



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
FACENI



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El Que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al documento cuyo título es:

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

Presentado por:

TITO BENAVENTE SADITH NAOMI Del nivel **PREGRADO** de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales, Escuela Académico Profesional de **NEGOCIOS INTERNACIONALES**. El resultado obtenido es **14%** por el cual se otorga el calificativo de:

APROBADO

Se adjunta al presente el reporte de evaluación con el software de verificación de originalidad.

Observaciones:

Ica, 29 de junio del 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
ESCUELA PROFESIONAL DE NEGOCIOS INTERNACIONALES



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

Presentación de tesis.

Para optar el título profesional de.

Licenciado en Negocios Internacionales.

Línea de investigación.

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

INFORME FINAL DE TESIS

AUTOR

Bach. TITO BENAVENTE, Sadith Naomi

Asesor:

Dr. Héctor William, Carlos Cruces

Ica, Perú

2024

DEDICATORIA

Dedico este artículo a mis progenitores por su apoyo y aliento a lo largo de mi carrera y a mis hermanos que me dieron motivación cuando más la necesitaba.

AGRADECIMIENTOS

Gracias a Dios que siempre está conmigo y siempre me mostró su confianza, gracias a mis progenitores, hermanos y amigos por motivarme a perfeccionar cada día, me ha dado la oportunidad de aprender.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	17
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN.....	66
V. CONCLUSIONES	68
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
VII. ANEXOS.....	73

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variable (X): Perfil del Empresario	14
Tabla 2 Matriz de operacionalización de variable (Y): Desempeño organizacional.....	16
Tabla 3 ¿La edad es una característica significativa de todo jefe/a?.....	20
Tabla 4 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para que ejecute bien sus funciones?	21
Tabla 5 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para representarnos con clientes externos?	22
Tabla 6 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para hacer frente a los problemas de la compañía?	22
Tabla 7 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para entender correctamente las necesidades de sus trabajadores?.....	23
Tabla 8 ¿El tiempo en el cargo es una característica significativa de todo jefe/a?	24
Tabla 9 ¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a es el adecuado para la compañía donde laboro? ...	26
Tabla 10 ¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los abastecedores tengan más confianza?	27
Tabla 11 ¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los consumidores tengan más confianza?	28
Tabla 12 ¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los trabajadores tengan más confianza en sus indicaciones?	29
Tabla 13 ¿El nivel de educación alcanzado es una característica significativa de todo jefe/a? ..	30
Tabla 14 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para que ejecute bien sus funciones?.....	31
Tabla 15 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para relacionarse bien con clientes externos?.....	32
Tabla 16 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para comunicarse correctamente con sus trabajadores?.....	33
Tabla 17 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar cambios significativos en la compañía?.....	35
Tabla 18 ¿El género es una característica relevante de todo jefe/a?	36
Tabla 19 ¿El género de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar bien sus funciones?	37
Tabla 20 ¿El género de mi jefe/a influye en su capacidad de negociar con los abastecedores? .	38
Tabla 21 ¿El género de mi jefe/a influye en su capacidad de negociar con los consumidores? .	39
Tabla 22 ¿El género de mi jefe/a influye en su capacidad para delegar órdenes a sus trabajadores?	40
Tabla 23 ¿Mi compañía cuenta con una cartera de consumidores en crecimiento?	41

Tabla 24 ¿Mi compañía cuenta con prendas de vestir que se venden con rapidez?.....	42
Tabla 25 ¿Mi compañía cuenta con un alto nivel de participación de mercado en Gamarra, en comparación con sus rivales?	43
Tabla 26 ¿Los consumidores se encuentran satisfechos de los productos elaborados por la compañía?.....	44
Tabla 27 ¿Mi compañía entrega los pedidos al por mayor en el periodo de tiempo indicado? ..	45
Tabla 28 ¿Mi compañía me capacita constantemente para ejecutar mejor mis funciones?.....	46
Tabla 29 ¿Mi compañía me brinda los materiales necesarios para cumplir mis funciones?	47
Tabla 30 ¿Mi compañía fideliza a sus empleados?.....	48
Tabla 31 ¿Mi compañía fideliza a sus consumidores?.....	49
Tabla 32 ¿Mi compañía se adapta con rapidez a las nuevas necesidades de sus consumidores?	50
Tabla 33 ¿Mi compañía se preocupa por recuperar sus consumidores perdidos?.....	51
Tabla 34 ¿Mi compañía fomenta la no discriminación laboral?	52
Tabla 35 ¿Mi compañía fomenta la contratación de trabajadores con ciertas discapacidades?..	53
Tabla 36 ¿Mi compañía hace donaciones de prendas a las asociaciones más necesitadas?	54
Tabla 37 ¿Mi compañía fomenta la reutilización de sus mermas?	55
Tabla 38 ¿Mi compañía fomenta la reducción del uso del plástico en la comercialización de sus artículos?	56
Tabla 39 ¿Mi compañía usa insumos amigables con el ecosistema?	57
Tabla 40 ¿Mi compañía usa la energía eléctrica de modo responsable mediante el proceso de elaboración de sus prendas de vestir?	58
Tabla 41 ¿Mi compañía usa el agua de modo responsable mediante el proceso de elaboración de sus prendas de vestir?.....	59
Tabla 42 ¿Mi compañía maneja adecuadamente los niveles de ruido emitido por sus maquinarias textiles?	60
Tabla 43 Comprobación de Hipótesis General:	61
Tabla 44 Comprobación de Hipótesis Específica 1:	62
Tabla 45 Comprobación de Hipótesis Específica 2:	63
Tabla 46 Comprobación de Hipótesis Específica 3:	64
Tabla 47 Comprobación de Hipótesis Específica 3:	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Características del emprendedor, Modelo de Herron y Robinson.....	5
Figura 2	¿La edad es una característica significativa de todo jefe/a?	20
Figura 3	¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para que ejecute bien sus funciones?	21
Figura 4	¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para representarnos con clientes externos?	22
Figura 5	¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para hacer frente a los problemas de la compañía?	23
Figura 6	¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para entender correctamente las necesidades de sus trabajadores?	24
Figura 7	¿El tiempo en el cargo es una característica significativa de todo jefe/a?	25
Figura 8	¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a es el adecuado para la compañía donde laboro? ..	26
Figura 9	¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los abastecedores tengan más confianza?	27
Figura 10	¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los consumidores tengan más confianza?	28
Figura 11	¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los trabajadores tengan más confianza en sus indicaciones?	29
Figura 12	¿El nivel de educación alcanzado es una característica significativa de todo jefe/a? ..	30
Figura 13	¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para que ejecute bien sus funciones?.....	31
Figura 14	¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para relacionarse bien con clientes externos?	32
Figura 15	¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para comunicarse correctamente con sus trabajadores?.....	33
Figura 16	¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar cambios significativos en la compañía?.....	35
Figura 17	¿El género es una característica relevante de todo jefe/a?.....	36
Figura 18	¿El género de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar bien sus funciones?	37
Figura 19	¿El género de mi jefe/a influye en su capacidad de negociar con los abastecedores? ..	38
Figura 20	¿El género de mi jefe/a influye en su capacidad de negociar con los consumidores? ..	39
Figura 21	¿El género de mi jefe/a influye en su capacidad para delegar órdenes a sus trabajadores?	40
Figura 22	¿Mi compañía cuenta con una cartera de consumidores en crecimiento?	41
Figura 23	¿Mi compañía cuenta con prendas de vestir que se venden con rapidez?	42
Figura 24	¿Mi compañía cuenta con un alto nivel de participación de mercado en Gamarra, en comparación con sus rivales?	43

Figura 25 ¿Los consumidores se encuentran satisfechos de los productos elaborados por la compañía?.....	44
Figura 26 ¿Mi compañía entrega los pedidos al por mayor en el periodo de tiempo indicado?.....	45
Figura 27 ¿Mi compañía me capacita constantemente para ejecutar mejor mis funciones?	46
Figura 28 ¿Mi compañía me brinda los materiales necesarios para cumplir mis funciones?.....	47
Figura 29 ¿Mi compañía fideliza a sus empleados?	48
Figura 30 ¿Mi compañía fideliza a sus consumidores?.....	49
Figura 31 ¿Mi compañía se adapta con rapidez a las nuevas necesidades de sus consumidores?	50
Figura 32 ¿Mi compañía se preocupa por recuperar sus consumidores perdidos?	51
Figura 33 ¿Mi compañía fomenta la no discriminación laboral?	52
Figura 34 ¿Mi compañía fomenta la contratación de trabajadores con ciertas discapacidades?	53
Figura 35 ¿Mi compañía hace donaciones de prendas a las asociaciones más necesitadas?.....	54
Figura 36 ¿Mi compañía fomenta la reutilización de sus mermas?.....	55
Figura 37 ¿Mi compañía fomenta la reducción del uso del plástico en la comercialización de sus artículos?	56
Figura 38 ¿Mi compañía usa insumos amigables con el ecosistema?.....	57
Figura 39 ¿Mi compañía usa la energía eléctrica de modo responsable mediante el proceso de elaboración de sus prendas de vestir?	58
Figura 40 ¿Mi compañía usa el agua de modo responsable mediante el proceso de elaboración de sus prendas de vestir?	59
Figura 41 ¿Mi compañía maneja adecuadamente los niveles de ruido emitido por sus maquinarias textiles?	60

RESUMEN

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

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

ABSTRACT

The objective of the study is to analyze the relationship between the entrepreneur's profile and organizational performance in agricultural grape exporting companies from the Ica area to the United States, 2024. The methodology is applied, descriptive, correlational-transverse and non-modelling manner. experimental; In a population it will be made up of 48 agro-exporting companies of grapes from Ica to the US, 2024; whose sampling was 84 workers from the agro-export companies, 2024, applying the questionnaire as an instrument. As a Pearson result, it gave 0.079, being indicative of a very low correlation. Furthermore, the significance value was 0.477, this indicates that the correlation is significant. Therefore, the alternative hypothesis is accepted, rejecting the null hypothesis, detailing that, if there is a correlation, to better describe the results, an interval was created with a rating scale for these dimensions with the objective of finding the possible answers given by the respondents and determine a better analysis.

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

I. INTRODUCCIÓN

A. Planteamiento del problema

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

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

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

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

B. Antecedentes de la investigación

a. Antecedentes internacionales

1. Sánchez, C. (2021). *“Determinantes de éxito de los pequeños y medianos emprendimientos de la ciudad de Loja.”*. UIDE. Ecuador. El emprendimiento es un factor clave en el desarrollo socioeconómico del país, y en este sentido, se consideró importante estudiar los factores críticos de éxito de las pequeñas y medianas empresas de la ciudad de Loja, a partir de la identificación de los principales problemas que enfrentan los empresarios, el apoyo que los empresarios reciben del Estado que incide positivamente en el éxito empresarial y determina los factores que contribuyen al éxito empresarial. Para el financiamiento, el trabajo de investigación utilizó un

diseño no experimental, descriptivo, cuantitativo, con un muestreo de 202 compañías, de las cuales el 22% son medianas empresas y el 78% son pequeñas compañías, bancos privados y cooperativas de crédito. Las investigaciones muestran que los principales desafíos que enfrentan los emprendedores al iniciar o sostener un comercio son el entorno lícito, la rivalidad y las fuentes de financiación, y los fundamentales puntos de vista que afectan el éxito de un negocio son: un ambiente financiero estable, ciencia adecuada, avance y mejora. Certificación, acciones de verificación interna, beneficio adicional de artículos y prestaciones, responsabilidad corporativa, bienestar laboral y bienestar del consumidor, estos resultados acceden comprender las ventajas y desventajas que enfrentan los emprendedores en el mercado.

2. Cachago, J. (2020). Caracterización del perfil del emprendedor de la ciudad de Quito a 2018. EPN. Ecuador. El propósito de este estudio es valorar el perfil de los emprendedores de la zona de Quito. Utilicé un enfoque deductivo, no experimental y utilicé formularios como herramienta para examinar las diferencias entre los dos grupos de no emprendedores como emprendedores. Formas de desarrollar tus cualidades, fatalidades y expectativas.
3. Vera, M. (2020). El objetivo principal de este estudio es desarrollar un plan de administración de la cualidad y un modelo de desempeño organizacional en Ulema, Ecuador. Se trata de un estudio explicativo con un diseño no experimental y un muestreo de 438 sujetos. El descubrimiento del método de administración de la cualidad (SGC) original y específico del modelo demostró que la estructura del diseño refleja correctamente el progreso conceptual que creó el modelo y reveló el papel CLIOR y el compromiso (ENG) como mediadores de mejores prácticas en los factores de desempeño organizacional (DO).
4. Almeida, M. (2020). “Análisis del perfil emprendedor en los artesanos del barrio Nuevo Amanecer, parroquia Calderón. Quito 2020”. UTPL. Ecuador. Tuvo como finalidad analizar el perfil emprendedor de los artesanos en Quito 2020. Con este estudio se esclarecieron las condiciones del entorno laboral de los artesanos y las dificultades del entorno empresarial manual. El método utilizado en este estudio de campo implicó una dirección descriptiva y se realizaron 370 estudios utilizando la tecnología y este número fue muestreado para demostrar la inconstante de los resultados. Con los informes conseguidos se identificaron las peculiaridades del perfil

empresarial de los artesanos de la Diócesis de Calderón, así como las limitaciones que enfrentan para promover sus negocios, el desconocimiento sobre las instituciones y programas que brindan apoyo al sector artesanal, para aprovechar plenamente las oportunidades de negocio. Por lo que resulta de interés desarrollar estrategias para fortalecer la imagen de las artesanías, cuyo espíritu emprendedor aún está latente en las comunidades estudiadas.

b. Antecedentes nacionales

1. Gadea et al (2022). La finalidad fue resolver la conexión entre la imagen empresarial de las Pymes de la manufactura textil de Gamarra y el desempeño organizacional en 2021. Se utiliza un diseño no experimental, cuantitativo para seleccionar 269 socios comerciales, encontró que en el estudio existe relación entre las variables con base en los informes de la prueba chi-cuadrado, su valor es 0.00, que es menor a 0.05, accediendo la hipótesis alternativa, con $p=0,349$.
2. Sánchez, O. (2022). El propósito del estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los empleados administrativos. Se utilizó una indagación cuantitativa, descriptiva, correlacional, utilizando como herramienta un formulario, 63 funcionarios administrativos participaron del estudio y encontraron que el 74,60% respectivamente y el 82,54% de los empleados administrativos reconocieron que el clima organizacional y el desempeño laboral eran normales. Se obtuvieron los mismos resultados en la primera dimensión autonomía personal (60,32), tipo de recompensa laboral (50,79%) y atención, gratitud y apoyo (73,02%), excepto el grado de estructura que impone el cargo.
3. Mendoza, J. (2021) Tuvo como finalidad resolver la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral, manejo un diseño no experimental, transversal, correlacional, muestra de 30 sujetos, instrumentos formularios, aplicando el Rho de Spearman adquirió 0,826, señalando que hay una correlación verdadera superior entre las inconstantes en análisis.
4. Cordero et al (2020). La finalidad fue conocer la importancia de diferentes tipos de culturas organizacionales en los cambios de actitudes de los empleados en una empresa minorista del Perú. La actitud, la dirección y la intención estratégica tienen efectos positivos y también se reflejan en las dimensiones cognitivas de actitud, cultura, propósito y metas de cambio.
5. Chinchay, M. (2019). La finalidad fue resolver la conexión entre la administración de la cualidad y el desempeño organizacional en el Colegio Lima Chosica en el año 2018, investigación de método cuantitativo, diseño

no experimental, correlación transversal, muestra de 52 colaboradores, método de encuesta, descubrimiento entre variables. Existe una correlación positiva moderada (0,568) que demuestra que la administración de la calidad está verdaderamente relacionada con el desempeño organizacional.

c. Antecedentes locales

Luego de una búsqueda extensa referidos al tema: Perfil del empresario y el desempeño organizacional en las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, 2024.

C. Bases teóricas

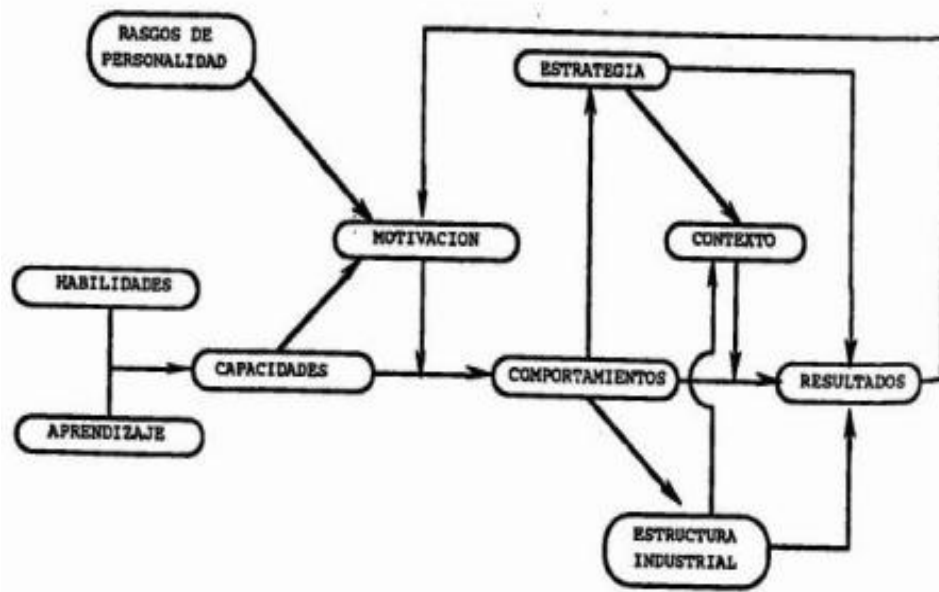
Perfil del empresario

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

Características del empresario

Según Bourgelas et al. 2010, se estiman las posteriores peculiaridades:

Figura 1 Características del emprendedor, Modelo de Herron y Robinson



En la Figura 1 podemos ver en detalle las peculiaridades de los emprendedores: Rasgos de personalidad, motivación, destrezas y conducta.

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

Teorías del perfil del empresario

Teoría de Rasgos Conductuales

Según McClelland (1961, citado en Macías et al., 2019), la teoría actual cuenta con un diseño básico que identifica cinco rasgos principales de la personalidad que influyen en el desempeño de la compañía. Estos rasgos son extraversión, sexualidad, apertura, escrupulosidad, equilibrio emotivo y amabilidad, sugirió Goldberg (1992). Además, diversos investigadores han realizado estudios basados en esta teoría y método basándose en las condiciones reales de diferentes países y la magnitud de diferentes compañías. En México, en el art. de Macías et al. (2019) concluyeron que estas características influyen significativamente en las decisiones de los emprendedores. Porque no siempre los ve racionalmente, sino que también incide en las emociones, que en este caso están derechamente conectadas con la personalidad del sujeto.

Teoría de las Capacidades y Recursos

La teoría actual según Alsos et al. (2003), las organizaciones con recursos suficientes y la capacidad de los emprendedores para obtener los recursos necesarios y aplicarlos en los negocios pueden asociarse con el éxito organizacional. En un estudio mexicano

de Hernández, Perlina e Ibarra-Cisneros (2019), el capital humano fue el más fundamental entre las compañías analizadas. Porque es difícil de sustituir como activo intangible, porque incluye no sólo la presencia de las personas en la compañía, sino también la representación que la empresa demuestra en cualquier momento y lugar.

Teoría de Escalafones Superiores

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

Dimensiones consideradas en el perfil del empresario

Edad:

Según Osorio (2010), la edad se indica como el tiempo acontecido desde el nacimiento de un sujeto. La edad también puede detallarse al estado o posición de la juventud, la edad adulta o la vejez, y puede estar coligada con peculiaridades físicas, mentales y colectivas específicas. La edad se puede cuantificar en años, meses, días u otras unidades de tiempo y es un factor significativo en muchos aspectos de la existencia, como la instrucción, la salud, las finanzas y las conexiones (p.2)

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

Genero:

Aunque esta dimensión tiene diferentes definiciones dependiendo del enfoque de la investigación, el género se ve en términos académicos en relación con el género de un sujeto. Asimismo, desde el punto de vista del emprendedor, Mantilla (1996) destacó, por un lado, la importancia del género en la comunidad, centrándose en la exploración de la igualdad de opciones, en especial para las féminas, como la capacidad de ocupar puestos adecuados. Asimismo, Antonini et al. (2017) también señalan su significancia,

pero enfatizan que el género ideal de un jefe o director ejecutivo de una compañía puede ser diferente en un campo o industria que en otro.

Tiempo en el cargo:

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

Según Cherkasova y Markina (2021), indican que es el tiempo (en años) que un emprendedor lleva en su puesto. Además, desde el enfoque corporativo, reducir o aumentar este tiempo puede perjudicar gravemente la operación de la empresa. Asimismo, por un lado, según Antonini et al. (2017), a medida que acrecenta la antigüedad, los emprendedores reducen la implementación de cambios estratégicos en la empresa y retrasan la toma de resoluciones relacionadas, lo que puede perjudicar a la empresa a largo plazo. Según Nguyen et al. (2018), cuanto más tiempo lleva un sujeto en un puesto, menor es el riesgo de tomar malas decisiones porque conoce bien su función y a los miembros de la organización.

Formación académica:

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

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

Desempeño Organizacional

Existen diversas definiciones de desempeño organizacional, pero como señala Coaquira (2018), la mayor de las definiciones se enfoca en que es la inconstante ideal para determinar si una decisión es correcta o no. Según Madella et al. (2015, citado en Bernal et al., 2020, p. 4), incluye "(...) la capacidad de obtener y procesar recursos humanos, materiales y financieros para lograr las metas organizacionales. ". Métodos de evaluación cuantitativa y cualitativa. Por un lado, Rust et al. (2004) evalúan esto utilizando medidas financieras como el retorno de la financiación, los activos y las

ganancias. Asimismo, Ynzunza e Izar (2013, citado en Orlandini, 2020, p. 3) evalúan la segunda como “(...) la percepción que tienen los gerentes sobre el crecimiento de las ventas, la rentabilidad de las empresas y su crecimiento general. Finalmente, Orlandini (2020).

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

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

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

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

Dimensiones del Desempeño Organizacional

Económica:

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

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

Social:

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

Estudios sobre esta dimensión realizados por diversos investigadores han llegado a conclusiones similares, sugiriendo que se deben realizar inversiones en actividades que promuevan la RSE. Porque aumenta el valor y la rentabilidad de una empresa, dicen Padilla, Et al. (citado en Orlandini, 2020). Además, como mencionan Qiu et al., mientras haya más orientación a la RSE, las asociaciones serán más activas en la instauración de planteamientos orientados a enfoques sociales, lo que les permitirá lograr un mejor desempeño del mercado en enfoques sociales. (2016). Vale la pena señalar que, como lo mencionan Chavarría et al. (2020), este desempeño se puede lograr siempre y cuando las metas no tengan fines promocionales, sino que estén relacionadas con el significado real de las actividades de RSE. Asimismo, el último autor señala que todos los miembros de la empresa deben involucrarse en esta responsabilidad social, porque de esta manera pueden evaluar real y estrictamente el logro de las metas. Además, la evaluación más alta evaluará la conexión de la responsabilidad social corporativa con la participación de mercado, los resultados financieros y las inversiones en crecimiento a través de las perspectivas de las personas relevantes.

Ambiental:

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

D. Marco conceptual

- **Ebitda:**
El beneficio bruto restante de una empresa antes de deducir intereses, amortización, depreciación y otros costos financieros.
- **Pyme:**
Según la ley núm. Grupo 30056 conformado por pequeñas y medianas empresas tiene un nivel de ventas mínimo de 150 UIT y un máximo de 1700 UIT y un nivel de ventas mínimo de 1700 UIT y un máximo de 2300 UIT.
- **CEO:**
Persona que tiene autoridad en la empresa y es responsable de tomar decisiones estratégicas para lograr buenos resultados.
- **Mype:**
Un grupo conformado por microempresas con un nivel máximo de ventas de 150 UIT y pequeñas empresas con un nivel mínimo de ventas de 150 UIT y un máximo de 1700 UIT.
- **Mipyme:**
El grupo está formado por microempresas con un nivel de ventas de hasta 150 UIT, pequeñas empresas con un nivel de ventas de al menos 150 UIT y no más de 1700 UIT y medianas empresas con un nivel de ventas de al menos 1700 UIT y no más de 2300 UIT de conformidad con la Ley núm. 30056.
- **ROA:**
Los ratios financieros nos permiten entender si una empresa está utilizando efectivamente sus activos para generar ganancias cada año.
- **ROE:**
Un índice financiero que muestra el interés financiero anual que los accionistas reciben por la propiedad de los activos de una empresa.

E. Problemas de la investigación

a. Problema general

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

b. Problemas específicos

PE1: ¿De qué manera la edad del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024?

PE2: ¿De qué manera el tiempo en el cargo del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024?

PE3: ¿De qué manera la formación académica del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024?

PE4: ¿De qué manera la identidad de género se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024?

F. Justificación

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

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

Importancia

Este estudio es de gran importancia porque el éxito de las empresas exportadoras en el cultivo de uva depende en gran magnitud del liderato, la visión estratégica y la capacidad de administración de los emprendedores. La imagen empresarial juega un papel decisivo en la toma de resoluciones estratégicas, la administración de mano de obra, la instauración de tecnologías y el progreso de actuales emporios. Un empresario

con entendimientos técnicos, experiencia en el grupo agrícola y destrezas para edificar alianzas comerciales mundiales influirá positivamente en la actividad organizacional de la compañía, adecuándose a las modificaciones en el mercado externo, prediciendo los recursos financieros y operativos disponibles para la empresa. Además, la investigación aportará beneficios de manera eficiente, ya que el emprendedor adecuado garantizará la sustentabilidad y el progreso de la compañía en un mercado competitivo como el estadounidense.

G. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

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

b. Objetivos específicos

OE1: Describir cómo la edad del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

OE2: Constatar cómo el tiempo en el cargo del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

OE3: Analizar cómo la formación académica del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

OE4: Detectar cómo la identidad de género se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

H. Hipótesis de la investigación

a. Hipótesis general

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

b. Hipótesis específicas

HE1: La edad del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

HE2: El tiempo en el cargo del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

HE3: La formación académica del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

HE4: La identidad de género se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.

I. Variables de la investigación

Variable X:

Perfil del empresario.

Variable Y:

Desempeño organizacional.

J. Operacionalización de variables

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

Título: Perfil del empresario y desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.				
Variable (X)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Perfil del Empresario.	Se refiere a las habilidades blandas y duras que posee una persona para emprender sus ideas y lograr cumplir sus metas y objetivos Gómez, et al (2018).	El perfil del empresario será medido mediante la edad, el tiempo de cargo, la formación académica y el género.	Edad	<ul style="list-style-type: none"> • Edad del jefe
			Tiempo de cargo	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo del jefe en el cargo
			Formación académica	<ul style="list-style-type: none"> • Formación académica del jefe

			Género	<ul style="list-style-type: none">• Género del jefe
--	--	--	--------	---

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

Título: Perfil del empresario y desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.				
Variable (X)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Desempeño organizacional	Resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos, metas y misión planificadas en beneficio de la empresa y clientes (Morris et al,2013. p.2).	El desempeño organizacional será medido mediante lo económico, social y ambiental.	Económica	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de ventas • Productividad laboral
			Social	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias orientadas a los empleados • Estrategias orientadas a los clientes. • Estrategias orientadas a la comunidad
			Ambiental.	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias ecológicas • Impacto del medio ambiente

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

A. Tipo, nivel y diseño de investigación

a. Tipo de investigación

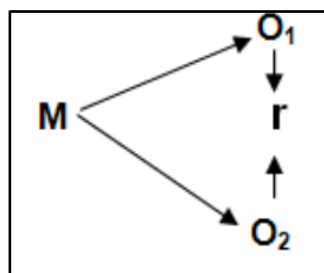
El estudio fue de tipo aplicada, para Rodríguez, M. & Veliz, F. (2023) dado que es la razón fundamental de la organización es encontrar y dar respuesta a una cuestión de sentido común. Asimismo, sostiene que depende del empleo de una filosofía experimental y perspicaz, con resultados abordados matemáticamente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

b. Nivel de investigación

El alcance de esta pesquisa fue descriptivo, correlacional y transversal. Bernal (2010) considera que el grado es descriptivo se basa básicamente en métodos como encuestas, tablas, entrevistas, encuestas y revisiones bibliográficas. Según Núñez, R. (2023) ya que se trata de conocer la dependencia o nivel de afiliación que hay al menos entre dos ideas, clases o factores en un determinado caso o escenario, para lo cual se contemplará la conexión sobre los elementos de redes sociales como la decisión de compra en los clientes. Asimismo, de acuerdo con Arce, L. (2023) es transversal en razón de que los datos recabados fueron estimados una sola vez a los compradores de la organización.

c. Diseño de investigación

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



Donde:

M = Muestra

O1 = Perfil del empresario

O2 = Desempeño organizacional

R = Correlación entre dichas variables

B. Población, muestra materia de investigación

a. Población

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

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

b. Muestra

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

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

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

La muestra aplicada será de 84 trabajadores de las agroexportadoras.

C. Técnica de recolección de datos

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

D. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento fue el cuestionario. Para Pérez, K. (2023), el sondeo es esencial para la indagación específica y que gran parte del tiempo se utiliza para resolver preguntas

explícitas que servirán al analista para avanzar hacia las metas que se ha trazado. Con esto, es igualmente concebible centrarse en las señales que debe hacer el cliente del instrumento y tener la opción de satisfacer lo que se solicita del mismo.

E. Técnica de procesamiento de datos, análisis e interpretación de resultados

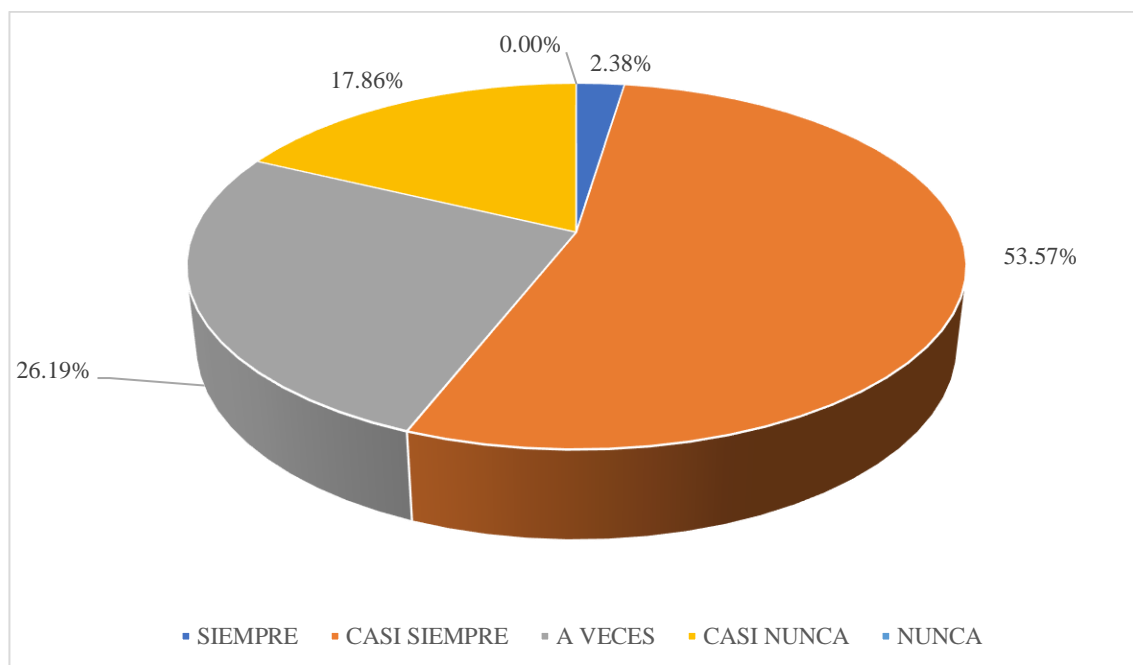
Se usó la encuesta como técnica establecida por medio de la realización de un enlace con la ayuda que ofrece Google, ya que por este medio virtual permitirá archivar los datos por el Microsoft Excel para luego ser estudiados y después aplicarlo en la estadística descriptiva para la explicación a través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

III. RESULTADOS

Tabla 3 ¿La edad es una característica significativa de todo jefe/a?

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

Figura 2 ¿La edad es una característica significativa de todo jefe/a?

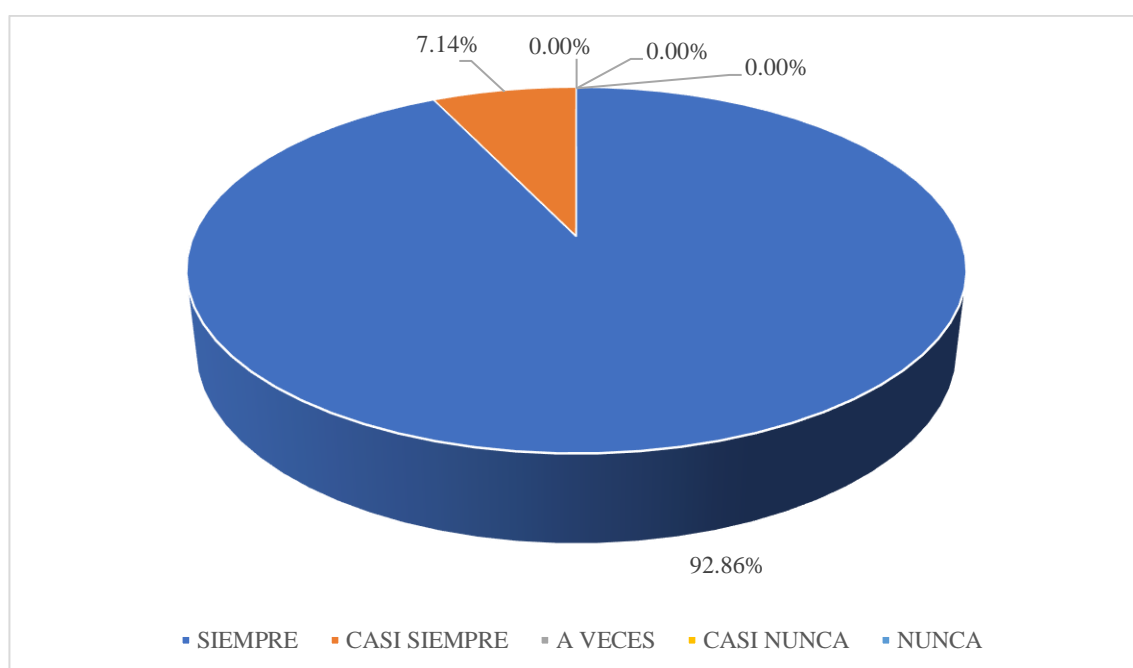


Según la imagen 2, se detalla que el 2.38% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre la edad es una característica significativa de todo jefe/a. Por otro lado, un 53.57% indican que casi siempre, un 26.19% a veces, un 17.86% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 4 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para que ejecute bien sus funciones?

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

Figura 3 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para que ejecute bien sus funciones?

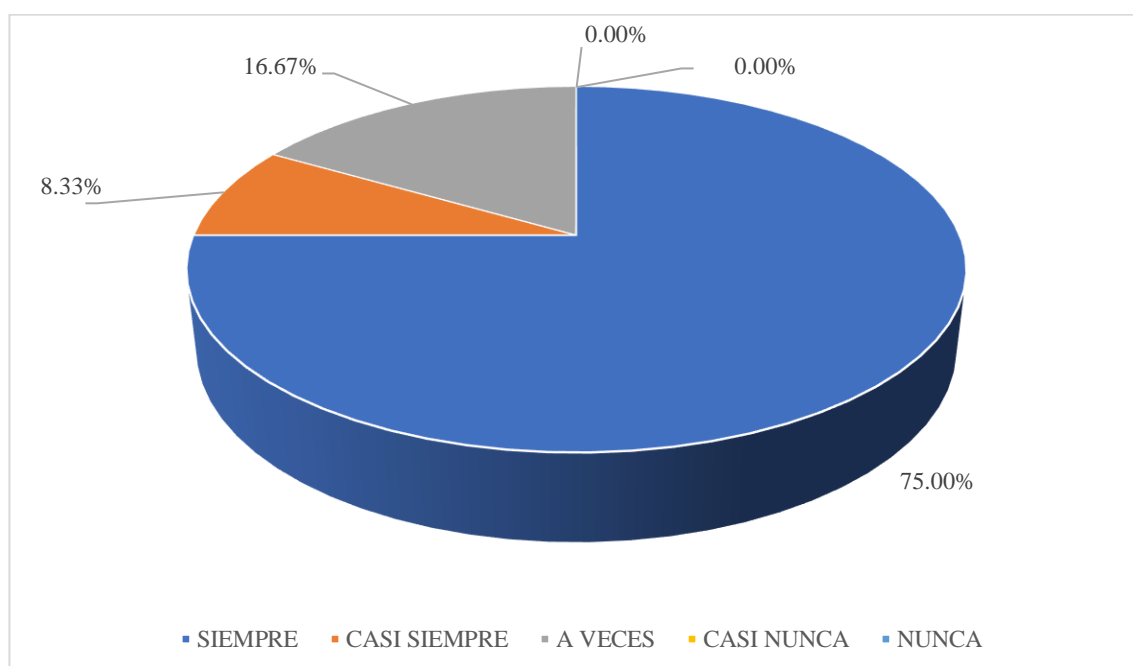


Según la imagen 3, se detalla que el 92.86% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre la edad de mi jefe/a es la adecuada para que ejecute bien sus funciones. Por otro lado, un 7.14% indican que casi siempre, un 0.00% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 5 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para representarnos con clientes externos?

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

Figura 4 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para representarnos con clientes externos?



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

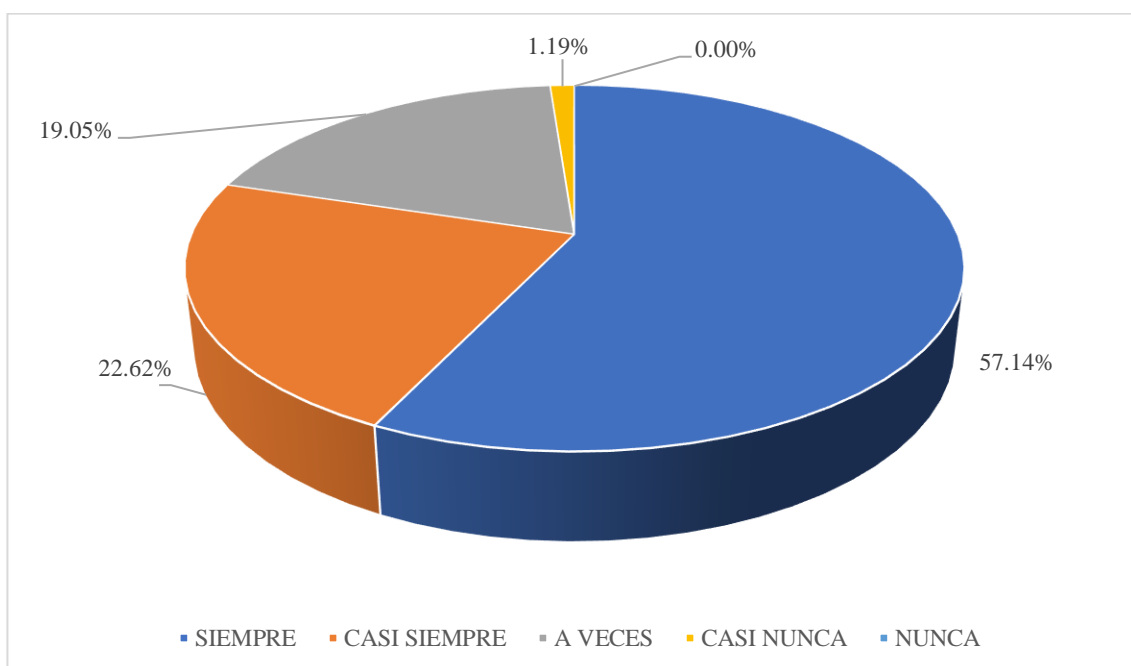
Tabla 6 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para hacer frente a los problemas de la compañía?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	48	57.14%

Casi siempre	19	22.62%
A veces	16	19.05%
Casi nunca	1	1.19%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 5 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para hacer frente a los problemas de la compañía?



Nota. Creación individual (2024).

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

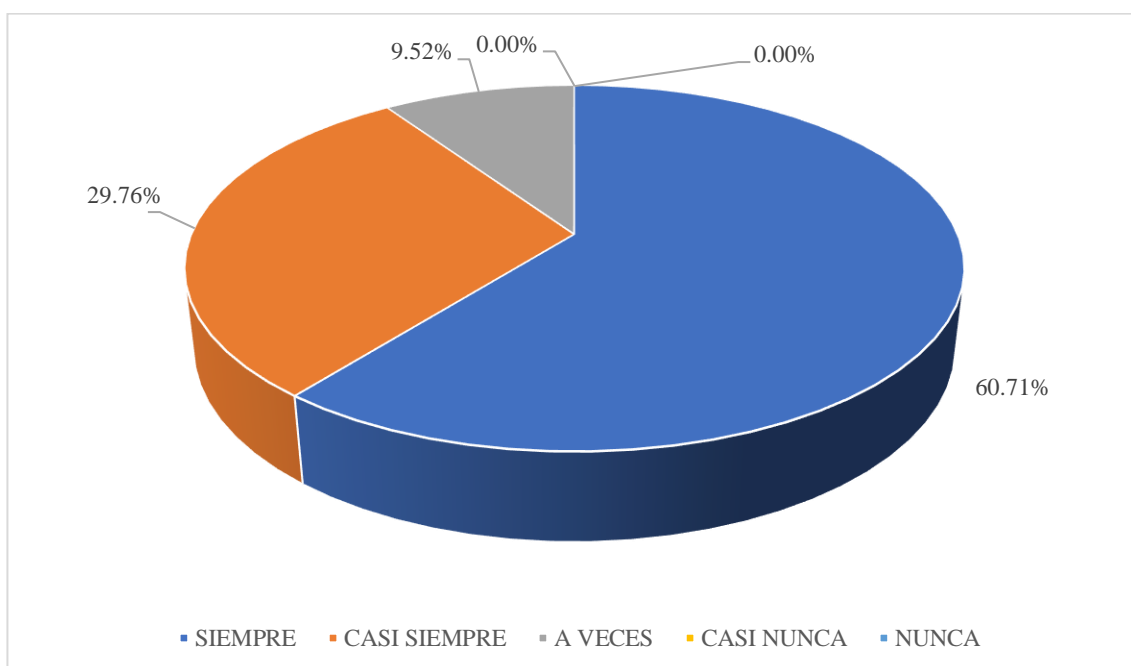
Tabla 7 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para entender correctamente las necesidades de sus trabajadores?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	51	60.71%

Casi siempre	25	29.76%
A veces	8	9.52%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 6 ¿La edad de mi jefe/a es la adecuada para entender correctamente las necesidades de sus trabajadores?



Nota. Creación individual (2024).

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

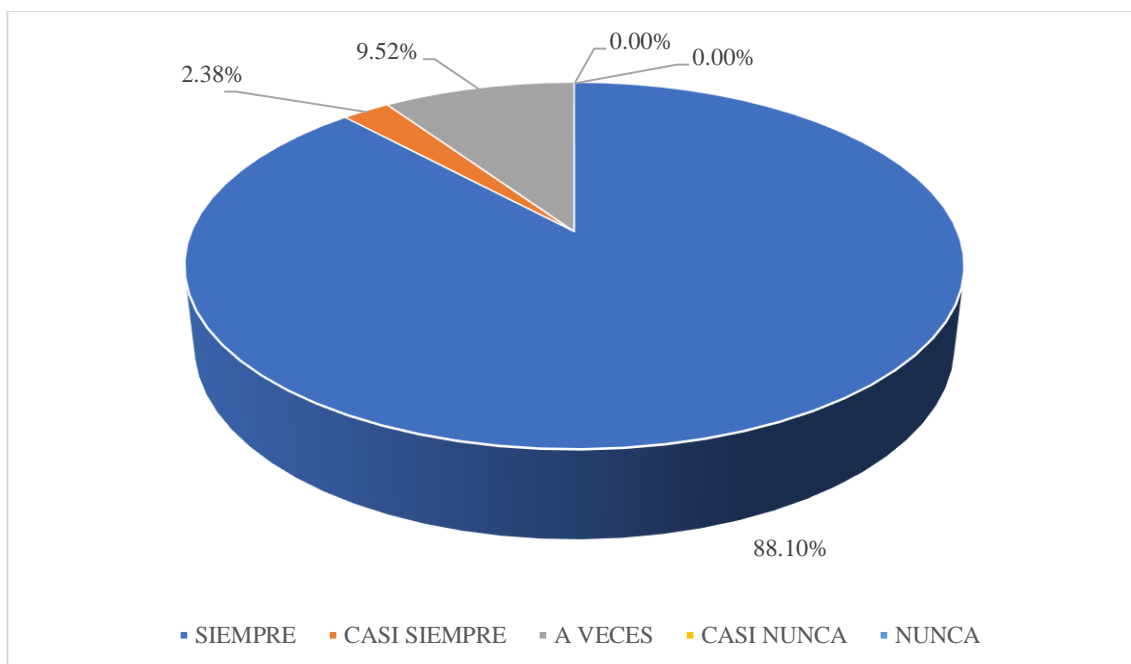
Tabla 8 ¿El tiempo en el cargo es una característica significativa de todo jefe/a?

Respuesta	Frecuencia	%
Siempre	74	88.10%

Casi siempre	2	2.38%
A veces	8	9.52%
Casi nunca	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
Total	84	100%

Nota. Creación individual (2024).

Figura 7 ¿El tiempo en el cargo es una característica significativa de todo jefe/a?



Nota. Creación individual (2024).

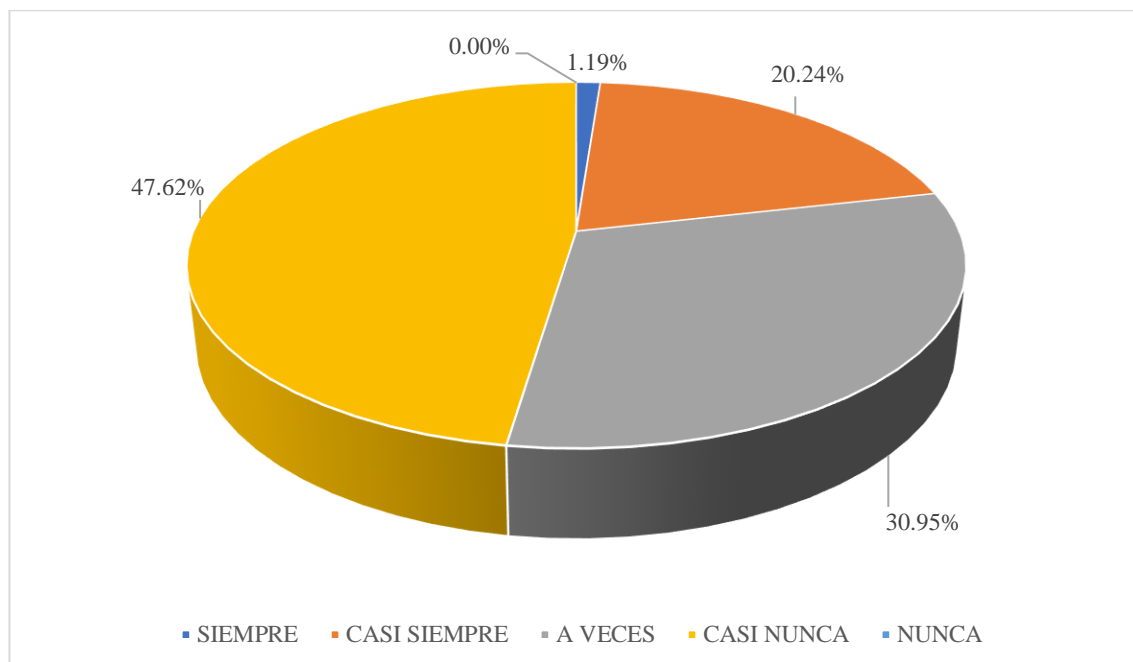
Interpretación: Según la imagen 7, se detalla que el 88.10% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el tiempo en el cargo es una característica significativa de todo jefe/a. Por otro lado, un 2.38% indican que casi siempre, un 9.52% a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

Tabla 9 ¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a es el adecuado para la compañía donde laboro?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 8 ¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a es el adecuado para la compañía donde laboro?



Nota. Creación individual (2024).

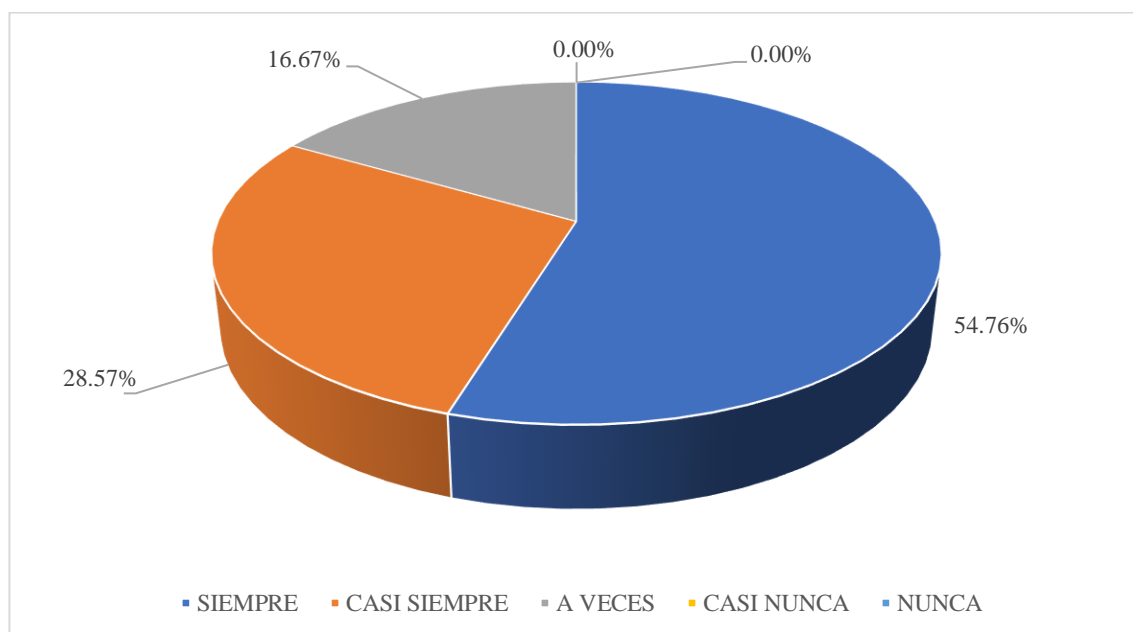
Interpretación: Según la imagen 8, se detalla que el 1.19% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el tiempo en el cargo de mi jefe/a es el adecuado para la compañía donde laboro. Por otro lado, un 20.24% indican que casi siempre, un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

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

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

Nota. Creación individual (2024).

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



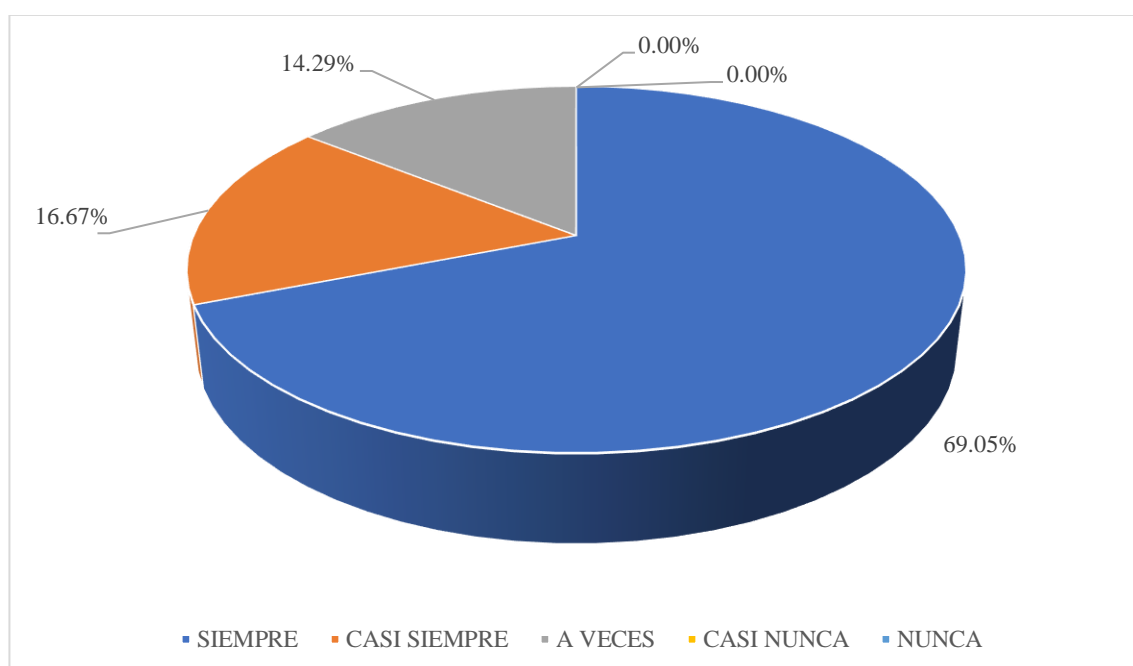
Según la imagen 9, se detalla que el 54.76% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los abastecedores tengan más confianza. Por otro lado, un 28.57% indican que casi siempre, un 16.67% a veces,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

Tabla 11 ¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los consumidores tengan más confianza?

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

Nota. Creación individual (2024).

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



Nota. Creación individual (2024).

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

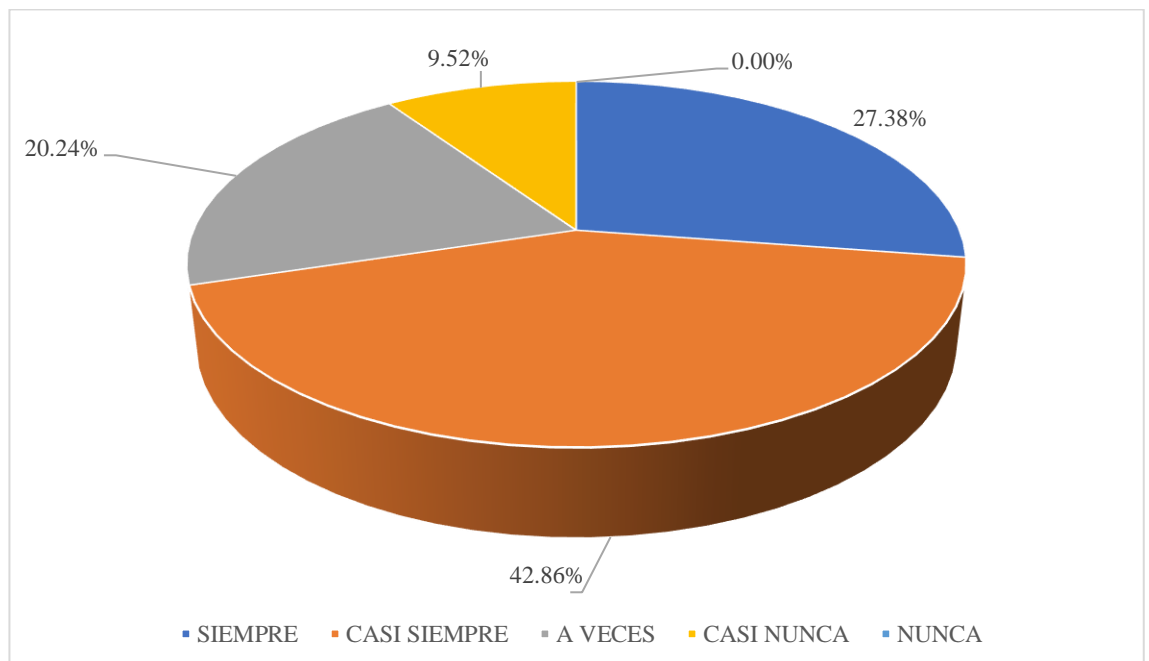
16.67% indican que casi siempre, un 14.29% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 12 ¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los trabajadores tengan más confianza en sus indicaciones?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 11 ¿El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los trabajadores tengan más confianza en sus indicaciones?



Nota. Creación individual (2024).

Interpretación: Según la imagen 11, se detalla que el 27.38% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el tiempo

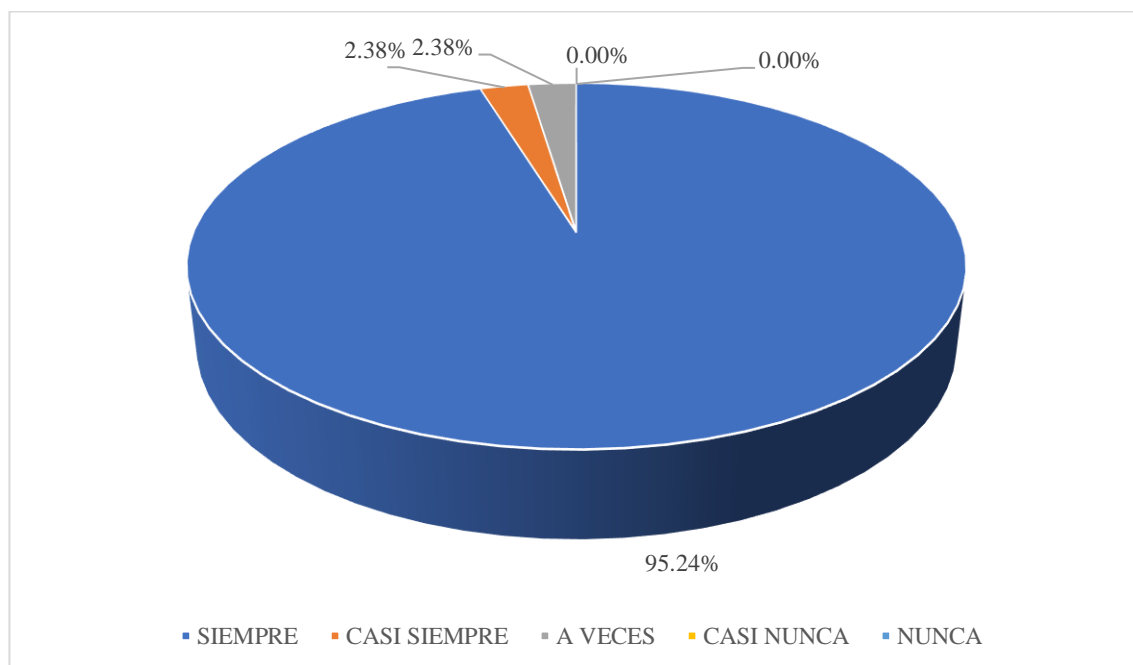
en el cargo de mi jefe/a hace que los trabajadores tengan más confianza en sus indicaciones. Por otro lado, un 42.86% indican que casi siempre, un 20.24% a veces, un 9.52% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 13 ¿El nivel de educación alcanzado es una característica significativa de todo jefe/a?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 12 ¿El nivel de educación alcanzado es una característica significativa de todo jefe/a?



Nota. Creación individual (2024).

Interpretación: Según la imagen 12, se detalla que el 95.24% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el

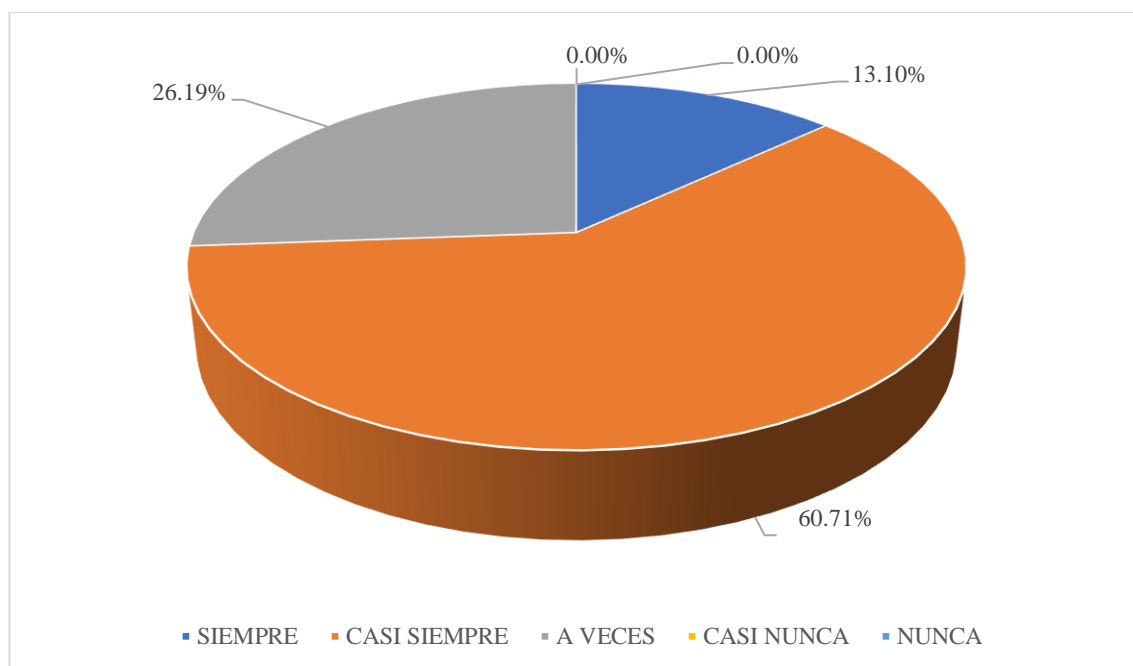
nivel de educación alcanzado es una característica significativa de todo jefe/a. Por otro lado, un 2.38% indican que casi siempre, un 2.38% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca un 0.00%.

Tabla 14 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para que ejecute bien sus funciones?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 13 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para que ejecute bien sus funciones?



Nota. Creación individual (2024).

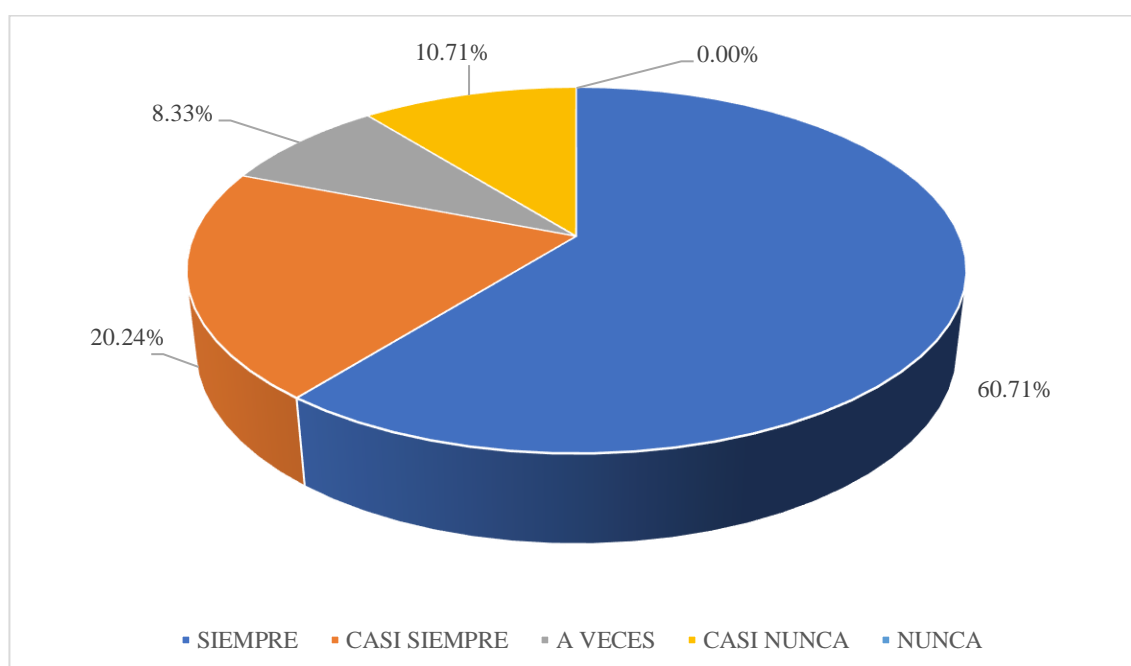
Interpretación: Según la imagen 13, se detalla que el 13.10% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para que ejecute bien sus funciones. Por otro lado, un 60.71% indican que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

Tabla 15 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para relacionarse bien con clientes externos?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 14 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para relacionarse bien con clientes externos?



Nota. Creación individual (2024).

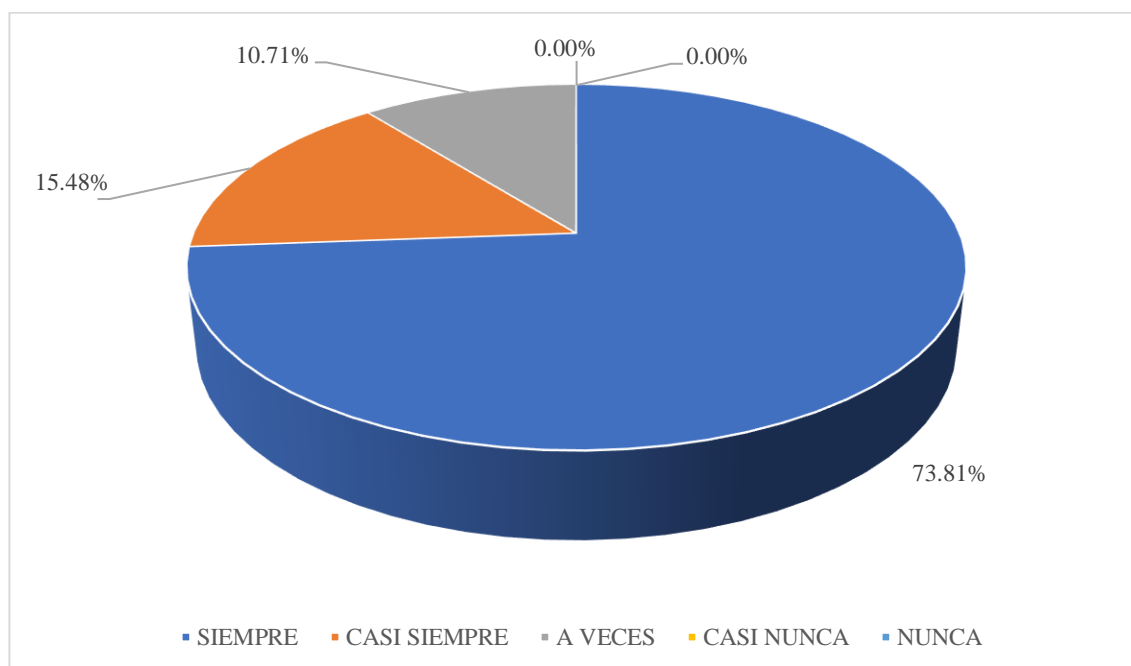
Interpretación: Según la imagen 14, se detalla que el 60.71% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para relacionarse bien con clientes externos. Por otro lado, un 20.24% indican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

Tabla 16 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para comunicarse correctamente con sus trabajadores?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 15 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para comunicarse correctamente con sus trabajadores?



Nota. Creación individual (2024).

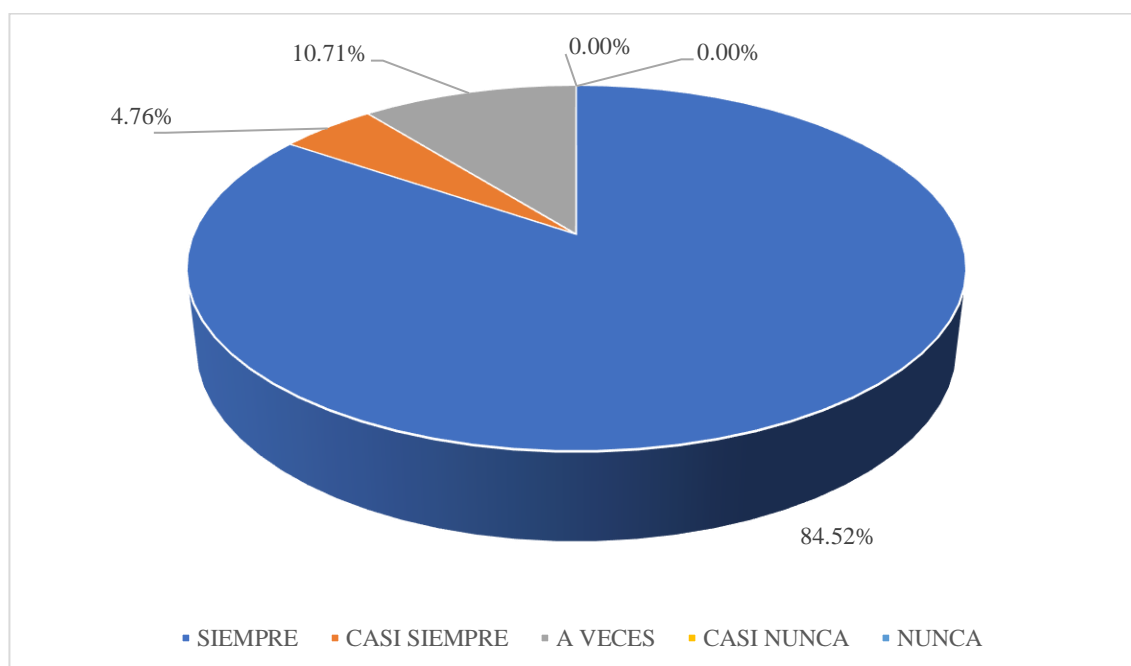
Interpretación: Según la imagen 15, se detalla que el 73.81% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para comunicarse correctamente con sus trabajadores. Por otro lado, un 15.48%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

Tabla 17 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar cambios significativos en la compañía?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 16 ¿El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar cambios significativos en la compañía?



Nota. Creación individual (2024).

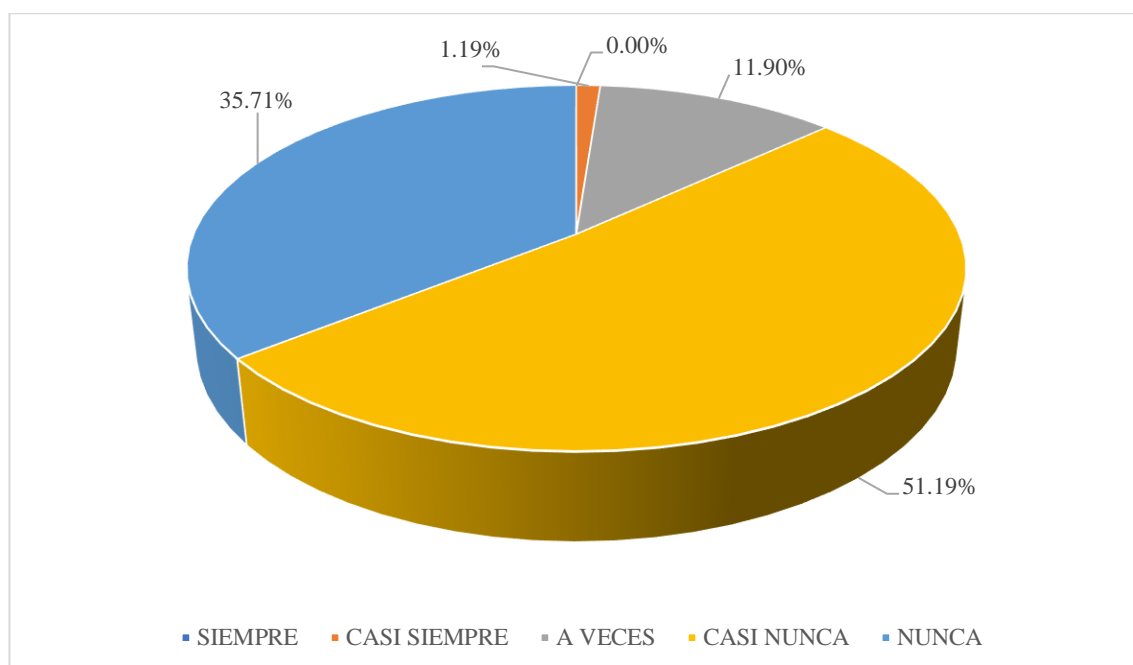
Interpretación: Según la imagen 16, se detalla que el 84.52% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar cambios significativos en la compañía. Por otro lado, un 4.76%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

Tabla 18 ¿El género es una característica relevante de todo jefe/a?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 17 ¿El género es una característica relevante de todo jefe/a?



Nota. Creación individual (2024).

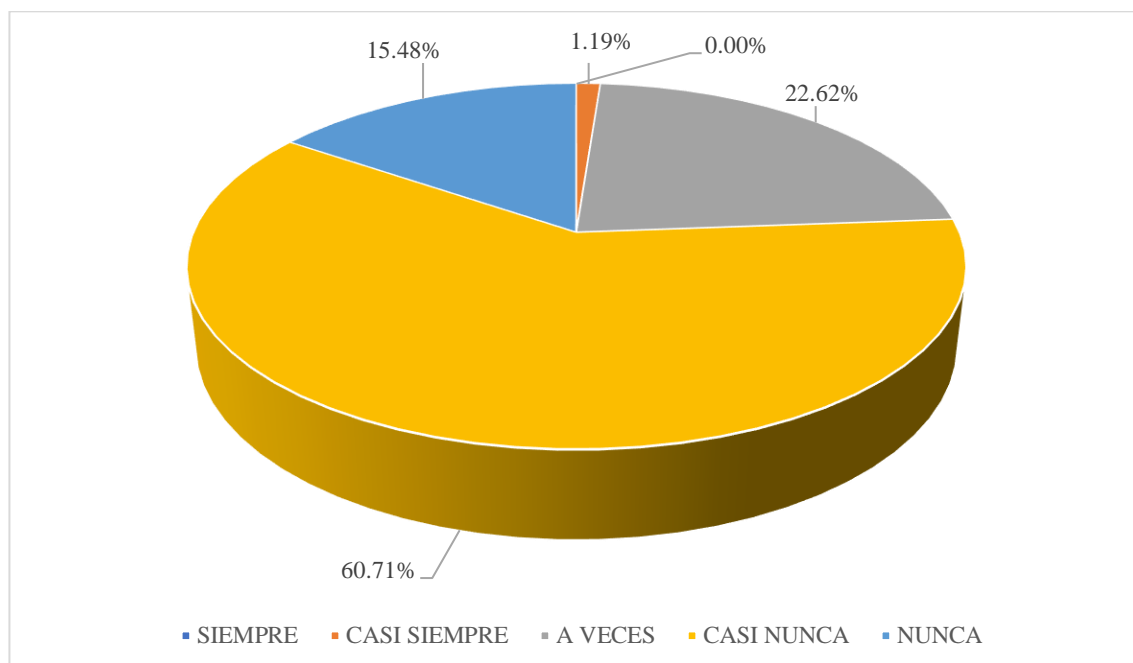
Interpretación: Según la imagen 17, se detalla que el 0.00% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el género es una característica relevante de todo jefe/a. Por otro lado, un 1.19% indican que casi siempre, un 11.90% a veces, un 51.19%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

Tabla 19 ¿El género de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar bien sus funciones?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 18 ¿El género de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar bien sus funciones?



Nota. Creación individual (2024).

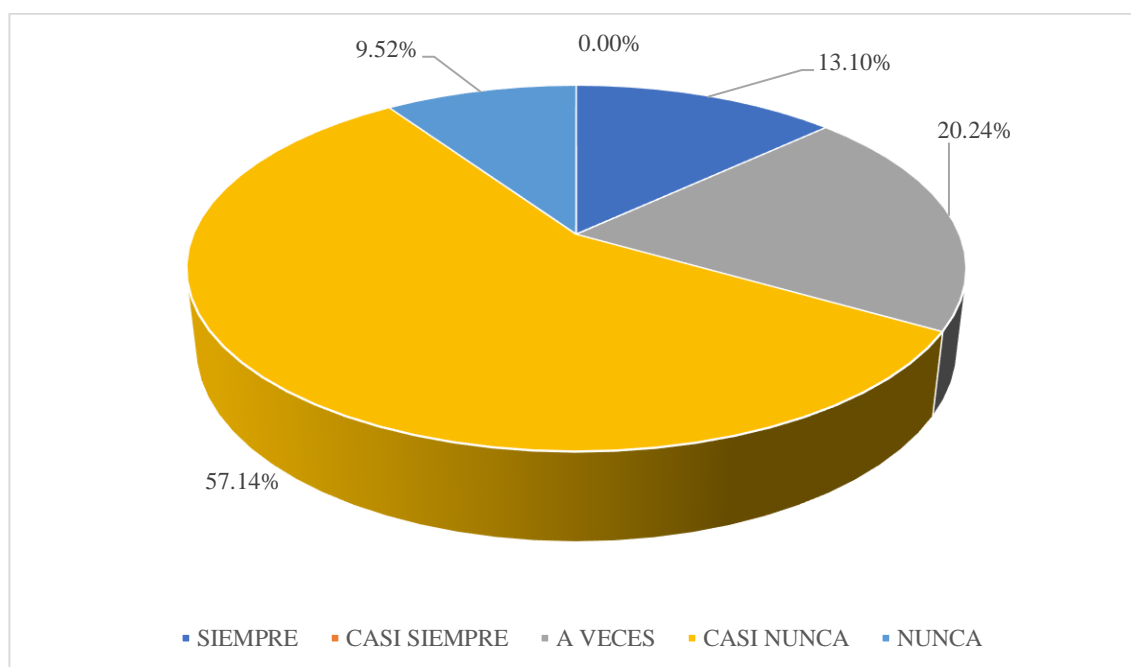
Interpretación: Según la imagen 18, se detalla que el 0.00% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el género de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar bien sus funciones. Por otro lado, un 1.19% indican que casi siempre, un 22.62% a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

Tabla 20 ¿El género de mi jefe/a influye en su capacidad de negociar con los abastecedores?

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

Nota. Creación individual (2024).

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



Nota. Creación individual (2024).

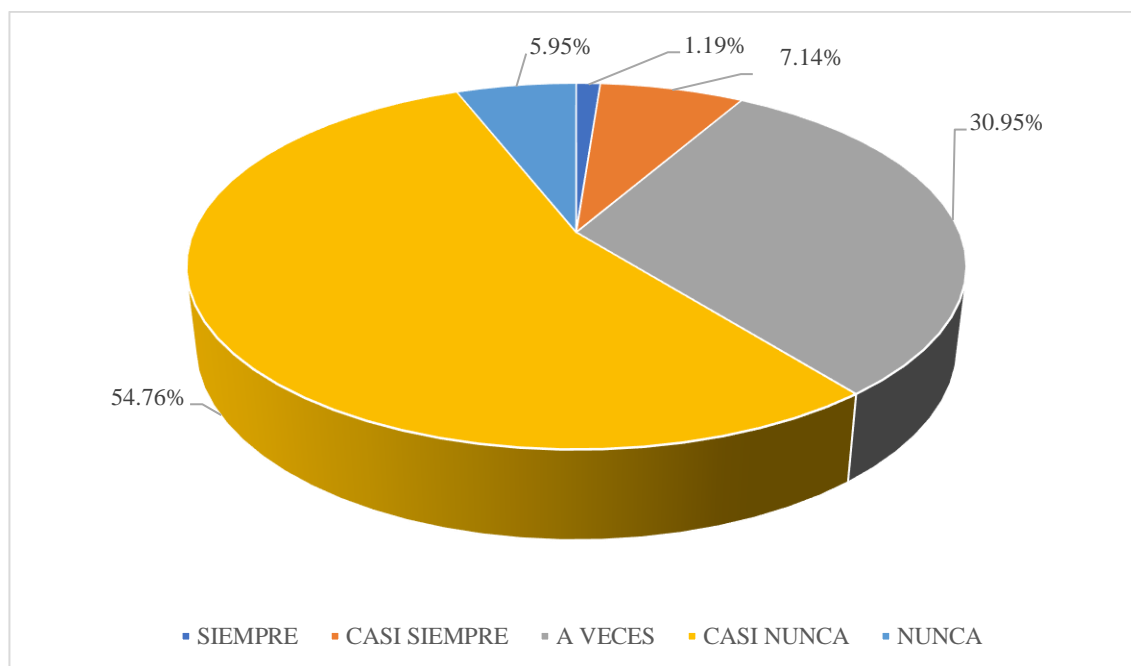
Interpretación: Según la imagen 19, se detalla que el 13.10% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el género de mi jefe/a influye en su capacidad de negociar con los abastecedores. Por otro lado, un 0.00% indican que casi siempre, un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

Tabla 21 ¿El género de mi jefe/a influye en su capacidad de negociar con los consumidores?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 20 ¿El género de mi jefe/a influye en su capacidad de negociar con los consumidores?



Nota. Creación individual (2024).

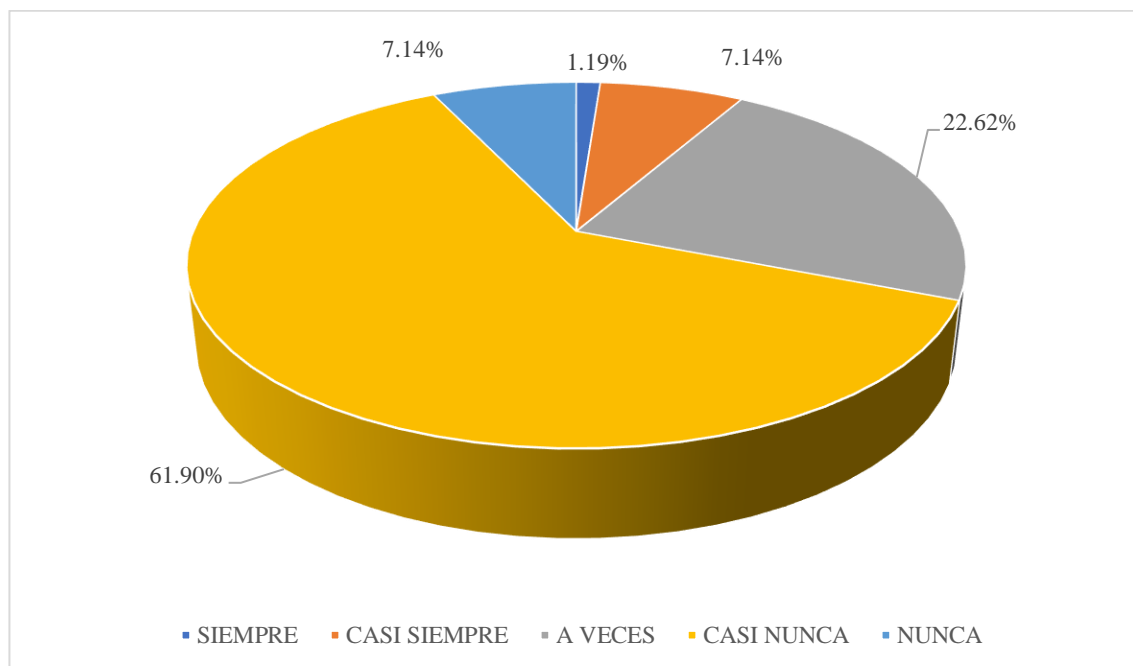
Interpretación: Según la imagen 20, se detalla que el 1.19% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el género de mi jefe/a influye en su capacidad de negociar con los consumidores. Por otro lado, un 7.14% indican que casi siempre, un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

Tabla 22 ¿El género de mi jefe/a influye en su capacidad para delegar órdenes a sus trabajadores?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 21 ¿El género de mi jefe/a influye en su capacidad para delegar órdenes a sus trabajadores?



Nota. Creación individual (2024).

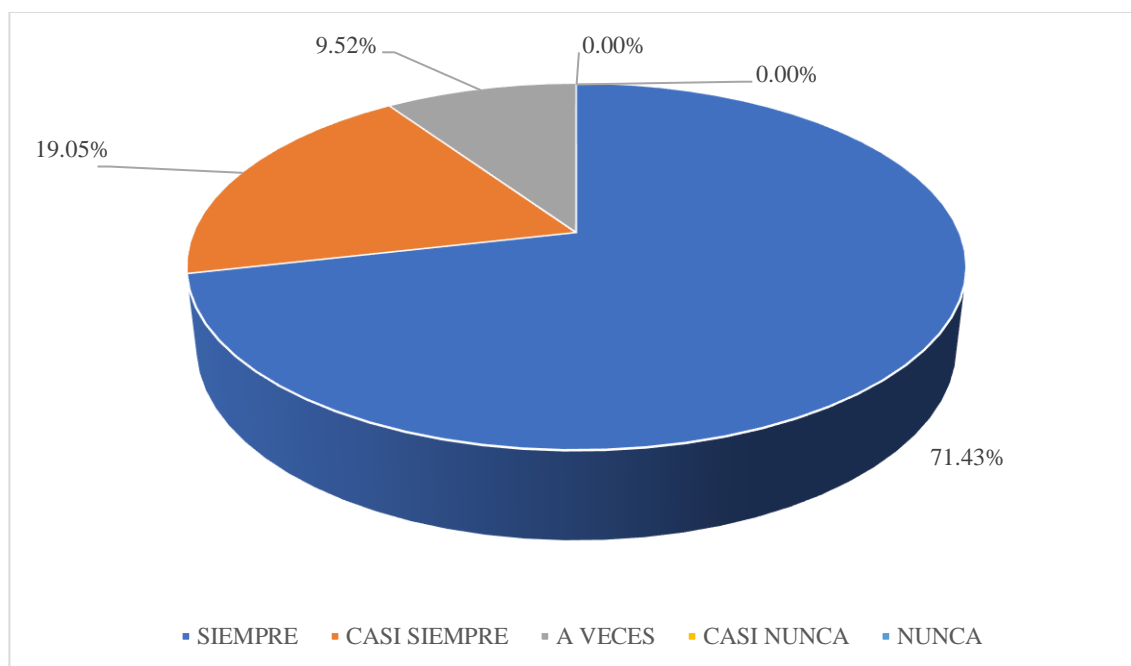
Interpretación: Según la imagen 21, se detalla que el 1.19% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre el género de mi jefe/a influye en su capacidad para delegar órdenes a sus trabajadores. Por otro lado, un 7.14% indican que casi siempre,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

Tabla 23 ¿Mi compañía cuenta con una cartera de consumidores en crecimiento?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 22 ¿Mi compañía cuenta con una cartera de consumidores en crecimiento?



Nota. Creación individual (2024).

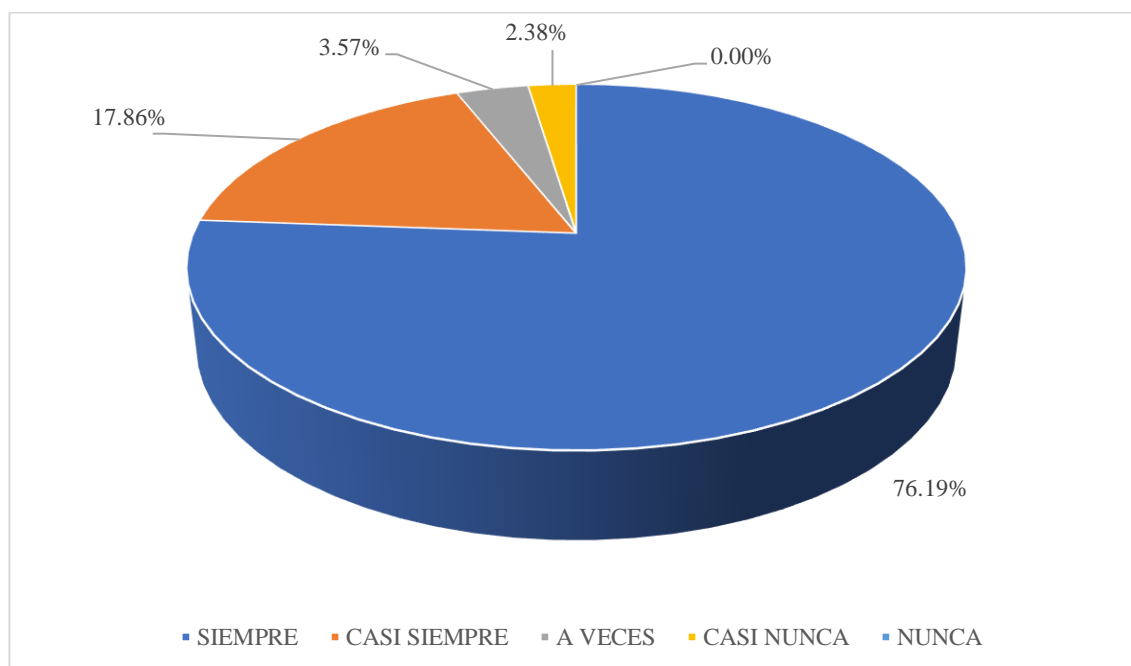
Interpretación: Según la imagen 22, se detalla que el 71.43% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía cuenta con una cartera de consumidores en crecimiento. Por otro lado, un 19.05% indican que casi siempre, un 9.52% a veces,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

Tabla 24 ¿Mi compañía cuenta con prendas de vestir que se venden con rapidez?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 23 ¿Mi compañía cuenta con prendas de vestir que se venden con rapidez?



Nota. Creación individual (2024).

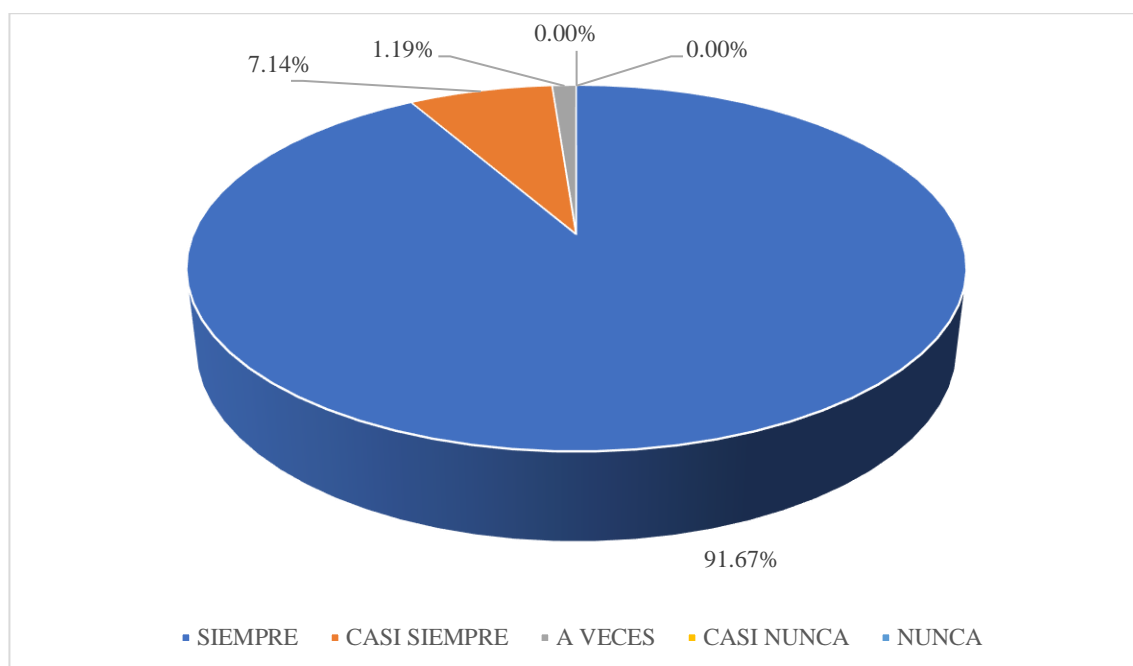
Interpretación: Según la imagen 23, se detalla que el 76.19% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía cuenta con prendas de vestir que se venden con rapidez. Por otro lado, un 17.86% indican que casi siempre, un 3.57% a veces,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

Tabla 25 ¿Mi compañía cuenta con un alto nivel de participación de mercado en Gamarra, en comparación con sus rivales?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 24 ¿Mi compañía cuenta con un alto nivel de participación de mercado en Gamarra, en comparación con sus rivales?



Nota. Creación individual (2024).

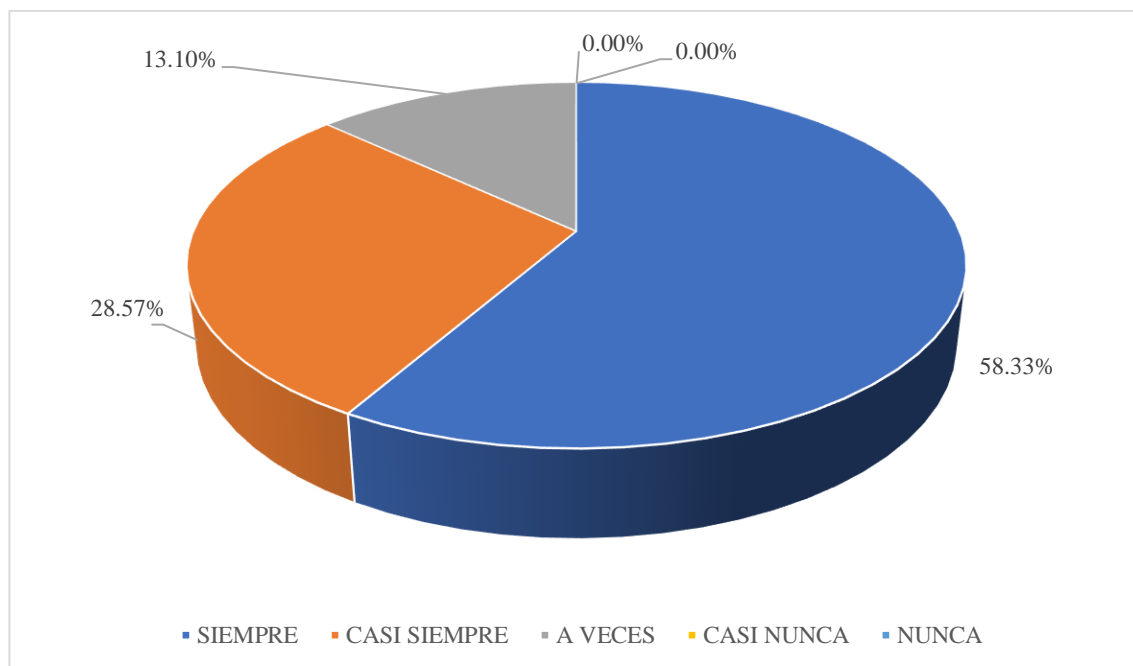
Interpretación: Según la imagen 24, se detalla que el 91.67% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía cuenta con un alto nivel de participación de mercado en Gamarra, en comparación con sus rivales. Por otro lado, un 7.14%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

Tabla 26 ¿Los consumidores se encuentran satisfechos de los productos elaborados por la compañía?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 25 ¿Los consumidores se encuentran satisfechos de los productos elaborados por la compañía?



Nota. Creación individual (2024).

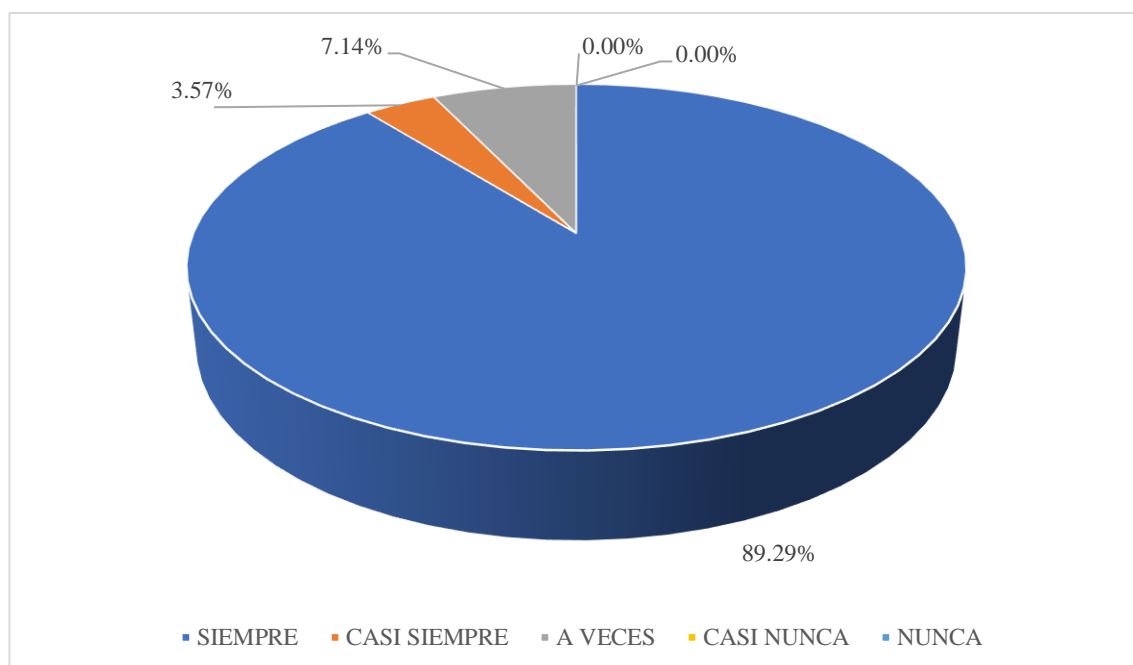
Interpretación: Según la imagen 25, se detalla que el 58.33% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre los consumidores se encuentran satisfechos de los productos elaborados por la compañía. Por otro lado, un 28.57% indican que casi siempre,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

Tabla 27 ¿Mi compañía entrega los pedidos al por mayor en el periodo de tiempo indicado?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 26 ¿Mi compañía entrega los pedidos al por mayor en el periodo de tiempo indicado?



Nota. Creación individual (2024).

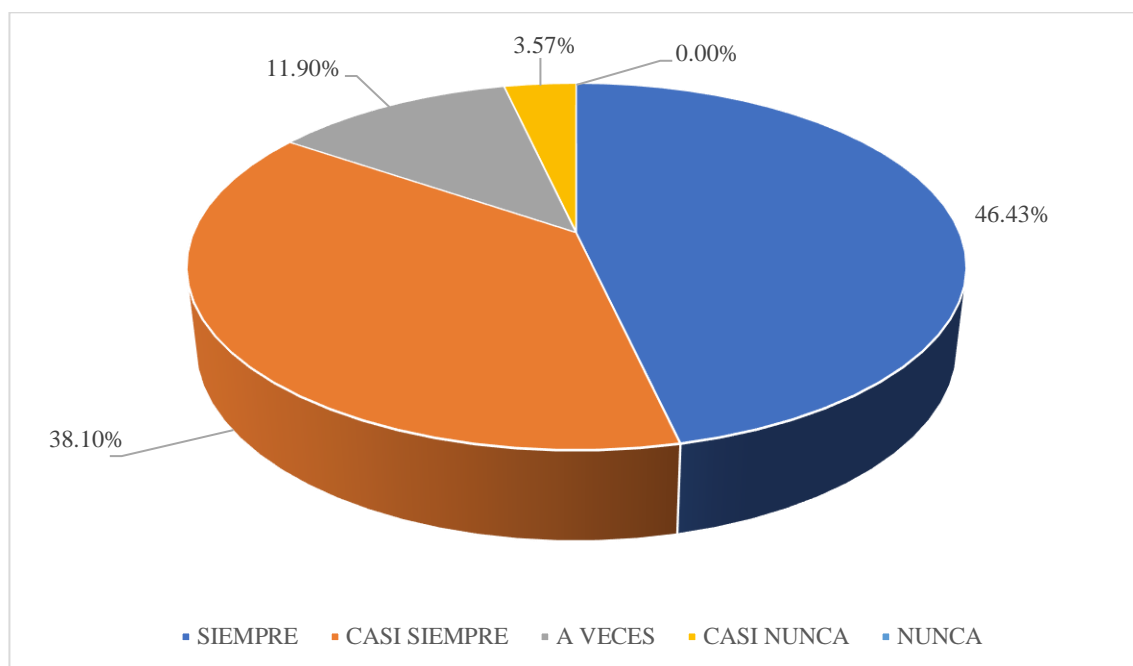
Interpretación: Según la imagen 26, se detalla que el 89.29% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía entrega los pedidos al por mayor en el periodo de tiempo indicado. Por otro lado, un 3.57% indican que casi siempre, un 7.14%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

Tabla 28 ¿Mi compañía me capacita constantemente para ejecutar mejor mis funciones?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 27 ¿Mi compañía me capacita constantemente para ejecutar mejor mis funciones?



Nota. Creación individual (2024).

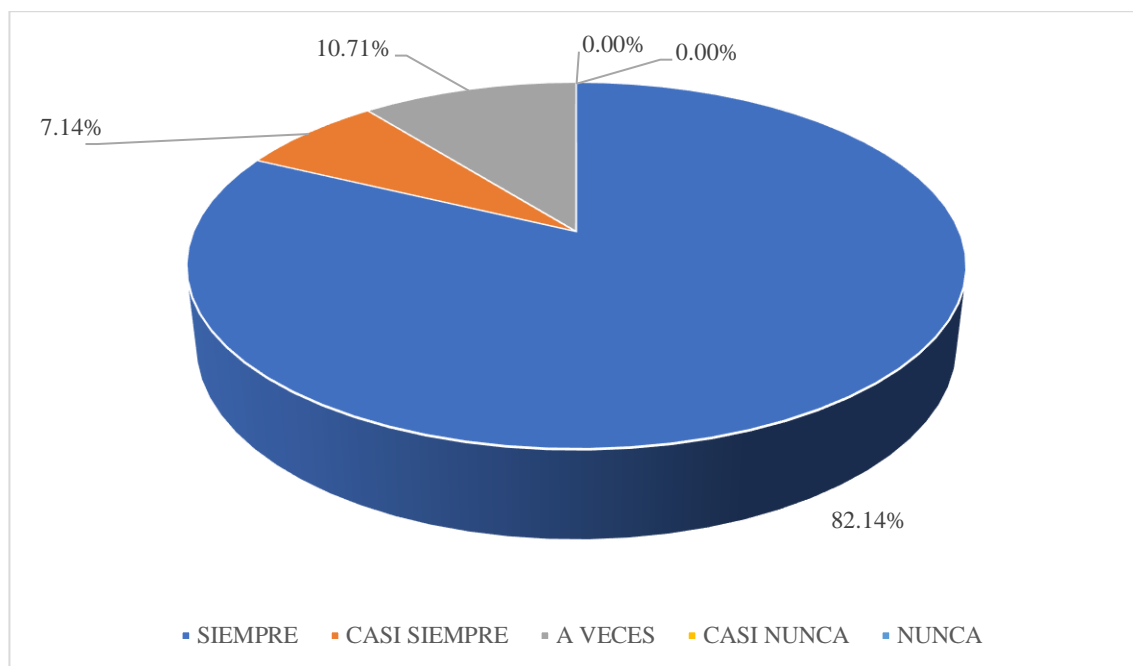
Interpretación: Según la imagen 27, se detalla que el 46.43% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía me capacita constantemente para ejecutar mejor mis funciones. Por otro lado, un 38.10% indican que casi siempre, un 11.90%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

Tabla 29 ¿Mi compañía me brinda los materiales necesarios para cumplir mis funciones?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 28 ¿Mi compañía me brinda los materiales necesarios para cumplir mis funciones?



Nota. Creación individual (2024).

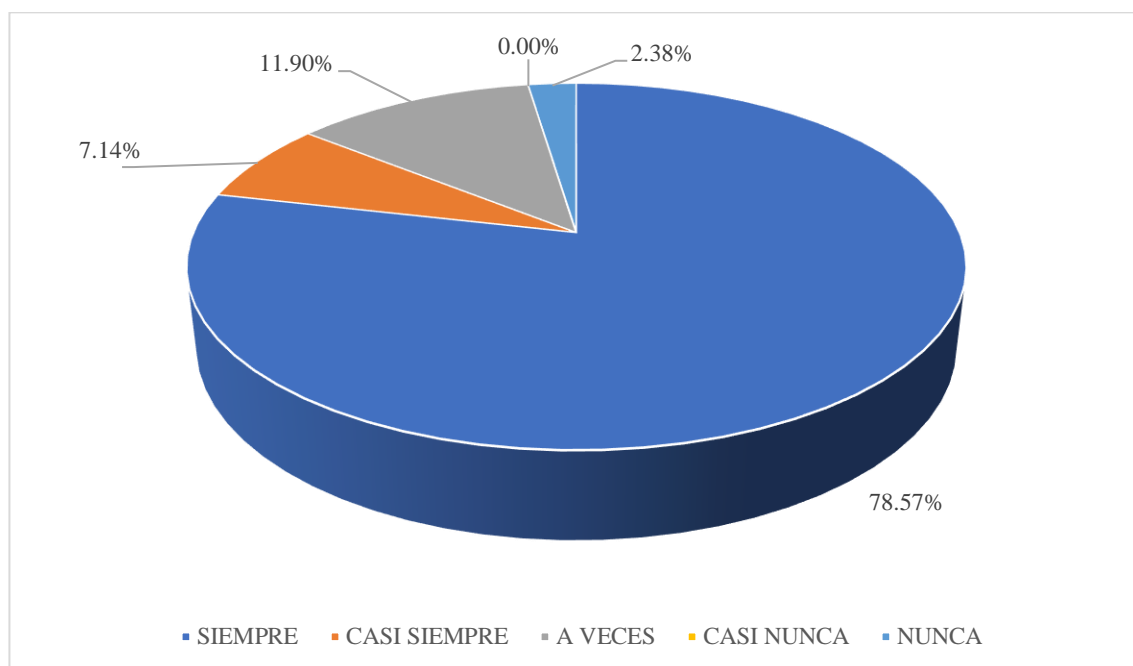
Interpretación: Según la imagen 28, se detalla que el 82.14% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía me brinda los materiales necesarios para cumplir mis funciones. Por otro lado, un 7.14% indican que casi siempre, un 10.71%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

Tabla 30 ¿Mi compañía fideliza a sus empleados?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 29 ¿Mi compañía fideliza a sus empleados?



Nota. Creación individual (2024).

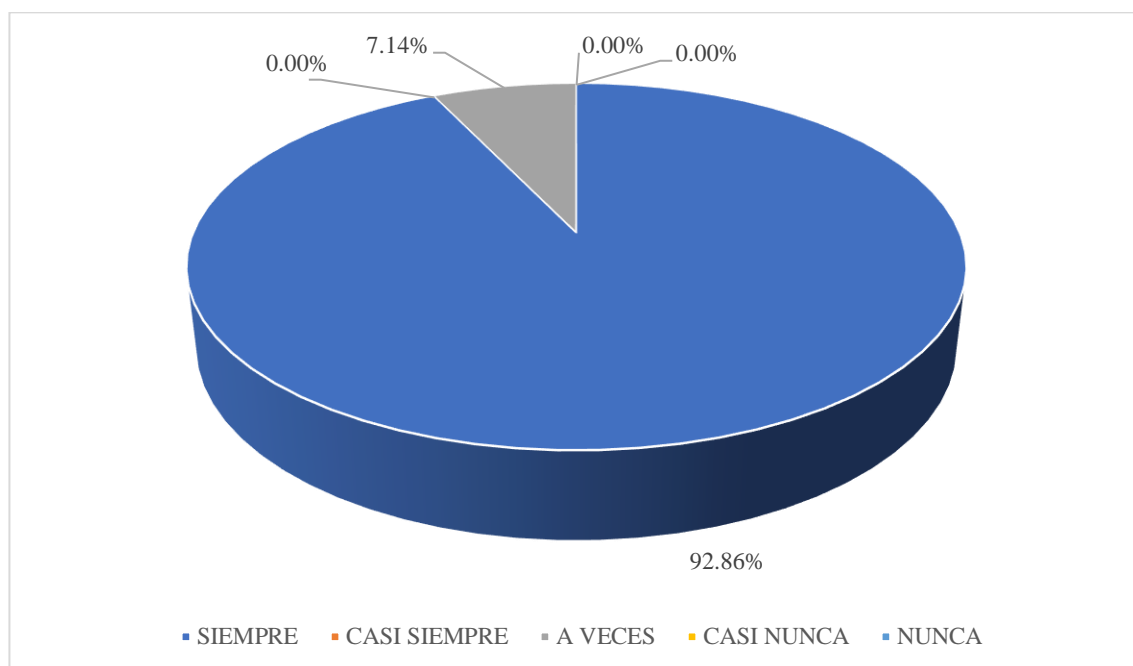
Interpretación: Según la imagen 29, se detalla que el 78.57% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía fideliza a sus empleados. Por otro lado, un 7.14% indican que casi siempre, un 11.90% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca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

Tabla 31 ¿Mi compañía fideliza a sus consumidores?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 30 ¿Mi compañía fideliza a sus consumidores?



Nota. Creación individual (2024).

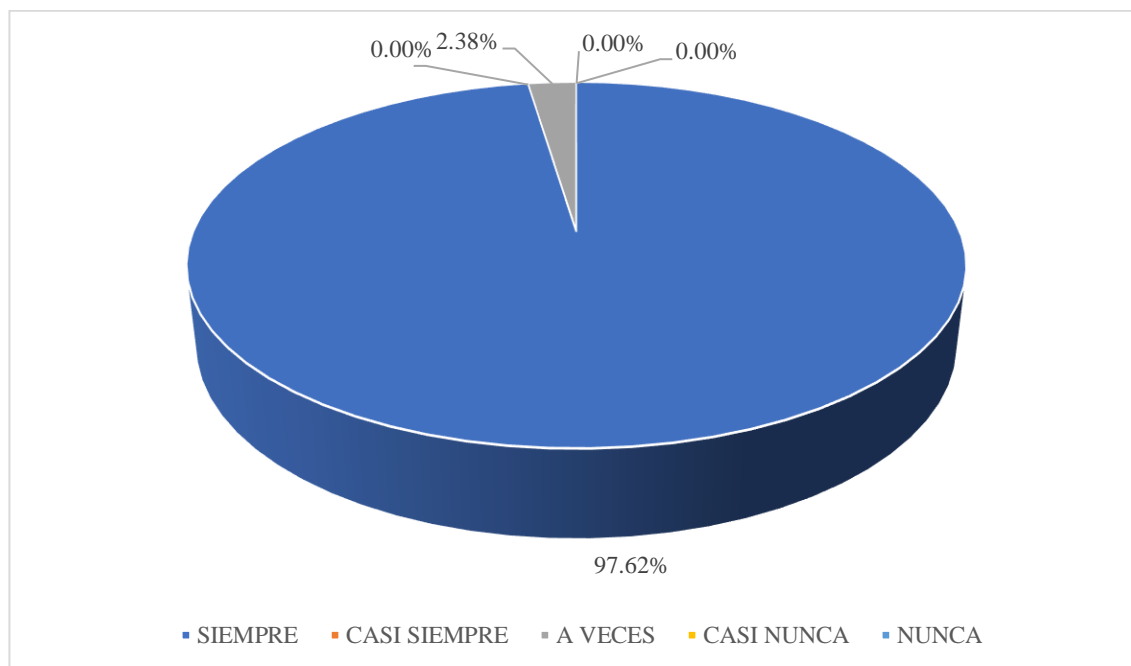
Interpretación: Según la imagen 30, se detalla que el 92.86% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía fideliza a sus consumidores. Por otro lado, un 0.00% indican que casi siempre, un 7.14% a veces, un 0.00% casi nunca y nunca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

Tabla 32 ¿Mi compañía se adapta con rapidez a las nuevas necesidades de sus consumidores?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 31 ¿Mi compañía se adapta con rapidez a las nuevas necesidades de sus consumidores?



Nota. Creación individual (2024).

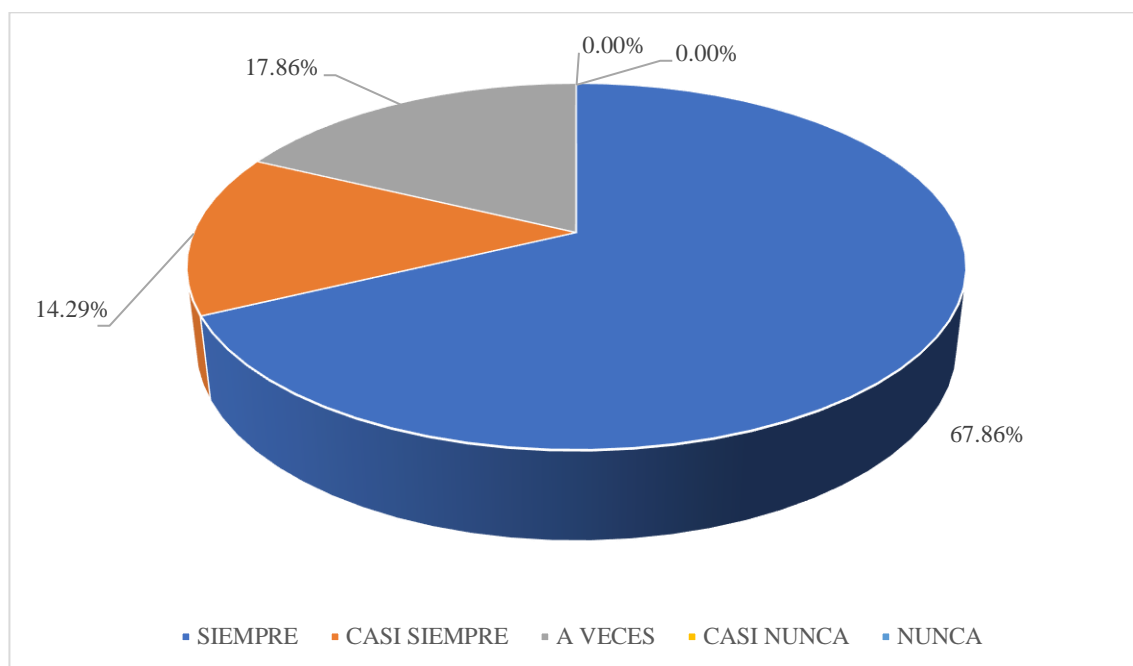
Interpretación: Según la imagen 31, se detalla que el 97.62% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía se adapta con rapidez a las nuevas necesidades de sus consumidores. Por otro lado, un 0.00% indican que casi siempre, un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

Tabla 33 ¿Mi compañía se preocupa por recuperar sus consumidores perdidos?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 32 ¿Mi compañía se preocupa por recuperar sus consumidores perdidos?



Nota. Creación individual (2024).

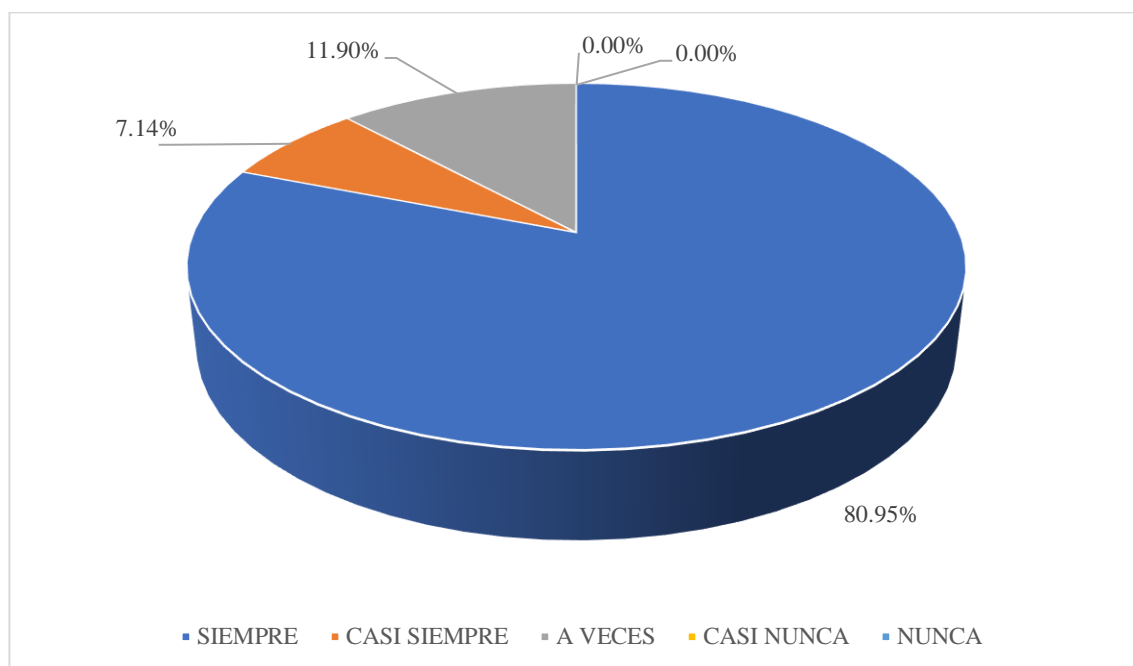
Interpretación: Según la imagen 32, se detalla que el 67.86% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía se preocupa por recuperar sus consumidores perdidos. Por otro lado, un 14.29% indican que casi siempre, un 17.86% a veces,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

Tabla 34 ¿Mi compañía fomenta la no discriminación laboral?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 33 ¿Mi compañía fomenta la no discriminación laboral?



Nota. Creación individual (2024).

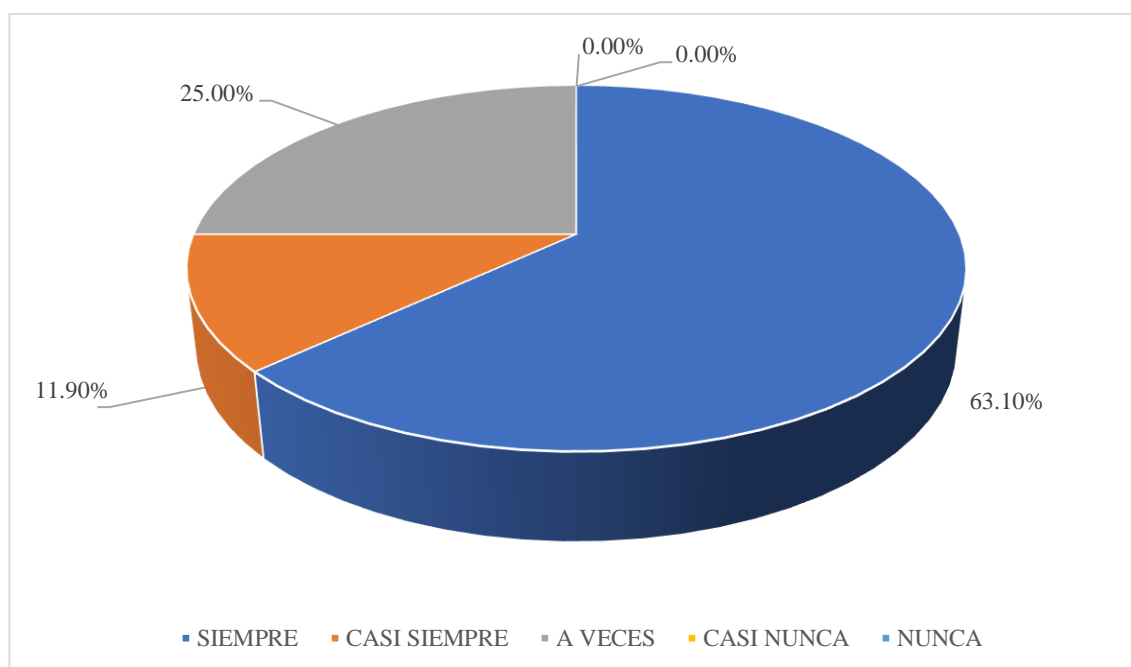
Interpretación: Según la imagen 33, se detalla que el 80.95% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía fomenta la no discriminación laboral. Por otro lado, un 7.14% indican que casi siempre, un 11.90% a veces, un 0.00% casi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

Tabla 35 ¿Mi compañía fomenta la contratación de trabajadores con ciertas discapacidades?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 34 ¿Mi compañía fomenta la contratación de trabajadores con ciertas discapacidades?



Nota. Creación individual (2024).

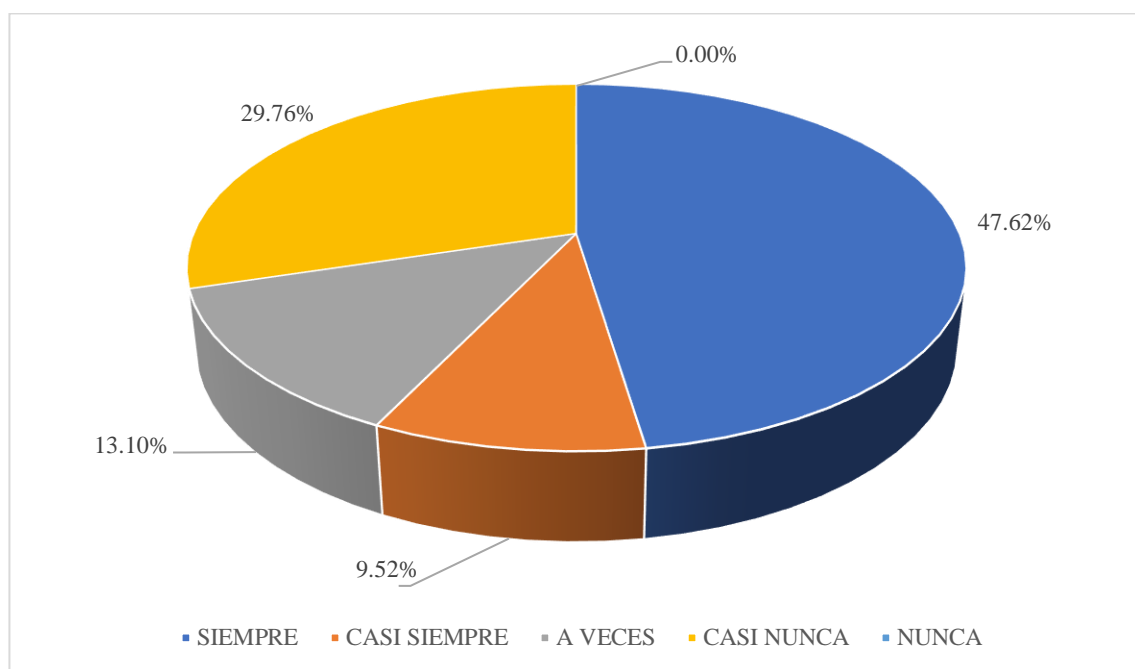
Interpretación: Según la imagen 34, se detalla que el 63.10% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía fomenta la contratación de trabajadores con ciertas discapacidades. Por otro lado, un 11.90% indican que casi siempre, un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

Tabla 36 ¿Mi compañía hace donaciones de prendas a las asociaciones más necesitadas?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 35 ¿Mi compañía hace donaciones de prendas a las asociaciones más necesitadas?



Nota. Creación individual (2024).

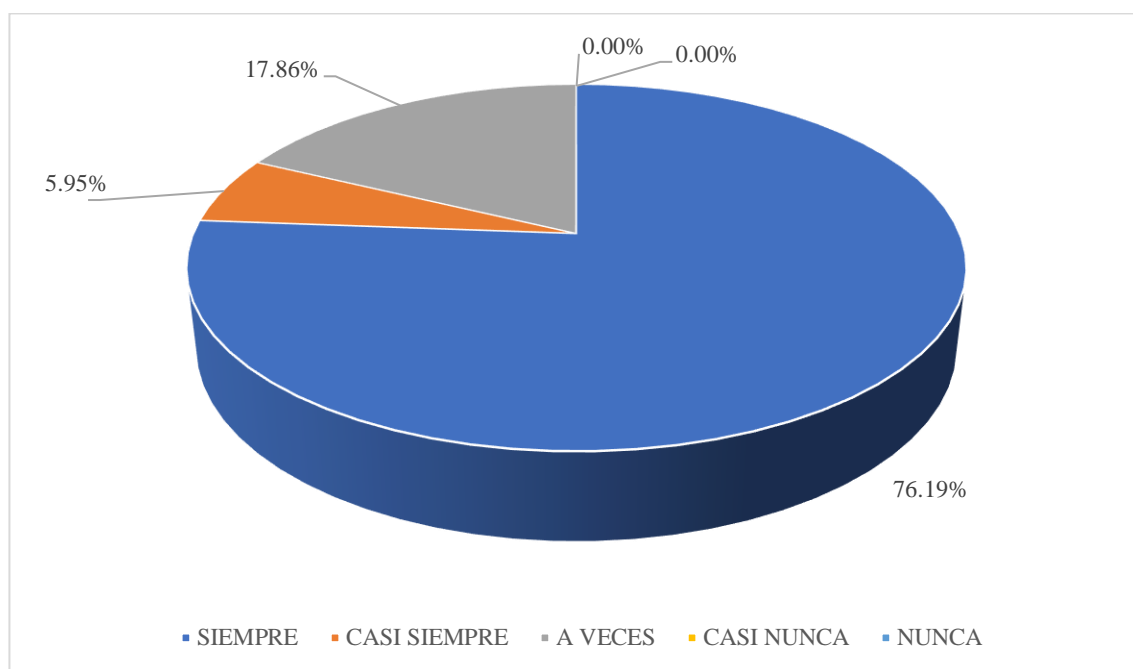
Interpretación: Según la imagen 35, se detalla que el 47.62% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía hace donaciones de prendas a las asociaciones más necesitadas. Por otro lado, un 9.52% indican que casi siempre, un 13.10%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

Tabla 37 ¿Mi compañía fomenta la reutilización de sus mermas?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 36 ¿Mi compañía fomenta la reutilización de sus mermas?



Nota. Creación individual (2024).

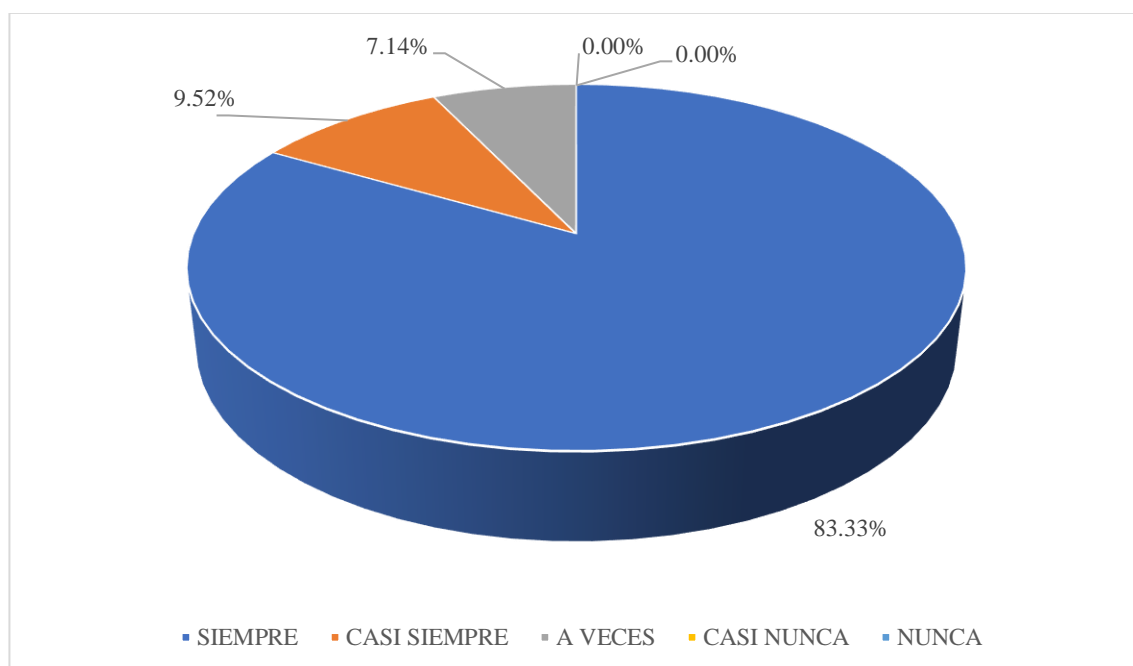
Interpretación: Según la imagen 36, se detalla que el 76.19% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía fomenta la reutilización de sus mermas. Por otro lado, un 5.95% indican que casi siempre, un 17.86% a veces, un 0.00% casi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

Tabla 38 ¿Mi compañía fomenta la reducción del uso del plástico en la comercialización de sus artículos?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 37 ¿Mi compañía fomenta la reducción del uso del plástico en la comercialización de sus artículos?



Nota. Creación individual (2024).

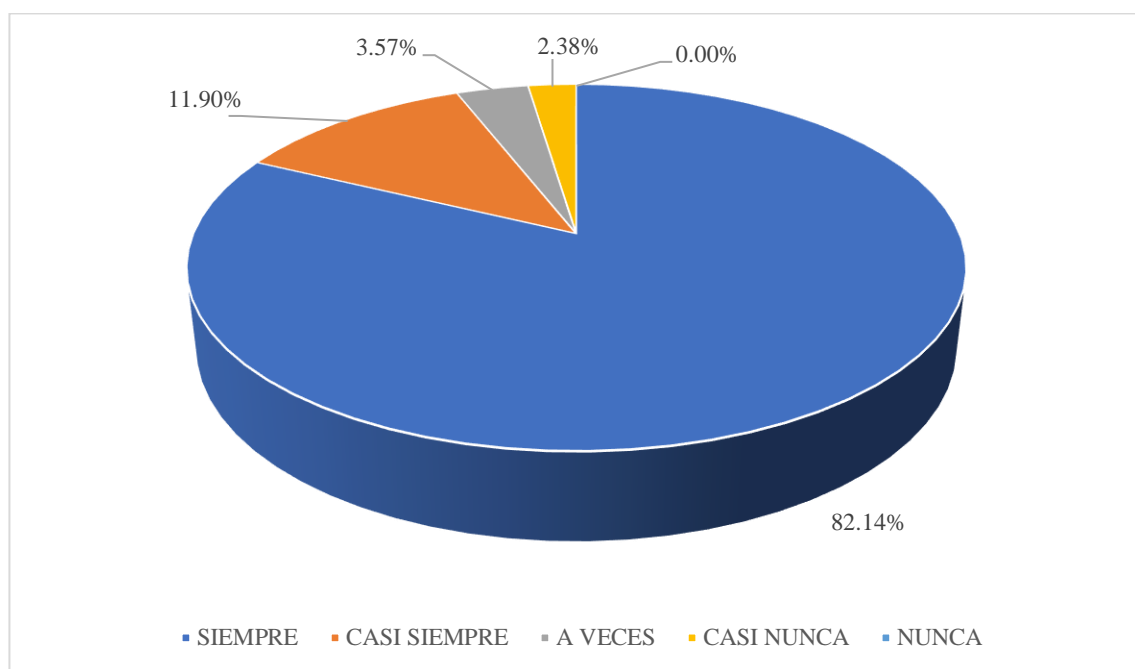
Interpretación: Según la imagen 37, se detalla que el 83.33% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía fomenta la reducción del uso del plástico en la comercialización de sus artículos. Por otro lado, un 9.52% indican que casi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

Tabla 39 ¿Mi compañía usa insumos amigables con el ecosistema?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 38 ¿Mi compañía usa insumos amigables con el ecosistema?



Nota. Creación individual (2024).

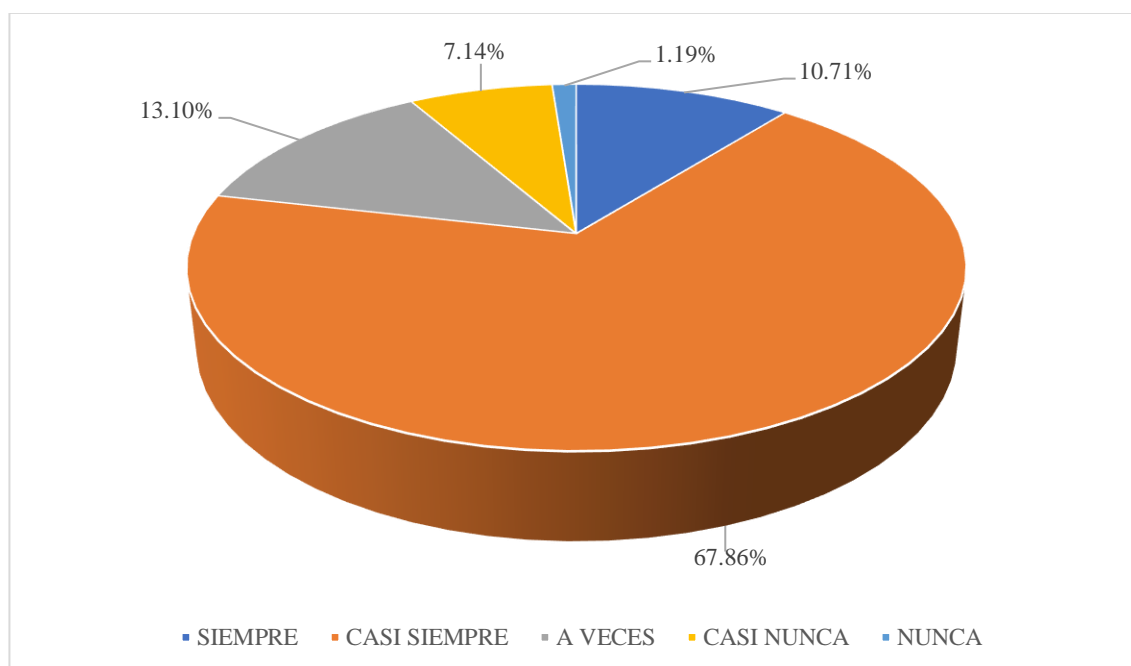
Interpretación: Según la imagen 38, se detalla que el 82.14% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía usa insumos amigables con el ecosistema. Por otro lado, un 11.90% indican que casi siempre, un 3.57% a veces, un 2.38% casi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

Tabla 40 ¿Mi compañía usa la energía eléctrica de modo responsable mediante el proceso de elaboración de sus prendas de vestir?

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

Nota. Creación individual (2024).

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



Nota. Creación individual (2024).

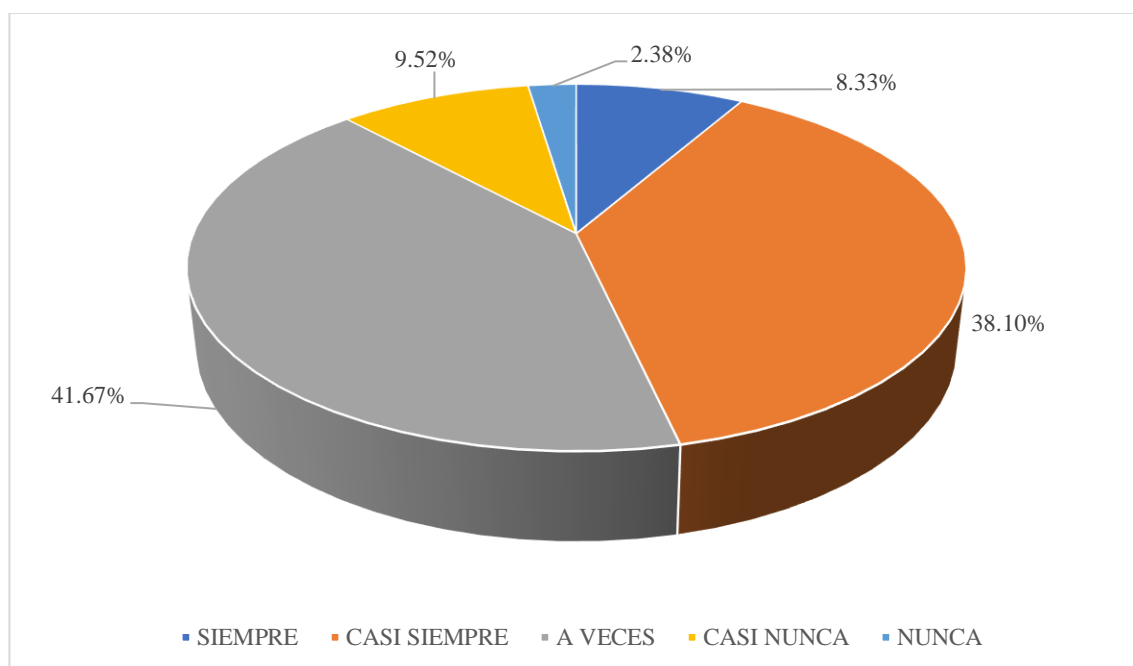
Interpretación: Según la imagen 39, se detalla que el 10.71% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía usa la energía eléctrica de modo responsable mediante el proceso de elaboración de sus prendas de vestir. Por otro lado,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

Tabla 41 ¿Mi compañía usa el agua de modo responsable mediante el proceso de elaboración de sus prendas de vestir?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 40 ¿Mi compañía usa el agua de modo responsable mediante el proceso de elaboración de sus prendas de vestir?



Nota. Creación individual (2024).

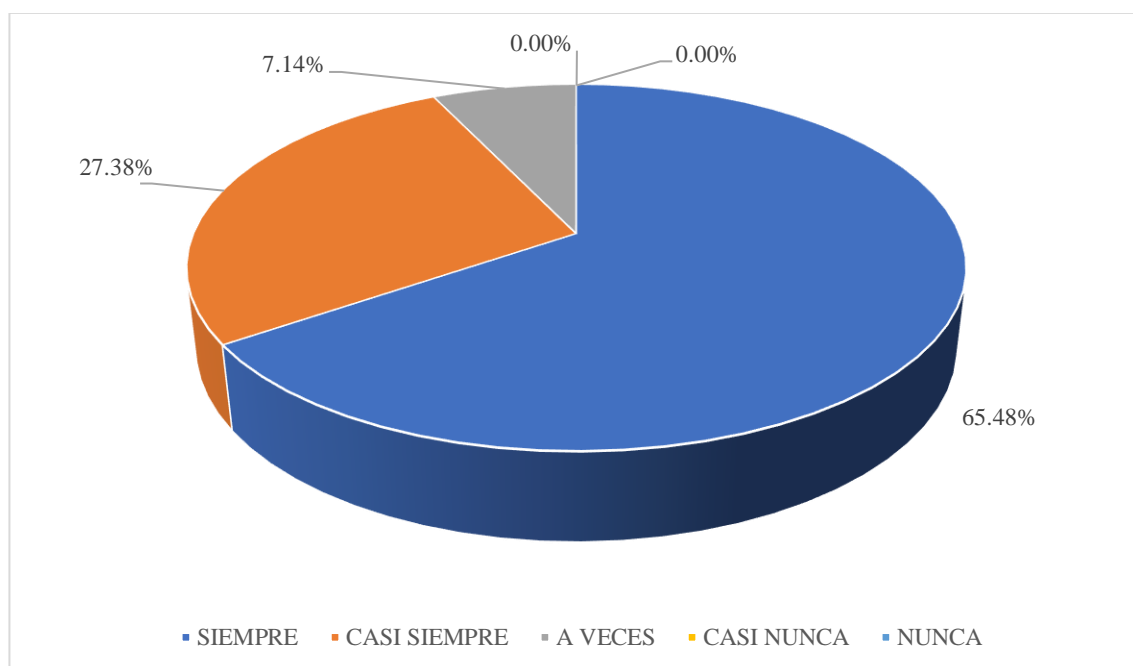
Interpretación: Según la imagen 40, se detalla que el 8.33% de los trabajadores de las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU, siempre mi compañía usa el agua de modo responsable mediante el proceso de elaboración de sus prendas de vestir. Por otro lado, un 38.10% indican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

Tabla 42 ¿Mi compañía maneja adecuadamente los niveles de ruido emitido por sus maquinarias textiles?

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

Nota. Creación individual (2024).

Figura 41 ¿Mi compañía maneja adecuadamente los niveles de ruido emitido por sus maquinarias textiles?



Nota. Creación individual (2024).

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

Comprobación de hipótesis:

Contrastación de hipótesis general:

Hipótesis general:

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

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

Tabla 43 Comprobación de Hipótesis General:

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

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

Contrastación de hipótesis específicas:

Comprobando la hipótesis específica 1:

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

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

Tabla 44 Comprobación de Hipótesis Específica 1:

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

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

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

Comprobando la hipótesis específica 2:

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

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

Tabla 45 Comprobación de Hipótesis Específica 2:

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

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

Nota. Creación individual (2024).

Interpretación:

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

Comprobando la hipótesis específica 3:

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

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

Tabla 46 Comprobación de Hipótesis Específica 3:

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

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

Interpretación:

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

Comprobando la hipótesis específica 4:

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

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

Tabla 47 Comprobación de Hipótesis Específica 3:

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

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

IV. DISCUSIÓN

Cachago, J. (2020), El objetivo de su trabajo fue evaluar la imagen de los emprendedores en la ciudad de Quito. Hay una conexión entre la imagen corporativa y el desempeño organizacional en las compañías exportadoras de uva agrícola de la zona de Ica a EE. UU en el año 2024. Al probar la hipótesis general, el coeficiente de Pearson es 0,079, lo que indica una correlación muy baja. Nuevamente, el valor de significancia es 0,477, lo que indica que la correlación es significativa. Asimismo, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Vera, M. (2020), en su trabajo, su principal objetivo es desarrollar un método de administración de cualidad y un modelo operativo organizacional en la ULIM, Ecuador. La edad del emprendedor se conecta con la actividad organizacional de las compañías exportadoras de productos agrícolas de uva desde la zona de Ica a EE. UU en el año 2024. El resultado de la prueba de la hipótesis específica 1 fue un coeficiente de Pearson de 0,563, que es un indicativo de correlación moderada. Nuevamente, el valor de significancia es 0,000, lo que significa que la correlación es significativa. Asimismo, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

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

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

Sánchez, O. (2022), la finalidad del trabajo fue resolver la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los cooperadores del área de José Leonardo

Ortiz en el año 2018. El género se conecta con el desempeño organizacional en las compañías exportadoras agrícolas de uva de la zona de Ica hacia EE. UU. Al probar la hipótesis específica 4, el coeficiente de Pearson fue de 0,071, lo que detalla una correlación muy baja. Nuevamente, el valor de significancia es 0,524, lo que indica que la correlación es significativa. Asimismo, aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula detalla una conexión.

V. CONCLUSIONES

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

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda estudiar la conexión entre las mismas inconstantes en empresas de diferente tamaño, como micro, mediana y grande. Asimismo, se puede conseguir un entendimiento más amplio de las relaciones entre las inconstantes en análisis, confirmando así si los resultados son semejantes a los conseguidos en este estudio.
2. Se recomienda ejecutar un estudio basado en otras peculiaridades del perfil empresarial indicadas en el estudio para determinar si también hay una correlación con el rendimiento laboral.
3. Analice otras dimensiones poblacionales del perfil emprendedor para resolver si estas dimensiones tienen niveles de correlación y fuerza similares o mejores que los encontrados en este análisis.
4. Podríamos proponer estudiar las mismas variables de este trabajo en otras industrias que se han visto dañadas por la pandemia de Covid-19 en 2020, con la finalidad de resolver si hay cambios significativos entre estas relaciones, inconstantes de un sector entre departamentos.
5. Se recomienda que futuros estudios abarquen otras áreas de investigación como explicaciones para establecer relaciones causales entre las variables en estudio.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anchapuri, M., y Cutipa, A. M. (2017). Perfil de empresarios exportadores MYPEs de artesanía textil de Puno. *Revista De Investigaciones De La Escuela De Posgrado De La UNA PUNO*, 6(3), 213-220. <https://goo.su/NUmdpX3>
- Arias, F. (2011). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. México.
- Bourgelas, S., Jimenez, J. E., y Lalande, J. (2010). El perfil del empresario exitoso. *Revista CS*, (51), 249-258. <https://goo.su/MNsMS11>
- Cachago, J. (2020) *Caracterización del perfil del emprendedor de la ciudad de Quito, 2018*. [Título de ingeniero empresarial, Escuela politécnica Nacional] <https://goo.su/nWLM>
- Cherkasova V., & Markina, V. (2021). Do CEO Characteristics Impact a Company's Earnings Quality? *Montenegrin Journal of Economics*, 17(2), 207-225. <https://goo.su/VZDw1Y>
- Chinchay, M. (2019) *Gestión de la calidad y desempeño organizacional en un Colegio de Chosica, Lima 2018* [Maestría en Gestión pública, Universidad Cesar Vallejo-Perú] <https://goo.su/GmfgZ>
- Gómez, Silva, Gonzales y Parga (2018) *El Perfil de los Empresarios y la Creación de Empresas en el Municipio de Villa Hidalgo, Jal. Rev. Conciencia Tecnológica*, núm. 55, 2018. <https://goo.su/DG8quSp>
- Herrero C. (1997). *La investigación en análisis documental*. <https://goo.su/dMfGq>
- Lerma, H. (2012) *Metodología de la investigación: Propuesta de anteproyecto y proyecto*. Cuarta edición. Ed. Ecoe
- Maldonado, J. (2015) *La metodología de la investigación (Fundamentos)* https://www.academia.edu/15487793/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INV_ESTIGACI%C3%93N_Fundamentos
- Maldonado, Cabrera, Duarte y Rodríguez (2019) *La cultura financiera y la creación de emprendimientos en la ciudad de Loja Ecuador. Pol. Con. (Edición núm. 32) Vol. 4, No 4 abril 2019, pp. 105-125 ISSN: 2550 - 682X DOI: 10.23857/pc.v4i4.939*
- Mendoza, J. (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de una empresa de capacitación del Perú, lima 2021*. [Licenciado en administración y gestión de empresas, Universidad Peruana de las Américas] <https://goo.su/AGcIH>
- Münch y Ángeles (2012) *Métodos y técnicas de investigación*. Cuarta edición. Ed. Trillas
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018) *9 Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis*. 5a Ed. Colombia: ediciones U_

- Osorio, P. (2010). La edad mayor como producción sociocultural. *Revista Comunicación y Medios*, (22), 30-35. <https://goo.su/K83JK7>
- Sánchez, O. (2022) *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz – Chiclayo* [Maestro en Gestión pública, universidad nacional de educación-Perú] <https://goo.su/2ggjuM>
- Vera, M. (2020) *La gestión de la calidad y su incidencia en el desempeño organizacional en una universidad pública de la zona 4 de Ecuador*. <https://goo.su/juab4cZ>
- Cervantes, R y Garcés, P. (2016). *Diseño de un sistema de gestión de calidad en la Institución Educativa ciudad de Tunja. (Tesis Maestría) Universidad Tecnológica de Bolívar* Recuperado <http://repositorio.bibliotecainfo.spip.php?page=lesauteurs>
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Guía para la comprensión holística de la ciencia. Tercera Edición, Caracas: Fundación Sypal.* Recuperado de: <http://dip.una.edu.ve/mpe/017metodologia/paginas/Hurtado,%20Guia%20para%20la%20comprension%20holistica%20de%20la%20ciencia%20Unidad%20III.pdf>
- Almeida, M. (2020). “Análisis del perfil emprendedor en los artesanos del barrio Nuevo Amanecer, parroquia Calderón. Quito 2020”. UTPL. Ecuador. <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/26404/1/Almeida%20Bercela%2c%20Marilyn%20Stefan%c3%ada.pdf>
- Almeida, M. (2020). “Análisis del perfil emprendedor en los artesanos del barrio Nuevo Amanecer, parroquia Calderón. Quito 2020”. UTPL. Ecuador. <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/26404/1/Almeida%20Bercela%2c%20Marilyn%20Stefan%c3%ada.pdf>
- Antonini, D., Aparecido, S. A. S., Jimenez, M. A., y João, R. (2017). La influencia de los escalafones superiores en el retorno sobre el activo de las empresas del sector de consumo no cíclico. *Revista AD-Minister*, (31), 59-74. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.31.4>
- Benischke, M. H., Glaser, L., & Martín, G. P. (2019). CEO Equity Risk Bearing and Strategic Risk Taking: The Moderating Effect of CEO Personality. *Strategic Management Journal*, 40(1), 153-177. <https://doi.org/10.1002/smj.2974>
- Coaquira, C. M. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 8(3), 57-76. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.331>

- Da Silva, B., Da Rosa, F. S., Dos Santos, E. A., & João, R. (2019). Analysis of the Relationship Between the Observable Characteristics of CEOs and Organizational Performance. *Contaduría y Administración*, 64(4), 1-22. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1785>
- De la O Cordero, D., y Monge-González, R. (2019). Factores que influyen en el desempeño de las PYMEs: Una perspectiva cualitativa de los empresarios costarricenses. *Revista Academia & Negocios*, 4(2), 95-106. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6750258>
- Iswandi, & Kristanti, F. T. (2019). The Differences of Company's Performance from CEO Diversity. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 240-249. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.2.20>
- Mora, N., y Torres, P. L. (2019). Factores determinantes que influyen en el éxito del emprendimiento textil en Lima Metropolitana. (Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de Ciencias Empresariales. Lima: Perú). <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/9475>

VII. ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de información



Universidad Nacional San Luis Gonzaga
Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales
Escuela Académico Profesional de Negocios Internacionales

CUESTIONARIO SOBRE PERFIL DEL EMPRESARIO

Generalidades:

1.- ¿Cuál es su edad?

- 18 a 25 años
- 26 a 35 años
- 36 a 45 años
- 46 a 55 años
- 56 años a más

2.- ¿Cuál es su género?

- Masculino
- Femenino

3.- ¿Cuál es su nivel de educación alcanzado?

- Primaria
- Secundaria
- Estudios técnicos
- Estudios universitarios
- Estudios de postgrado

4.- ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la empresa?

- Menos de 4 años
- 4 a 6 años
- 7 años a más

Marque con una (X) según corresponda, teniendo en cuenta que:

Escala de medición:

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

Variable Independiente: Perfil del Empresario						
Ítem	Preguntas	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Edad					
1	La edad es una característica significativa de todo jefe/a.					
2	La edad de mi jefe/a es la adecuada para que ejecute bien sus funciones.					
3	La edad de mi jefe/a es la adecuada para representarnos con consumidores externos.					
4	La edad de mi jefe/a es la adecuada para hacer frente a los problemas de la compañía.					
5	La edad de mi jefe/a es la adecuada para entender correctamente las necesidades de sus trabajadores.					
	Dimensión 2: Tiempo de cargo					
6	El tiempo en el cargo es una característica significativa de todo jefe/a					
7	El tiempo en el cargo de mi jefe/a es el adecuado para la compañía donde laboro.					
8	El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los abastecedores tengan más confianza.					

9	El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los consumidores tengan más confianza.					
10	El tiempo en el cargo de mi jefe/a hace que los trabajadores tengan más confianza en sus indicaciones.					
	Dimensión 2: Formación académica					
11	El nivel de educación alcanzado es una característica significativa de todo jefe/a.					
12	El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para que ejecute bien sus funciones.					
13	El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para relacionarse bien con consumidores externos.					
14	El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para comunicarse correctamente con sus trabajadores.					
15	El nivel de educación alcanzado de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar cambios significativos en la compañía.					
	Dimensión 4: Género					
16	El género es una característica relevante de todo jefe/a.					
17	El género de mi jefe/a es el adecuado para ejecutar bien sus funciones.					
18	El género de mi jefe/a influye en su capacidad de negociar con los abastecedores.					
19	El género de mi jefe/a influye en su capacidad de negociar con los consumidores.					
20	El género de mi jefe/a influye en su capacidad para delegar órdenes a sus trabajadores.					

Elaboración Propia (2024)

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

1.- ¿Cuál es la edad actual de su jefe/a?

- 18 a 25 años
- 26 a 35 años
- 36 a 45 años
- 46 a 55 años
- 56 años a más

2.- ¿Cuál es el género de su jefe/a?

- Masculino
- Femenino

3.- ¿Cuál es el nivel de educación alcanzado de su jefe/a?

- Primaria
- Secundaria
- Estudios técnicos
- Estudios universitarios
- Estudios de postgrado

4.- ¿Cuánto tiempo en el cargo tiene su jefe/a en la empresa?

- Menos de 4 años
- 4 a 6 años
- 7 años a más

Marque con una (X) según corresponda, teniendo en cuenta que:

Escala de medición:

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

Variable dependiente: Desempeño Organizacional						
Ítem	Preguntas	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Económica					
1	Mi compañía cuenta con una cartera de consumidores en crecimiento.					
2	Mi compañía cuenta con prendas de vestir que se venden con rapidez.					
3	Mi compañía cuenta con un alto nivel de participación de mercado en Gamarra, en comparación con sus rivales.					
4	Los consumidores se encuentran satisfechos de los artículos fabricados por la compañía.					
5	Mi compañía entrega los pedidos al por mayor en el periodo de tiempo indicado.					
6	Mi compañía me capacita constantemente para ejecutar mejor mis funciones.					
7	Mi compañía me brinda los materiales necesarios para cumplir mis funciones.					
	Dimensión 2: Social					
8	Mi compañía fideliza a sus trabajadores.					
9	Mi compañía fideliza a sus consumidores.					
10	Mi compañía se adapta con rapidez a las nuevas necesidades de sus consumidores.					
11	Mi compañía se preocupa por recuperar sus consumidores perdidos.					
12	Mi compañía fomenta la no discriminación laboral.					
13	Mi compañía fomenta la contratación de trabajadores con ciertas discapacidades.					

14	Mi compañía hace donaciones de prendas a las comunidades más necesitadas.					
Dimensión 3: Ambiental						
15	Mi compañía fomenta la reutilización de sus mermas.					
16	Mi compañía fomenta la reducción del uso del plástico en la comercialización de sus artículos.					
17	Mi compañía usa insumos amigables con el ecosistema.					
18	Mi compañía usa la energía eléctrica de forma responsable durante el proceso de elaboración de sus prendas de vestir.					
19	Mi compañía usa el agua de forma responsable durante el proceso de elaboración de sus prendas de vestir.					
20	Mi compañía maneja adecuadamente los niveles de ruido emitido por sus maquinarias textiles.					

Anexo 2: Consentimiento informado



Universidad Nacional San Luis Gonzaga
Facultad de Ciencias Económicas y Negocios Internacionales



PERMISO INFORMADO PARA PARTICIPANTES

El motivo para utilizar este permiso es accede que los cooperadores de la indagación describan notoriamente su naturaleza y función a los partícipes. Nominar a un socio para esta investigación es una decisión voluntaria de su parte y se le pedirá que nos dé 30 min para explicar el formulario o ejecutar una conversación. Los informes recaudados son estrictamente confidenciales y no se usarán para ningún otro propósito que no sea el progreso de este estudio. Las respuestas a esta encuesta serán anónimas y solo se le pedirá que proporcione la ubicación de su empresa. Si tiene alguna inquietud o pregunta sobre su solicitud, puede hacer preguntas mediante la etapa de cooperación. Además, si notas algo que te molesta, puedes hacérselo saber al investigador o abstenerse de responder la interrogante. Por último, puedes dejar una encuesta cuando desee.

DATOS DEL PARTICIPANTE:

FIRMA: _____

FECHA: _____

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: Perfil del empresario y desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿De qué manera el perfil del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024?	Determinar cómo la relación del perfil del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.	El perfil del empresario se relaciona con el desempeño organizacional en las empresas agroexportadoras de uva de la Provincia de Ica hacia Estados Unidos, 2024.	<p>Variable Independiente: Perfil del empresario</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Edad • Tiempo de cargo. • Formación académica. • Género. <p>Variable Dependiente: Desempeño Organizacional</p>	<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptiva-Correlacional-Transversal</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población: La población estuvo conformada por 48 empresas agroexportadoras de uva de Ica hacia EEUU.</p> <p>Muestra: La muestra aplicada fue</p>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		

			<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Económica. • Social. • Ambiental. 	<p>de 84 trabajadores de las agroexportadoras.</p> <p>Técnica de recolección: Encuesta.</p> <p>Instrumento de recolección: Cuestionario.</p>
--	--	--	--	--

Perfil del Empresario

#	Dimensión 1: Edad					Dimensión 2: Tiempo en el cargo					Dimensión 3: Formación académica					Dimensión 4: Género				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4
2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	4	5	5	5	5
3	2	2	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	1	1	2	4	4	4	4	4
4	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	4	5	3	3	3
5	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	5	4	4	4	4
6	2	1	2	1	1	1	4	1	1	2	1	2	4	3	1	4	3	4	4	4
7	4	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4
8	2	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	2	4	2	1	4	4	3	3	3
9	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	5	4	4	4	4
10	2	1	3	1	3	1	4	2	1	3	3	3	2	1	1	4	3	3	4	3
11	2	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	4	4	1	3	4
12	4	1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	1	1	1	5	4	1	4	4
13	4	1	1	2	1	1	4	1	1	2	1	3	1	1	1	5	4	1	4	4
14	2	1	3	1	1	1	4	2	1	4	1	3	4	3	1	5	5	4	4	3
15	2	1	3	2	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	1	5	4	5	3	4
16	4	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	3	3	4	4	5
17	2	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	2	2	1	1	5	4	3	4	4
18	4	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	4	4	3	3
19	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	1	1	3	4	4	4	4
20	2	1	3	2	1	1	4	2	1	2	1	3	1	1	1	5	3	4	4	4
21	3	1	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	1	1	4	4	3	4	4

22	3	1	2	2	1	3	4	3	3	2	1	2	1	3	1	4	3	4	3	3
23	3	1	1	1	1	1	4	2	1	4	1	2	1	1	1	4	3	1	4	4
24	2	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	3	2	2	1	3	4	4	3	4
25	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	2	5	5	5	2	5
26	4	1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	2	1	1	1	4	4	4	3	4
27	3	1	1	2	1	1	4	1	1	2	1	2	2	2	1	4	3	3	3	3
28	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	4	4	4	2	4
29	4	1	1	2	3	1	4	2	1	3	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4
30	2	1	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	3	1	1	5	4	4	5	4
31	2	1	3	1	1	1	4	1	1	3	1	2	1	1	1	4	3	3	4	3
32	2	1	3	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	5	4	4	3	4
33	2	1	3	1	1	1	3	3	1	4	1	2	1	3	1	5	2	1	4	4
34	3	1	1	3	2	3	3	1	1	2	1	2	2	1	1	5	5	4	4	4
35	2	1	1	3	3	1	4	2	1	2	1	2	1	2	1	5	4	5	4	3
36	2	1	1	3	1	1	3	3	1	1	1	3	2	1	1	5	5	4	3	4
37	4	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	3	1	1	1	4	4	3	4	2
38	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	2	1	1	5	3	4	2	4
39	3	1	1	4	2	1	4	3	2	2	1	3	1	1	1	4	4	4	1	5
40	3	1	1	3	1	2	4	1	1	2	1	2	1	1	1	5	4	4	2	4
41	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	3	1	4	4	3	2	3
42	4	2	3	3	2	1	4	1	1	4	1	2	1	1	1	5	3	4	3	4
43	2	1	1	1	3	1	4	2	2	2	1	2	1	2	1	4	4	1	3	4
44	3	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	3	3	1	2	4	3	4	2	4
45	1	2	1	3	2	3	4	1	3	3	1	2	1	1	1	4	4	5	3	3
46	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	3	5	4	4	4
47	2	1	1	2	1	1	4	2	2	1	1	2	2	1	1	5	4	3	5	4
48	2	1	1	1	3	1	4	1	1	3	1	3	4	1	1	4	3	4	4	3

49	2	1	1	3	1	1	4	2	3	1	1	1	1	1	1	5	4	4	3	4
50	3	1	1	2	1	1	2	2	1	3	1	3	1	1	1	4	4	4	4	4
51	2	1	3	1	2	1	4	1	1	2	1	2	4	1	1	4	4	3	4	4
52	4	1	2	1	3	1	4	3	1	4	3	3	1	3	1	5	3	4	4	3
53	2	1	1	2	2	1	3	3	2	2	1	2	4	1	1	4	4	1	3	4
54	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	5	4	4	4	2
55	2	1	1	1	2	1	4	3	2	1	1	2	1	1	1	4	5	5	5	4
56	3	1	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	1	4	4	4	4	5
57	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	2	1	1	1	4	3	3	3	4
58	1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	1	3	3	1	1	5	4	4	4	3
59	4	1	1	1	1	1	4	3	1	2	1	2	2	1	1	4	4	4	4	4
60	2	1	2	1	1	1	4	2	3	2	1	3	1	3	1	2	4	4	4	4
61	2	1	3	2	1	1	3	1	2	4	1	3	4	1	1	5	3	3	3	4
62	3	1	1	3	1	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	4	4	4	4	3
63	2	1	1	1	2	1	4	1	3	1	1	1	1	1	3	4	5	1	4	4
64	3	1	1	3	2	3	2	2	1	3	1	2	1	1	1	5	4	4	4	4
65	3	1	1	3	2	1	3	1	1	2	1	3	2	2	1	3	5	5	3	3
66	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4
67	3	2	1	1	2	3	4	1	1	3	2	2	1	1	3	5	3	3	3	2
68	3	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	3	1	3	5	4	4	4	4
69	2	1	1	2	3	1	4	1	1	3	1	2	1	1	3	4	4	4	5	5
70	3	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	1	3	4	4	4	4
71	2	1	2	1	2	1	3	2	1	4	1	2	1	3	1	5	3	3	3	3
72	2	1	3	3	1	1	3	1	2	2	1	2	2	1	1	4	4	4	4	4
73	4	1	1	1	2	1	3	3	2	2	1	1	1	2	1	4	4	1	4	4
74	4	1	1	1	1	1	4	3	1	1	1	1	3	1	3	3	5	4	4	4
75	2	1	1	3	1	1	4	1	1	3	1	2	1	1	1	4	4	5	3	3

76	4	1	1	1	2	3	2	1	3	1	1	3	2	1	3	5	3	4	4	4
77	2	1	1	2	2	1	4	3	2	2	1	1	4	1	3	4	4	3	3	4
78	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	4	4	4	4
79	3	1	2	2	1	1	4	2	3	2	1	2	4	3	1	4	4	4	4	3
80	4	1	1	1	1	1	3	1	2	4	1	2	1	1	1	4	3	4	4	4
81	2	1	1	1	1	1	4	3	3	2	1	2	1	2	1	4	4	3	3	2
82	2	1	1	1	2	2	3	2	3	1	1	1	1	1	2	3	5	4	4	1
83	3	1	1	3	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	3	4	4	1	3	2
84	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	3	5	5	1	3	2

Desempeño Organizacional

#	Dimensión 1: Económica							Dimensión 2: Social							Dimensión 3: Ambiental					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	3	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	1	2	2
4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	2	2	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	4	3	1
6	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	4	2	1	1	2	3	1
7	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1
8	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	2	1
9	2	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1
10	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	2	1
11	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	2	3	2
12	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1
13	1	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
14	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	4	2	1	1	2	2	1
15	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1
16	3	4	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	3	1
17	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	3	1
18	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
19	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	2	3	2
20	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	4	1	1	1	2	3	1
21	1	2	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	3	1

22	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	4	2	1	1	2	3	1
23	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	4	1
24	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	4	1
25	1	1	3	1	1	2	1	5	1	3	1	3	2	2	1	1	4	2	5	2
26	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	4	3	1
27	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	2
28	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	4	1	1	1	3	2	1
29	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	2
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	3
31	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	3	3	1
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1
33	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	2	3	1
34	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	3	1
35	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	1	2	4	2
36	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	3	1
37	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	4	2
38	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3
39	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	2	2	1
40	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	4	1
41	3	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	3	3	1
42	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	1	2	1
43	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2
44	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	2	2	2
46	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	2
47	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	2	1	1	4	1	1	1	3	2	1
48	1	1	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	3	2

49	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3
50	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	1	4	1	1	3	3	2	1
51	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
52	3	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	2	1	2	2	1
53	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	2	1
54	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2
55	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	2	2	1
56	1	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	4	2
57	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	4	3	1	1	2	3	3
58	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	2	2	1
59	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	3	1	1	4	3	1	1	2	2	1
60	3	1	2	3	1	2	2	1	3	1	1	2	3	1	1	2	1	2	2	1
61	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	1	2	3	1
62	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	3	2	2
63	1	3	1	1	2	2	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	2	2	3	1
64	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	1	2	2	4	2
65	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	2	2
66	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	2	1
67	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	4	3	1	1	3	2	2
68	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	3
69	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	4	1	1
70	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1
71	3	1	2	3	1	2	2	2	1	1	1	2	3	4	1	2	1	3	2	1
72	1	1	1	2	1	2	3	3	1	1	1	3	3	4	3	3	1	2	3	1
73	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	3	2
74	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	4	3	1	1	2	2	1
75	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	2	2

76	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	3
77	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1
78	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	4	3	1	1	2	3	1
79	3	2	2	1	1	2	2	3	3	1	1	2	1	1	1	2	1	2	3	1
80	1	2	1	1	1	2	3	2	1	1	3	3	1	1	1	3	3	2	3	1
81	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	2
82	1	1	1	3	2	2	1	1	3	1	2	1	1	3	3	1	1	2	2	1
83	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	4	2
84	2	1	1	2	1	2	1	5	1	1	1	1	1	2	1	1	4	2	3	2