde un ángulo distinto, Romay (2024) alude a que el desarrollo empresarial representa "la continua potenciación del capital humano y la innovación estratégica para sostener el crecimiento organizativo ante un contexto variable", acentuando la relevancia de la formación continua que da respuesta a las nuevas demandas de los mercados. En este sentido, Ascón et al. (2022) creen necesario que en el desarrollo empresarial este proceso sea global, abarcando las dimensiones de las capacidades gerenciales y de innovación. En esta línea, Araujo-Asencios et al. (2023) sostienen que el desarrollo empresarial implica que la responsabilidad social empresarial (RSE) también forme parte del mismo, es decir, el desarrollo empresarial procura la búsqueda del equilibrio entre los objetivos económicos de la empresa y la satisfacción de las necesidades de la comunidad. Asimismo, Zaragoza et al. (2021) afirman que las empresas que han adoptado prácticas sostenibles han empoderado su competitividad y simultáneamente el impacto positivo de su acción. Igualmente, desde una mirada más holística, Alipio et al. (2023) y Jarrín et al. (2019) relacionan el desarrollo empresarial con un conjunto de prácticas que responde a los procesos de estructuración de las empresas, a la vez que promueven el progreso económico y social de las regiones donde operan.

2.6.1 Crecimiento Financiero

La noción del crecimiento financiero, más que ser un concepto aislado, es un término que puede ser desglosado en diferentes aristas de forma que le aporten más luz a un significado más reforzado. Por un lado, Monsivais-Niebla (el año de 2024) defiende que en el crecimiento financiero se da un avance de la inclusión financiera en donde la educación y la participación comunitaria contribuyen conjuntamente con el marco perfeccionamiento del empoderamiento social que se hace evidente en los casos de prosperidad igualitaria. En esta línea, por otro lado, Mishkin (el año de 2001) ofrece una visión más complementaria alertando del hecho de que el crecimiento financiero sin estabilidad sistémica, se va desmoronando y amenazando de forma decisiva el desarrollo económico. Por un lado más empresarial, Parra et al. (el año 2017)

puntualiza el hecho que no es suficiente ver el crecimiento solamente como el progreso por el aumento de los mercados sino que también considera la capacidad estratégica de la gestión de los recursos para así mantener un crecimiento próspero a largo plazo. Gómez (el año de 2019), subraya que la relación entre la productividad y el crecimiento financiero es muy importante pues una mayor efectividad en el sector financiero no solo viabiliza las empresas sino que también pone en marcha el crecimiento económico en su totalidad, de forma que se establece un régimen cíclico e interdependiente.

2.6.2 Competitividad

Existen múltiples formas de tratar la competitividad, puesto que es una dinámica clave para el desarrollo de diversos ámbitos económicos. En esta línea, Llisterri (2000) sugiere que esta capacidad es un motor de empuje local, sobre todo a partir del desarrollo de las pymes, las cuales propician el tejido productivo territorial. En otras líneas de análisis, en el ámbito del turismo, Molinar (2022) sostiene que la competitividad obliga a una comprensión del mercado global y de los métodos específicos que permiten a cada destino competir y diferenciarse en un contexto de creciente competencia. Muy relacionado con lo anterior, hemos resaltado que la innovación estratégica, que se hace real a partir de la incorporación de tecnologías novedosas, es también una condición determinante para mejorar la posición de la empresa en el sector manufacturero; desde la perspectiva agropecuaria, Jaramillo (2023) sostiene que la competitividad en la agricultura debe alcanzar un punto intermedio entre la sostenibilidad ambiental y la rentabilidad económica en respuesta a las crecientes exigencias sociales y medioambientales del mundo actual.

2.6.3 Innovación

En la esencia de los procesos de transformación empresarial, la innovación se presenta como un concepto en movimiento, con muchas caras. Carrasco (2007) mencionaba que innovar

no implica simplemente la creación de nuevos productos, sino que también precisa una transformación de gestiones y procesos que permita diferenciarse de los competidores en mercados saturados. En la misma línea, Valencia-Giraldo (2003) decía que la innovación tecnológica, más aún en el campo de la ingeniería, ha de tener carácter obligatorio para que las organizaciones mantengan vigentes y competitivas. También Gómez (2019), siguiendo esta línea, afirmaba que, como innovación en productos, en procesos se convierte en un importante motor que alimenta la competitividad empresarial, propiciando, de este modo, la inversión continua en nuevas ideas. Sin embargo, Medina (2009) avisa que, en ausencia de estrategia, la innovación puede dividirse en esfuerzos aislados, limitando así el potencial competitivo de las empresas y paralizando un crecimiento sostenido en el tiempo.

2.6.4 Sostenibilidad

La sostenibilidad no sólo representa una tendencia, sino que ha quedado reafirmada como un principio rector en la economía actual. Vázquez (2023) lo pone de manifiesto cuando explica que con la aparición de instrumentos como los bonos verdes, las personas inversoras pueden resolver la cuadratura del círculo de obtener rentabilidad financiera sin dejar a su vez de tener un impacto ambiental positivo. De manera complementaria, Jaramillo (2023) pone de relieve ejemplos del sector agrícola, mediante los cuales nos explican que la agricultura regenerativa no sólo refuerza la sostenibilidad, sino que además incrementa la rentabilidad de los productores; en otras palabras, los ejemplos muestran que ambas dimensiones pueden confluir. Por otro lado, Monsivais-Niebla (2024) manifiesta la relevancia de la educación financiera para potenciar las decisiones empresariales hacia la sostenibilidad en la construcción de comunidades más conscientes, más resilientes, etcétera. Y finalmente, ante las iniciativas sostenibles que apunten hacia un desarrollo económico verdaderamente inclusivo, Ramírez-Vallejo (2005) sostiene que la colaboración no sólo entre el sector público y el sector privado es necesaria, sino que además resulta indispensable.

2.7 La gestión administrativa como factor clave en el desarrollo empresarial

La gestión administrativa es uno de los elementos estratégicos en el avance empresarial, ya que permite optimizar sus procesos internos, mejorar la toma de decisiones y fortalecer la sostenibilidad de la organización. Una buena gestión influye positivamente en el rendimiento del trabajo, siempre que se fortalezcan la planificación y el control (Vera-Andrade y Cobacango-Villavicencio, 2023). En el sector hotelero, la gestión administrativa se hace estructura y fomenta la operatividad y la atención a los clientes, lo que pone de manifiesto su contribución en contextos de alta demanda (Calderón, 2023). Esta optimización de los recursos y esta organización también son el producto de una buena gestión administrativa (Daza et al., 2022). La incorporación de herramientas tecnológicas dentro de la gestión administrativa hace crecer la competitividad y el desarrollo, hoy en día más en MIPYMES (Munguía-Tiburcio et al., 2024). Las estrategias administrativas orientadas a mitigar riesgos y generar sostenibilidad llegan a contribuir de manera directa al éxito empresarial (Vásquez-Eraza et al., 2023). La gestión basada en la eficiencia y la calidad es, en este sentido, la clave para poder afrontar los retos del entorno globalizado (García y Galindo, 2023). La gestión administrativa se perfila de este modo como el eje estructural del desarrollo organizacional.

2.7.1 Enlace entre planificación y crecimiento

La planificación empresarial forma un eje crucial para el crecimiento sostenido de las empresas, puesto que permite trazar metas, prever los riesgos y distribuir correctamente los recursos. La gestión administrativa, que tiene necesariamente que ver con el crecimiento empresarial, ayuda a la detección de oportunidades y también potencia la toma de decisiones estratégicas (Juanka y Ávalos, 2024). En este sentido, la planificación estratégica opera como una brújula para las empresas para hacer frente a entornos competitivos y cambiantes (Jiménez et al., 2024; Mendieta-Bejana y Mendoza-Saltos, 2024).

Esa función cobra importancia en periodos de incertidumbre, ya que la planificación convencional en base a análisis y datos ayuda a la toma de decisiones más adecuadas y resilientes (Mendieta-Bejana y Mendoza-Saltos, 2024). Gestionar la planificación permite adaptar fuerzas y hacer frente rápidamente a los cambios para garantizar el crecimiento sustentable (Aón et al., 2023). Además, una adecuada estrategia de planificación se relaciona con la creación de valor organizacional, por cuanto optimiza la gestión de recursos y potencializa la eficiencia económica (Chamorro, 2019). Una planificación efectiva, clara y precisa es funcional al crecimiento empresarial y a su vez puede llegar a garantizar la sostenibilidad a largo plazo (Simancas-Guardo, 2024).

2.7.2 Efectos del liderazgo en la innovación

El liderazgo estratégico es un aspecto importante para la innovación en las organizaciones, ya que el modo de conducir los procesos innovativos se relaciona con el emprendimiento que se genera en la cultura organizativa y que favorece la creatividad, la experimentación y la formulación de ideas innovadoras (Espíndola et al., 2023). Este estilo de liderazgo permite asumir riesgos calculados, aspecto esencial en un entorno fluctuante y de variabilidad (Huallparimachi y Pérez, 2024). Las características personales del líder como su capacidad para comunicar, inspirar, guiar y motivar el equipo son determinantes para la constitución de proyectos innovadores que desarrollan la organización (Melgarejo et al., 2019). El compromiso del líder con una gestión correcta no solo puede modificar la estructura y la dinámica organizativa, sino que provoca un mejoramiento en la adaptación al entorno y la competitividad del mismo medio (Montero, 2025). Así pues, liderazgo e innovación mantienen una relación directa ya que, dirigir con visión y compromiso sienta las bases de la transformación de las organizaciones para dirigir el cambio y desarrollar y sostener el crecimiento.

2.7.2.1 Fomento de la creatividad y generación de ideas

La administración de los recursos humanos es uno de los factores que inciden en la mejora de la gestión empresarial puesto que un entorno de trabajo que estimule la participación y el desarrollo personal promueve la creatividad de los recursos humanos (Chahuara, 2024). Este efecto se ve amplificado en las organizaciones donde las competencias de la gestión se adaptan a un modelo de gestión de la empresa moderna, que integra prácticas innovadoras y emergentes, como pone en evidencia el examen de Quintana sobre la relevancia de los modelos de gestión de la empresa (Quintana, 2021). Por otra parte, dentro de la investigación llevada a cabo por Echeverri et al., se subraya la idea de que las prácticas de gestión del conocimiento capaces de generar aprendizaje continuo son un medio clave para desarrollar la creatividad en las organizaciones y, por tanto, una fuente de ventaja competitiva sostenida (Echeverri et al., 2018). La necesidad de un entorno que apoye la innovación también está presente en el análisis de Zúñiga et al. para quienes la creatividad es una de las impulsoras del desarrollo de la empresa (Zúñiga et al., 2018). A medida que las empresas adoptan métodos que fomentan la colaboración y la experimentación, se observa una correlación positiva entre la gestión administrativa y la capacidad de innovar, lo que a su vez mejora su competitividad y adaptabilidad en un entorno de negocios dinámico (Armijo y Blacio, 2024).

2.7.2.2 Facilitación de la asunción de riesgos calculados

Para fomentar la asunción de riesgos calculados, hay que establecer que un adecuado liderazgo junto con una buena competencia directiva no solo aumentan la creatividad, sino que también ayudan a fomentar una cultura que favorezca el ejercicio de tomar decisiones tanto estratégicas como arriesgadas. De igual modo, el desarrollo de competencias directivas en la dirección presenta una asociación en lo que respecta a la mejora del ejercicio de tomar decisiones y, por lo tanto, desarrollan en las organizaciones la facultad de asumir los riesgos en

forma más enérgica y controlada (Morales et al., 2023). Un adecuado enfoque de la dirección que tome en cuenta la evaluación adecuada del riesgo y la capacidad de adaptarse a los cambios del entorno es sumamente relevante en la resiliencia empresarial (Ortiz-Fajardo y Erazo-Álvarez, 2021). En este sentido, el trabajo de Cruz reafirma que aquellas empresas con estructuras administrativas pueden poner menos en juego ante las circunstancias aversivas (Mocha-Román, 2023). Las conclusiones del trabajo de Benito-Osorio et al. presentan la valoración de la diversidad de género en la dirección como una forma de incrementar la capacidad de las organizaciones para gestionar riesgos calculados (Benito-Osorio et al., 2019). Así, la gestión administrativa no solo apoya el desarrollo creativo, sino que también desempeña un papel vital en la construcción de una cultura que favorece la asunción racional de riesgos, llevando a un crecimiento sostenido y saludable en el ámbito empresarial.

2.7.2.3 Impulso a la motivación y compromiso del personal

La gestión administrativa de las organizaciones tiene un papel fundamental en la motivación y el compromiso de la gente que trabaja en ellas. En este sentido, el liderazgo transformacional ha sido considerado uno de los una de las mejores formas de conseguir no sólo la motivación y el compromiso de los empleados de la organización, sino que también va aparejado al hecho de conseguir una cultura organizacional más potente. Tal y como indican Hermosilla et al. (2016) este estilo de liderazgo es un estilo que estimula a los trabajadores de la organización mediante el establecimiento de una visión que es compartida, crea equipos de cooperación y da apoyo emocional. Esto es confirmado por Díaz et al. (2019) quienes establecen que un liderazgo transformacional bien llevado a cabo va asociado a un compromiso más elevado de los miembros de organizaciones como las asociaciones de mujeres cafeteras en Colombia, lo que no va sólo orientado al clima laboral sino también a la productividad y a la satisfacción laboral de los miembros de la organización, generando un círculo virtuoso de alta

motivación en los colaboradores y mejores resultados organizativos (Núñez et al., 2023). De este modo, es evidente que el liderazgo transformacional actúa como un catalizador esencial en la gestión del talento humano, influyendo de manera significativa en la cultura y el compromiso del personal, así como en el desarrollo global de las empresas.

2.7.2.4 Transformación organizacional

La transformación organizacional es un fenómeno vital que influye en la manera en que las empresas abordan las dinámicas del mercado contemporáneo. Cuenca-Fontbona et al. (2020) enfatizan que la transformación digital no es solo la incorporación de nuevas tecnologías, sino una revisión exhaustiva de las estructuras y procesos organizativos, promoviendo la innovación y la adaptación continua. Esto se complementa con la investigación de Arbañil (2023), quien señala que las empresas que adoptan estrategias de transformación digital logran optimizar sus operaciones y mejorar la experiencia del cliente, lo que resulta en una ventaja competitiva significativa. La adopción de un enfoque organizacional proactivo frente a la transformación, como sugiere el estudio de Barrios-Hernández et al. (2020), es esencial para el desarrollo de capacidades dinámicas que faciliten el cambio y la adaptación, fortaleciendo la resiliencia empresarial. Además, el cambio cultural resultante de estas transformaciones eleva la capacidad de las organizaciones para enfrentar adversidades, considerando elementos como la participación de los empleados en el proceso de cambio y la promoción de un ambiente colaborativo. Así, la transformación organizacional se convierte en un proceso integral que no solo involucra aspectos tecnológicos, sino que también se apoya en el capital humano y la cultura organizativa para alcanzar un desarrollo sostenible y adaptativo.

2.7.2.5 Mejora de la capacidad de adaptación

La gestión administrativa es fundamental para mejorar la capacidad de adaptación de las empresas, no solo en la optimización de los procesos internos, sino también en la

capacitación del talento humano. En un entorno empresarial dinámico y competitivo, la gestión del talento humano se convierte en un aspecto crucial que permite a las organizaciones adaptarse a cambios constantes y a las demandas del mercado, lo cual está respaldado por la literatura que enfatiza la importancia de la formación continua y del desarrollo profesional de los empleados como motor de innovación dentro de la empresa (Romero-Suárez et al., 2020). Además, como se menciona en estudios recientes, la flexibilidad administrativa promovida por una adecuada gestión de recursos humanos también favorece la adaptación estratégica e impulsos de cambio, proporcionando así una ventaja competitiva sustancial en mercados volátiles (Aguilar et al., 2023). La habilidad de una organización para ajustarse rápidamente a nuevas condiciones se traduce entonces no solo en una mejora inmediata del desempeño, sino también en la sostenibilidad a largo plazo que deriva de tener una fuerza laboral capacitada y comprometida con los objetivos de la empresa (Hurtado y Borja, 2024). Este enfoque holístico en la gestión administrativa, que incluye evaluar y mejorar continuamente las habilidades del personal y la estructura organizacional, es indispensable para que las empresas no solo sobrevivan, sino que prosperen en el contexto empresarial actual (Moreira et al., 2023).

2.7.2.6 Sostenimiento de la competitividad a largo plazo

El sostenimiento de la competitividad a largo plazo se fundamenta en la implementación eficiente de estrategias que integren la responsabilidad social empresarial y la sostenibilidad en los modelos de negocio. La responsabilidad social corporativa (RSE) no solo influye en la percepción de los consumidores y en la imagen de la marca, sino que también puede mejorar el desempeño financiero a largo plazo de las empresas (Esqueda y Moctezuma, 2022; Manjarrez, 2021). Estudios han demostrado que las organizaciones que implementan prácticas sostenibles y responsables son capaces de construir relaciones más sólidas y de mayor confianza con sus clientes y otras partes interesadas, lo que a su vez fomenta la fidelidad y la

satisfacción del cliente (Ramirez et al., 2024; Loja-Cedillo et al., 2022). La competitividad, en este sentido, se convierte en un aspecto multifacético que integra el componente económico con el social y ambiental, siendo vital para una adaptación flexible y constante a las exigencias del entorno (Rodríguez, 2023). Además, empresas que gestionan sus recursos de manera eficiente y estratégica tienden a generar un mayor valor no solo para sus accionistas, sino también para la comunidad en la que operan, consolidando así su posición competitiva en el mercado (Domínguez y Suárez, 2024). Así, el enfoque en la sostenibilidad se convierte en un pilar fundamental no solo para la adaptación a corto plazo, sino como una estrategia clave para el sostenimiento de la competitividad a largo plazo de las empresas.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación, por su finalidad, es de tipo básica, ya que tiene como propósito generar conocimientos teóricos que contribuyan a comprender la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo empresarial, sin buscar una aplicación práctica inmediata (Relat, 2010). El enfoque adoptado es cuantitativo, dado que se recopilarán y analizarán datos numéricos con el objetivo de establecer relaciones entre las variables planteadas, empleando herramientas estadísticas que permitan contrastar las hipótesis formuladas (Ortiz et al., 2020).

En cuanto a su alcance, se trata de un estudio de nivel correlacional-causal, ya que busca no solo identificar la relación entre la gestión administrativa y las dimensiones del desarrollo empresarial (crecimiento financiero, competitividad, innovación y sostenibilidad), sino también explicar cómo esta variable influye en ellas (Gonzales et al., 2020). Asimismo, se caracteriza por ser una investigación de corte transversal, pues los datos serán recolectados en un único momento del tiempo, correspondiente al año 2024. Finalmente, su diseño es no experimental, ya que no se manipularán las variables, sino que se observarán tal como se presentan en el contexto natural de la empresa Cementos Yura, ubicada en la ciudad de Arequipa.

3.2 Ámbito temporal y espacial

La presente investigación se desarrollará en el año 2024, estableciendo este periodo como su ámbito temporal. El estudio tendrá como escenario la empresa Cementos Yura S.A., localizada en la ciudad de Arequipa, lo que define su ámbito espacial. En este marco, se analizará la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo empresarial, recolectando

la información en un único momento, conforme a los eventos y condiciones del año establecido.

3.3 Variables

Tabla 1

Dimensiones de Gestión Administrativa

Variable	Dimensión	Indicador
<i>Gestión Administrativa</i>	Planificación Administrativa	Claridad de los objetivos estratégicos
		Adecuación de los planes de acción a los recursos disponibles
		Nivel de anticipación a cambios del entorno
	Organización Administrativa	Definición de funciones y responsabilidades
		Eficiencia en la asignación de recursos humanos y materiales
		Existencia de estructuras organizacionales claras y actualizadas
		Efectividad en la comunicación interna
	Dirección Administrativa	Nivel de liderazgo en la toma de decisiones
		Grado de motivación y compromiso del personal
		Implementación de mecanismos de evaluación de desempeño
	Control Administrativo	Frecuencia y efectividad del seguimiento de resultados
		Capacidad de corregir desviaciones respecto a los objetivos

Nota. En la tabla se muestran las dimensiones de la variable Gestión Administrativa

Tabla 2

Dimensiones de Desarrollo Empresarial

Variable	Dimensión	Indicador
<i>Desarrollo Empresarial</i>	Crecimiento Financiero	Rentabilidad (ROA, ROE, margen operativo) Ingresos anuales / ventas netas Participación de mercado
	Competitividad	Posición en el mercado frente a competidores Diferenciación de productos o servicios Certificaciones de calidad (ISO, BASC, etc.)
	Innovación	Satisfacción del cliente (encuestas o índices internos) Nuevos productos o servicios lanzados en un período Proyectos de mejora de procesos implementados
	Sostenibilidad	Inversión en I+D o capacitación en innovación Programas de responsabilidad social empresarial (RSE) Políticas ambientales aplicadas (reciclaje, reducción de emisiones, uso de energía renovable)

Nota. En la tabla se muestran las dimensiones de la variable Gestión Empresarial.

3.4 Población y muestra

La población de la presente investigación estuvo conformada por 90 colaboradores de la empresa Cementos Yura S.A., ubicada en la ciudad de Arequipa, específicamente aquellos

que forman parte del área de gestión administrativa. Este grupo incluyó gerentes, jefes de departamento y otros colaboradores clave involucrados en la toma de decisiones administrativas. Según Otzen (2017), la población se define como el conjunto total de personas u objetos de los cuales se busca obtener información relevante para el desarrollo de una investigación. En este estudio, la población permitió analizar la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo empresarial, considerando aspectos como el crecimiento financiero, la competitividad, la innovación y la sostenibilidad de la empresa durante el año 2024.

La muestra estuvo conformada por 74 colaboradores pertenecientes al área de gestión administrativa de la empresa. La selección de los participantes se realizó mediante un muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple, lo que garantizó que todos los elementos de la población tuvieran la misma probabilidad de ser seleccionados. El tamaño de la muestra fue determinado mediante la aplicación de la fórmula para poblaciones finitas, obteniéndose un número representativo de participantes para el desarrollo del estudio.

Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

- (n) = tamaño de la muestra
- (N) = tamaño de la población (90)
- (Z) = valor correspondiente al nivel de confianza del 95 % (1,96)
- (p) = probabilidad de ocurrencia (0,5)
- (q) = probabilidad de no ocurrencia (0,5)
- (e) = margen de error (0,05)

Al aplicar la fórmula, se obtuvo un tamaño muestral de 74 colaboradores, número considerado adecuado para el análisis de las variables del estudio.

La recolección de la información se realizó mediante encuestas, previo consentimiento informado de los participantes, garantizando la confidencialidad de los datos y su uso exclusivo con fines académicos. Según Abascal et al. (2005), la muestra representa una parte significativa de la población que permite el análisis válido del fenómeno investigado.

3.5 Instrumentos

Para la presente investigación, se utilizará un cuestionario como instrumento principal de recolección de datos. Este cuestionario será aplicado a los empleados de la empresa Cementos Yura S.A., involucrados en los procesos administrativos, con el fin de identificar y analizar la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo empresarial. El cuestionario se diseñará a partir de los indicadores establecidos en las dimensiones de la gestión administrativa y el desarrollo empresarial.

La variable independiente Gestión Administrativa fue operacionalizada a través de cuatro dimensiones fundamentales. La primera dimensión, Planificación Administrativa, se evaluó mediante tres indicadores: la claridad de los objetivos estratégicos, la adecuación de los planes de acción a los recursos disponibles, y el nivel de anticipación a cambios del entorno. La segunda dimensión, Organización Administrativa, contempló tres indicadores: la definición de funciones y responsabilidades, la eficiencia en la asignación de recursos humanos y materiales, y la existencia de estructuras organizacionales claras y actualizadas.

La tercera dimensión, Dirección Administrativa, fue medida a través de tres indicadores: la efectividad en la comunicación interna, el nivel de liderazgo en la toma de decisiones, y el grado de motivación y compromiso del personal. Finalmente, la cuarta dimensión, Control Administrativo, se operacionalizó mediante dos indicadores: la

implementación de mecanismos de evaluación de desempeño, y la frecuencia y efectividad del seguimiento de resultados. Cada uno de estos indicadores fue transformado en ítems específicos del cuestionario, permitiendo medir de manera precisa y sistemática el proceso operativo de planificar objetivos, organizar recursos, dirigir al personal y controlar actividades para lograr metas de forma eficiente en el contexto de la gestión administrativa.

Por su parte, la variable dependiente Desarrollo Empresarial fue operacionalizada a través de cuatro dimensiones esenciales. La primera dimensión, Crecimiento Financiero, se evaluó mediante tres indicadores: la rentabilidad expresada en ratios financieros (ROA, ROE, margen operativo), los ingresos anuales o ventas netas, y la participación de mercado alcanzada. La segunda dimensión, Competitividad, contempló cuatro indicadores: la posición en el mercado frente a competidores, la diferenciación de productos o servicios ofrecidos, las certificaciones de calidad obtenidas (ISO, BASC, etc.), y la satisfacción del cliente medida a través de encuestas o índices internos.

La tercera dimensión, Innovación, fue medida mediante tres indicadores: los nuevos productos o servicios lanzados en un período determinado, los proyectos de mejora de procesos implementados, y la inversión en investigación y desarrollo (I+D) o capacitación en innovación. Finalmente, la cuarta dimensión, Sostenibilidad, se operacionalizó a través de tres indicadores: los programas de responsabilidad social empresarial (RSE) ejecutados, las políticas ambientales aplicadas (reciclaje, reducción de emisiones, uso de energía renovable), y las certificaciones ambientales obtenidas (ISO 14001, huella de carbono). Cada uno de estos indicadores fue transformado en ítems específicos del cuestionario, permitiendo medir de manera integral el proceso operativo mediante el cual las organizaciones impulsan su crecimiento económico, mejoran su competitividad, fomentan la innovación y promueven la sostenibilidad empresarial.

La aplicación del cuestionario será realizada previo consentimiento informado de los participantes, quienes recibirán instrucciones claras sobre la finalidad del estudio y el manejo confidencial de sus respuestas. Para garantizar la validez del instrumento, se utilizará un cuestionario validado por expertos en la materia, adaptado a las necesidades específicas de la investigación. Además, se tomará en cuenta la autorización del gerente de Cementos Yura S.A. para realizar la aplicación del instrumento, asegurando la participación voluntaria de los colaboradores, quienes proporcionarán la información necesaria para el análisis posterior. Una vez recolectados los datos, se procederá con su procesamiento y análisis estadístico para responder a las hipótesis planteadas en el estudio.

3.6 Procedimientos

Para la recolección de datos, se utilizará la herramienta Google Forms, la cual permitirá desarrollar la encuesta de manera digital. Posteriormente, los resultados obtenidos serán exportados a una hoja de Excel y, desde allí, a SPSS para realizar el análisis de confiabilidad del instrumento mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach. Este procedimiento permitirá evaluar la consistencia interna de los datos y determinar si los indicadores utilizados en la encuesta son apropiados para la investigación.

El valor aceptable del Alfa de Cronbach debe estar entre 0.6 y 0.8 para garantizar la fiabilidad de los instrumentos aplicados. Una vez que se haya obtenido una puntuación dentro de este rango, se procederá a la aplicación formal de la encuesta a la muestra seleccionada, lo que permitirá avanzar hacia el análisis estadístico y la prueba de hipótesis para validar las relaciones entre las variables estudiadas.

3.7 Análisis de datos

De acuerdo con el diseño de investigación planteado, los datos serán analizados mediante estadística descriptiva, con el propósito de identificar las tendencias, variaciones y

comportamientos de las variables de estudio. Para ello, se empleará el software estadístico SPSS, que facilitará la organización y análisis de los datos recolectados. Al ser una investigación de tipo correlacional-causal, se utilizarán pruebas estadísticas adecuadas para determinar la relación de influencia entre la gestión administrativa y las dimensiones del desarrollo empresarial, tales como el crecimiento financiero, la competitividad, la innovación y la sostenibilidad, en la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024. Las pruebas de hipótesis permitirán establecer si la gestión administrativa tiene un impacto significativo en el desarrollo empresarial de la empresa.

3.8 Consideraciones éticas

Todo el desarrollo de esta investigación se realizará con total transparencia, integridad académica y estricto respeto a los derechos de autor. Desde su inicio, se ha evitado cualquier forma de plagio o autoplagio, citando adecuadamente a los autores cuyas ideas han sido fundamentales para sustentar teóricamente el estudio. Este trabajo cumple con los lineamientos éticos y metodológicos establecidos por la Universidad Nacional Federico Villarreal (UNFV), siguiendo las disposiciones institucionales para trabajos de investigación. La veracidad de los resultados será respaldada a través del procesamiento estadístico con el software SPSS, y la originalidad del contenido será verificada con el uso del sistema Turnitin. De este modo, se asegura la autenticidad del trabajo y se promueve la ética en la producción científica. En esa línea, Amaro (2015) resalta la importancia de los principios éticos en la investigación, incluyendo la adecuada atribución del conocimiento y las restricciones sobre lo que se considera aceptable en nombre de la ciencia.

IV. RESULTADOS

Posteriormente, se presentan los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos a partir de los datos recolectados, considerando de manera específica cada uno de los objetivos planteados en el proceso de investigación.

Tabla 3

Confiabilidad de Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	40

Nota. En la tabla se muestra la confiabilidad del instrumento.

El análisis de confiabilidad realizado mediante el coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0.958 para los 40 ítems del instrumento. Este resultado evidencia una muy alta consistencia interna, lo que indica que los ítems presentan una fuerte correlación entre sí y miden de manera coherente el constructo propuesto. Por tanto, el instrumento se considera altamente confiable para su aplicación en la investigación.

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 4

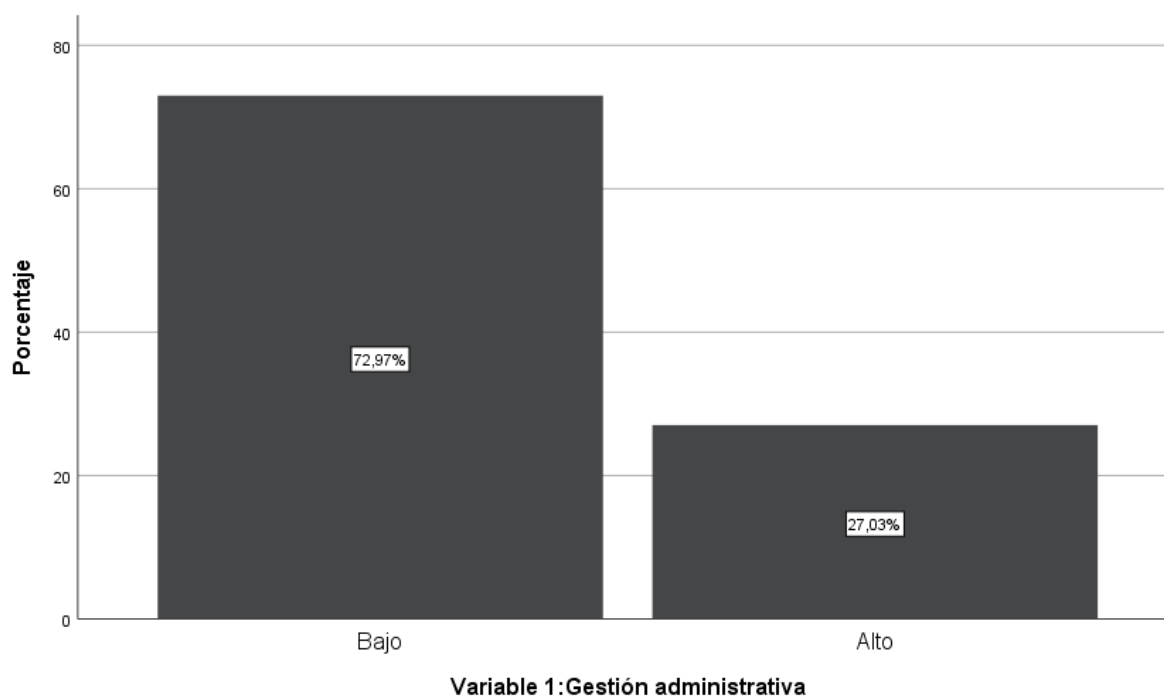
Resultados descriptivos de variable 1: Gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	54	73,0	73,0	73,0
Alto	20	27,0	27,0	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestran los resultados descriptivos de Gestión administrativa.

Figura 1

Porcentajes de resultados descriptivos de Gestión administrativa



Nota. En la figura se muestran los resultados descriptivos de Gestión administrativa.

Los resultados presentados en la Tabla 3 muestran que el 73,0 % de los encuestados perciben la gestión administrativa en un nivel bajo, mientras que únicamente el 27,0 % la consideran alta. Este hallazgo evidencia una marcada tendencia hacia la insuficiencia en la aplicación de procesos administrativos, lo cual puede limitar la eficiencia organizacional y el logro de objetivos estratégicos en la empresa. El predominio de la categoría baja revela posibles deficiencias en aspectos relacionados con la planificación, organización, dirección y control, funciones esenciales en la administración moderna. Asimismo, este resultado sugiere que los mecanismos de gestión no están siendo aprovechados de manera óptima para fortalecer las capacidades internas ni para consolidar ventajas competitivas. En consecuencia, se interpreta que los procesos administrativos vigentes presentan limitaciones que impiden un desempeño adecuado en la toma de decisiones y en la asignación de recursos. Esta situación, de mantenerse, podría impactar negativamente en la sostenibilidad del negocio y en su capacidad

de adaptarse a entornos cambiantes. En síntesis, la información recogida evidencia una gestión administrativa con predominancia de debilidades, lo cual constituye un factor crítico a considerar para la mejora del desarrollo empresarial en el caso estudiado.

Tabla 5

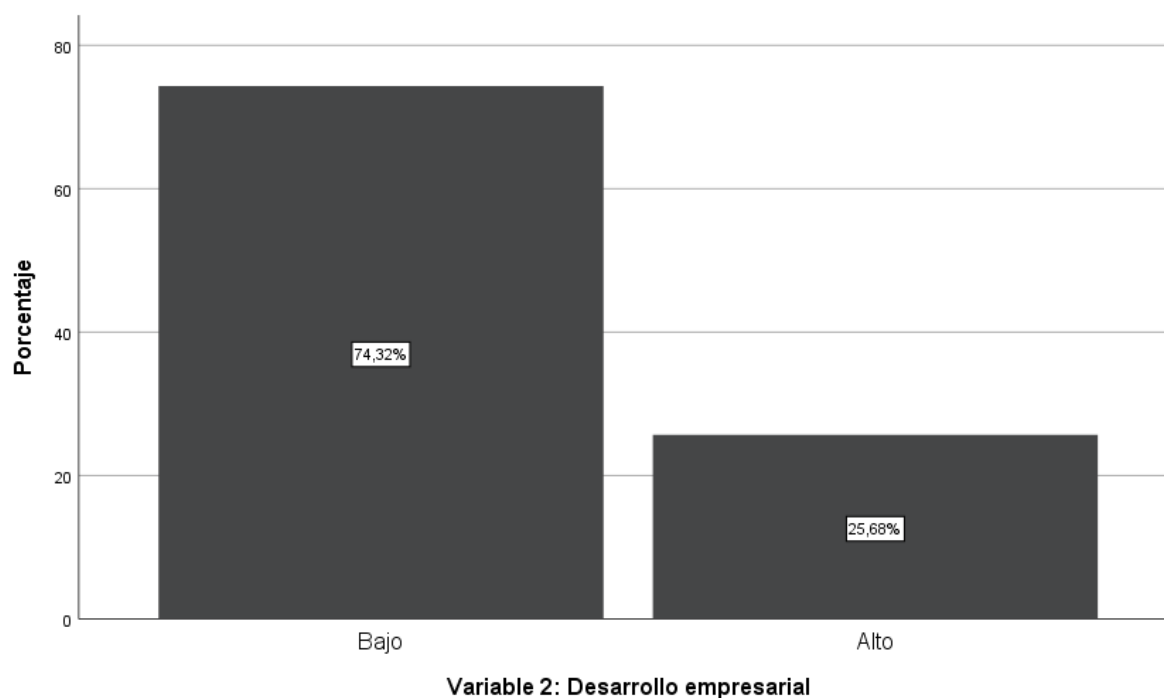
Resultados descriptivos de variable 2: Desarrollo empresarial

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	55	74,3	74,3	74,3
Alto	19	25,7	25,7	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestran los resultados descriptivos de Desarrollo empresarial.

Figura 2

Porcentajes de resultados descriptivos de Desarrollo empresarial



Nota. En la figura se muestran los resultados descriptivos de Desarrollo empresarial

Los resultados de la Tabla 4 revelan que el 74,3 % de los encuestados perciben el desarrollo empresarial en un nivel bajo, mientras que solo el 25,7 % lo consideran alto, lo cual refleja un panorama desfavorable en la consolidación y fortalecimiento de la empresa. Este hallazgo pone en evidencia que las estrategias de innovación, competitividad, crecimiento financiero y sostenibilidad no están alcanzando el grado de efectividad esperado, lo que limita la capacidad de expansión en el mercado. La marcada prevalencia del nivel bajo puede relacionarse con deficiencias en la implementación de políticas orientadas a la mejora continua y a la satisfacción de clientes y stakeholders. Asimismo, este resultado sugiere que la organización enfrenta restricciones para generar valor agregado y aprovechar oportunidades de inversión o alianzas estratégicas. En este sentido, la falta de un desarrollo empresarial sólido compromete la capacidad de responder a los cambios del entorno competitivo y a las exigencias de los consumidores. De igual forma, limita la posibilidad de alcanzar un posicionamiento sostenido en el sector. En conclusión, la evidencia obtenida indica que la empresa presenta debilidades estructurales que obstaculizan su crecimiento y competitividad, lo que subraya la necesidad de replantear estrategias administrativas que fortalezcan el desarrollo empresarial en su conjunto.

Tabla 6

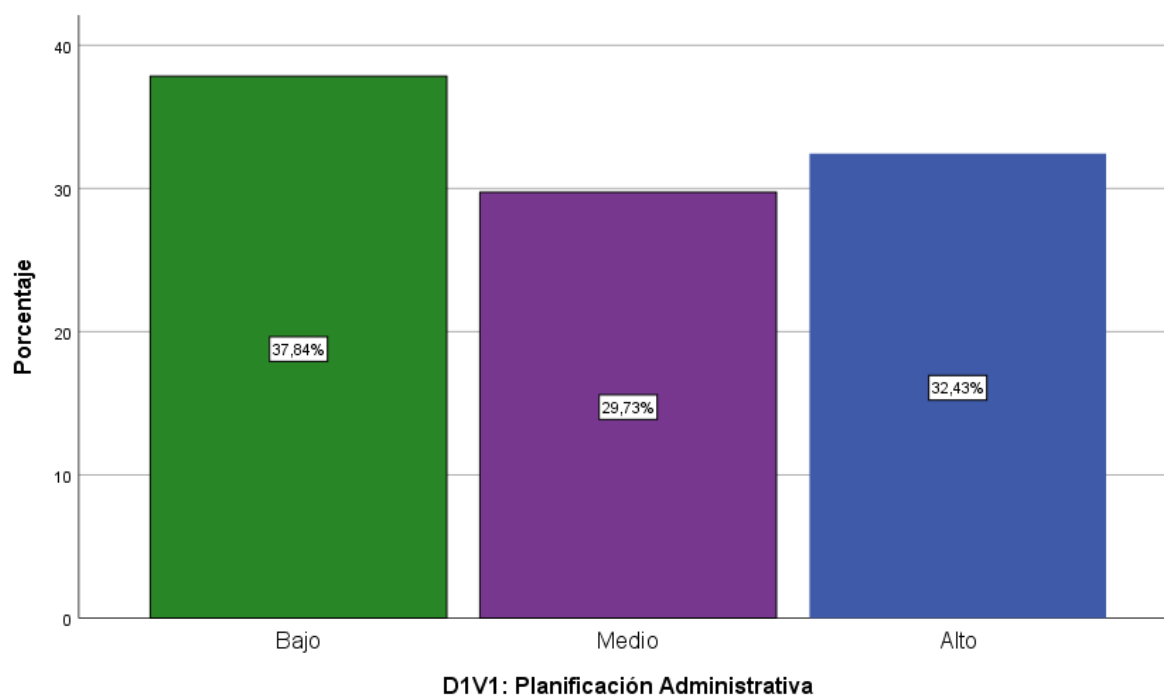
Resultados descriptivos de Planificación administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	28	37,8	37,8	37,8
Medio	22	29,7	29,7	67,6
Alto	24	32,4	32,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestran los resultados descriptivos de Planificación administrativa.

Figura 3

Porcentajes de resultados descriptivos de Planificación administrativa



Nota. En la figura se muestran los resultados descriptivos de Planificación administrativa.

En la Tabla 5 se observa que la planificación administrativa presenta una distribución más equilibrada: 37,8 % en nivel bajo, 29,7 % en nivel medio y 32,4 % en nivel alto, lo cual refleja una situación heterogénea en la práctica de esta dimensión. La cercanía entre los porcentajes medio y alto evidencia que existe un grupo significativo de encuestados que perciben avances, aunque todavía no se logra consolidar una práctica generalizada. La persistencia del 37,8 % en nivel bajo indica que aún hay debilidades en la formulación de planes estratégicos y operativos que orienten las acciones de la organización. Este hallazgo revela la coexistencia de esfuerzos puntuales de planificación junto con deficiencias estructurales que limitan la coherencia y la alineación de objetivos. Asimismo, la proporción de nivel medio muestra que algunas áreas realizan prácticas de planificación sin lograr consistencia ni continuidad en el tiempo. Esto puede generar brechas en el cumplimiento de metas y afectar la

previsión de recursos financieros, materiales y humanos. Por tanto, los datos sugieren que la planificación administrativa requiere un proceso de fortalecimiento para consolidar un estándar organizacional homogéneo. En síntesis, se advierte un escenario de transición en el que conviven prácticas eficientes con carencias importantes, situación que requiere ser atendida para garantizar un desarrollo más ordenado y sostenible de la empresa.

Tabla 7

Resultados descriptivos de Organización administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	23	31,1	31,1	31,1
Medio	33	44,6	44,6	75,7
Alto	18	24,3	24,3	100,0
Total	74	100,0	100,0	

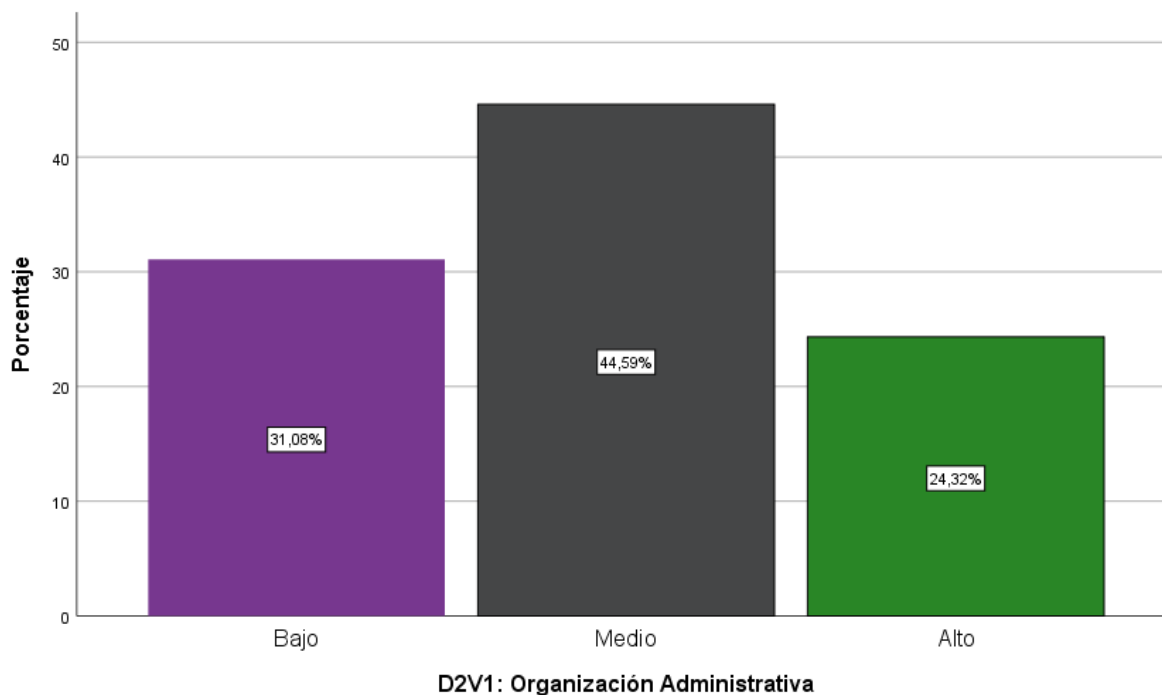
Nota. En la tabla se muestran los resultados descriptivos de Organización Administrativa.

La Tabla 6 muestra que el 44,6 % de los encuestados califican la organización administrativa en un nivel medio, seguido por un 31,1 % en nivel bajo y un 24,3 % en nivel alto, lo cual refleja una distribución inclinada hacia posiciones intermedias. La mayor presencia del nivel medio evidencia que existen prácticas de organización relativamente estructuradas, pero sin alcanzar la solidez necesaria para garantizar eficiencia. Esta situación puede deberse a que los procesos de división del trabajo, coordinación y establecimiento de jerarquías se aplican parcialmente, generando resultados irregulares. El 31,1 % que percibe un nivel bajo indica que aún hay deficiencias en la claridad de funciones y responsabilidades, lo que puede afectar el desempeño individual y colectivo. En contraste, el 24,3 % en nivel alto señala que sí existen áreas en las que la organización administrativa se ejecuta de manera adecuada, demostrando fortalezas puntuales. No obstante, la falta de homogeneidad en la percepción general sugiere que la empresa requiere mejorar la articulación de sus estructuras organizativas.

En síntesis, los resultados reflejan un escenario en el que conviven prácticas formales e informales, lo cual limita la consolidación de un sistema organizativo eficiente y alineado con los objetivos estratégicos de la institución.

Figura 4

Porcentajes de resultados descriptivos de Organización administrativa



Nota. En la figura se muestran los resultados descriptivos de Organización Administrativa.

Tabla 8

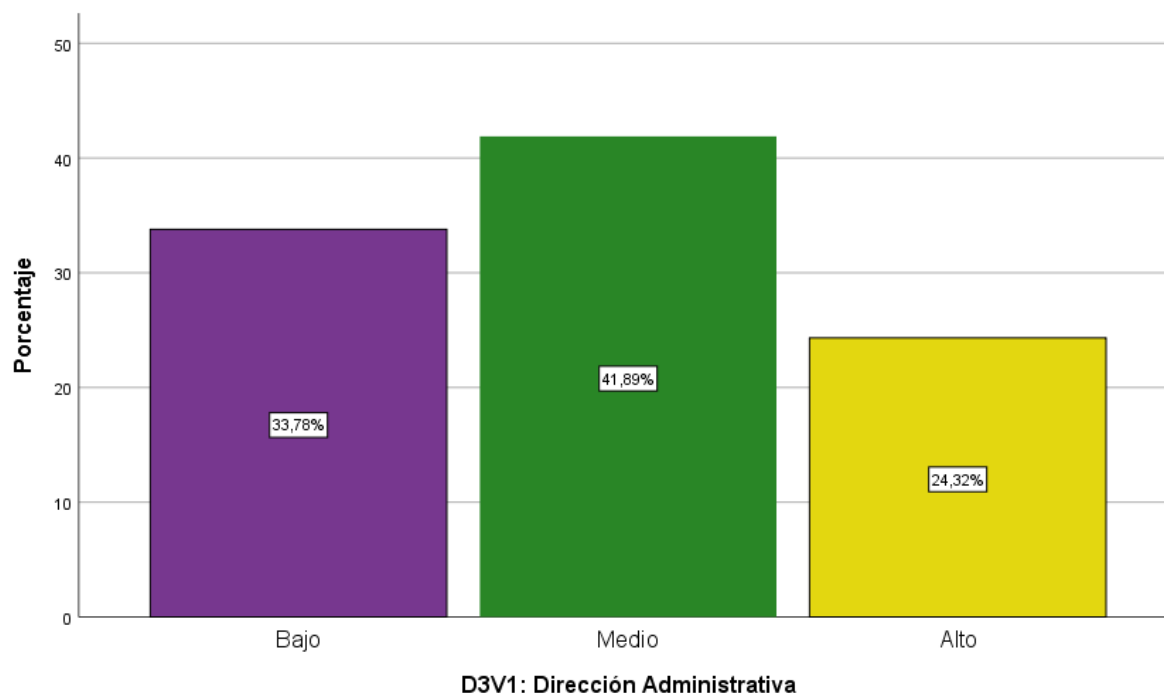
Resultados descriptivos de Dirección administrativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	25	33,8	33,8	33,8
Medio	31	41,9	41,9	75,7
Alto	18	24,3	24,3	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestran los resultados descriptivos de Dirección administrativa.

Figura 5

Porcentajes de resultados descriptivos de Dirección administrativa



Nota. En la figura se muestran los resultados descriptivos de Dirección administrativa.

De acuerdo con la Tabla 7, la dirección administrativa es percibida en un nivel medio por el 41,9 % de los encuestados, seguida por un 33,8 % en nivel bajo y un 24,3 % en nivel alto, lo cual revela que la mayoría reconoce una conducción intermedia en el manejo de esta dimensión. La prevalencia del nivel medio indica que, aunque se realizan esfuerzos de liderazgo y toma de decisiones, estos no logran impactar de manera uniforme en toda la organización. El 33,8 % que lo ubica en nivel bajo advierte limitaciones en la capacidad directiva para orientar al personal, motivarlo y generar cohesión hacia los objetivos. Este déficit puede estar relacionado con estilos de liderazgo poco participativos o con dificultades para comunicar eficazmente las metas institucionales. En contraste, el 24,3 % que percibe un nivel alto muestra que existen prácticas de dirección más sólidas en determinadas áreas,

evidenciando una aplicación diferenciada de las competencias gerenciales. La dispersión de las percepciones refleja un escenario de gestión donde coexisten buenas prácticas con deficiencias estructurales. En síntesis, se puede afirmar que la dirección administrativa no está consolidada como un pilar fuerte de la organización, situación que limita la eficacia de los procesos de gestión y la motivación de los colaboradores.

Tabla 9

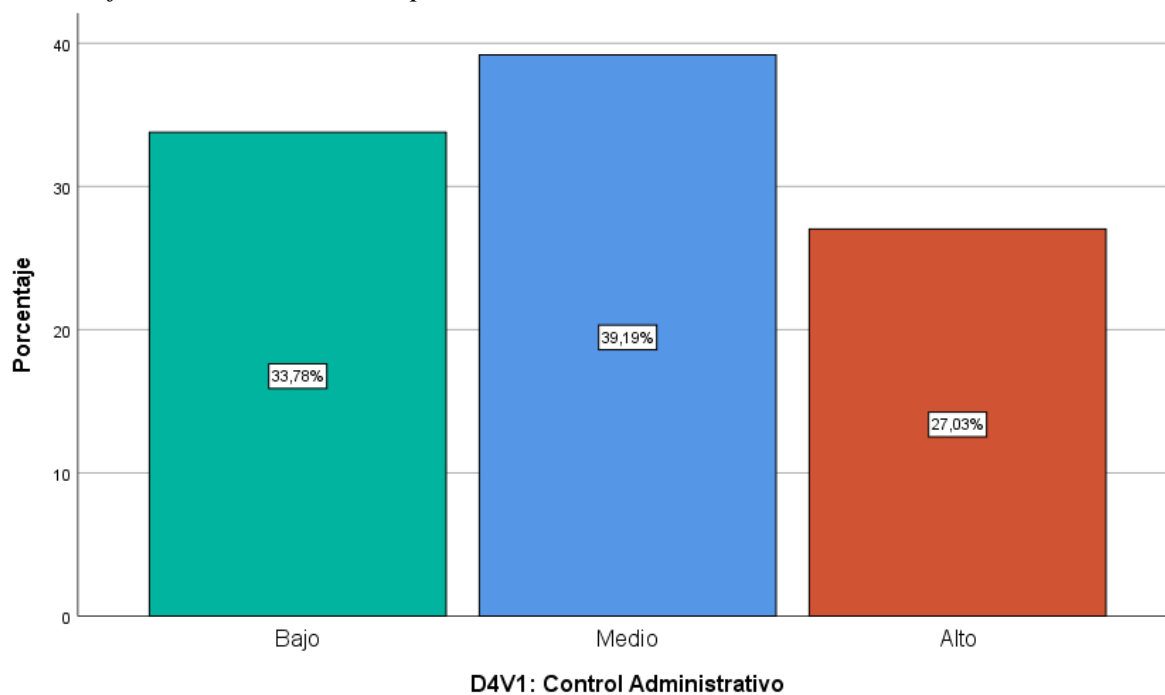
Resultados descriptivos de Control administrativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	25	33,8	33,8	33,8
Medio	29	39,2	39,2	73,0
Alto	20	27,0	27,0	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestran los resultados descriptivos de Control Administrativo.

Figura 6

Porcentajes de resultados descriptivos de Control Administrativo.



Nota. En la figura se muestran los resultados descriptivos de Control Administrativo.

La Tabla 8 evidencia que el control administrativo es percibido como medio en un 39,2 %, bajo en un 33,8 % y alto en un 27,0 %, lo que revela una distribución equilibrada pero con predominancia de percepciones intermedias. El hecho de que solo poco más de una cuarta parte lo ubique en nivel alto refleja que los mecanismos de supervisión, evaluación y retroalimentación no alcanzan un estándar óptimo. La elevada proporción de nivel bajo señala que aún existen deficiencias en la aplicación de procedimientos de control que garanticen el cumplimiento de metas y la eficiencia de los recursos. La percepción intermedia sugiere que, aunque se aplican prácticas de control, estas carecen de consistencia o de un seguimiento sistemático. Tal escenario puede generar riesgos en la gestión, como desviaciones no detectadas a tiempo o falta de medidas correctivas oportunas. Por otro lado, el 27,0 % en nivel alto demuestra que sí existen espacios con prácticas de control satisfactorias, lo cual refleja avances parciales. En conclusión, los resultados señalan la necesidad de reforzar los sistemas de control interno como parte de una gestión administrativa integral, asegurando que este proceso contribuya efectivamente a la eficiencia y sostenibilidad de la empresa.

Tabla 10

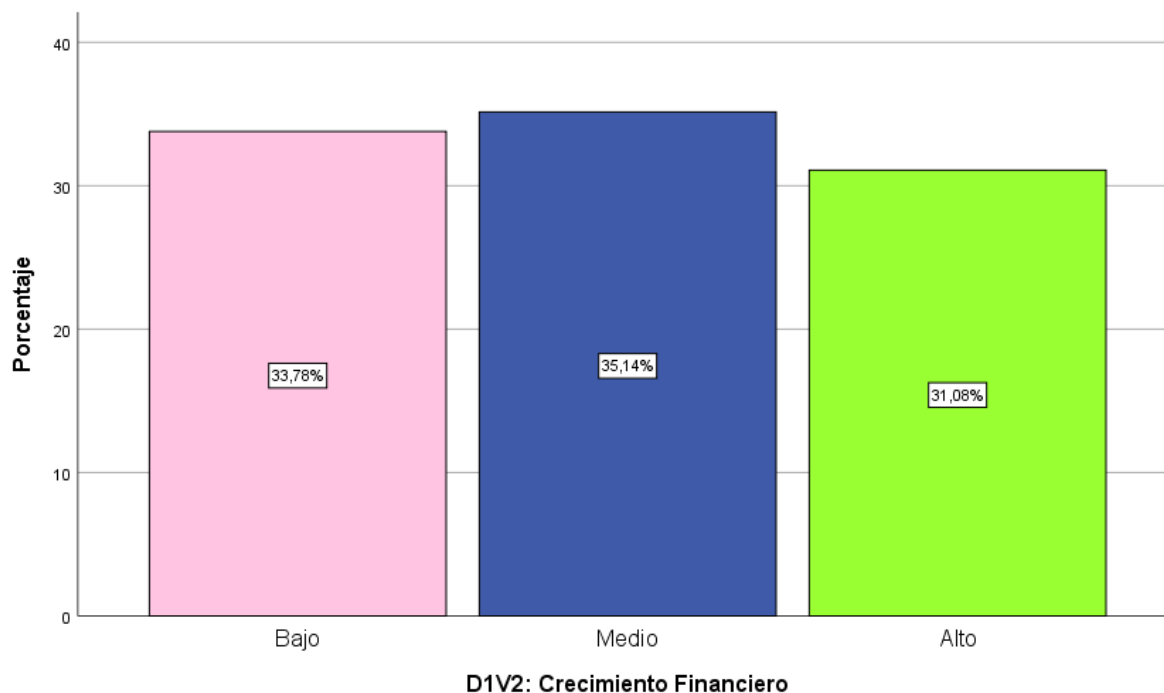
Resultados descriptivos de Crecimiento financiero

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	25	33,8	33,8	33,8
Medio	26	35,1	35,1	68,9
Alto	23	31,1	31,1	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestran los resultados descriptivos de Crecimiento financiero.

Figura 7

Porcentajes de resultados descriptivos de Crecimiento financiero



Nota. En la figura se muestran los resultados descriptivos de Crecimiento financiero.

Según la Tabla 9, el crecimiento financiero presenta una distribución relativamente equilibrada: 35,1 % en nivel medio, 33,8 % en nivel bajo y 31,1 % en nivel alto, lo que muestra percepciones diversas y sin predominio claro de una categoría. Esta situación evidencia que la empresa ha tenido avances en determinados aspectos financieros, aunque estos no son generalizados ni percibidos de manera uniforme por los encuestados. El 35,1 % que lo ubica en nivel medio refleja que existen prácticas de crecimiento parcial, probablemente ligadas a estrategias coyunturales o a nichos de mercado específicos. Sin embargo, el 33,8 % en nivel bajo alerta sobre limitaciones en la consolidación de resultados financieros sostenibles, lo que puede repercutir en la capacidad de inversión y expansión. La presencia de un 31,1 % en nivel

alto sugiere que algunos sectores de la empresa logran estabilidad y crecimiento, evidenciando un desarrollo diferenciado dentro de la organización. Esta heterogeneidad puede deberse a factores externos del mercado, a políticas financieras internas o a la gestión de recursos en áreas específicas. En síntesis, los datos reflejan un panorama mixto donde coexisten fortalezas y debilidades financieras, situación que demanda una planificación estratégica más homogénea y enfocada en consolidar un crecimiento sostenido.

Tabla 11

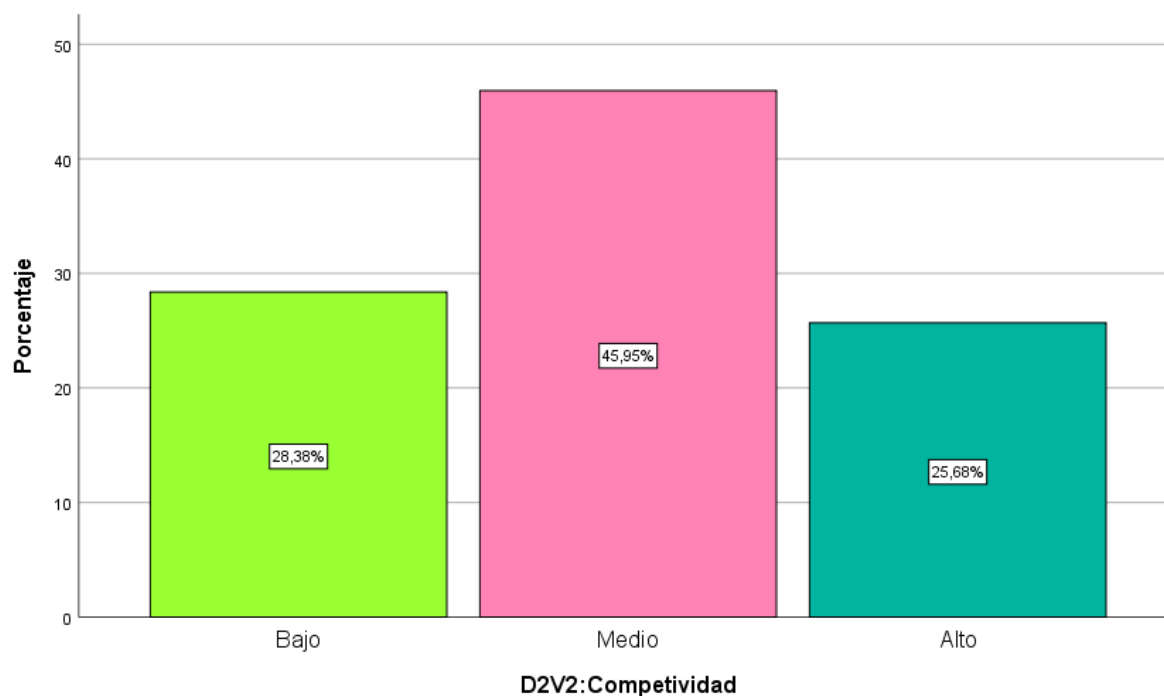
Resultados descriptivos de Competitividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	28,4	28,4	28,4
Medio	34	45,9	45,9	74,3
Alto	19	25,7	25,7	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestran los resultados descriptivos de Competitividad.

Figura 8

Porcentajes de resultados descriptivos de Competitividad



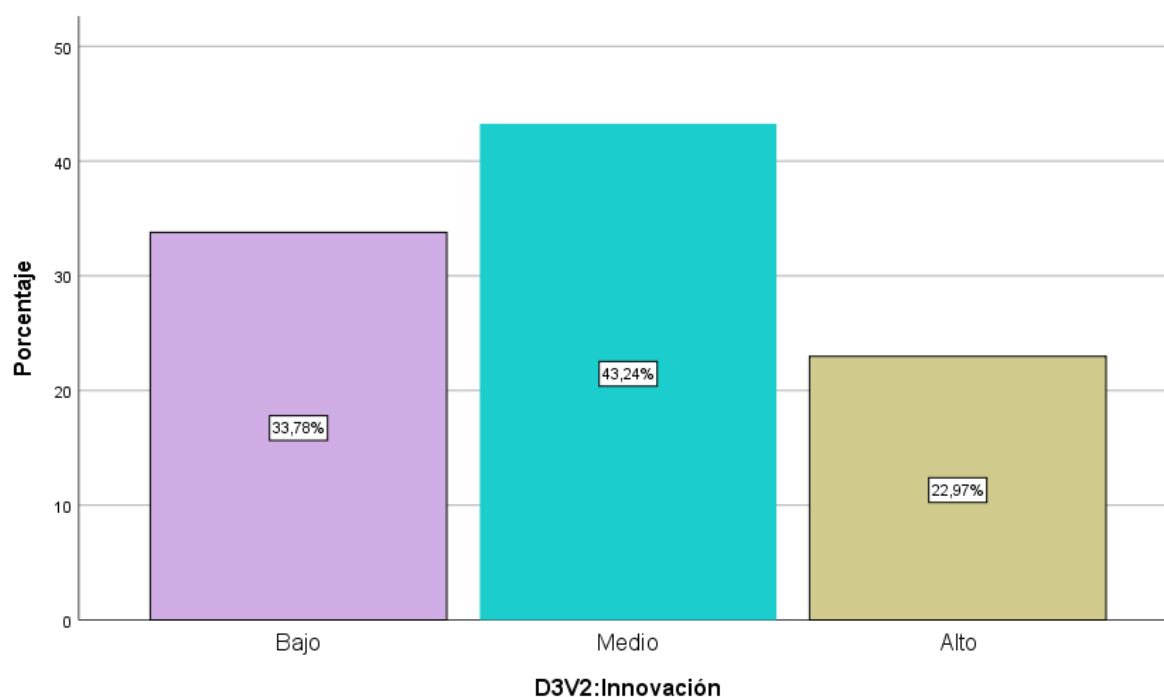
Nota. En la figura se muestran los resultados descriptivos de Competitividad.

La Tabla 10 refleja que el 45,9 % de los encuestados ubican la competitividad en un nivel medio, mientras que el 28,4 % la perciben como baja y un 25,7 % como alta. Este resultado muestra una ligera tendencia hacia una competitividad moderada, aunque aún insuficiente para consolidar una posición sólida en el mercado. El predominio del nivel medio revela que la empresa desarrolla algunas prácticas orientadas a generar ventaja competitiva, como innovación o calidad en productos y servicios, pero sin lograr diferenciarse plenamente. El 28,4 % en nivel bajo indica que una parte considerable percibe limitaciones en la capacidad de enfrentar a la competencia, probablemente debido a debilidades en la gestión estratégica o en la adaptación a cambios del entorno. En contraste, el 25,7 % en nivel alto demuestra que ciertos procesos sí están generando competitividad en áreas específicas, lo cual refleja un avance parcial. La dispersión de percepciones evidencia que la empresa aún no consolida un enfoque homogéneo de competitividad organizacional. En conclusión, los resultados sugieren la necesidad de fortalecer la innovación, la eficiencia productiva y la diferenciación como elementos clave para elevar el nivel competitivo y asegurar un posicionamiento más sólido en el mercado.

Tabla 12*Resultados descriptivos de Innovación*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	25	33,8	33,8	33,8
Medio	32	43,2	43,2	77,0
Alto	17	23,0	23,0	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestran los resultados descriptivos de Innovación.

Figura 9*Porcentajes de resultados descriptivos de Innovación*

Nota. En la figura se muestran los resultados descriptivos de Innovación.

De acuerdo con la Tabla 11, la innovación es percibida como media en un 43,2 %, baja en un 33,8 % y alta en un 23,0 %, lo que refleja que la mayoría identifica un desempeño

intermedio en esta dimensión. El predominio del nivel medio indica que existen esfuerzos en el desarrollo de productos, procesos o servicios innovadores, aunque estos no alcanzan un impacto significativo. La presencia de un 33,8 % en nivel bajo pone de manifiesto que aún persisten barreras en la aplicación de estrategias de innovación, posiblemente relacionadas con escasa inversión en investigación y desarrollo, limitaciones tecnológicas o resistencia al cambio. Por otro lado, el 23,0 % en nivel alto evidencia que hay áreas que sí logran introducir innovaciones con resultados visibles, lo cual constituye un punto positivo. Sin embargo, la dispersión en las percepciones refleja que los avances no son uniformes ni sostenidos. En síntesis, los resultados sugieren que la innovación se desarrolla de forma parcial e inconsistente, lo que limita la capacidad de la empresa para diferenciarse y adaptarse al dinamismo del entorno. Ello demanda el fortalecimiento de políticas internas y recursos orientados a consolidar una cultura innovadora más sólida y transversal en la organización.

Tabla 13

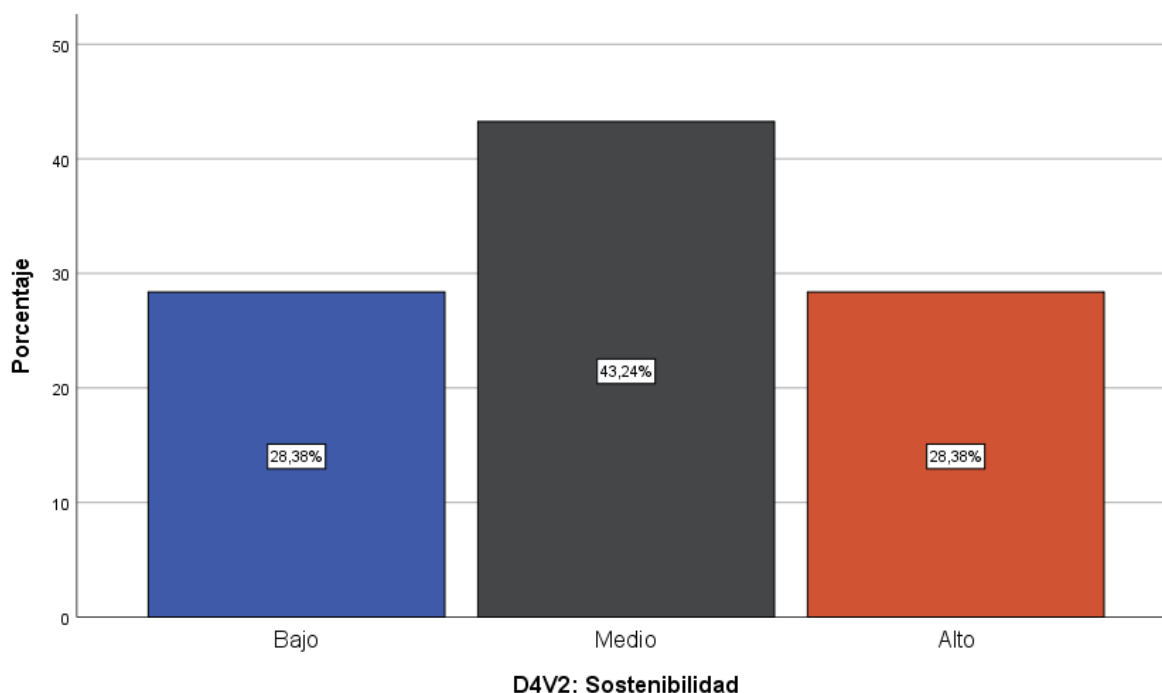
Resultados descriptivos de Sostenibilidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	21	28,4	28,4	28,4
Medio	32	43,2	43,2	71,6
Alto	21	28,4	28,4	100,0
Total	74	100,0	100,0	

Nota. En la tabla se muestran los resultados descriptivos de Sostenibilidad.

Figura 10

Porcentajes de resultados descriptivos de Sostenibilidad



Nota. En la figura se muestran los resultados descriptivos de Sostenibilidad.

La Tabla 12 muestra que la sostenibilidad es percibida en un nivel medio por el 43,2 % de los encuestados, mientras que tanto el nivel bajo como el nivel alto alcanzan un 28,4 %. Este resultado refleja una distribución equilibrada, con una ligera tendencia hacia posiciones intermedias. El predominio del nivel medio evidencia que existen esfuerzos orientados a la sostenibilidad, pero estos aún no se consolidan como prácticas organizacionales generalizadas. El 28,4 % en nivel bajo indica que una parte importante de los encuestados perciben debilidades en la integración de la sostenibilidad en los procesos estratégicos, lo que puede afectar la responsabilidad social y el impacto ambiental de la empresa. En contraste, el mismo porcentaje en nivel alto refleja que en determinados ámbitos sí se aplican políticas sostenibles con resultados favorables. Esta dispersión de percepciones sugiere que la organización enfrenta desafíos en la homogenización de sus políticas de sostenibilidad. En conclusión, los resultados señalan que la empresa requiere reforzar la institucionalización de estrategias sostenibles para

garantizar un desempeño responsable, fortalecer la relación con sus grupos de interés y consolidar su competitividad a largo plazo.

Tabla 14

Prueba de confiabilidad de Alpha de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,958	40

Nota. En la tabla se muestra la prueba de confiabilidad de Alpha de Cronbach.

La Tabla 13 presenta los resultados de la prueba de confiabilidad del instrumento, mostrando un coeficiente Alpha de Cronbach de 0,958 con 40 ítems, lo cual se considera un nivel de confiabilidad excelente. Este valor indica una alta consistencia interna, es decir, que los ítems utilizados para medir las variables de gestión administrativa y desarrollo empresarial están fuertemente relacionados entre sí y miden constructos homogéneos. Un alfa cercano a 1,0 refleja que el instrumento es estable y confiable para fines de investigación, reduciendo la posibilidad de errores aleatorios en las respuestas. Este resultado respalda la validez de los datos obtenidos, garantizando que las conclusiones derivadas del análisis tengan un alto grado de precisión. Además, la elevada confiabilidad sugiere que los encuestados comprendieron adecuadamente los ítems y respondieron de manera consistente en relación con las dimensiones evaluadas. En síntesis, el instrumento de medición empleado es estadísticamente sólido y adecuado para analizar la relación entre gestión administrativa y desarrollo empresarial en el contexto de la empresa estudiada.

Tabla 15

Prueba de normalidad de variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
Variable 1: Gestión administrativa	,457	74	,000	,555	74	,000
Variable 2: Desarrollo empresarial	,464	74	,000	,544	74	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. En la tabla se muestra la prueba de normalidad de variables.

En la Tabla 14 se presentan los resultados de la prueba de normalidad, tanto Kolmogorov-Smirnov como Shapiro-Wilk, donde los valores de significancia para las variables gestión administrativa y desarrollo empresarial son de 0,000, menores al nivel crítico de 0,05. Este resultado indica que ambas variables no siguen una distribución normal, lo que obliga a utilizar pruebas estadísticas no paramétricas en el análisis inferencial. En este caso, la elección del coeficiente de correlación de Spearman resulta adecuada, dado que este estadístico no requiere el supuesto de normalidad para establecer relaciones entre variables. Asimismo, la ausencia de normalidad puede estar asociada a la naturaleza ordinal de los datos y al tamaño de la muestra. Este hallazgo valida el uso de procedimientos robustos que aseguren resultados confiables, pese a la distribución asimétrica de las variables. En conclusión, el análisis evidencia que la gestión administrativa y el desarrollo empresarial no presentan una tendencia normal, confirmando la pertinencia metodológica de aplicar técnicas no paramétricas para contrastar las hipótesis planteadas.

4.2 Contraste de hipótesis

Hipótesis general

H0: La gestión administrativa no tiene una influencia significativa en el desarrollo empresarial de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.

H1: La gestión administrativa tiene una influencia significativa en el desarrollo empresarial de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.

Tabla 16

Correlación de Spearman entre la Gestión administrativa y el Desarrollo empresarial

			Variable 1: Gestión administrativa	Variable 2: Desarrollo empresari al
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,687**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	Variable 2: Desarrollo empresarial	Coefficiente de correlación	,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Nota. En la tabla se muestra la correlación de Spearman entre la Gestión administrativa y el Desarrollo empresarial

La Tabla 15 muestra una correlación de Spearman de 0,687 entre gestión administrativa y desarrollo empresarial, significativa al nivel 0,01, lo que evidencia una relación positiva y fuerte. Esto significa que a medida que mejora la gestión administrativa, también se incrementa el nivel de desarrollo empresarial dentro de la organización. Este hallazgo confirma que la planificación, organización, dirección y control son pilares fundamentales para potenciar la innovación, competitividad, sostenibilidad y crecimiento financiero. La significancia bilateral de 0,000 respalda que la relación observada no se debe al azar, sino que es estadísticamente sólida. En términos prácticos, esto implica que una gestión administrativa eficiente constituye un factor determinante para el fortalecimiento del desarrollo empresarial. Asimismo, el resultado valida la hipótesis general de la investigación, mostrando que la empresa necesita

mejorar sus procesos administrativos como estrategia clave para alcanzar mayores niveles de consolidación y crecimiento en el mercado. En síntesis, la correlación identificada refleja que la gestión administrativa no solo influye, sino que es condición indispensable para el desarrollo empresarial sostenible en el contexto analizado.

Hipótesis 1:

H0: La gestión administrativa no influye significativamente en el crecimiento financiero de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.

H1: La gestión administrativa influye significativamente en el crecimiento financiero de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.

Tabla 17

Correlación de Spearman entre la Gestión administrativa y Crecimiento financiero

			Variable 1: Gestión administrativa	DIV2: Crecimiento Financiero
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,660**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	DIV2: Crecimiento Financiero	Coefficiente de correlación	,660**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Nota. En la tabla se muestra la correlación de Spearman entre la Gestión administrativa y el Crecimiento financiero.

En la Tabla 16 se observa una correlación de Spearman de 0,660 entre gestión administrativa y crecimiento financiero, significativa al nivel 0,01, lo que refleja una relación positiva considerable. Este resultado indica que una mejor gestión administrativa se asocia con mayores posibilidades de incremento en la rentabilidad, liquidez y capacidad de inversión de la empresa. La significancia de 0,000 confirma la validez estadística de esta relación, mostrando que el efecto no es producto del azar. En términos organizacionales, la gestión administrativa contribuye a optimizar el uso de los recursos financieros, mejorar la eficiencia operativa y generar valor económico. Asimismo, esta correlación respalda la hipótesis específica planteada, donde se reconoce que la administración adecuada de procesos es un factor clave en el desempeño financiero. En conclusión, los datos obtenidos evidencian que la gestión administrativa tiene un impacto directo y positivo en el crecimiento financiero, consolidando su papel como elemento estratégico en la sostenibilidad y expansión empresarial.

Hipótesis 2:

H0: La gestión administrativa no influye significativamente en la competitividad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.

H1: La gestión administrativa influye significativamente en la competitividad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.

Tabla 18

Correlación de Spearman entre la Gestión administrativa y Competitividad

			Variable 1: Gestión administrativa	D2V2: Competiv idad
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74

D2V2: Competividad	Coefficiente de correlación	,559**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	74	74

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

Nota. En la tabla se muestra la correlación de Spearman entre la Gestión administrativa y Competividad.

La Tabla 17 reporta una correlación de Spearman de 0,559 entre gestión administrativa y competitividad, significativa al nivel 0,01, lo que evidencia una relación positiva moderada. Este hallazgo indica que la mejora en los procesos administrativos contribuye al fortalecimiento de la capacidad de la empresa para competir en el mercado, aunque el impacto no es tan fuerte como en otras dimensiones. La significancia de 0,000 respalda la robustez estadística del resultado, validando la hipótesis que plantea una influencia de la gestión sobre la competitividad. En términos prácticos, se interpreta que la eficiencia administrativa incide en factores como productividad, diferenciación e innovación, pero requiere de un complemento con otras estrategias organizacionales. El nivel moderado de correlación sugiere que la competitividad depende también de variables externas, como condiciones del mercado o políticas gubernamentales. En conclusión, la evidencia muestra que la gestión administrativa influye en la competitividad, aunque su efecto se potencia cuando se articula con políticas de innovación y estrategias de mercado.

Hipótesis 3:

H0: La gestión administrativa no influye significativamente en la innovación de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.

H1: La gestión administrativa influye significativamente en la innovación de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.

Tabla 19

Correlación de Spearman entre la Gestión administrativa e Innovación

			Variable 1: Gestión administrativa	D3V2: Innovación
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,647**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	D3V2: Innovación	Coefficiente de correlación	,647**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Nota. En la tabla se muestra la correlación de Spearman entre la Gestión administrativa e Innovación.

Según la Tabla 18, la correlación de Spearman entre gestión administrativa e innovación alcanza un valor de 0,647, con un nivel de significancia de 0,000, lo que confirma una relación positiva y estadísticamente significativa. Este resultado indica que, en la medida en que se optimizan los procesos administrativos, se generan mejores condiciones para impulsar la creatividad organizacional y la implementación de nuevas ideas, productos y servicios. La fuerza de la correlación revela que la gestión administrativa cumple un rol facilitador, pues proporciona estructura, dirección y recursos que potencian la innovación. La evidencia respalda la hipótesis específica, demostrando que la capacidad innovadora no surge de manera aislada, sino que depende de un soporte organizacional eficiente. Asimismo, este hallazgo muestra que el liderazgo, la planificación y la asignación adecuada de recursos son determinantes para consolidar una cultura de innovación. La empresa, al fortalecer su gestión administrativa, incrementa la probabilidad de introducir mejoras tecnológicas y metodológicas que favorecen su competitividad. En conclusión, los datos confirman que la innovación

empresarial se encuentra estrechamente vinculada con la calidad de la gestión administrativa, constituyendo ambas dimensiones un binomio estratégico para el crecimiento sostenido.

Hipótesis 4:

H0: La gestión administrativa no influye significativamente en la sostenibilidad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.

H1: La gestión administrativa influye significativamente en la sostenibilidad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024.

Tabla 20

Correlación de Spearman entre la Gestión administrativa y Sostenibilidad

			Variable 1: Gestión administrativa	D4V2: Sostenibilidad
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,525**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	74	74
	D4V2: Sostenibilidad	Coeficiente de correlación	,525**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	74	74

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

Nota. En la tabla se muestra la correlación de Spearman entre la Gestión administrativa y Sostenibilidad.

La Tabla 19 presenta una correlación de Spearman de 0,525 entre gestión administrativa y sostenibilidad, con un nivel de significancia de 0,000, lo que evidencia una relación positiva moderada. Este resultado sugiere que, aunque la gestión administrativa influye en la

consolidación de prácticas sostenibles, su impacto no es tan elevado como en otras dimensiones como innovación o crecimiento financiero. La correlación moderada refleja que la sostenibilidad depende de la eficiencia administrativa, pero también de factores externos, como regulaciones gubernamentales, exigencias del mercado y responsabilidad social corporativa. El hallazgo respalda la hipótesis específica y demuestra que una gestión sólida facilita la adopción de estrategias sostenibles, al asegurar recursos, establecer controles y promover políticas alineadas con el desarrollo responsable. No obstante, la magnitud de la relación indica que la sostenibilidad requiere un esfuerzo adicional, más allá de la gestión administrativa, involucrando compromisos de largo plazo y cambios culturales. En síntesis, los resultados sugieren que la gestión administrativa es un factor importante para promover la sostenibilidad empresarial, pero no suficiente por sí sola, por lo que debe complementarse con acciones estratégicas orientadas a la responsabilidad social y al cuidado del entorno.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Discusión del Objetivo 1: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el crecimiento financiero de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024

Los resultados obtenidos mostraron una correlación positiva alta ($\rho = 0.660$) entre la gestión administrativa y el crecimiento financiero, lo cual pone de manifiesto que una buena administración incide directamente en la rentabilidad y estabilidad financiera de la empresa. Este resultado se alinea con las afirmaciones de Galarraga y Basantes (2024), quienes demostraron que la gestión administrativa tiene un efecto determinante en el crecimiento empresarial, ya que ayuda a optimizar la gestión de recursos financieros y mejorar la capacidad de respuesta a las exigencias del mercado. Asimismo, Contreras-De La Cruz et al. (2023) afirman que una buena gestión genera un ambiente organizacional propicio para la productividad y el desarrollo financiero, dado que estimula la generación de procesos planificados y coordinados. En el ámbito de Cementos Yura, los resultados de las mediciones corroboran que los mecanismos administrativos adecuados ayudan a lograr tener un flujo financiero más estable y una toma de decisiones más racional a la hora de gestionar inversiones y costos.

Desde la perspectiva teórica, Koontz et al. (2012) establecen que la gestión administrativa es un proceso cíclico que, al aplicar la planificación, organización, dirección y control, permite que la administración se mantenga en una línea de buena disposición para garantizar la eficiencia de los recursos financieros de la institución. Este alcance se encuentra reflejado en Cementos Yura en donde podemos observar cómo las estrategias administrativas han garantizado el cumplimiento de los objetivos de las instituciones con una reducción de desperdicios y una maximización de la rentabilidad adecuada, y para Luciano et al. (2023), dicha buena administración de los recursos financieros está íntimamente relacionada con el desarrollo empresarial sostenible, ya que le permite tener un crecimiento estructurado a largo

plazo. La relación química que se ha encontrado entre la gestión administrativa y el crecimiento financiero en Cementos Yura confirma que el éxito económico depende de la gestión interna.

De igual manera, Candia y Guanilo (2022) enfatizan que una gestión administrativa orientada a resultados tiende a promover la sostenibilidad financiera y la toma de decisiones estratégicas. Complementariamente, Dávila (2021) argumenta que una organización adquiere una mayor solidez de su estabilidad económica cuando añade a su sistema de gestión administrativo políticas de planificación adecuadas y coherentes con su estructura organizativa. En esta línea se confirma que la eficiencia administrativa de Cementos Yura logra favorecer el crecimiento financiero, y permitir así la competitividad dentro del sector cementero nacional. En consecuencia, la gestión administrativa no solo sirve al funcionamiento operativo de la empresa, sino que se convierte en el motor principal de la rentabilidad y del desarrollo económico sostenido.

Discusión del Objetivo 2: Determinar la influencia de la gestión administrativa en la competitividad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024

Los resultados del estudio demuestran una correlación positiva moderada ($\rho = 0.559$) entre la gestión administrativa y la competitividad empresarial, donde sustenta que, a mayor eficiencia, mayor es la capacidad de la empresa de mantener su posición en el mercado. El resultado converge con lo que afirma Galarraga y Basantes (2024), en el sentido de que "una gestión administrativa eficaz servirá para aumentar la competitividad empresarial por un mejor manejo de la estructura interna y mejorar en la toma de decisiones estratégicas". En el mismo sentido, Contreras-De La Cruz et al. (2023), manifiestan que las organizaciones que fundamentan sus procesos administrativos son más competitivas, en tanto que tienen un mejor flujo de la información hacia la búsqueda de resultados. Para Cementos Yura, los datos comprueban que la implementación de las estrategias administrativas ha potenciado su capacidad de respuesta ante la competencia y, además, que ha logrado el liderazgo del mercado.

Desde un enfoque teórico, Koontz et al. (2012) afirman que la competitividad depende del nivel de eficiencia en la forma de establecer los procesos administrativos, ya que estos son los que también evidencian la productividad y la institucionalidad de la organización. Precisamente por eso, Luciano et al. (2023) hacen hincapié en que la competitividad empresarial se establece de una forma más sólida cuando la organización establece una gestión basada en la innovación y la mejora continua, lo que le permite adaptarse al entorno cambiante y mantener ventajas sostenibles. Entonces, en Cementos Yura esta relación establece los procesos administrativos respecto a la estandarización, en función de evaluación de desempeño y en función de la calidad, todos los cuales se aunaban para consolidar su posicionamiento competitivo en el ámbito empresarial nacional.

Finalmente, se relacionan los resultados de investigación con las aportaciones de Candia y Guanilo (2022), quienes expresan que la gestión administrativa forma parte de la competitividad, ya que esta facilita la eficiencia de la organización en la consecución de objetivos empresariales. A su vez, Dávila (2021) destaca que en la medida en que la gestión aumenta la cultura organizacional participativa y orientada a la excelencia, la competitividad empresarial se incrementa. Por lo tanto, el presente estudio corrobora que en Cementos Yura la gestión administrativa es una importante herramienta que ayuda a que la organización adquiera competitividad, dado que es capaz de alcanzar estándares de calidad y procedimiento que la ayudan a consolidar su liderazgo en la industria cementera peruana.

Discusión del Objetivo 3: Determinar la influencia de la gestión administrativa en la innovación de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024

Los resultados reflejaron una correlación positiva moderada ($\rho = 0.647$) entre la gestión administrativa y la innovación empresarial, lo que demuestra que la eficiencia administrativa contribuye significativamente al desarrollo de nuevas estrategias, productos y

procesos dentro de la organización. Este hallazgo coincide con lo expuesto por Luciano et al. (2023), quienes afirman que la gestión administrativa orientada a la innovación promueve la creatividad, el aprendizaje organizacional y la adaptación al cambio. De igual forma, Galarraga y Basantes (2024) sostienen que el desarrollo empresarial se fortalece cuando la administración fomenta entornos participativos y dinámicos que impulsan la generación de ideas innovadoras. En el caso de Cementos Yura, los resultados confirman que las prácticas administrativas basadas en la planificación, dirección y control estimulan la capacidad innovadora en los procesos productivos y tecnológicos.

Desde la vertiente teórica Koontz et al. (2012) postulan que la administración cumple una función estratégica para la innovación puesto que hace posible el que se integren los recursos organizacionales y se dirijan los esfuerzos hacia la mejora continua. A esto se suma lo que dice Dávila (2021), quien sostiene que la innovación es producto no sólo del conocimiento técnico sino de una administración que propicie la flexibilidad, la decisión a tiempo y, además, la delegación de tareas. Los resultados dejados en Cementos Yura llegan a coincidir con dichas afirmaciones en el sentido de que las decisiones administrativas adecuadas permiten implementar nuevas tecnologías, optimizar la gestión de procesos internos y consolidar la cultura organizacional innovadora.

Asimismo, Candia y Guanilo (2022) enfatizan que la gestión administrativa efectiva es una herramienta fundamental para fomentar la innovación, ya que garantiza la asignación eficiente de recursos y la coordinación interdepartamental. De igual manera, Contreras-De La Cruz et al. (2023) destacan que las empresas que promueven estructuras administrativas flexibles logran adaptarse mejor a los cambios del entorno y sostener su crecimiento mediante la innovación. En este sentido, los resultados obtenidos en Cementos Yura demuestran que la gestión administrativa, al favorecer la comunicación interna, la planificación estratégica y la

toma de decisiones basada en datos, constituye un eje central en el impulso de la innovación empresarial.

Discusión del Objetivo 4: Determinar la influencia de la gestión administrativa en la sostenibilidad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024

Los resultados revelaron una correlación positiva moderada ($\rho = 0.525$) entre la gestión administrativa y la sostenibilidad empresarial, lo que demuestra que una administración eficiente influye directamente en la continuidad operativa, el uso responsable de los recursos y el equilibrio entre los objetivos económicos, sociales y ambientales de la empresa. Este hallazgo concuerda con lo planteado por Galarraga y Basantes (2024), quienes sostienen que la gestión administrativa contribuye al desarrollo sostenible cuando orienta sus procesos hacia la optimización de los recursos y la eficiencia organizacional. De igual manera, Luciano et al. (2023) argumentan que una gestión moderna y participativa consolida la sostenibilidad institucional al promover la responsabilidad social y la innovación permanente. En el caso de Cementos Yura, los resultados confirman que una adecuada planificación y control administrativo favorecen la sostenibilidad económica y productiva a largo plazo.

Desde una perspectiva teórica, Koontz et al. (2012) destacan que la gestión administrativa eficiente permite mantener la estabilidad de la organización mediante la coordinación sistemática de los recursos y la evaluación constante del desempeño. Esta idea se complementa con la de Dávila (2021), quien afirma que la sostenibilidad empresarial se alcanza cuando las decisiones administrativas consideran no solo los resultados financieros, sino también el bienestar de los colaboradores y el impacto social de las operaciones. En ese sentido, Cementos Yura evidencia que su sostenibilidad depende en gran medida de la gestión que realiza sobre sus procesos internos, la gestión ambiental y la relación con sus grupos de interés.

Por último, los planteamientos de Candia y Guanilo (2022) respaldan que una gestión administrativa sólida impulsa la sostenibilidad al incorporar la mejora continua y la planificación estratégica como pilares del desarrollo institucional. Asimismo, Contreras-De La Cruz et al. (2023) señalan que las organizaciones con estructuras administrativas flexibles logran adaptarse a los cambios del entorno y mantener su sostenibilidad frente a contextos económicos adversos. En consecuencia, los resultados del presente estudio permiten afirmar que la gestión administrativa en Cementos Yura S.A. cumple un rol clave en la sostenibilidad, al equilibrar la eficiencia operativa con la responsabilidad social y el compromiso ambiental, garantizando la permanencia y competitividad de la empresa en el tiempo.

VI. CONCLUSIONES

❖ Con respecto al planteamiento del Objetivo General, se obtuvo evidencia de una positiva correlación de grado fuerte (Rho de Spearman = 0.687) para la variable Gestión administrativa con desarrollo empresarial en Cementos Yura S.A. Por ende, se induce que una gestión administrativa eficiente tiene asociación directa con el fortalecimiento del desarrollo empresarial de la institución en estudio.

❖ De acuerdo al planteamiento del O.E.1, se obtuvo evidencia de una positiva correlación de grado considerable (Rho de Spearman = 0.660) para la variable Gestión administrativa con crecimiento financiero en Cementos Yura S.A. Por lo expuesto, se induce que una adecuada gestión administrativa tiene asociación directa con el crecimiento financiero de la institución en estudio.

❖ Para el planteamiento del O.E.2, se obtuvo evidencia de una positiva correlación de grado moderado (Rho de Spearman = 0.559) para la variable Gestión administrativa con competitividad en Cementos Yura S.A. De acuerdo a esto, se induce que una gestión administrativa eficiente tiene asociación directa con la competitividad de la institución en estudio.

❖ Para el planteamiento del O.E.3, se obtuvo evidencia de una positiva correlación de grado considerable (Rho de Spearman = 0.647) para la variable Gestión administrativa con innovación en Cementos Yura S.A. De acuerdo a esto, se induce que una gestión administrativa eficiente tiene asociación directa con la innovación en la institución en estudio.

❖ Respecto al planteamiento del O.E.4, se obtuvo evidencia de una positiva correlación de grado moderado (Rho de Spearman = 0.525) para la variable Gestión administrativa con sostenibilidad en Cementos Yura S.A. De acuerdo a esto, se induce que una gestión

administrativa eficiente tiene asociación directa con la sostenibilidad de la institución en estudio.

VII.RECOMENDACIONES

❖ Considerar de suma importancia el fortalecimiento de la gestión administrativa como herramienta estratégica para potenciar el desarrollo empresarial de Cementos Yura S.A., dado que se ha comprobado la asociación directa entre ambas variables.

❖ Implementar un sistema de planificación presupuestal y control interno más riguroso que optimice el uso de los recursos financieros, con el fin de mejorar la liquidez, la rentabilidad y la capacidad de inversión de la empresa.

❖ Diseñar e implementar políticas que fortalezcan la competitividad empresarial, integrando la gestión administrativa con estrategias de innovación, diversificación de productos y adaptación a las condiciones cambiantes del mercado cementero.

❖ Consolidar políticas administrativas que prioricen la inversión en investigación, desarrollo e innovación tecnológica, fomentando la capacitación continua y el liderazgo participativo que estimule la creatividad de los colaboradores.

❖ Institucionalizar programas y normas de sostenibilidad ambiental, tales como la certificación ISO 14001, así como iniciativas de responsabilidad social empresarial que fortalezcan la relación con las comunidades y legitimen la operación de la compañía.

❖ Establecer un sistema de evaluación periódica que integre indicadores financieros, de competitividad, innovación y sostenibilidad, a fin de medir objetivamente los avances del desarrollo empresarial derivados de la gestión administrativa.

VIII. REFERENCIAS

- Abascal, E. y Esteban, I. (2005). Análisis de encuestas. Esic Editorial.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=qFcZOOiwRSgC&oi=fnd&pg=PA9&dq=encuestas+&ots=eDZzMfVcTg&sig=uTbYY5ay-YHCbk_xRwYVbwoYyt0
- Aguilar, L., Palma, C., Jiménez, M., Miranda, D., Rivas, E. y Macías, S. (2023). La gestión del talento humano y su relación con la competitividad organizacional. *South Florida Journal of Development*, 4(6), 2530-2542. <https://doi.org/10.46932/sfjdv4n6-025>
- Aguinis, H., Villamor, I., Lazzarini, S., Vassolo, R., Amorós, J., & Allen, D. (2020). Conducting management research in Latin America: Why and what's in it for you? *Journal of Management*, 46(5), 615–636. <https://doi.org/10.1177/0149206320901581>
- Ahumada, N., Posada, R., Rascón, O., Zesati, R., Esparza, G., Mata, O., Martínez, A. (2022). Capacitación y desarrollo de habilidades de los directores de las MYPES de Latinoamérica. Tomo II. <https://doi.org/10.46990/iuatro.2022.11.8.0>
- Alipio, R., Chahuaylla, J., Juárez, H. y Camacho, H. (2023). Gestión empresarial en el desarrollo de las MYPES en zonas mineras del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 1174-1189. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.16>
- Álvarez, M. y Torres, M. (2018). Recursos y capacidades: factores que mejoran la capacidad de absorción. *I+D Revista de Investigaciones*, 12(2), 47-53.
<https://doi.org/10.33304/revinv.v12n2-2018005>
- Amaro, M. (2015). Ética social, profesional, profesoral y de la ciencia. *MediSur*, 13(6), 714-721.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000600003&script=sci_arttext

- Antolínez, S. y Acero, D. (2023). Lineamientos organizacionales para las comunidades de práctica o de aprendizaje en pro de la colaboración. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 7(15), 60-73. <https://doi.org/10.53877/rc.7.15.2023070107>
- Aón, L., Singh, D. y Arregui, C. (2023). Repliegue del estado y avance de los sectores privados del transporte en la ciudad de la Plata, desde su fundación hasta hoy (1882-2021). *Estudios Del Hábitat*, 20(2), e113. <https://doi.org/10.24215/24226483e113>
- Araujo, G., Meneses, B. y Zarate, G. (2023). Corporate social responsibility and competitiveness in supermarkets in North Lima 2018-2021. *Salud Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, 2, 393. <https://doi.org/10.56294/sctconf2023393>
- Arbañil, C. (2023). Transformación digital como estrategia de mejora en las organizaciones. *Horizonte Empresarial*, 10(1), 157-169. <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2481>
- Armijo, F. y Blacio, J. (2024). Transformación digital y sostenibilidad: un nuevo paradigma en la administración de empresas. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(E3), 365-391. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/ne3/323>
- Ascón, J., Kajatt, J., Chiroque, D. y Hidalgo, D. (2022). Economía digital y su incidencia en el desarrollo empresarial del Perú. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(14), 117. <https://doi.org/10.35381/r.k.v7i14.2065>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Recuperado de https://josephmahoney.web.illinois.edu/BA545_Fall%202022/Barney%20%281991%29.pdf
- Barrios-Hernández, K., Olivero-Vega, E. y Figueroa-Saumet, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas.

Información Tecnológica, 31(2), 55-62. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000200055>

Basco, R. (2003). Un modelo para el estudio de la generación y sostenimiento de la ventaja competitiva en las empresas familiares a partir de las interacciones de los participantes y las prácticas de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, (261), 101-130. <https://doi.org/10.51302/rtss.2003.8673>

Bedoya, M., Chamorro, J., Santander, E. y Villamarín, E. (2023). El camino hacia la prosperidad económica: acceso al financiamiento y política empresarial en La Concordia. *Código Científico Revista de Investigación*, 4(2), 252-263. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n2/241>

Benito-Osorio, D., Jiménez, A., Dávila, C. y Vaquero, M. (2019). La diversidad de género en los consejos de administración y el rendimiento empresarial: perspectivas actuales y futuras. *Management International*, 23(2), 12-22. <https://doi.org/10.7202/1060027ar>

Calderón, J. (2023). *El proceso administrativo y la toma de decisiones en hoteles de categoría tres estrellas. Gestionar Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(4), 52–70. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.04.004>

Candia, R. y Guanilo, S. (2022). El control interno y la gestión administrativa, en un municipio de la Región Tacna. *Revista Veritas et Scientia - UPT*, 11(2), 231. <https://doi.org/10.47796/ves.v11i2.680>

Carrasco, E. (2007). Compendio de definiciones del concepto «innovación» realizadas por autores relevantes: Diseño híbrido actualizado del concepto. *Dirección y Organización*, (34), 91–98. <https://doi.org/10.37610/dyo.v0i34.20>

- Castro, J. (2010). Factores de contingencia que influyen en el diseño de la estructura organizacional. *Journal of Business*, 2(2). <https://doi.org/10.21678/jb.2010.35>
- Chahuara, L. (2024). Administración de personal como clave para la mejora de la gestión empresarial en las municipalidades peruanas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 11456-11485. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14537
- Chamorro, E. (2019). *Crecimiento empresarial. Desarrollo Gerencial*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.17081/dege.11.2.3754>
- Contreras-De la Cruz, C., Gaspar, J., Huarcaya, R. y Picoy, J. (2023). *Optimización del proceso presupuestario: Estrategias y gestión administrativa para resultados efectivos* (1.ª ed.). Editorial Grupo AEA. <https://doi.org/10.55813/egaea.l.2022.57>
- Cotrado, X. (2023). *Gestión institucional y el desarrollo organizacional en la Institución Educativa Carlos A. Velásquez, Ilo – 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio Institucional UJCM. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2292/Xiomara-Lissbeth_tesis_titulo_2023.pdf
- Cuenca-Fontbona, J., Matilla, K. y Compte-Pujol, M. (2020). Transformación digital de los departamentos de relaciones públicas y comunicación de una muestra de empresas españolas. *Revista de Comunicación*, 19(1), 75-92. <https://doi.org/10.26441/rc19.1-2020-a5>
- Culque, B., Cruz, B. y Oblitas, M. (2021). La gestión administrativa y la recaudación del impuesto predial de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020. *Ciencia Latina*

Revista Científica Multidisciplinar, 5(6), 10607-10626.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1106

Dávila, R. (2021). Clima organizacional: revisión de la literatura. *Visión Gerencial*, 2(21), 274-299. <https://doi.org/10.53766/vigeren/2021.21.02.06>

Daza, M., Quecano, L., Torres, C., Urbano, O. y López, É. (2022). Agricultura familiar, gestión administrativa y desarrollo organizacional: caso, caficultores de cafés especiales, origen Cauca. *Economía & Negocios*, 4(2), 36-56.

<https://doi.org/10.33326/27086062.2022.2.1392>

Daza, M., Quecano, L., Torres, C., Urbano, O. y López, É. (2022). *Agricultura familiar, gestión administrativa y desarrollo organizacional: caso, caficultores de cafés especiales, origen Cauca. Economía y Negocios*, 4(2), 36-56.

<https://doi.org/10.33326/27086062.2022.2.1392>

Delgado, Y., Rosero, D., Tascón, E. y Martínez, J. (2017). Efecto de la correspondencia entre descripciones de contingencias y contingencias, sobre la conducta de elección bajo paradigma de autocontrol. *Acta Colombiana de Psicología*, 20(2), 227-252.

<https://doi.org/10.14718/acp.2017.20.2.11>

Díaz, Y., Navia, J. y Ramírez, E. (2019). Liderazgo transformacional y responsabilidad social en asociaciones de mujeres cafeteras en el sur de Colombia. *Información Tecnológica*, 30(5), 121-130. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642019000500121>

Domínguez, Y. y Suárez, F. (2024). Liderazgo y gestión administrativa de las unidades educativas del cantón Santa Elena. *Latam Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2). <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1888>

- Echeverri, A., Lozada, N. y Arias, J. (2018). Incidencia de las prácticas de gestión del conocimiento sobre la creatividad organizacional. *Información Tecnológica*, 29(1), 71-82. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000100071>
- Espíndola, H., Hernández, C., Xacalco, E. y Garcia, J. (2023). *Emprendimiento y liderazgo en las IES: fomentando la innovación empresarial. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 212–227. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.7671
- Esqueda, A. y Moctezuma, J. (2022). ¿La responsabilidad social empresarial puede ayudar a mejorar la competitividad de las empresas mexicanas? *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 1-24. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3467
- Fagundes, J., Petri, M., Lavarda, R., Rodrigues, M., Lavarda, C. y Soller, C. (2011). Estructura organizacional y gestión sob la óptica de la teoría de la contingencia. *Gestión & Regionalidad*, 26(78). <https://doi.org/10.13037/gr.vol26n78.792>
- Ferreira, D. (2021). Sistemas de organización del conocimiento: propuesta de un modelo unificado de definición. *Palabra Clave (La Plata)*, 11(1), e141. <https://doi.org/10.24215/18539912e141>
- Flores, C. (2022). Toward a contextualized research agenda: Governance challenges of the wastewater treatment policy in Mexico and the role of subnational governments. *Wiley Interdisciplinary Reviews Water*, 10(1). <https://doi.org/10.1002/wat2.1617>
- Gajewski, J., Schurch, B., Hamid, R., Averbek, M., Sakakibara, R., Agrò, E., Suárez, Ó. (2022). Reporte de la Sociedad Internacional de Continencia (ICS): terminología de la disfunción neurogénica del tracto urinario inferior en el adulto (DNTUIA). *Revista Mexicana de*

Urología, 82(Suplemento), 1-19.

<https://doi.org/10.48193/revistamexicanadeurologia.v82iespecial.900>

Galarraga, K. y Basantes, R. (2024). La gestión administrativa y el desarrollo empresarial de Andean Aventures en la ciudad de Riobamba. *Esprint Investigación*, 3(1), 5-15.

<https://doi.org/10.61347/ei.v3i2.69>

García, M. y Galindo, S. (2023). *Bibliometric review on technology management in universities: trends, challenges, and opportunities*. *Salud Ciencia Y Tecnología - Serie De Conferencias*, 2, 512.

<https://doi.org/10.56294/sctconf2023512>

George, G. y Bock, A. (2010). The role of structured intuition and entrepreneurial opportunities.

Research in the Sociology of Work, 29, 277-285. [https://doi.org/10.1108/s0733-](https://doi.org/10.1108/s0733-558x(2010)0000029021)

[558x\(2010\)0000029021](https://doi.org/10.1108/s0733-558x(2010)0000029021)

Gómez, I. (2019). Dos palabras: Productividad y competitividad. *Lupa Empresarial*, 20(20), 1-7.

<https://doi.org/10.16967/01232061.752>

González, J., Gallardo, M. y Chávez, M. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247.

<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/73>

González, W., Bastidas, C., Figueroa, H., Guerrero, C. y Tulcán, S. (2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2), 200.

<https://doi.org/10.22267/rus.182002.123>

- Gutiérrez, L. y Vargas-Hernández, J. (2019). Ventaja competitiva de Intel en el segmento de los microprocesadores. *Revista En-Contexto*, 8(12), 135-151.
<https://doi.org/10.53995/23463279.665>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S. y Rovira, D. (2016). El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3), 135-143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández, M., Canal, D. y Martínez, M. (2022). Efecto de la gestión del factor humano en la flexibilidad y la efectividad organizacionales en pymes turísticas mexicanas. *Cuadernos de Trabajo de Estudios Regionales en Economía, Población y Desarrollo*, 12(68), 3-22.
<https://doi.org/10.20983/epd.2022.68.1>
- Huallparimachi, F. y Perez, J. (2024). *Capacidad de innovación empresarial y crecimiento de las agencias de viajes y turismo (mypes) de la provincia del Cusco. Retrascender*, 1(2), 68–87. <https://doi.org/10.51343/revtrascender.v1i2.1236>
- Hurtado, D. y Borja, C. (2024). Determinantes y dinámicas del emprendimiento familiar: un análisis bibliográfico. *Reincisol*, 3(6), 3972-3995.
[https://doi.org/10.59282/reincisol.v3\(6\)3972-3995](https://doi.org/10.59282/reincisol.v3(6)3972-3995)
- Jaramillo, S. (2023). Aproximaciones conceptuales de la agricultura regenerativa en el contexto de la caficultura colombiana. *Memorias Seminario Científico Cenicafé*, 74(1), e740508.
<https://doi.org/10.38141/10795/740508>
- Jarrín, J., Villalba, G. y Paredes, M. (2019). ¿Por qué las empresas ecuatorianas innovan? *Compendium Cuadernos de Economía y Administración*, 6(1), 15-27.
<https://doi.org/10.46677/compendium.v6i1.784>

- Jiménez, M., Véliz, D., Espinoza, N., Palma, C., Miranda, D. y Méndez, J. (2024). *La importancia de la planificación estratégica en la administración empresarial*. *South Florida Journal of Development*, 5(11), e4593. <https://doi.org/10.46932/sfjdv5n11-006>
- Juanka, K. y Ávalos, R. (2024). *La gestión administrativa y el desarrollo empresarial de Andean Aventures en la ciudad de Riobamba*. *Esprint Inv.*, 3(2), 5–15.
<https://doi.org/10.61347/ei.v3i2.69>
- Koontz, H. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. Recuperado de https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_u na_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Llisterri, J. (2000). *Competitividad y desarrollo económico local*.
<https://doi.org/10.18235/0007788>
- Loja-Cedillo, J., Vargas-Abad, E., Sanchez-González, I. y Villavicencio-Rodas, M. (2022). RSE como ventaja competitiva: estudio sobre su influencia en el comportamiento de los consumidores. *593 Digital Publisher Ceit*, 7(2), 306-325.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.2.1044>
- López, A. y González, G. (2020). Theoretical contributions of organizational studies for the analysis of social innovation. *Gestión y Estrategia*, 57, 23-38.
<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2020n57/cadena>
- López, J., Otegi, J., Gómez, I., Gamboa, H. y Gamboa, N. (2020). La relación entre inteligencia de negocio e inteligencia competitiva: un análisis retrospectivo y bibliométrico de la literatura de 1959 a 2017. *Revista Española de Documentación Científica*, 43(1), e256.
<https://doi.org/10.3989/redc.2020.1.1619>

- López, V. y Ramírez, D. (2023). Variables influyentes en la gestión administrativa de las pymes. *MLS Law and International Politics*, 2(2), 80-93.
<https://doi.org/10.58747/mlslip.v2i2.2420>
- Luciano, R., Sotomayor, J., García, H. y Peláez, H. (2023). Gestión empresarial en el desarrollo de las MYPES en zonas mineras del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 1174-1189. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.16>
- Manjarrez, I. (2021). Responsabilidad social empresarial para la competitividad de las organizaciones en México. *Mercados y Negocios*, (43), 97-118.
<https://doi.org/10.32870/myn.v0i43.7546>
- Medina, L. (2009). Competitividad de la empresa industrial: Una reflexión metodológica. *Revista Venezolana de Gerencia*, 13(43). <https://doi.org/10.31876/revista.v13i43.10500>
- Melgarejo, Z., Ciro, D. y Elorz, K. (2019). *Determinantes clave en el debate teórico sobre crecimiento empresarial*. *Criterio Libre*, 17(31), 275–296. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2019v18n31.6142>
- Mendieta-Bejana, V. y Mendoza-Saltos, M. (2024). *Gestión de crisis y resiliencia empresarial: estrategias para afrontar entornos de incertidumbre*. *Mqinvestigar*, 8(3), 979–1000.
<https://doi.org/10.56048/mqr20225.8.3.2024.979-1000>
- Mieles, J., Macías, G. y Poveda, M. (2021). Desarrollo empresarial de las MIPYMES ecuatorianas: su evolución 2015-2020. *Revista Publicando*, 8(31), 320-337.
<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2253>
- Mishkinn, F. (2001). Marco de análisis, hechos e implicaciones de la inestabilidad financiera mundial. *EKZ*, 48(3), 12–37. <https://doi.org/10.69810/ekz.0604>

- Mocha-Román, V. (2023). Rol estratégico de la administración del tthh en la aplicación de la responsabilidad social empresarial. *Portal de la Ciencia*, 4(1), 139-151.
<https://doi.org/10.51247/pdlc.v4i1.341>
- Molinar, C. (2022). Reflexiones sobre el estudio de la competitividad turística. *Dimensiones Turísticas*, 6(11), 121–132. <https://doi.org/10.47557/psyb8261>
- Monsivais-Niebla, F. (2024). Educación empoderadora para las finanzas de la mujer mexicana. Un análisis crítico de revisión. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(4), 546–556.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2024.4.2366>
- Montero, J. (2025). *Educación financiera como herramienta clave para la sostenibilidad de los emprendimientos*. *Prisma*, 1(1), 47–55. <https://doi.org/10.63803/prisma.v1n1.05>
- Morales, L., Campechano-Escalona, E., Campechano, I. y Zempual, D. (2023). Habilidades directivas como factor determinante en la competitividad de empresas mexicanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(Especial 9), 360-376.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.23>
- Moreira, J., Hernandez, C. y Mieles, J. (2023). Análisis integral del flujo de efectivo en la gestión estratégica empresarial. *Código Científico Revista de Investigación*, 4(2), 115-137.
<https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v4/n2/234>
- Munguía-Tiburcio, J., Aguilera-Molina, M. y Tello-Fomperosa, C. (2024). *La gestión tecnológica como impulsora de la competitividad empresarial en el contexto de las mipymes*. *Vinculatégica Efan*, 10(4), 85–99. <https://doi.org/10.29105/vtga10.4-954>
- Nanchi, N. (2017). The contingency theory approach to organization design strategies of Japanese regional banks: From the point of view of information technology and financial

deregulation. *Japanese Journal of Administrative Science*, 30(2), 61-81.

<https://doi.org/10.5651/jaas.30.61>

Núñez, C., Silver, A., Esparza, G., Valdés, J. y Estrada, P. (2023). Cultura de bienestar laboral: un reto impulsado por el liderazgo transformacional. *Análisis Plural*, (5).

<https://doi.org/10.31391/ap.vi5.87>

Ortiz, L., Sánchez, L., Ferrer, N. y Cartay, R. (2020). Desarrollo y crecimiento económico: análisis teórico desde un enfoque cuantitativo. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 233-

253. <https://www.redalyc.org/journal/4780/478054643001/478054643001.pdf>

Ortiz-Fajardo, H. y Erazo-Álvarez, C. (2021). Resiliencia empresarial en tiempos de pandemia: retos y desafíos de las microempresas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*,

6(12), 366. <https://doi.org/10.35381/r.k.v6i12.1293>

Oshita, M., Pavão, J. y Borges, I. (2017). Analysis of the organizational structure of enterprises of technological basis with projects without incubators. *International Journal of*

Innovation, 5(2), 211-221. <https://doi.org/10.5585/iji.v5i2.105>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio.

International Journal of Morphology, 35(1), 227-232.

<https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717->

[95022017000100037&script=sci_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&tlng=pt)

Pardo, M. (2008). El estilo de dirección participativo. Definición teórica y herramienta de medida. *Revista de Trabajo y Seguridad Social CEF*, 129-178.

<https://doi.org/10.51302/rtss.2008.557>

Parra, W., Escobar, Á., & Martínez, A. (2017). *Entrepreneurship y gerencia estratégica, avances de investigaciones para aumentar la competitividad. Revista Pensamiento Gerencial, (4)*.
<https://doi.org/10.24188/rpg.v0i4.542>

Peñaflor, S. y Avilés, M. (2016). Los recursos humanos bajo el enfoque de la teoría de los recursos y capacidades. *Revista Facultad de Ciencias Económicas, 24(2)*.
<https://doi.org/10.18359/rfce.2216>

Quintana, P. (2021). Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas. *Revista Enfoques, 4(16), 272-283*.
<https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i16.99>

Quituzaca, L., Vásquez, C. y Aguirre, P. (2022). Influencia del entorno externo e interno en la toma de decisiones gerenciales. *593 Digital Publisher CEIT, 7(2), 339-354*.
<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.2.1046>

Ramirez, A., Gonzalez-Carrion, E., Aguilera, D. y Mendoza, E. (2024). Análisis de los factores que influyen en la fidelidad del consumidor. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8(1), 3134-3146*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9644

Ramírez-Vallejo, J. (2005). *Papel de los sectores público y privado en las iniciativas para el desarrollo de clusters: Una reflexión teórico-práctica*. <https://doi.org/10.18235/0007264>

Ramos, M., Chuquimarca, J., & Orrego-Ferreyros, L. (2024). Integrated management of hazardous solid waste in dental offices of Talara (Peru) and Machala (Ecuador): A policy brief comparing two Latin American countries. *F1000Research, 13, 762*.
<https://doi.org/10.12688/f1000research.152652.1>

- Relat, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Centro de Investigación Biométrica*, 221, 227. https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf
- Rodriguez, A. (2023). La importancia de la responsabilidad social en la rentabilidad de las empresas regiomontanas que cotizan en la BMV. *Vinculatégica Efan*, 9(2), 52-69. <https://doi.org/10.29105/vtga9.2-266>
- Romay, S. (2024). Análisis de las competencias gerenciales y desarrollo empresarial en una IES. *Revista Inclusiones*, 11(4), 233-266. <https://doi.org/10.58210/fprc3582>
- Romero, R., Castellanos, T., Ruano, L., Sánchez, J. y Ordóñez, I. (2022). Ventaja competitiva de las pymes hortofrutícolas en Colombia: el rol de la innovación abierta y la orientación emprendedora. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 12(2), 171-184. <https://doi.org/10.19053/20278306.v12.n2.2022.15256>
- Romero-Suárez, D., Pertuz, V. y Orozco-Acosta, E. (2020). Factores determinantes de competitividad e integración organizacional: revisión sistemática exploratoria. *Información Tecnológica*, 31(5), 21-32. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642020000500021>
- Sainz-Santamaría, J., & Martínez-Cruz, A. (2021). Governance of urban green spaces across Latin America – Insights from semi-structured interviews to managers amid COVID-19. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3782285>

- Simancas-Guardo, I. (2024). *La gestión de cartera como pilar de sostenibilidad financiera: un camino para el crecimiento y la resiliencia a largo plazo*. *Revista Científica Anfibios*, 7(1), 37–49. <https://doi.org/10.37979/afb.2024v7n1.146>
- Valencia-Giraldo, A. (2003). La ingeniería de materiales de la Universidad de Antioquia y la competitividad de las empresas. *Revista Facultad de Ingeniería Universidad de Antioquia*, (28), 86–97. <https://doi.org/10.17533/udea.redin.326427>
- Vásquez-Eraza, E., Estupiñán-Tello, D. y Vásquez-Álvarez, J. (2023). *Gestión administrativa motor de sostenibilidad de los emprendimientos ecuatorianos*. *Cienciamatria*, 9(1), 679–706. <https://doi.org/10.35381/cm.v9i1.1093>
- Vázquez, A. (2023). *La rentabilidad sostenible de los bonos verdes*. <https://doi.org/10.33960/issn-e.1885-9119.dte10>
- Vázquez-Maguirre, M. y Torre, C. (2018). Diagnóstico sobre las prácticas de sostenibilidad en las mipymes de Nuevo León. *The Anáhuac Journal*, 18(1). <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2018v18n1.02>
- Vera-Andrade, M. y Cobacango-Villavicencio, L. (2023). *Gestión administrativa: factor clave en el desempeño laboral de los empleados de mercados de productos ecológicos en Manabí (Ecuador)*. *Mqinvestigar*, 7(4), 2908–2930. <https://doi.org/10.56048/mqr20225.7.4.2023.2908-2930>
- Villalba, M., Romero, J. y Campi, H. (2020). Gestión administrativa, la sostenibilidad de las agrupaciones rurales en la provincia de Los Ríos – Ecuador. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 33(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2154>

- Villogas, J. (2023). Gestión administrativa y uso de tecnología de la información y comunicación (TIC) en dos instituciones educativas del distrito de La Molina, 2021. *Evsos*, 2(1), 82-102. <https://doi.org/10.57175/evsos.v2i1.93>
- Wanderley, S., & Barros, A. (2019). The Alliance for Progress, modernization theory, and the history of management education: The case of CEPAL in Brazil. *Management Learning*, 51(1), 55–72. <https://doi.org/10.1177/1350507619869013>
- Zaragoza, L., León, Y. y Delgado, F. (2021). Metodología para evaluar la madurez en la gestión de la responsabilidad social empresarial de las cadenas de suministros. *Revista Ingeniería Industrial*, 20. <https://doi.org/10.22320/s07179103/2021.04>
- Zúñiga, E., Quesada, N. y Toro, J. (2018). Creatividad e innovación: motores de desarrollo empresarial. *Lámpsakos*, (19), 55-65. <https://doi.org/10.21501/21454086.2663>

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<ul style="list-style-type: none"> • Problema general -¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo empresarial de la empresa Cementos Yura, Arequipa, en el año 2024? Problemas específicos: • Problemas específicos : -¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en el crecimiento financiero de la empresa Cementos Yura, Arequipa, en el año 2024? -¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en la competitividad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, en el año 2024? -¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en la innovación de la empresa Cementos Yura, Arequipa, en el año 2024? -¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en la Sostenibilidad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, en el año 2024? 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo general Determinar la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo empresarial de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024. • Objetivos específicos -Determinar la influencia de la gestión administrativa en el crecimiento financiero de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024. -Determinar la influencia de la gestión administrativa en la competitividad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024. -Determinar la influencia de la gestión administrativa en la innovación de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024. -Determinar la influencia de la gestión administrativa en la sostenibilidad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024. 	<ul style="list-style-type: none"> • Hipótesis general La gestión administrativa tiene una influencia significativa en el desarrollo empresarial de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024. • Hipótesis específicas -La gestión administrativa influye significativamente en el crecimiento financiero de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024. -La gestión administrativa influye significativamente en la competitividad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024. -La gestión administrativa influye significativamente en la innovación de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024. -La gestión administrativa influye significativamente en la sostenibilidad de la empresa Cementos Yura, Arequipa, durante el año 2024. 	<ul style="list-style-type: none"> • Variable 1 X: Gestión Administrativa Dimensiones • Planificación Administrativa • Organización Administrativa • Dirección Administrativa • Control Administrativo • Variable 2 Y: Desarrollo Empresarial Dimensiones • Crecimiento financiero • Competitividad • Innovación • Sostenibilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo Básico • Enfoque Cuantitativo • Diseño Correlacional - Causal, transversal, no experimental • Población 90 Colaboradores • Muestra 74 • Técnicas e instrumentos Encuesta Cuestionario

Anexo B. Matriz de operacionalización

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICION TEÓRICA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	ÍNDICADORES
Gestión Administrativa	La gestión administrativa se entiende como el proceso de diseñar y mantener un entorno propicio donde los individuos, trabajando en equipo, logran alcanzar eficientemente los objetivos establecidos. Más allá de la simple supervisión, implica un conjunto dinámico e interrelacionado de funciones esenciales como la planificación, organización, integración de personal, dirección y control, que en conjunto permiten alcanzar las metas de forma eficaz y sostenible (Koontz et al., 2012).	La gestión administrativa es el proceso operativo de planificar objetivos, organizar recursos, dirigir al personal y controlar actividades para lograr metas de forma eficiente. Esta variable se expresa a través de cuatro dimensiones: planificación administrativa, organización administrativa y control administrativo.	1.Planificación Administrativa	Claridad de los objetivos estratégicos
				Adecuación de los planes de acción a los recursos disponibles
				Nivel de anticipación a cambios del entorno
			2.Organización Administrativa	Definición de funciones y responsabilidades
				Eficiencia en la asignación de recursos humanos y materiales
				Existencia de estructuras organizacionales claras y actualizadas
			3.Dirección Administrativa	Efectividad en la comunicación interna
				Nivel de liderazgo en la toma de decisiones
				Grado de motivación y compromiso del personal
			4.Control Administrativo	Implementación de mecanismos de evaluación de desempeño
Frecuencia y efectividad del seguimiento de resultados				

				Capacidad de corregir desviaciones respecto a los objetivos
VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICION TEÓRICA	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	
Desarrollo Empresarial	El desarrollo empresarial se concibe como un proceso estratégico mediante el cual las organizaciones potencian sus recursos y capacidades distintivas para incrementar su eficiencia y consolidar una ventaja competitiva sostenible. No se trata únicamente de fomentar el crecimiento, sino de alcanzar una diferenciación duradera frente a un entorno cambiante y competitivo. Este enfoque implica una gestión orientada a maximizar atributos que sean valiosos, escasos y difíciles de imitar (Barney, 1991).	El desarrollo empresarial es el proceso operativo mediante el cual una organización impulsa su crecimiento económico, mejora su competitividad, fomenta la innovación y promueve la sostenibilidad. Esta variable se expresa a través de cuatro dimensiones: crecimiento financiero, competitividad, innovación y sostenibilidad.	1.Crecimiento Financiero	Rentabilidad (ROA, ROE, margen operativo)
			Ingresos anuales / ventas netas	
			Participación de mercado	
			2. Competitividad	Posición en el mercado frente a competidores
			Diferenciación de productos o servicios	
			Certificaciones de calidad (ISO, BASC, etc.)	
			Satisfacción del cliente (encuestas o índices internos)	
			3. Innovación	Nuevos productos o servicios lanzados en un periodo
			Proyectos de mejora de procesos implementados	
			Inversión en I+D o capacitación en innovación	
			4. Sostenibilidad	Programas de responsabilidad social empresarial (RSE)
			Políticas ambientales aplicadas (reciclaje, reducción de emisiones, uso de energía renovable)	
Certificaciones ambientales (ISO 14001, huella de carbono)				

Anexo C. Instrumento

Cuestionario

En el marco de una investigación de tesis desarrollada en la Universidad Nacional Federico Villarreal, se está llevando a cabo el estudio titulado: “La gestión administrativa y su influencia en el desarrollo empresarial de la empresa cementos yura, Arequipa 2024”.

Con fines estrictamente investigativos y académicos, le solicitamos su valiosa colaboración completando la siguiente encuesta. La información proporcionada será tratada con absoluta confidencialidad y utilizada únicamente para el desarrollo de la presente tesis.

Agradecemos de antemano su tiempo y disposición.

Fecha: ____ / ____ / ____

A continuación, marque con un aspa su nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones:

Alternativa	Puntuación
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

CUESTIONARIO		1	2	3	4	5
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
Nro.	Planificación Administrativa					
1	En mi institución, los objetivos estratégicos están claramente definidos.					
2	Conozco los objetivos estratégicos que orientan las actividades de mi área.					
3	Los planes de acción se ajustan a los recursos con los que cuenta la institución.					
4	Se anticipan los cambios del entorno para tomar decisiones oportunas.					
5	Se prevén escenarios futuros que puedan afectar los objetivos institucionales.					
Organización Administrativa						
6	Las funciones de cada trabajador están claramente definidas.					

7	Sé con claridad cuáles son mis responsabilidades dentro de la organización.					
8	Los recursos humanos y materiales se asignan adecuadamente para cumplir con las metas.					
9	Las tareas se distribuyen considerando las capacidades y funciones del personal					
10	La institución cuenta con una estructura organizacional claramente definida.					
11	La estructura organizacional se actualiza conforme a las necesidades institucionales.					
Dirección Administrativa						
12	La comunicación entre áreas es fluida y efectiva.					
13	La información importante llega oportunamente a todos los niveles.					
14	Los líderes de la institución promueven una toma de decisiones efectiva.					
15	Se ejerce un liderazgo que orienta adecuadamente al equipo de trabajo.					
16	El personal demuestra compromiso con los objetivos institucionales.					
17	En mi área se trabaja con entusiasmo y motivación.					
Control Administrativo						
18	Se utilizan mecanismos formales para evaluar el desempeño del personal.					
19	Se realiza un seguimiento continuo a los resultados obtenidos en cada área.					
20	Se corrigen las desviaciones detectadas para lograr los objetivos institucionales.					

DESARROLLO EMPRESARIAL		1	2	3	4	5
Crecimiento Financiero						
21	La empresa ha mantenido un nivel adecuado de rentabilidad en el último año.					

22	Los ingresos de la empresa han mostrado un crecimiento constante en los últimos 3 años.					
23	Las ventas netas han aumentado en comparación con el año anterior.					
24	La empresa ha incrementado su participación en el mercado en el último año.					
25	La empresa ocupa una posición competitiva sólida frente a sus rivales.					
Competividad						
26	La empresa es reconocida como líder en el sector donde compete.					
27	Los productos/servicios de la empresa se perciben como innovadores frente a la competencia.					
28	La empresa cumple con estándares de calidad reconocidos (ISO, BASC, etc.).					
29	Los clientes expresan un alto nivel de satisfacción con los productos/servicios de la empresa.					
30	La mayoría de los clientes vuelve a adquirir los productos/servicios de la empresa.					
Innovación						
31	La empresa ha lanzado nuevos productos o servicios en los últimos dos años.					
32	Una parte significativa de los ingresos proviene de productos/servicios recientes.					
33	La empresa implementa proyectos de mejora de procesos de manera continua.					
34	La empresa destina presupuesto a la investigación, desarrollo o innovación.					
35	El personal recibe capacitación en temas de innovación.					
Sostenibilidad						
36	La empresa participa en programas de responsabilidad social que benefician a la comunidad.					
37	La empresa aplica políticas ambientales para reducir emisiones y residuos.					

38	La empresa utiliza energía renovable en sus operaciones.					
39	La empresa cuenta con certificaciones ambientales reconocidas.					
40	La empresa ha reducido de manera efectiva su huella de carbono.					

Anexo D. Validación de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA

1 Pertinencia: Adecuado al problema de investigación

2 Relevancia: Busca la obtención de nuevos conocimientos y expresa lo que se quiere medir

3 Claridad: Está formulado con lenguaje apropiado

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Planificación administrativa								
1	En mi institución, los objetivos estratégicos están claramente definidos.	X		X		X		
2	Conozco los objetivos estratégicos que orientan las actividades de mi área.	X		X		X		
3	Los planes de acción se ajustan a los recursos con los que cuenta la institución.	X		X		X		
4	Se anticipan los cambios del entorno para tomar decisiones oportunas.	X		X		X		
5	Se prevén escenarios futuros que puedan afectar los objetivos institucionales.	X		X		X		
Organización administrativa								
6	Las funciones de cada trabajador están claramente definidas.	X		X		X		
7	Sé con claridad cuáles son mis responsabilidades dentro de la organización.	X		X		X		
8	Los recursos humanos y materiales se asignan adecuadamente para cumplir con las metas.	X		X		X		
9	Las tareas se distribuyen considerando las capacidades y funciones del personal	X		X		X		
10	La institución cuenta con una estructura organizacional claramente definida.	X		X		X		
11	La estructura organizacional se actualiza conforme a las necesidades institucionales.	X		X		X		
Dirección Administrativa								
12	La comunicación entre áreas es fluida y efectiva.	X		X		X		
13	La información importante llega oportunamente a todos los niveles.	X		X		X		
14	Los líderes de la institución promueven una toma de decisiones efectiva.	X		X		X		
15	Se ejerce un liderazgo que orienta adecuadamente al equipo de trabajo.	X		X		X		
16	El personal demuestra compromiso con los objetivos institucionales.	X		X		X		
17	En mi área se trabaja con entusiasmo y motivación.	X		X		X		
Control Administrativo								
18	Se utilizan mecanismos formales para evaluar el desempeño del personal.	X		X		X		
19	Se realiza un seguimiento continuo a los resultados obtenidos en cada área.	X		X		X		
20	Se corrigen las desviaciones detectadas para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		
18	Se utilizan mecanismos formales para evaluar el desempeño del personal.	X		X		X		
19	Se realiza un seguimiento continuo a los resultados obtenidos en cada área.	X		X		X		
20	Se corrigen las desviaciones detectadas para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO EMPRESARIAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Crecimiento Financiero								
21	La empresa ha mantenido un nivel adecuado de rentabilidad en el último año.	X		X		X		
22	Los ingresos de la empresa han mostrado un crecimiento constante en los últimos 3 años.	X		X		X		
23	Las ventas netas han aumentado en comparación con el año anterior.	X		X		X		
24	La empresa ha incrementado su participación en el mercado en el último año.	X		X		X		
25	La empresa ocupa una posición competitiva sólida frente a sus rivales.	X		X		X		
Competividad								
26	La empresa es reconocida como líder en el sector donde compete.	X		X		X		
27	Los productos/servicios de la empresa se perciben como innovadores frente a la competencia.	X		X		X		
28	La empresa cumple con estándares de calidad reconocidos (ISO, BASC, etc.).	X		X		X		
29	Los clientes expresan un alto nivel de satisfacción con los productos/servicios de la empresa.	X		X		X		
30	La mayoría de los clientes vuelve a adquirir los productos/servicios de la empresa.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Innovación								
31	La empresa ha lanzado nuevos productos o servicios en los últimos dos años.	X		X		X		
32	Una parte significativa de los ingresos proviene de productos/servicios recientes.	X		X		X		
33	La empresa implementa proyectos de mejora de procesos de manera continua.	X		X		X		
34	La empresa destina presupuesto a la investigación, desarrollo o innovación.	X		X		X		
35	El personal recibe capacitación en temas de innovación.	X		X		X		
Sostenibilidad								
36	La empresa participa en programas de responsabilidad social que benefician a la comunidad.	X		X		X		
37	La empresa aplica políticas ambientales para reducir emisiones y residuos.	X		X		X		
38	La empresa utiliza energía renovable en sus operaciones.	X		X		X		
39	La empresa cuenta con certificaciones ambientales reconocidas.	X		X		X		
40	La empresa ha reducido de manera efectiva su huella de carbono.	X		X		X		
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

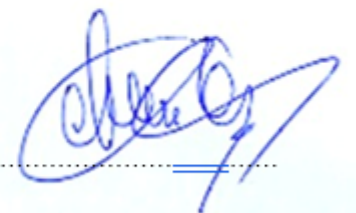
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de
corregir No aplicable [] Apellidos y nombres del juez

validador. Dr. / Mg: **Mg. Freddy Christian Quiroz Burgos**

..... DNI: 40341377

Especialidad del validador

Maestro en Gestión
Pública.....



Lima, 15 de setiembre de 20

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA

1 Pertinencia: Adecuado al problema de investigación

2 Relevancia: Busca la obtención de nuevos conocimientos y expresa lo que se quiere medir

3 Claridad: Está formulado con lenguaje apropiado

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Planificación administrativa								
1	En mi institución, los objetivos estratégicos están claramente definidos.	X		X		X		
2	Conozco los objetivos estratégicos que orientan las actividades de mi área.	X		X		X		
3	Los planes de acción se ajustan a los recursos con los que cuenta la institución.	X		X		X		
4	Se anticipan los cambios del entorno para tomar decisiones oportunas.	X		X		X		
5	Se prevén escenarios futuros que puedan afectar los objetivos institucionales.	X		X		X		
Organización administrativa								
6	Las funciones de cada trabajador están claramente definidas.	X		X		X		
7	Sé con claridad cuáles son mis responsabilidades dentro de la organización.	X		X		X		
8	Los recursos humanos y materiales se asignan adecuadamente para cumplir con las metas.	X		X		X		
9	Las tareas se distribuyen considerando las capacidades y funciones del personal	X		X		X		
10	La institución cuenta con una estructura organizacional claramente definida.	X		X		X		
11	La estructura organizacional se actualiza conforme a las necesidades institucionales.	X		X		X		
Dirección Administrativa								
12	La comunicación entre áreas es fluida y efectiva.	X		X		X		
13	La información importante llega oportunamente a todos los niveles.	X		X		X		
14	Los líderes de la institución promueven una toma de decisiones efectiva.	X		X		X		
15	Se ejerce un liderazgo que orienta adecuadamente al equipo de trabajo.	X		X		X		
16	El personal demuestra compromiso con los objetivos institucionales.	X		X		X		
17	En mi área se trabaja con entusiasmo y motivación.	X		X		X		
Control Administrativo								
18	Se utilizan mecanismos formales para evaluar el desempeño del personal.	X		X		X		
19	Se realiza un seguimiento continuo a los resultados obtenidos en cada área.	X		X		X		
20	Se corrigen las desviaciones detectadas para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		
18	Se utilizan mecanismos formales para evaluar el desempeño del personal.	X		X		X		
19	Se realiza un seguimiento continuo a los resultados obtenidos en cada área.	X		X		X		
20	Se corrigen las desviaciones detectadas para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO EMPRESARIAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Crecimiento Financiero								
21	La empresa ha mantenido un nivel adecuado de rentabilidad en el último año.	X		X		X		
22	Los ingresos de la empresa han mostrado un crecimiento constante en los últimos 3 años.	X		X		X		
23	Las ventas netas han aumentado en comparación con el año anterior.	X		X		X		
24	La empresa ha incrementado su participación en el mercado en el último año.	X		X		X		
25	La empresa ocupa una posición competitiva sólida frente a sus rivales.	X		X		X		
Competividad								
26	La empresa es reconocida como líder en el sector donde compete.	X		X		X		
27	Los productos/servicios de la empresa se perciben como innovadores frente a la competencia.	X		X		X		
28	La empresa cumple con estándares de calidad reconocidos (ISO, BASC, etc.).	X		X		X		
29	Los clientes expresan un alto nivel de satisfacción con los productos/servicios de la empresa.	X		X		X		
30	La mayoría de los clientes vuelve a adquirir los productos/servicios de la empresa.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Innovación								
31	La empresa ha lanzado nuevos productos o servicios en los últimos dos años.	X		X		X		
32	Una parte significativa de los ingresos proviene de productos/servicios recientes.	X		X		X		
33	La empresa implementa proyectos de mejora de procesos de manera continua.	X		X		X		
34	La empresa destina presupuesto a la investigación, desarrollo o innovación.	X		X		X		
35	El personal recibe capacitación en temas de innovación.	X		X		X		
Sostenibilidad								
36	La empresa participa en programas de responsabilidad social que benefician a la comunidad.	X		X		X		
37	La empresa aplica políticas ambientales para reducir emisiones y residuos.	X		X		X		
38	La empresa utiliza energía renovable en sus operaciones.	X		X		X		
39	La empresa cuenta con certificaciones ambientales reconocidas.	X		X		X		
40	La empresa ha reducido de manera efectiva su huella de carbono.	X		X		X		
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable

después de corregir [] No aplicable [] Apellidos y

nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dennis Chocón

Gutierrez DNI:

10774765.....

Especialidad del validador

Maestro en Gestión

Pública.....



Lima, 16 de
setiembre
de 2025

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION ADMINISTRATIVA

1 Pertinencia: Adecuado al problema de investigación

2 Relevancia: Busca la obtención de nuevos conocimientos y expresa lo que se quiere medir

3 Claridad: Está formulado con lenguaje apropiado

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Planificación administrativa								
1	En mi institución, los objetivos estratégicos están claramente definidos.	X		X		X		
2	Conozco los objetivos estratégicos que orientan las actividades de mi área.	X		X		X		
3	Los planes de acción se ajustan a los recursos con los que cuenta la institución.	X		X		X		
4	Se anticipan los cambios del entorno para tomar decisiones oportunas.	X		X		X		
5	Se prevén escenarios futuros que puedan afectar los objetivos institucionales.	X		X		X		
Organización administrativa								
6	Las funciones de cada trabajador están claramente definidas.	X		X		X		
7	Sé con claridad cuáles son mis responsabilidades dentro de la organización.	X		X		X		
8	Los recursos humanos y materiales se asignan adecuadamente para cumplir con las metas.	X		X		X		
9	Las tareas se distribuyen considerando las capacidades y funciones del personal	X		X		X		
10	La institución cuenta con una estructura organizacional claramente definida.	X		X		X		
11	La estructura organizacional se actualiza conforme a las necesidades institucionales.	X		X		X		
Dirección Administrativa								
12	La comunicación entre áreas es fluida y efectiva.	X		X		X		
13	La información importante llega oportunamente a todos los niveles.	X		X		X		
14	Los líderes de la institución promueven una toma de decisiones efectiva.	X		X		X		
15	Se ejerce un liderazgo que orienta adecuadamente al equipo de trabajo.	X		X		X		
16	El personal demuestra compromiso con los objetivos institucionales.	X		X		X		
17	En mi área se trabaja con entusiasmo y motivación.	X		X		X		
Control Administrativo								
18	Se utilizan mecanismos formales para evaluar el desempeño del personal.	X		X		X		
19	Se realiza un seguimiento continuo a los resultados obtenidos en cada área.	X		X		X		
20	Se corrigen las desviaciones detectadas para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		
18	Se utilizan mecanismos formales para evaluar el desempeño del personal.	X		X		X		
19	Se realiza un seguimiento continuo a los resultados obtenidos en cada área.	X		X		X		
20	Se corrigen las desviaciones detectadas para lograr los objetivos institucionales.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO EMPRESARIAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Crecimiento Financiero								
21	La empresa ha mantenido un nivel adecuado de rentabilidad en el último año.	X		X		X		
22	Los ingresos de la empresa han mostrado un crecimiento constante en los últimos 3 años.	X		X		X		
23	Las ventas netas han aumentado en comparación con el año anterior.	X		X		X		
24	La empresa ha incrementado su participación en el mercado en el último año.	X		X		X		
25	La empresa ocupa una posición competitiva sólida frente a sus rivales.	X		X		X		
Competividad								
26	La empresa es reconocida como líder en el sector donde compete.	X		X		X		
27	Los productos/servicios de la empresa se perciben como innovadores frente a la competencia.	X		X		X		
28	La empresa cumple con estándares de calidad reconocidos (ISO, BASC, etc.).	X		X		X		
29	Los clientes expresan un alto nivel de satisfacción con los productos/servicios de la empresa.	X		X		X		
30	La mayoría de los clientes vuelve a adquirir los productos/servicios de la empresa.	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Innovación								
31	La empresa ha lanzado nuevos productos o servicios en los últimos dos años.	X		X		X		
32	Una parte significativa de los ingresos proviene de productos/servicios recientes.	X		X		X		
33	La empresa implementa proyectos de mejora de procesos de manera continua.	X		X		X		
34	La empresa destina presupuesto a la investigación, desarrollo o innovación.	X		X		X		
35	El personal recibe capacitación en temas de innovación.	X		X		X		
Sostenibilidad								
36	La empresa participa en programas de responsabilidad social que benefician a la comunidad.	X		X		X		
37	La empresa aplica políticas ambientales para reducir emisiones y residuos.	X		X		X		
38	La empresa utiliza energía renovable en sus operaciones.	X		X		X		
39	La empresa cuenta con certificaciones ambientales reconocidas.	X		X		X		
40	La empresa ha reducido de manera efectiva su huella de carbono.	X		X		X		
		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Gladys Marlene Portugal Lacuta.....

DNI: 10425925.....

Especialidad del validador

Maestra en Gestión Pública.....



Lima, 16 de setiembre de 2025