

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**LA COMPETITIVIDAD Y EL RENDIMIENTO
EMPRESARIAL EN LAS PEQUEÑAS
EMPRESAS INDUSTRIALES DE LA REGION
LIMA-2016-2017**

PRESENTADO POR:

DENNYS PAUL SANCHEZ CASTILLO

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN FINANZAS Y
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

Flor de María Lioo Jordán

HUACHO - 2021

**LA COMPETITIVIDAD Y EL RENDIMIENTO EMPRESARIAL EN
LAS PEQUEÑAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE LA REGION
LIMA-2016-2017**

DENNYS PAUL SANCHEZ CASTILLO

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: FLOR DE MARÍA LIOO JORDÁN

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN FINANZAS Y NEGOCIOS INTERNACIONALES
HUACHO
2021**

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación le dedico a mi Padre y Madre por todo el esfuerzo y sacrificio en mi crianza y por forjar el temperamento necesario para salir adelante, mi Esposa por apoyo constante, mis hijos por ser la inspiración para continuar luchando y mis hermanos por demostrarme su cariño y darme fuerzas para continuar con mis metas trazadas.

DENNY S PAUL SANCHEZ CASTILLO

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, a mi Padre, Madre, Esposa e Hijos, Hermanos, porque son la inspiración de mi vida personal y a mis Profesores de la Maestría en Finanzas y Negocios Internacionales que con su sabiduría y conocimientos me motivaron a desarrollarme como un verdadero profesional, a mi Asesora por el apoyo incondicional en mi formación profesional.

DENNYS PAUL SANCHEZ CASTILLO

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
CAPÍTULO I	10
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1 Descripción de la realidad problemática	10
1.2 Formulación del problema	11
1.2.1 Problema general	11
1.2.2 Problemas específicos	11
1.3 Objetivos de la investigación	11
1.3.1 Objetivo general	11
1.3.2 Objetivos específicos	11
1.4 Justificación de la investigación	12
1.5 Delimitaciones del estudio	12
1.6 Viabilidad del estudio	12
CAPÍTULO II	14
MARCO TEÓRICO	14
2.1 Antecedentes de la investigación	14
2.1.1 Investigaciones internacionales	14
2.1.2 Investigaciones nacionales	16
2.2 Bases teóricas	18
2.3 Bases filosóficas	32
2.4 Definición de términos básicos	32
2.5 Hipótesis de investigación	34
2.5.1 Hipótesis general	34
2.5.2 Hipótesis específicas	34
2.6 Operacionalización de las variables	35
CAPÍTULO III	36
METODOLOGÍA	36
3.1 Diseño metodológico	36
3.2 Población y muestra	37
3.2.1 Población	37

3.2.2	Muestra	37
3.3	Técnicas de recolección de datos	38
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	39
CAPÍTULO IV		40
RESULTADOS		40
4.1	Análisis de resultados	40
4.2	Contrastación de hipótesis	50
CAPÍTULO V		57
DISCUSIÓN		57
5.1	Discusión de resultados	57
CAPÍTULO VI		59
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		59
6.1	Conclusiones	59
6.2	Recomendaciones	60
REFERENCIAS		61
7.1	Fuentes documentales	61
7.2	Fuentes bibliográficas	62
7.4	Fuentes electrónicas	63
ANEXOS		65

RESUMEN

El presente trabajo de investigación ha tenido como **Objetivo:** Determinar cómo influye la competitividad en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima. **Método:** El diseño es una investigación aplicada de nivel descriptivo explicativo correlacional, porque busca identificar el estudio de la relación entre las dos variables Independiente: Competitividad y Dependiente: Rendimiento Empresarial de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima. La población es de 52 Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima, seleccionadas mediante el muestreo probabilístico se utilizó para ello el SPSS (Programa Informático Statistical Package for Social Sciences versión 24.0 en español). **Resultados:** Se ha demostrado que con un 56% que la Competitividad se relaciona de manera significativa con el Rendimiento Empresarial de las Pequeñas Empresas industriales de la Región Lima. **Conclusiones:** De los resultados obtenidos demuestran que existe una correlación positiva moderada del 0.789 significativa entre la competitividad y el Rendimiento Empresarial de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima.

Palabras clave: Competitividad, Rendimiento Empresarial, Innovación, Calidad, Productividad.

ABSTRACT

This research work has the objective of: Determining how competitiveness influences the business performance of small industrial companies in the Lima Region. Method: The design is an applied research of descriptive correlational descriptive level, because it seeks to identify the study of the relationship between the two variables Independent: Competitiveness and Dependent: Business Performance of Small Industrial Companies of the Lima Region. The population is 52 Small Industrial Companies of the Lima Region, selected by means of probabilistic sampling, the SPSS (Statistical Package for Social Sciences version 24.0 in Spanish) was used. Results: It has been shown that with 56% that Competitiveness is significantly related to the Business Performance of Small Industrial Companies in the Lima Region. Conclusions: From the results obtained, there is a moderate positive correlation of 0.789 significant between the competitiveness and the Business Performance of the Small Industrial Companies of the Lima Region.

Keywords: Competitiveness, Business Performance, Innovation, Quality, Productivity.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación está considerado como un aporte a las Pequeñas Empresas del sector Industrial en lo que se refiere a la Competitividad, debido a que con frecuencia se considera que estas empresas tienen problemas con el Rendimiento Empresarial en la Región Lima.

Esta tesis explica la importancia de contar con una mejora de procesos, continua y descriptiva; así como también con ventajas comparativas las que le va a permitir expandirse y sostener una visión destacada en el entorno socio económico en el que actúa, para alcanzar el rendimiento empresarial y el rendimiento de las personas conocido como desempeño que es uno de los factores de éxito.

El contenido de la presente investigación se considera los siguientes capítulos:

Iniciando con el Capítulo I, Se establece el Planteamiento del problema de la investigación, el problema general, se identifican los problemas específicos, los objetivos generales y específicos, así como la justificación, delimitación y la viabilidad del estudio.

En el Capítulo II, Se señalan los antecedentes de las investigaciones nacionales e internacionales, así como también las bases teóricas y filosóficas para el esclarecimiento de la problemática tratada, se formulan las hipótesis generales y específicas y la operacionalización de variables.

En el Capítulo III, Se explica detalladamente la metodología, tipos, diseño, población y muestra que permite la recolección de la información en base a la investigación de campo realizada en la Región Lima.

En el Capítulo IV, Se desarrolla la tabulación de los resultados donde se analiza y se realiza la contrastación de las Hipótesis General y Específicas.

En el Capítulo V, Se realiza la Discusión de los resultados obtenidos y procesados a través de la técnica estadística, para determinar la relación que existe entre la Competitividad en las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima, con el fin de obtener datos confiables de la investigación.

En el Capítulo VI, Se determinan las conclusiones y recomendaciones de la investigación, considerando además las fuentes de información Bibliográficas, Hemerográficas y Electrónicas; así como los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Las pequeñas empresas industriales del Perú, son el motor de crecimiento económico y desarrollo del país, pero es uno de los sectores con menos apoyo y falta de interés de parte del gobierno, es por ello que las pequeñas empresas industriales de la Región Lima están atravesando por una crisis de estancamiento empresarial donde sus posibilidades de crecimiento son casi nulas y es preocupante porque dan lugar a que estas puedan fracasar y desaparecer de la economía nacional.

Las causas que generan este problema son la recesión económica de nuestro país, la falta de empleo, el incremento significativo del costo laboral y tributario que limita la competitividad; así como otros que pueden ser la inseguridad ciudadana; pero cual fuera las causas en este sector las pequeñas empresas industriales no crecen, no mejoran, ni rinden, es decir por la falta de una política empresarial transparente para que estas empresas puedan operar competitivamente.

El gran problema es la baja rentabilidad de estas empresas por la falta de competitividad, la informalidad por los altos impuesto y otros gravámenes, así como por el elevado costo laboral y la baja calidad de productos y servicios, esto es muy preocupante por la alta incidencia en la falta de competitividad empresarial de este sector.

Esta crisis de este sector empresarial es lo que se tiene que investigar para poder diseñar estrategias de solución, pero teniendo en cuenta que las estrategias no solo van a ser para la empresa, sino que se tiene que diseñar estrategias para cada uno de los productos que fabrican y para los servicios que brindan, porque es aquí donde se centran los problemas. En este sector empresarial, se ha identificado que los artículos o servicios que producen y brindan estas empresas, generalmente son rechazados por los consumidores es por ello que no crece su consumo y es muy preocupante la falta de interés del estado y sus gobernantes al no dar ninguna alternativa de solución a esta crisis empresarial.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo influye la competitividad en el rendimiento empresarial en relación de las pequeñas empresas industriales de la Región Lima?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo influye la innovación en el rendimiento empresarial en relación de las pequeñas empresas industriales de la Región Lima?
- ¿Cómo influye la calidad en el rendimiento empresarial en relación de las pequeñas empresas industriales de la Región Lima?
- ¿Cómo Influye la productividad en el rendimiento empresarial en relación de las pequeñas empresas industriales de la Región Lima?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo influye la competitividad en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar cómo influye la innovación en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima.
- Determinar cómo influye la calidad en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima.

- Determinar cómo influye la productividad en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima.

1.4 Justificación de la investigación

El presente Proyecto de Investigación denominado “La Competitividad en las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima” está justificado por la importancia de investigar esta problemática y buscar la competitividad, la formalidad, la rentabilidad y la calidad de productos y servicios de las pequeñas empresas industriales para contribuir con el desarrollo de nuestro país.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación Temporal

La investigación está comprendida entre los años 2016 – 2017.

1.5.2 Delimitación Espacial

La presente investigación se realizó en la zona geográfica que corresponde al Gobierno Regional Lima.

1.5.3 Delimitación Social

Se realizará a nivel de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima y tendrá un efecto social determinante debido a que se buscará la competitividad de este sector empresarial.

1.5.4 Delimitación Conceptual

Se buscará información relacionada a las variables independientes y sus indicadores, así como a la variable dependiente y sus respectivos indicadores.

1.6 Viabilidad del estudio

El presente Proyecto de Investigación es viable porque se dispone de los medios de información de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima.

En cuanto a los gastos que genere el presente trabajo de investigación será financiado con recursos propios para lo cual se dispone de una fuente de financiamiento adecuada.

Con referencia al tiempo requerido permitirá establecer la relación entre la competitividad, la formalidad, la rentabilidad, los costos laborales y la calidad de productos y servicios, incluye entrevistas, selección de datos, revisión bibliográfica actualizada, páginas web, sistemas tecnológicos y otros

También nos permitirá demostrar la hipótesis cómo influye la competitividad en la Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima, por lo cual se considera viable.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

En el desarrollo del presente proyecto de Investigación se ha tenido en cuenta los siguientes antecedentes:

2.1.1 Investigaciones internacionales

Calderón (2015), en su tesis “Análisis de la competitividad empresarial en las pymes del sector del calzado del barrio el Restrepo de la ciudad de Bogotá, a partir del Factor Humano”. Maestría en Administración en la Universidad Nacional De Colombia, Bogotá. Para ello se realizó una investigación cualitativa donde se entrevistaron en profundidad 25 empresarios (as) y empleados (as) de estas organizaciones. La información cualitativa se procesó y analizó con la ayuda del programa de análisis de datos cualitativos Atlas Ti.7. Se permite concluir que en esta tesis sobre el análisis de la competitividad a partir del capital humano en las Pymes del sector del calzado del barrio el Restrepo, y gracias al uso de la investigación cualitativa, se obtuvieron hallazgos importantes que sostienen la hipótesis inicial del estudio: la capacitación formal del capital humano en diferentes área del conocimiento, así como el tipo de contratación influye de una manera significativa en la competitividad de las PYMES de estas organizaciones.

Ordóñez (2015) en su investigación titulado “*Competitividad y bienestar en México: análisis de su relación con el Desarrollo Humano*”, Tesis Doctoral de la Universidad Complutense de Madrid, España. Para desarrollar los objetivos y dar respuesta a las interrogantes, vamos a utilizar el método estadístico a través del análisis de varios indicadores socio-económicos, la elaboración de índices y la construcción de modelos econométricos de regresión para contrastar nuestras hipótesis. Concluyendo que generar

condiciones para la competitividad, el bienestar y el desarrollo humano, es innegable, ya que cuenta con atribuciones y capacidades que los demás actores sociales no tienen. Es por esto que los gobiernos tienen que ser muy cuidadosos al momento de decidir el tipo de comportamientos a propiciar en sus sociedades, puesto que las políticas públicas que decidan implementar tendrán sin duda amplias repercusiones en el proceso de desarrollo de los territorios. El Estado, en su capacidad de articular a la sociedad bajo ciertos parámetros (contexto y estructura institucional), cuenta con gran influencia para determinar ciertas condiciones que son necesarias para que las empresas puedan ser competitivas.

Cuentas & Marriaga (2018) en su tesis “*Factores que determinan la competitividad de las Pymes Exportadoras Colombianas*”, Universidad De La Costa, Colombia. El enfoque de la investigación es cuantitativo-cualitativo, de alcance explicativo, es de diseño documental, la población del presente estudio quedó conformada por un total de 20 artículos, se analizaron 113 factores determinantes de la competitividad. Concluyendo que los factores que inciden en la competitividad de las pymes exportadoras colombianas, son en mayor medida los factores microeconómicos, seguidos de los factores macroeconómicos y por último el factor que evidencio menos participación, el sectorial. En este sentido, se establecieron como factores claves en primera medida las condiciones de los factores, seguido de la capacidad de innovación, los sectores conexos y auxiliares, los recursos intangibles, los recursos tangibles, el recurso humano y la capacidad de adaptación y contrataque; los cuales demostraron ser los factores hallados en la mayoría de los estudios realizados por los autores analizados.

Mera (2018) en su tesis “*Rediseño de modelos de negocio, productos y servicios para mejorar la competitividad en las Mipymes de la Zona 9 del Ecuador*”, Universidad Central del Ecuador. El presente proyecto de investigación puede ser tipificado como descriptivo, exploratorio y bibliográfico, concluye que las Mipymes tienen facilidades para potenciar sus niveles de competitividad y estas son el entorno emprendedor y empresarial ecuatoriano, las ideas creativas y la gran cantidad de recursos para generar valor agregado, que, con el uso de metodologías de innovación y el pensamiento del ingeniero en diseño industrial se puede lograr alcanzar niveles económicos mayores. El diseño industrial cómo área académica puede inmiscuirse en prácticamente todas las áreas

empresariales, tales como: diseño y desarrollo de productos, el área de producción al establecer procesos más dinámicos y eficientes, en el área de mercadotecnia al proporcionar campañas de publicidad para alcanzar clientes y en las demás áreas pues al contar con un pensamiento innovador se genera diferentes formas y estrategias de actuar en la empresa.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Zúñiga (2018) en su tesis “Las estrategias competitivas y el desarrollo empresarial en las Pymes comerciales de productos de consumo masivo en el cantón Milagro, Ecuador 2012 – 2016”, para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, en la Universidad Nacional Mayor De San Marcos, tiene por objetivo: determinar el grado de influencia de las Estrategias Competitivas en el Desarrollo Empresarial de las PYMES comerciales de productos de consumo masivo del cantón Milagro, Ecuador 2012 – 2016. Se presenta una investigación cuyo modelo se centra en el paradigma, cuantitativo, de tipo explicativo llevó a una asociación o planteamiento correlacional, Al tener un total de 35 Pymes comerciales. Se concluye que estas PYMES mantienen altos costos como resultado de un amplio aprovisionamiento y un alto stock de productos que no siempre son requeridos o demandados por los clientes.

Coronel (2018) en su tesis “Factores de la competitividad en la asociación de productores agropecuarios Francisco Alvitez, Reque, para la mejora de la cadena productiva del espárrago”. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. La investigación utiliza el enfoque cualitativo, de tipo aplicado, de nivel exploratorio, el diseño es basado en método de estudio de casos, es una investigación no experimental, de corte transversal, la muestra son los 75 integrantes de la Asociación de productores agropecuarios Francisco Alvitez La Calera II, Reque, Chiclayo. Concluye que la asociación enfrenta diversos obstáculos que no les ha permitido incrementar su productividad y por ende obtener niveles de competitividad; siendo los principales factores: nivel de asociatividad, capacidad de gestión comunal y empresarial, capacidades técnicas para el manejo agronómico del cultivo, nivel tecnológico para la gestión del recurso hídrico y capacidad para articularse al mercado.

Fernández & Rojas (2017) en su tesis “Gestión Empresarial Y Su Incidencia En La Competitividad De Las Micro Y Pequeñas Empresas Comerciales En La Ciudad De Huaraz, 2017”. En la Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo. El objetivo general es analizar la incidencia de la gestión empresarial en la competitividad de las Mypes comerciales en la ciudad de Huaraz, 2017. La investigación realizada fue cuantitativa, de diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, la población empresarial de Mypes son 392 unidades. En conclusión, se ha probado la existencia de deficiencias en la gestión empresarial de las Mypes comerciales en la ciudad de Huaraz por no haberse adecuado a los requerimientos del mercado; o por los empirismos en los procedimientos seguidos, las restricciones de profesionales especializados en gestión empresarial, la carencia de planes, las limitaciones de marketing, no contar con un organigrama funcional, no fomentar la visión y misión de la empresa; ello incide a que estas empresas no sean competitivas ya sea en liderazgo de costos, en eficacia, en eficiencia, en diferenciación, en diversificación y en fidelización.

Domínguez & Gutiérrez (2017) en su tesis “*La Competitividad y el desarrollo económico de las empresas exportadoras de Orégano Seco en la Región Tacna*”. En la Universidad San Ignacio de Loyola. El objetivo de la presente tesis es: determinar la relación de un modelo de competitividad en el desarrollo económico de empresas exportadoras de orégano seco en la región Tacna, es de tipo explicativo correlacional, cuenta con un enfoque cuantitativo, el diseño es No Experimental, de corte transversal, La muestra son 16 empresas de exportación de orégano seco. Llego a la conclusión: la gestión de competitividad se relaciona significativamente en el desarrollo económico de empresas exportadoras de orégano seco en la región Tacna. Esto es generado por la política y objetivos determinados en la creación de una gestión de la competitividad. Las estrategias de competitividad se relacionan significativamente en el desarrollo económico de empresas exportadoras de orégano seco en la región Tacna. Tomando en cuenta que la estrategia más utilizada por los empresarios, es la Diferenciación por producto.

2.2 Bases teóricas

Definición de competitividad Empresarial

Para Ibarra, González, & Demuner, (2017) “La competitividad empresarial se deriva de la ventaja competitiva que tiene una empresa a través de sus métodos de producción y de organización (reflejados en precio y en calidad del producto final) en relación con los de sus rivales en un mercado específico” (p.111). La competitividad empresarial según Cabrera, López, & Ramírez (2011) es:

La capacidad de las empresas para diseñar, desarrollar, producir y colocar sus productos en el mercado *internacional* en medio de la competencia con empresas de otros países, es la capacidad de responder ventajosamente en los mercados internacionales, La competitividad de la empresa es el performance valorado por la capacidad que tiene para generar más valor agregado que sus competidores (p.2)

Al respecto Ríos (2017) cita a Michael Porter quien define a la competitividad “está determinada por la productividad definida como el valor del producto generado por una unidad de trabajo o de capital. La productividad es función de la calidad de los productos [de la que a su vez depende el precio y la eficiencia productiva” (p.3). El establecer el nivel de competitividad de una organización en función según Jiménez (2006):

Factores dentro de los cuales es preponderante la gestión desarrollada por la gerencia, específicamente de su capacidad de decisión y de la forma de afrontar el riesgo. Toda decisión conlleva un riesgo, y para obtener grandes resultados también se deben correr grandes riesgos. El saber evaluar y medir estos aspectos, se constituye en todo un arte que muy pocos dominan en el mundo empresarial. Estos pocos constituyen la elite de los gerentes exitoso que hacen que sus empresas sobresalgan y se distancien de las demás. (p.12)

La estructura competitiva de los mercados de bienes y servicios determina la posibilidad de traslado de los costes a precios, a través de una moderación de las rentas obtenidas por los agentes productivos. Principalmente, en las actividades en que los precios son el principal elemento de competitividad, no basta para mejorar ésta con que los costes se comporten bien, sino que además es preciso que el comportamiento moderado de los costes se transmita a los precios. (Sastre & Aguilar, 2010, pág. 128). Los principales

actores en la construcción de la competitividad son las empresas al respecto Sánchez (2018) menciona a Porter:

La competitividad de los países se basa en la capacidad que sus empresas tienen para competir. En la perspectiva del autor, la base de la consecución de los fines a obtener descansa en la capacidad y sofisticación de las organizaciones que operan en el país. Ninguno es competitivo si sus empresas no lo son y, para ello, éstas, más allá de poseer eficiencia operativa, deben tener un posicionamiento de estrategias único. El Estado no crea riqueza, pero puede ayudar a crearla, de la misma forma que puede alentar o desalentar la competitividad del país. El papel del mismo en la economía cambia y se acomoda a las circunstancias particulares de cada país a través del tiempo. (p.3)

Al hablar de fortalezas se tiende según Ríos (2017) a pensar en recursos humanos o naturales, pero obviamente no todo se limita a ello, porque hay fortalezas políticas y empresariales. Además, hay que entender la dinámica de un mercado a escala local, nacional, regional y global. También, se debe tener en cuenta que hay nichos de mercado que pueden ser alcanzados. (p.3)

Diamante de la competitividad empresarial

El modelo diamante de competitividad que permite según Ibarra, González, & Demuner (2017):

Visualizar las ventajas competitivas de un país en relación con otros; aunque también se puede llevar a cabo a escala industria o empresa, por medio del análisis de las condiciones de los factores, de la demanda, estrategia, estructura y rivalidad empresarial, así como las industrias relacionadas y de apoyo. La conjugación de estos factores da como resultado el nivel de competitividad que se presenta en una economía, así es posible determinar qué elementos dentro de cada factor, son más relevantes al momento de impulsar la productividad de las empresas que a largo plazo las llevan a un mayor nivel de competitividad. (p.111).

Según Rodríguez & García (2012). En el diamante de la competitividad de Porter se presentan las cuatro variables que deben cumplirse para alcanzar una posición competitiva:

- Condición de los factores: Recursos Naturales (físicos), Recursos Humanos, Recursos de capital, infraestructura Física, Infraestructura Administrativa, Infraestructura Científica y tecnológica, etc.
- Estrategia, estructura y rivalidad de las empresas: La creación de destrezas competitivas requiere un ambiente que motive la innovación. Una competencia local vigorosa e intensa es una de las presiones más efectivas para que una empresa mejore continuamente.
- La condición de la demanda: Las empresas más competitivas invariablemente cuentan con una demanda local que se encuentra entre las más desarrolladas y exigentes del mundo.
- Industrias relacionadas y de apoyo: Tomando en consideración la presencia de proveedores locales capaces y de compañías en las áreas relacionadas, grupos en lugar de industrias aisladas. (p.9)

Para lograr elevar la competitividad según Corona (2013) “se tiene que incrementar la inversión en actividades de investigación y desarrollo, lo que incluye la formación de personal y los servicios tecnológicos necesarios, así como mejoras en los procesos de innovación” (p.56)

Para los empresarios, la competitividad es un concepto que se ha concentrado en saber por qué una entidad vende más que otra. El concepto es visto, desde la perspectiva de las empresas, como la forma de producir bienes más atractivos y vender a mejores precios o simplemente la reducción de costos. Tanto para teóricos, como para expertos y empresarios, la competitividad se ve reflejada en la forma como se desempeñan las empresas en los mercados en los que se encuentran inmersas: sistema de costos, gestión de mercados y clientes, productividad y asociatividad, etc. (Cabrera, López, & Ramírez Méndez, 2011, p. 38)

Factores de la competitividad empresarial

La competitividad empresarial no es una característica, según Cabrera, López, & Ramírez Méndez (2011) es:

La condición que se da a partir de la combinación de diversos factores que operan en el contexto en el cual se mueve la entidad competidora. Uno de los paradigmas que debe evaluarse a la luz de las teorías de la competitividad es la competencia misma, pues competencia no necesariamente implica rivalidad. Tal vez las respuestas a la supervivencia estén basadas en modelos asociativo colaborativos. (p.41)

La competitividad de una empresa está influenciada por los siguientes factores según (Demuner & Merado, Determinantes de competitividad empresarial. Caso de pequeñas empresas de la cadena de proveeduría del sector de autopartes, 2012):

Territoriales, relativos a aquellos aspectos asociados al lugar en el que está ubicada y a los determinantes intra empresariales, vinculados a sus aspectos internos, como sus recursos y capacidades, La competitividad empresarial se basa en la ventaja competitiva y se apoya en la Teoría de Recursos y Capacidades; es decir, la ventaja competitiva de la empresa se genera a partir del desarrollo e integración de actividades internas generadoras de valor impulsadas por sus áreas funcionales y por el despliegue coordinado de recursos para transformarlos en productos. La premisa fundamental de la Teoría de Recursos y Capacidades constituye la existencia de heterogeneidad entre las empresas, en cuanto a los recursos que controlan, siendo dicha heterogeneidad la que explica los diferentes resultados obtenidos por cada una de ellas

Internamente, la competitividad empresarial se analiza a partir de la gestión de los recursos y capacidades, es decir de los determinantes de la competitividad, definidos como un conjunto de medios para evaluar la eficiencia de la organización; representan todas las acciones encaminadas a desarrollar conocimiento, que permitan identificar su capacidad de gestión enfocada a innovaciones; se conforman de diversos procesos integrados y coordinados por un equipo directivo cuyo propósito es alcanzar metas específicas. (p.3)

Factores de competitividad definidos por expertos: innovación, capital intelectual equipo humano, calidad, tecnología, conocimiento del mercado, investigación y desarrollo, asociatividad cooperación con otras empresas, estrategias empresariales, diferenciación, productividad, precios, gestión financiera, cultura organizacional, servicio. (Cabrera, López, & Ramírez, 2011, p. 38)

La innovación empresarial

La evolución empresarial en cuatro etapas o niveles de competitividad: emergente, confiable, competente y de vanguardia. Las mejores prácticas posicionan a la empresa desde un estadio de inicial de sobrevivencia, a un segundo de nivel de calidad, tercero con personal en el desarrollo de nuevos productos procesos y servicios, y un cuarto de control del ciclo de nuevos productos, gestión y prospectiva. (Corona, 2013, pág. 59). Las ventajas competitivas necesitan actualizarse constantemente Sánchez (2018):

Los procesos de imitación por parte de los competidores. En este sentido la innovación influye en la nación como sus industrias en su promoción. La contribución de la teoría del diamante amplía la formulación de estrategias en un entorno internacional y, además, permite reformular estrategias en un contexto dinámico, destacando la innovación y la mejora como fuentes de creación mantenimiento de la ventaja competitiva empresarial. (p.7). Por tanto, la competitividad es una variable multifactorial

Según Corona, (2013) consta de los siguientes factores :

Formación empresarial, habilidades administrativas, laborales y productivas, la gestión, la innovación y el desarrollo tecnológico. Se requiere partir de una base institucional amplia para la competencia. Entonces aún con mayor razón, la competitividad requiere arreglos institucionales diversos, pues incluye tanto las estrategias de mercado, incluidos en la competencia como las estrategias respecto a sus capacidades y recursos internos a la empresa.

En efecto la competitividad refiere una ventaja basada en el dominio por parte de una empresa de una característica, habilidad, recurso o conocimiento que incrementa su eficiencia y le permite distanciarse de la competencia. Por tanto, la innovación es solamente una variable o factor importante de la

competitividad, pero que puede ser interno o externo a la empresa. Lo esencial es el papel que la innovación tiene para la empresa y en particular para su competitividad. (p.57)

La capacidad de la organización para generar ideas de alto impacto según (Cámara de Comercio de Bogotá, 2010):

Para convertir las ideas en productos (es decir, bienes, servicios o procesos) terminados. Capacidad de la organización para utilizar prácticas de innovación como camino para el logro de los objetivos estratégicos. Capacidad de la organización para impactar en el mercado con productos sorprendentes. Nivel de imagen externa como empresa innovadora.

Capacidad de la organización no solo para innovar actualmente sino para manejar el conocimiento de manera que asegure la generación de innovaciones en el futuro. Capacidad de la organización para apalancarse con recursos externos que le permiten desarrollos de producto que no podría hacer por sí sola. De igual forma, si se logra medir cada una de las variables involucradas en la innovación, será más fácil definir las estrategias que logren la transformación cultural. (p.12)

Y para que sea reconocido y tratado como un proceso de continuidad según Rodríguez & García (2012) debe:

- Existir reconocimiento de la necesidad del cambio, tanto por parte de la empresa, como de los niveles superiores de dirección empresarial.
- Sentir presión por el cambio.
- Contar con un diagnóstico de las esferas y problemas principales que involucre y comprenda la mayor cantidad de trabajadores de la empresa.
- Asegurar el compromiso para desarrollar las acciones que lleven a las soluciones propuestas.
- Desarrollar pequeñas pruebas experimentales de las propuestas y alternativas para establecer la mejor.
- Propiciar el reforzamiento y apoyo de los niveles superiores que lleven a la percepción de la aceptación de las nuevas propuestas.

Calidad

La calidad de los productos; la incorporación de mejoras tecnológicas en los procesos (Cabrera, López, & Ramírez, 2011):

Las adecuaciones convenientes en la estructura organizacional; la gestión eficiente de los flujos de producción; la capacidad para desarrollar y mantener relaciones con otras empresas; las buenas relaciones con el sector público, las universidades y los centros de investigación; el diseño, la ingeniería y la fabricación industrial; la optimización de la capacidad de los trabajadores mediante la capacitación; la vital capacidad de generar procesos de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i). (p.24)

Las empresas que introducen una certificación mediante un objetivo muy claro según (Demuner & Merado, Determinantes de competitividad empresarial. Caso de pequeñas empresas de la cadena de proveeduría del sector de autopartes, 2012):

Siguen siendo parte de la cadena de proveeduría de la industria automotriz. Las cinco empresas estudiadas coinciden en haber obtenido beneficios por la adopción de ISO 9001-2015, reportan un incremento promedio de ventas, lo que se reflejó en utilidades e inversiones en activos fijos de la empresa. Esto confirma el hallazgo de en pequeñas y medianas empresas que invirtieron en sistemas de gestión de calidad experimentando rendimientos significativos y mejoras en su desempeño; así como en la relación entre la implementación de sistemas de gestión de calidad y el crecimiento en ventas y rentabilidad en PyMEs. (p.9)

Los productos de las MiPyMEs certificadas, (Aragón, Rubio, Serna, & Chablé, 2010):

Son mejor aceptados lleva a recomendar una mayor atención a la inversión en aseguramiento de la calidad. Además, se caracterizan por una gestión de los recursos humanos que permite atraer candidatos cualificados, retener y motivar a los actuales empleados y establecer fórmulas para su desarrollo. (p.11).

Productividad

La competitividad está determinada por la productividad según Sánchez (2018):

En el sentido amplio resulta de la calidad y singularidad de los bienes, servicios y de la eficiencia con la que ellos se producen. La capacidad innovadora de los países es en última instancia, lo que sustenta el crecimiento de la productividad. Como consecuencia de esta, los países más competitivos muestran un gran dinamismo en el comercio internacional de bienes y servicios, flujos crecientes de inversión directa al país y este al extranjero y, sobre todo, un alto grado de innovación tecnológica. Es la capacidad innovadora de los territorios la que, en última instancia, sustenta el crecimiento de la productividad. (p.4).

La consideración de los niveles de productividad según (Sastre & Aguilar, 2010) “nos lleva a comparar costes unitarios como un elemento más correcto de análisis cuando realizamos comparaciones de competitividad, tanto internacionales como en un nivel doméstico”(p.128). para (Tapia & Luna, 2009) Dentro de la herramienta 360° se plantean ciertas reglas para la evaluación del desempeño:

- Dar al empleado la retroalimentación necesaria para mejorar su desempeño, su conducta laboral o ambos.
- Dar a la gerencia la información necesaria para tomar decisiones en el futuro.
- Generar auténticamente la retroalimentación sobre las áreas de oportunidad identificadas de acuerdo a su desempeño, los requerimientos del puesto y la estrategia de la empresa.
- Establecer estrategias de mejoramiento continuo, cuando el candidato obtiene un resultado "negativo" o no favorable.
- Incorporar el tratamiento de los recursos humanos, como una parte básica de la firma y cuya productividad puede desarrollarse y mejorarse continuamente.
- Dar oportunidades de desarrollo de carrera, crecimiento y condiciones de participación a todos los miembros de la organización, considerando tanto los objetivos empresariales como los individuales. (Tapia & Luna, 2009, pág. 19)

Mapa de competitividad - BID

El mapa de competitividad según (Cabrera, López, & Ramírez, 2011):

El mapa es una herramienta de diagnóstico que se aplica en la empresa y permite conocer su estado inicial frente a la competitividad e identificar las áreas en las que presenta fortaleza y aquellas en las que tiene debilidad, con el propósito final de desarrollar planes de acción que conduzcan al mejoramiento de su competitividad. Una de las grandes ventajas de este mapa es que representa de forma gráfica los rasgos y características de competitividad de la empresa. El mapa consta de los siguientes componentes:

- Base dato. En esta parte se identifica el sector al que pertenece la empresa.
- Calificación. Este componente está constituido por ocho áreas de la empresa planeamiento estratégico, producción y operaciones, aseguramiento de la calidad, comercialización, contabilidad y finanzas, recursos humanos.
- Cada área está conformada por subáreas y la calificación de cada una de ellas se hace a partir de una serie de preguntas relacionadas con el área respectiva. Si una pregunta se deja en blanco es porque no se aplica para la empresa; las que se califican deben valorarse en un rango de 1 a 5, teniendo en cuenta que la mínima calificación es 1 y la máxima es 5.
- Mapa de la empresa. Con base en la calificación obtenida por la empresa en cada área y de acuerdo con el cálculo que internamente hace la herramienta, se determina el nivel de competitividad de la empresa.
- Mapa por áreas. Éste muestra no sólo la evaluación de cada área, sino de cada uno de los puntos que se van a tratar, pues dentro del cuestionario un grupo de preguntas evalúa un punto fundamental de cada área.
- Componente gráfico. Muestra los resultados de manera gráfica tanto en términos globales como por cada una de las ocho áreas. (p.29)

El proceso de competitividad empresarial se sostiene en que cuando la empresa elige una estrategia competitiva y la desarrolla, tiene latente el reto de sostenerla; directivos y administradores deben encaminar sus energías creativas hacia la identificación de los determinantes de la competitividad, sin perder de vista la manera en que han decidido hacerle frente a su competencia.

Definición de rendimiento empresarial

El rendimiento según Carro & Gonzales (2016) “es una medida del grado de utilización de un capital” (p.5). Los sistemas de Gestión del Rendimiento Empresarial o EPM, Enterprise Performance Management, según Hammond (2004):

Funciona de manera coordinada con los sistemas de los que ya dispone su compañía, estructurando de manera inteligente la información y los procesos, para que usted pueda entender lo que sucede y actuar en consecuencia. EPM funciona gracias a una infraestructura estratégica de sistemas de business intelligence (BI) común a toda la organización, cuya misión es que la información deje de ser un enemigo y se convierta en un aliado. (p.49)

El rendimiento organizacional se mide a través de según Dávila & Elvira (2010):

Indicadores financieros, operacionales y de personal con objetivos retadores pero razonables. Estos objetivos se distribuyen en cada unidad de negocio, y de dicho nivel a cada empleado. La empresa provee a las unidades organizacionales con recursos como el presupuesto de operaciones, personal adecuado con un plan de desarrollo de competencias, información estratégica de mercado, sistemas financieros de tecnologías que apoyan las iniciativas de cada unidad y un sistema de medidas del rendimiento que consiste en objetivos para la unidad organizacional y el trabajo de cada empleado.

Para medir el rendimiento de los individuos, el sistema registra objetivos mensuales enfocados a obtener resultados específicos en procesos horizontales de trabajo. En otras palabras, los objetivos están diseñados de manera que incluyen metas de todos los departamentos implicados en el flujo de trabajo. (p.133).

La existencia de tres dimensiones en los resultados de la empresa: eficacia, eficiencia y adaptabilidad Martin & Cossio (2011):

La eficacia es descrita como el grado de cumplimiento de los objetivos de la organización, mientras que la eficiencia define la relación entre los outputs generados y los inputs utilizados por la firma. Por último, la adaptabilidad refleja la capacidad de cambio de la empresa en orden a las oportunidades y amenazas del entorno. Para medir cada una de estas dimensiones, Pleshko se basa en las percepciones subjetivas de los directivos captadas con una escala

multi-tem. Finalmente, sugiere que todos los indicadores de las dimensiones consideradas se resumen en un único factor, sobre el que se mide el efecto de la orientación al mercado. (p.40)

Medición del rendimiento empresarial

Mientras que unos empleaban el beneficio o la rentabilidad como indicadores de medida del rendimiento empresarial, otros señalaron la necesidad de utilizar resultados operativos, y no solo financieros, para evaluar el rendimiento de la firma. Otra diferencia notable reside en emplear indicadores objetivos, tomados de datos secundarios, o bien articular medidas subjetivas basándose en las percepciones de los directivos. (Martin & Cossio, 2011, pág. 7).

Los indicadores tales como el éxito en nuevos productos, la calidad relativa de los productos/servicios y la retención de clientes conforman la dimensión de los resultados denominada eficacia marketing/ventas que, como ya hemos explicado, ejerce efectos directos sobre una segunda dimensión de resultados, denominada crecimiento/participación, se encuentra integrada por el nivel de ventas, el crecimiento de las ventas y la cuota de mercado. La tercera dimensión de los resultados que es explicada a través de las otras dos es la rentabilidad. (Martin & Cossio, 2011, pág. 42).

Para Hammond (2004) una metodología proporciona a los directivos una infraestructura de colaboración desde arriba hacia abajo, que alinea la planificación y la ejecución, la estrategia y las tácticas, y las unidades de negocio con los objetivos empresariales. Entre las metodologías más utilizadas cabe destacar Six Sigma, balanced scorecard (cuadros de mando integrales), activity-based costing (imputación de costes por actividades), total quality management (gestión de calidad total), economic value-added (valor añadido económico) e integrated strategic measurement (medición estratégica integrada. (p.51)

Dávila & Elvira (2010) Dividir la evaluación del rendimiento en actividades ayuda a identificar tres áreas principales para su mejor administración: el contenido del rendimiento; el proceso de la evaluación en sí mismo; y los resultados de la evaluación. Estudios sobre el contenido de la evaluación se enfocan en los instrumentos de medición y en cómo utilizarlos para distinguir contribuciones individuales que son difíciles de identificar y medir objetivamente. Por este motivo, las empresas utilizan medidas de

rendimiento al nivel individual, de grupo, de unidad de negocio y de toda la organización. (p.127)

Clima empresarial

El capital humano, según Tapia & Luna (2009) es decir, el conocimiento y las habilidades que poseen las personas, que se puede identificar como el talento humano, es el mayor y máspreciado valor que poseen la empresa. (p.12). Para (Toro & Sanín, 2013):

El clima empresarial favorece en los empleados una imagen positiva de la empresa. Esta imagen positiva afecta el compromiso del personal, el posicionamiento de la misma, los comentarios de voz de clientes y empleados y la atracción de personal valioso para la organización.

Tapia & Luna (2009) Mucho se menciona por diversos autores, que el nivel de influencia del clima empresarial ejerza en el comportamiento de los miembros de una organización está determinada por la afinidad y concordancia existente entre éstos se hará sólida cuando los empleados de la organización conocen y adopten la Visión y Misión de la compañía, así como sus metas organizacionales, por tal razón, la cultura puede tener una influencia importante sobre el éxito de la organización sirviendo entonces como una herramienta para promover acciones administrativas más efectivas. (p.13)

(Toro & Sanín, 2013) El clima empresarial también favorece el desarrollo de las personas en el trabajo. Su crecimiento está fuertemente influenciado por las percepciones compartidas acerca de las diferentes realidades del trabajo. El desarrollo de carrera, el interés por el aprendizaje organizacional, la puesta en práctica o modificación de la conducta dependen, en parte, de la calidad del clima empresarial. (p.13)

Toro & Sanín (2013) Sugiere que las personas en organizaciones con clima empresarial positivos perciben más posibilidades de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa, lo que las motiva, entre otras cosas, a hacer esfuerzos por asegurarse de permanecer en ella. No es extraño que en empresas con clima empresarial positivos suelen aparecer ideas innovadoras que les permiten sortear una crisis y salir de problemas financieros. (p.13)

Toro & Sanín (2013). Por otra parte, el clima empresarial es un indicador de la calidad de la vida en el trabajo. Ésta se entiende como la existencia de condiciones que favorecen el crecimiento y desarrollo de las personas en el trabajo y que son percibidas de esta manera. Se trata de la combinación de elementos objetivos y subjetivos que desde el punto

de vista de la persona garantiza y favorece su bienestar y desarrollo. El clima empresarial es uno de esos elementos y su asocio con la calidad de la vida laboral y de está con la productividad son particularmente importantes para las empresas. (p.13)

Motivación

La motivación según (Ignacio, 2016) es un constructo psicológico que no podemos observar, aunque podemos reconocerlo a través de sus manifestaciones externas. Es el proceso que explica la intensidad, la dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para alcanzar una meta. (p.204). La motivación se define para (Centro Europeo de Postgrado, 2016)

Como la fuerza que activa el comportamiento, lo dirige y subyace en toda acción. El impulso a la acción o motivo, puede ser provocado por un estímulo externo, y también, puede ser una respuesta a una fuerza interna generada por el raciocinio, relacionada con algún objetivo que el individuo quiere alcanzar. Motivar desde la acción directiva implica provocar una conducta dirigida hacia la obtención de una meta. Los directivos deben conseguir que sus colaboradores realicen las tareas establecidas, para lo cual debe motivar a través del ofrecimiento de beneficios proponiéndoles retos atractivos. (p.46)

Para definir mejor el proceso de motivación podemos señalar algunas características de la conducta motivada: Es propositiva: está orientada y dirigida a una meta que el individuo quiere alcanzar. La motivación integra aspectos cognitivos y afectivos, incrementa la activación y organización de nuestras acciones. Es fuerte y persistente: los individuos gastan cantidad de energía para lograr el objetivo que se proponen y superar los obstáculos descubiertos en su camino. La fuerza de los motivos cambia con el tiempo. Los motivos están organizados jerárquicamente. Hay motivos que cumplen funciones de supervivencia, otros están orientados hacia el crecimiento. (Ignacio, 2016, pág. 204).

Eficiencia Empresarial

La eficiencia de un proceso productivo puede medirse mediante una amplia variedad de criterios Carro & Gonzales (2016):

Se dice que el proceso es muy eficiente si tiene una productividad muy elevada: grandes resultados (outputs) por unidad de consumo (inputs). Pero también puede decirse que el proceso es muy eficiente porque produce una calidad altísima y, en consecuencia, hay pocos desperdicios: todas las

unidades son aprovechables y se gasta poco en asistencia técnica de posventa. Asimismo, es posible que el proceso sea muy eficiente porque produce a costos muy bajos. También sería correcto afirmar que el proceso es muy eficiente porque tiene un ciclo de respuesta muy corto. Esto, a su vez, permite ofrecer un servicio extraordinario a los clientes, sirviendo sus pedidos con gran rapidez. (p.8)

En definitiva, se podría decir que una organización es eficiente, cuando se logran los propósitos trazados, al menor costo posible y en el menor tiempo, sin malgastar recursos y con el máximo nivel de calidad factible. Cabe hacer notar, empero, los equilibrios posibles de alcanzar tienen relación con la dotación de recursos y posibilidades. (Contreras, Cassinelli, Piñones, & Castillo, 2014, pág. 131).

Es necesario señalar que existe una estrecha interdependencia entre los recursos y las capacidades, en el sentido de que las segundas descansan sobre los primeros, a la vez que las capacidades contribuyen a aumentar el stock de recursos. Cuando se logra una integración de recursos y una coordinación de capacidades, se puede hablar de competencias, entendidas éstas como destrezas y conocimientos tácitos e idiosincrásicos que posee la empresa para el despliegue coordinado de recursos y capacidades, que encierran aptitudes cognitivas y culturales especiales para desarrollar sistemática, eficaz e internacionalmente procesos, para descubrir nuevas formas de desarrollar los procesos y potenciar la innovación de nuevas actividades y productos. (Cabrera Martínez, López López, & Ramírez Méndez, 2011, pág. 33).

2.3 Bases filosóficas

Todos los seres humanos, consciente o inconscientemente, tenemos una filosofía de vida y en este marco desarrollamos nuestras vivencias y experiencias, interpretamos y comprendemos el entorno que vivimos, tenemos nuestras creencias, valores y es con estos elementos que construimos nuestro propio proyecto de vida.

Para ser competente en el campo laboral y en el mundo de los negocios se requiere no solo tener conocimientos, sino también desarrollar competencias, habilidades, hábitos y actitudes que conduzcan al logro de resultados sobresalientes, se logra cuando somos capaces de hacer lo correcto, bien hecho. Cuando una persona ha definido una filosofía de vida propia y vive de acuerdo a ella es capaz de construir un proyecto de vida para avanzar equilibradamente hacia el aprovechamiento de todas sus potencialidades, esto incluye metas y estrategias para ser competente en todas sus áreas de desarrollo personal.

2.4 Definición de términos básicos

Ambiente Laboral: Es uno de los elementos más importantes en el día a día de la empresa, sin embargo, las características que lo determinan son difíciles de precisar. Pueden ser de naturaleza tangible o intangible, y se ha demostrado que influyen notoriamente en la productividad y en la vida privada de los empleados.

Competitividad: Es la capacidad de una persona u organización para desarrollar ventajas competitivas con respecto a sus competidores y obtener así, una posición destacada en su entorno.

Competitividad empresarial: Es la capacidad de una entidad u organización con o sin fines de lucro para competir, en el ámbito económico la competitividad juega un rol fundamental en empresas y países, definiendo así la aptitud de cada uno para poder mantenerse en el mercado.

Competitividad externa: Se basa entonces en los logros conseguidos por una empresa en el contexto del mercado. Entonces, podemos decir que la competitividad externa se encuentra en dependencia del modelo de mercado en cual se halla inmersa dicha empresa, que deberá analizar entonces el dinamismo de la industria, la innovación para lograr un nivel de competitividad que le permita subsistir.

Competitividad interna: Es aquella capacidad que tiene una empresa para explotar eficientemente y de forma positiva aquellos recursos con los que cuenta. La competitividad interna resalta entonces la fuerza de superación que tiene por si misma y su capacidad evolutiva para ser más eficiente.

Innovación: En su forma más básica, la innovación significa introducir algo nuevo. Pero en un contexto empresarial, el significado se hace más complejo.

Innovación de iniciativa individual: Es el ejercicio de construir una cultura corporativa y donde cualquier persona de la empresa puede sugerir una idea y comenzar un proyecto.

Innovación de mejora de los procesos: Esta es la clase de innovación con la que la mayoría de nosotros estamos familiarizados. Las empresas inteligentes están siempre en busca de mejorar sus productos y por supuesto hay muchas maneras de hacerlo. Estas innovaciones no requieren el cambio del modelo empresarial existente en la empresa.

Innovación continua: Es mucho más difícil la innovación continua porque se basa en la fortaleza del modelo de negocio actual de la empresa, y requiere que se creen nuevos elementos.

Innovación disruptiva: Este tipo de innovación crea nuevos productos o nuevos servicios que antes no existían. Se crean nuevas industrias y se destruyen los ya existentes y curiosamente, a pesar de todos sus recursos, las grandes empresas son responsables de muy pocas innovaciones disruptivas.

Planificación estratégica: Cualquier empresa que desee aumentar su nivel de competitividad en un lapso de tiempo extendido debe afrontar en primera instancia su utilización, la misma que consta de la sistematización y coordinación de los trabajos realizados por cada unidad encargada de una tarea específica, con el fin de maximizar la eficiencia global de la empresa y conseguir resultados totalmente óptimos.

Ventajas comparativas: Influyen de forma determinante ya que las mismas proporcionarían el alcance, sostenimiento y mejoramiento en cuanto a la posición socioeconómica en que se encuentre e involucran aquellos recursos que posee una empresa como materia prima, tecnología, conocimientos, por los cuales destaca en comparación con otra empresa que dispone de ellos pero en menor medida o que simplemente no los tiene.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

La Competitividad influye en el Rendimiento Empresarial de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima.

2.5.2 Hipótesis específicas

La Innovación influye en el Rendimiento Empresarial de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima.

La Calidad influye en el Rendimiento Empresarial de las pequeñas Industriales de la Región Lima.

La Productividad influye en el Rendimiento Empresarial de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima.

2.6 Operacionalización de las variables

Variable independiente:

X: Competitividad Empresarial

Variable Dependiente

Y: Rendimiento Empresarial

Variable Interviniente:

Z: Pequeñas Empresas Industriales Región Lima

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

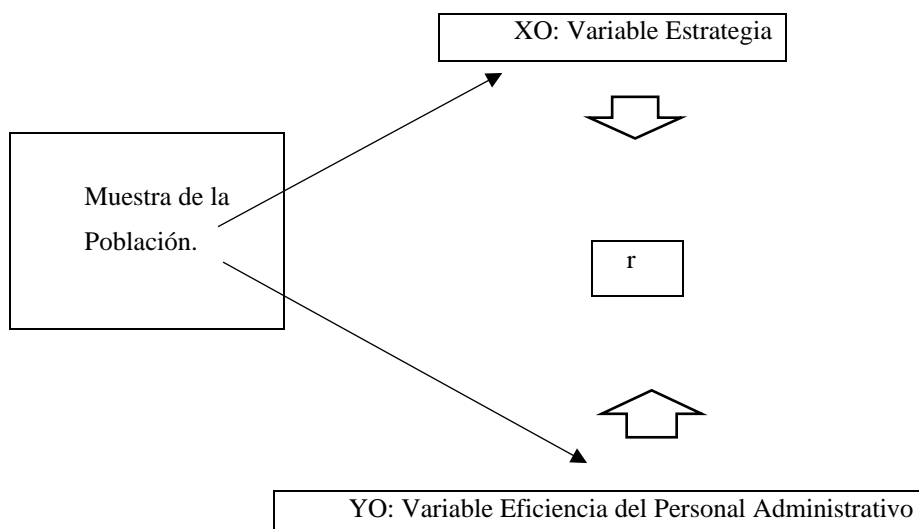
VARIABLES	SIGNIFICADO	DIMENSIONES	INDICADORES
Independiente: X: Competitividad Empresarial	Competitividad es la capacidad de una empresa u organización, de cualquier tipo, para desarrollar y mantener unas ventajas comparativas que le permitan disfrutar y sostener una posición destacada en el entorno socio económico en el que actúa.	Innovación Calidad Productividad	Iniciativa individual Mejora de Procesos Continua y Disruptiva Calidad de Productos Calidad de s3ervicios Aumentar y Mejorar la productividad Crecimiento Económico
Dependiente: Y: Rendimiento Empresarial	El nivel de rendimiento de las personas que trabajan en una empresa, conocido como desempeño, es uno de los factores de éxito más importantes y por consiguiente, uno de los aspectos que más preocupa a los Departamentos de Recursos Humanos y a los directivos en general.	Clima Empresarial Motivación Eficiencia Empresarial	Ambiente laboral Cultura Organizacional Motivación Humana Motivación Laboral Evaluar la Motivación Objetivos Financieros Objetivos Motivacionales Objetivos de Calidad Objetivos de Productividad.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

El tipo de estudio de la presente investigación de acuerdo a la naturaleza del problema se considera como una investigación aplicada porque está interesada en buscar la solución al problema, en el que se estudiara sobre la competitividad empresarial y su influencia en las pequeñas empresas industriales de la Región Lima.

El Trabajo de investigación es de nivel Descriptivo explicativo. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.4) en su obra Metodología de la investigación, los estudios descriptivos pretenden medir la información de manera independiente o conjunta sobre variables a las que se refieren, es posible que integren las mediciones para decir como es y cómo se manifiesta el fenómeno de interés, sin embargo, su objeto no es indicar como se relacionan las variables medidas. Es por ello que el presente estudio de investigación es descriptivo porque tiene como objetivo identificar el estudio de la relación entre las dos variables: Independiente: Competitividad Empresarial. Dependiente: Pequeñas Empresas Industriales.



Donde:

M: Muestra

O: Observación

X: Variable Independiente

r: Relación entre variables

Y: Variable dependiente

El diseño seleccionado para el presente trabajo de investigación es el más utilizado porque se aplica en situaciones que se desea evaluar el grado de relación que existe entre las dos variables.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La investigación se realiza sobre una población compuesta por 120 pequeñas empresas industriales de la Región Lima.

3.2.2 Muestra

Para efectos de la recolección de la información se tomará en cuenta una muestra estratificada, considerando la siguiente formula:

$$= \frac{2 \cdot \cdot}{(- 1) \cdot ^2 + ^2 \cdot \cdot}$$

Donde:

= Tamaño de la muestra

= Margen de confianza = 1.96

= Proporción de población que posee la característica de interés = 0.5

= Proporción de población que no posee la característica de interés = 0.5

= Tamaño de la población = 120

= Margen de error = 0.05

Luego:

$$= \frac{1.96^2(0.5)(0.5)120}{(120-1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = \frac{115.24}{1.282} = 92$$

Comprobando con el factor de corrección de muestreo tenemos:

$$= \frac{0}{1 + \frac{0}{120}}$$

$$= \frac{92}{1 + \frac{92}{120}} = \frac{92}{1 + 0.76} = \frac{92}{1.76} = 52$$

En consecuencia la muestra representativa es de 52 pequeñas empresas industriales de la Región Lima.

3.3 Técnicas de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación se utilizara la recolección de datos en el que se empleara encuestas como instrumento que será estructurado previamente y así poder medir el impacto de la competitividad Empresarial y el Rendimiento empresarial de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima.

Las fuentes a utilizar son: Revisión de Fuentes Bibliográficas, Revisión de Documentos Históricas y Revisión de Informes sobre Competitividad empresarial de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima.

Los Instrumentos a utilizar son:

Guías de Observación, que serán usadas en el estudio y análisis de los documentos que contienen información sobre las variables.

Guías de Entrevista, se utilizan para conocer las opiniones de los Gerentes en relación a las variables de la presente investigación.

Cuestionario de Encuestas, se formulará las preguntas para la encuesta y se formulará de acuerdo a los indicadores de las variables de la investigación.

Si consideramos que los resultados producidos por los buenos resultados son válidos cuando estos miden exactamente lo que se desea y serán validados por juicios de evaluadores relacionados con el tipo de estudio que se realiza. Para validar estos instrumentos se entregara un ejemplar con su respectiva matriz.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para procesar la información se desarrolla una estadística descriptiva e inferencial con el fin de establecer el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Descriptiva:

Permitirá recopilar, clasificar, analizar e interpretar los datos de los ítems referidos en los cuestionarios aplicados a los estudiantes que constituyeron la muestra de población. Se empleó las medidas de tendencia central y de dispersión.

Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, se utilizó para ello el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 24.0 en español), para hallar resultados de la aplicación de los cuestionarios

Inferencial

Proporcionará la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas. Se someterá a prueba:

- La Hipótesis Central
- La Hipótesis específicas
- Análisis de los cuadros de doble entrada

Se hallará el Coeficiente de correlación de Spearman, (r_s) que es una medida para calcular de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

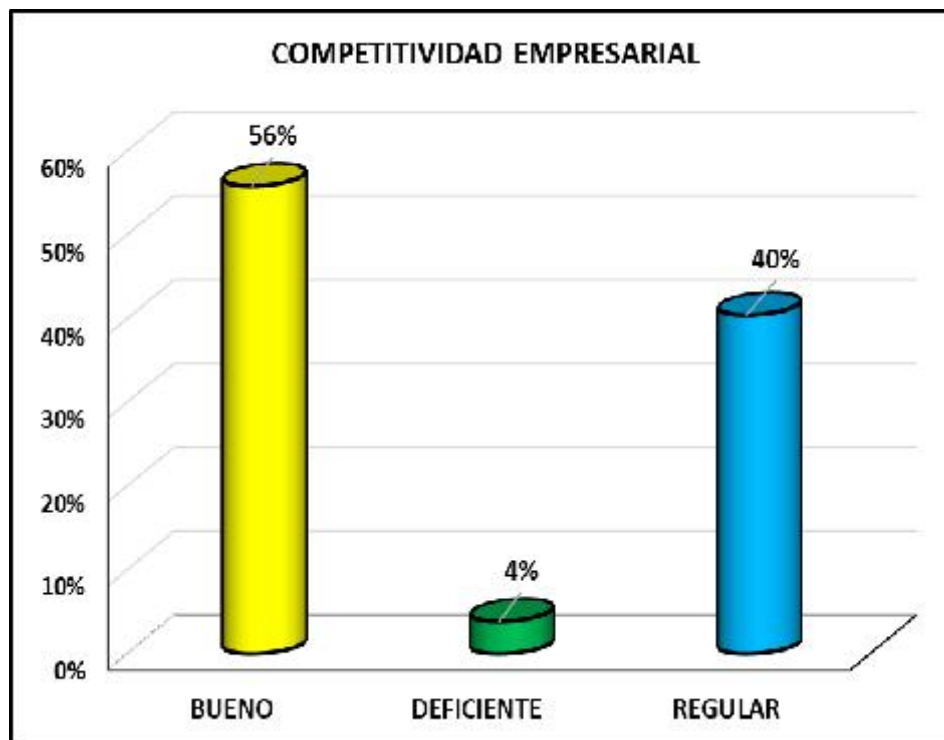
4.1.1 Descripción de los Resultados de la variable Competitividad Empresarial y sus dimensiones

Tabla 1: COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL

COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	29	56%
DEFICIENTE	2	4%
REGULAR	21	40%
TOTAL	52	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima.

Figura 1: COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL



Fuente: Elaboración propia

Se realizó una encuesta a 52 gerentes de las pequeñas industriales de la región Lima sobre competitividad empresarial.

De los cuales el **56%** de los encuestados, manifiestan que la competitividad empresarial es buena; es decir, se preocupan por la innovación, calidad y la productividad empresarial.

Además, el **40%** de los encuestados indican que la competitividad empresarial es regular.

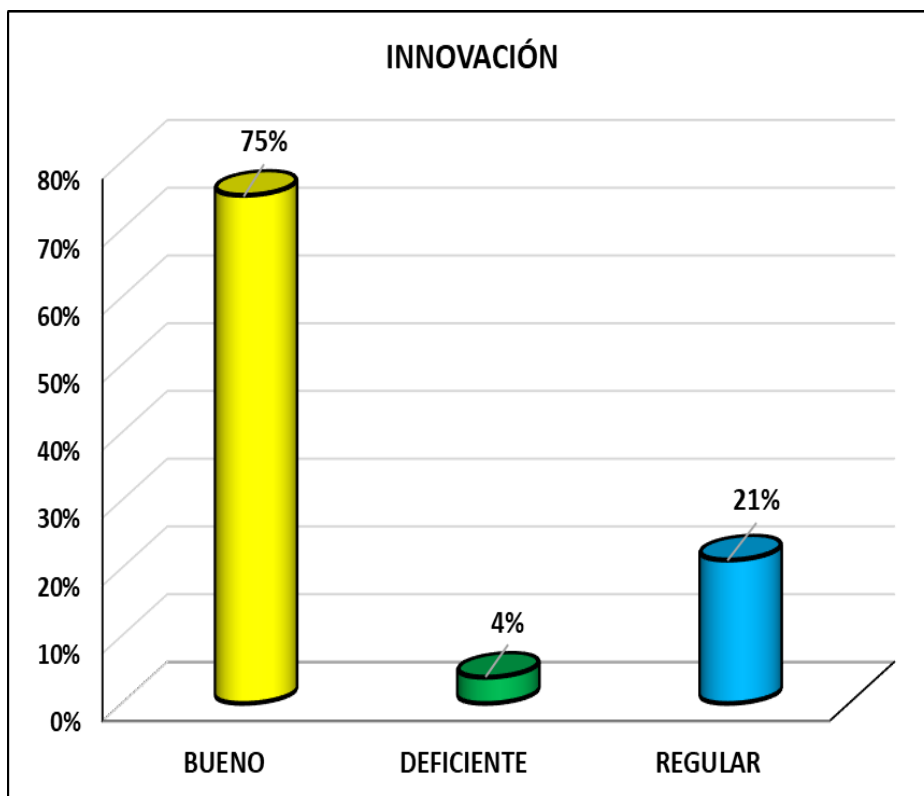
Finalmente, el **4%** de los encuestados indicaron que la competitividad empresarial es deficiente.

Tabla 2: INNOVACION

INNOVACION		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	39	75%
DEFICIENTE	2	4%
REGULAR	11	21%
TOTAL	52	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima.

Figura2: INNOVACION



Fuente: Elaboración propia

Debo precisar que el **75%** de 52 gerentes de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima manifestaron que la innovación empresarial es buena; es decir se practica la iniciativa individual, mejora permanente de procesos continua y disruptiva.

Además, el **21%** de los encuestados indican que la innovación individual es regular.

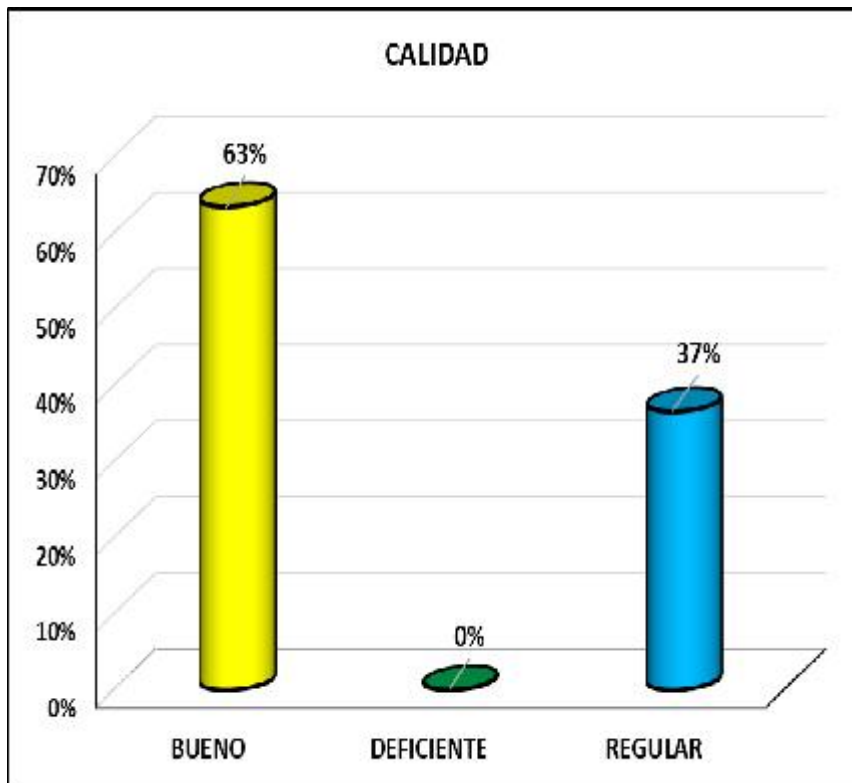
Finalmente, el **4%** de los encuestados indicaron que la innovación empresarial es deficiente.

Tabla 3: CALIDAD

CALIDAD		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	33	63%
DEFICIENTE	0	0%
REGULAR	19	37%
TOTAL	52	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima.

Figura 3: CALIDAD



Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 3 y Figura 3 se precisa que el **63% de 52** Gerentes de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima; manifiestan que la calidad empresarial es buena; es decir, brindan prestación de servicios y productos de calidad.

Además, el **37%** de los encuestados indicaron que la calidad empresarial es regular.

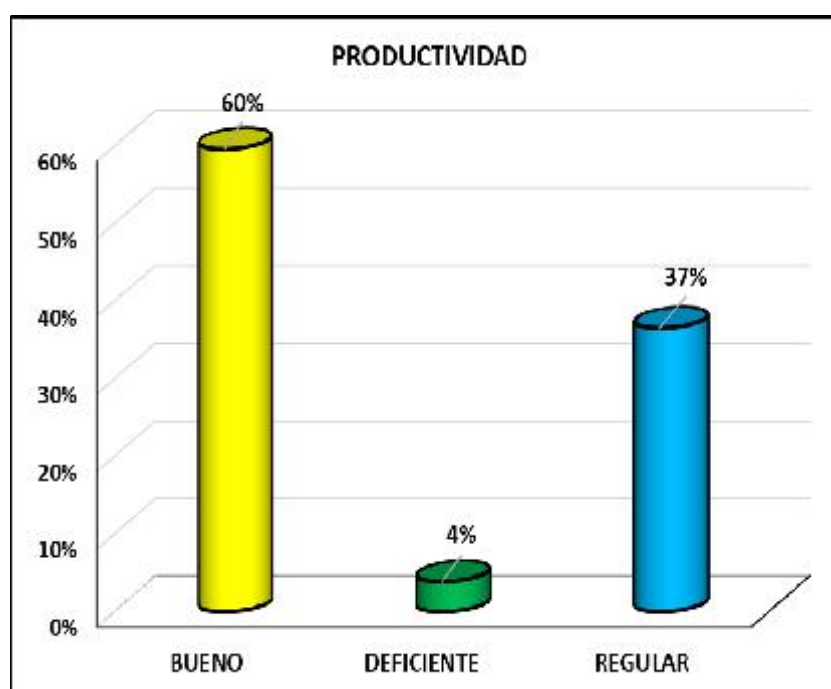
También podemos apreciar que hay un **0%** en las respuestas de la encuesta o sea que ningún gerente opina que es deficiente.

Tabla 4: PRODUCTIVIDAD

PRODUCTIVIDAD		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	31	60%
DEFICIENTE	2	4%
REGULAR	19	37%
TOTAL	52	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima.

Figura 4: PRODUCTIVIDAD



Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 4 y Figura 4 se precisa que el **60%** de 52 gerentes de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima; manifiestan que la productividad es buena; es decir, permanentemente aumenta y mejoran la productividad fomentando el crecimiento económico.

Además, el **37%** de los encuestados indicaron que la productividad es regular.

Finalmente, el **4%** de los encuestados expresaron que la productividad empresarial es deficiente.

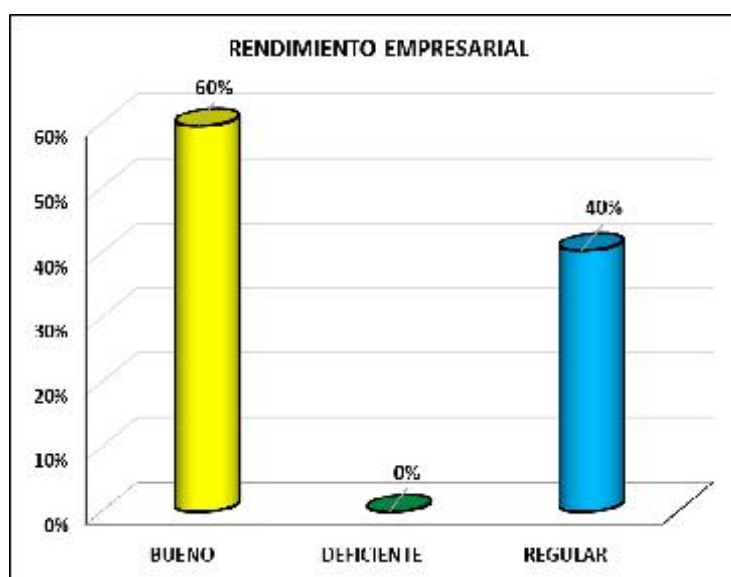
4.1.2 Descripción de los Resultados de la variable Rendimiento Empresarial y sus dimensiones

Tabla 5: RENDIMIENTO EMPRESARIAL

RENDIMIENTO EMPRESARIAL		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	31	60%
DEFICIENTE	0	0%
REGULAR	21	40%
TOTAL	52	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima.

Figura 5: RENDIMIENTO EMPRESARIAL



Fuente: Elaboración propia

Se realizó una encuesta a 52 gerentes de las pequeñas empresas industriales, sobre el rendimiento empresarial, de los cuales el **60%** de los encuestados, manifiestan que el rendimiento empresarial es bueno; es decir, practican clima empresarial, motivación y eficiencia empresarial.

Además, el **40%** de los encuestados indican que el rendimiento empresarial es regular.

También podemos apreciar que hay un **0%** en las respuestas de la encuesta o sea que ningún gerente opina que es deficiente.

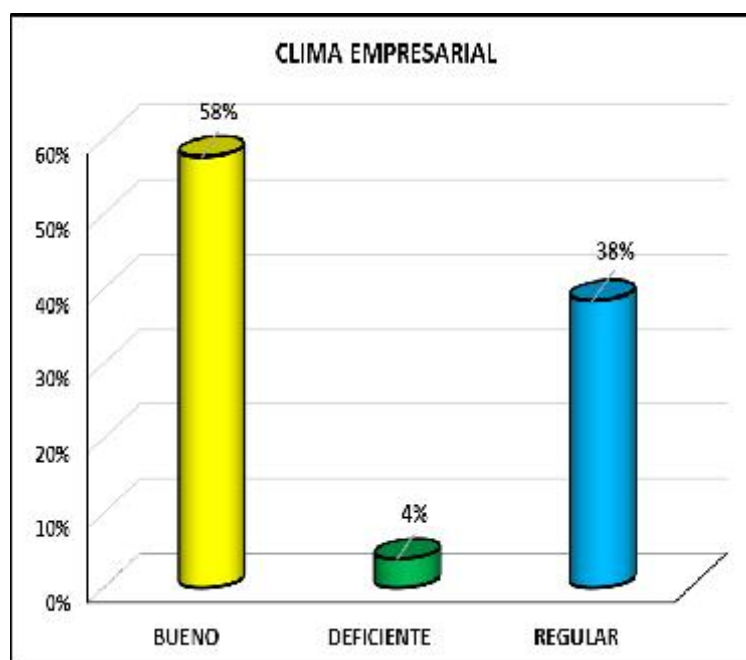
Tabla 6: CLIMA EMPRESARIAL

CLIMA EMPRESARIAL

NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	30	58%
DEFICIENTE	2	4%
REGULAR	20	38%
TOTAL	52	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima.

Figura 6: CLIMA EMPRESARIAL



Fuente: Elaboración propia

Se realizó una encuesta a 52 gerentes de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima, sobre Clima Empresarial, de los cuales el **58%** de los encuestados, manifiestan que el Clima Empresarial es bueno; es decir, tienen ambiente laboral adecuado y cultura organizacional.

Además, el **38%** de los encuestados indican que el Clima Empresarial es regular.

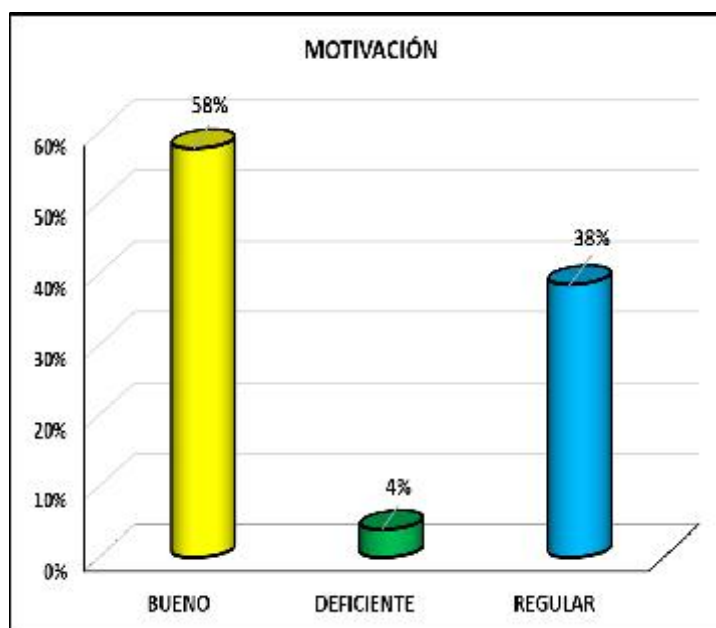
Finalmente, el **4%** de los encuestados expresaron que el Clima Empresarial es deficiente.

Tabla 7: MOTIVACION

MOTIVACION		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	30	58%
DEFICIENTE	2	4%
REGULAR	20	38%
TOTAL	52	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima.

Figura 7: MOTIVACION



Fuente: Elaboración propia

De la Tabla 7 y Figura 7 se aprecia que el **58%** de 52 gerentes de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima; manifiestan que la Motivación en dicha empresa es buena; es decir, realizan taller de Motivación y superación personal.

Además, el **38%** de los encuestados indicaron que la Motivación Empresarial es regular.

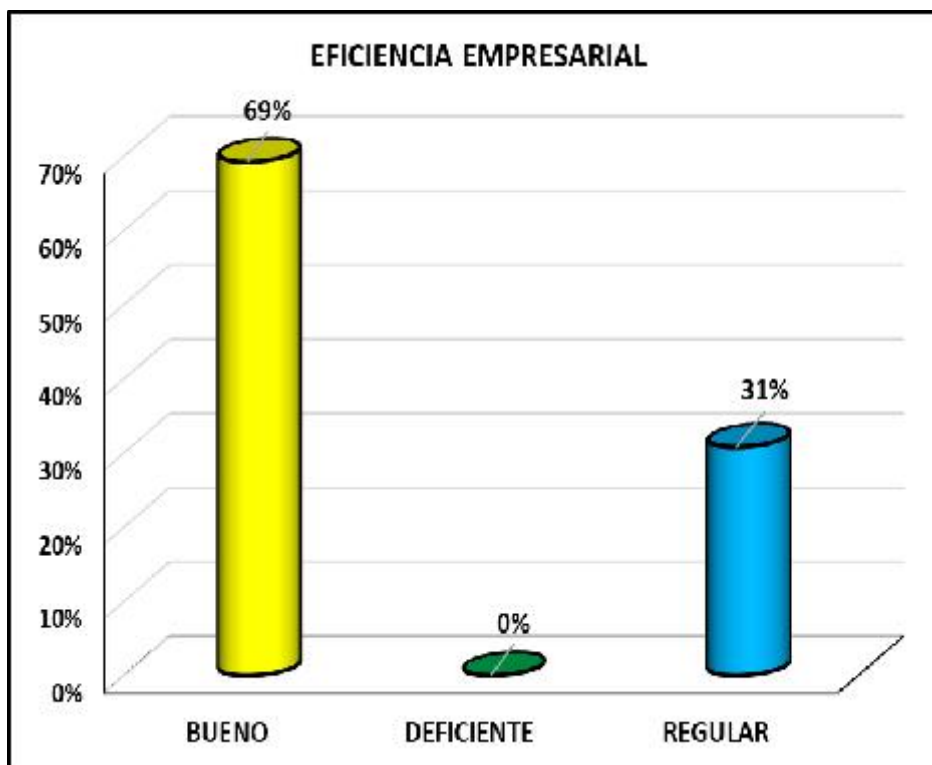
Finalmente, el **4%** de los encuestados manifestaron que la Motivación Empresarial es deficiente.

Tabla 8: EFICIENCIA EMPRESARIAL

EFICIENCIA EMPRESARIAL		
NIVELES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BUENO	36	69%
DEFICIENTE	0	0%
REGULAR	16	31%
TOTAL	52	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los gerentes de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima.

Figura 8: EFICIENCIA EMPRESARIAL



Fuente: Elaboración propia

De la Tabla 8 y Figura 8 se aprecia que el **69%** de 52 gerentes de las Pequeñas Empresas Industriales de la Región Lima; manifiestan que la eficiencia empresarial es buena; es decir, logran sus objetivos financieros, objetivos motivacionales y de productividad.

Además, el 31% de los encuestados indicaron que la eficiencia empresarial es regular.

También podemos apreciar que hay un **0%** en las respuestas de la encuesta o sea que ningún gerente opina que es deficiente.

4.2 Contrastación de hipótesis

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS GENERAL

H₀: La Competitividad no influye en el Rendimiento Empresarial de las Pequeñas Empresas Industriales en la Región Lima

H₁: La Competitividad influye en el Rendimiento Empresarial de las Pequeñas Empresas Industriales en la Región Lima

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se rechaza **H₀**.

Aplicamos SPSS v25:

Tabla 9: CORRELACIÓN ENTRE LA COMPETITIVIDAD Y EL RENDIMIENTO EMPRESARIAL

Correlaciones

			COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL	RENDIMIENTO EMPRESARIAL
Rho de Spearman	COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL	Coefficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	RENDIMIENTO EMPRESARIAL	Coefficiente de correlación	,789**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		52	52	

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

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla 9 la significancia asintótica (**0,000**) es menor que el nivel de significación (**0.05**), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador).

Es decir, La Competitividad influye en el Rendimiento Empresarial de las Pequeñas Empresas Industriales en la Región Lima.

Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.789**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 1

H₀: La innovación no influye en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima

H₁: La innovación influye en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p**<**0.05** se rechaza **H₀**.

Aplicamos SPSS v25:

Tabla 10: CORRELACIÓN ENTRE LA INNOVACIÓN Y EL RENDIMIENTO EMPRESARIAL

Correlaciones

		INNOVACIÓN	RENDIMIENTO EMPRESARIAL
Rho de Spearman	INNOVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,541**
		N	52
RENDIMIENTO EMPRESARIAL		Coeficiente de correlación	,541**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	52

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

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla 10 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador).

Es decir, la innovación influye en el Rendimiento Empresarial de las Pequeñas Empresas Industriales en la Región Lima.

Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.541**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 2

H₀: La Calidad no influye en el Rendimiento Empresarial de las Pequeñas Empresas Industriales en la Región Lima

H₁: La Calidad influye en el Rendimiento Empresarial de las Pequeñas Empresas Industriales en la Región Lima

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p<0.05** se acepta **H₁**.

Aplicamos SPSS V25:

Tabla 11: CORRELACIÓN ENTRE LA CALIDAD Y EL RENDIMIENTO EMPRESARIAL

Correlaciones

			CALIDAD	RENDIMIENTO EMPRESARIAL
Rho de Spearman	CALIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,667**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	RENDIMIENTO EMPRESARIAL	Coefficiente de correlación	,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en la Tabla 11 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador).

Es decir, la Calidad influye en el Rendimiento Empresarial de las Pequeñas Empresas Industriales en la Región Lima.

Además, la correlación de Rho de Spearman **0.667**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

PLANTEAMIENTO DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 3

H₀: La productividad no influye en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima

H₁: La productividad influye en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima

DEMOSTRACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H₀.

Si el valor de **p**<**0.05** se acepta **H₁**.

Aplicamos SPSS V25:

Tabla 12: CORRELACIÓN ENTRE GESTIÓN DE CALIDAD Y PUBLICIDAD DE MERCADO

Correlaciones

			PRODUCTIVIDAD	RENDIMIENTO EMPRESARIAL
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,766**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	52	52
	RENDIMIENTO EMPRESARIAL	Coefficiente de correlación	,766**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	52	52

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

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como se observa en Tabla 12 la significancia asintótica **0,003** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador).

Es decir, la productividad influye en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima.

Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.766**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es directa y alta.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

En la investigación se realizó una comparación de los resultados obtenidos con otras investigaciones similares, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación, destacando aspectos de similitud o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación.

- Los resultados obtenidos en esta investigación conducen en términos generales a establecer que la Competitividad influye en el Rendimiento Empresarial de las Pequeñas Empresas Industriales en la Región Lima. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.789**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta. Este resultado guarda similitud con lo expresado por **Domínguez & Gutiérrez (2017)** en su tesis “La Competitividad y el desarrollo económico de las empresas exportadoras de Orégano Seco en la Región Tacna”. Llego a la conclusión: la gestión de competitividad se relaciona significativamente en el desarrollo económico de empresas exportadoras de orégano seco en la región Tacna. Esto es generado por la política y objetivos determinados en la creación de una gestión de la competitividad
- En forma similar también con los aportes **Cuentas & Marriaga (2018)** en su tesis “Factores que determinan la competitividad de las Pymes Exportadoras Colombianas”, Concluye que los factores que inciden en la competitividad de las pymes exportadoras colombianas, son en mayor medida los factores microeconómicos, seguidos de los factores macroeconómicos y por último el

factor que evidencio menos participación, el sectorial. En este sentido, se establecieron como factores claves en primera medida las condiciones de los factores, seguido de la capacidad de innovación, los sectores conexos y auxiliares, los recursos intangibles, los recursos tangibles, el recurso humano y la capacidad de adaptación y contrataque; los cuales demostraron ser los factores hallados en la mayoría de los estudios realizados por los autores analizados.

- Así mismo **Fernández & Rojas (2017)** en su tesis “Gestión Empresarial Y Su Incidencia En La Competitividad De Las Micro Y Pequeñas Empresas Comerciales en la Ciudad De Huaraz, 2017”. En conclusión, se ha probado la existencia de deficiencias en la gestión empresarial de las Mypes comerciales en la ciudad de Huaraz por no haberse adecuado a los requerimientos del mercado; o por los empirismos en los procedimientos seguidos, las restricciones de profesionales especializados en gestión empresarial, la carencia de planes, las limitaciones de marketing, no contar con un organigrama funcional, no fomentar la visión y misión de la empresa; ello incide a que estas empresas no sean competitivas ya sea en liderazgo de costos, en eficacia, en eficiencia, en diferenciación, en diversificación y en fidelización.
- En forma similar también con los aportes de **Cabrera, López y Ramírez (2011)**. En su artículo “La competitividad Empresarial: un marco conceptual para su estudio”; concluyen en que la competitividad en un país lo hacen empresas competitivas, pero hay un elemento adicional para ser competitivos que es la mejora de la calidad de vida de la población en general. La competitividad es una condición que se da a partir de la combinación de factores que operan en el contexto con el que se mueve la entidad competidora. El resultado obtenido en la presente investigación guarda relación con los autores mencionado, es decir la productividad influye en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.766, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es directa y alta.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

De las pruebas realizadas, concluyo en:

- La competitividad influye en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.789, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y alta.

- La innovación influye en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.541, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y baja.

- La calidad influye en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima. Además, la correlación de Rho de Spearman 0.667, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

- La productividad influye en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.766, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es directa y alta

6.2 Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, recomiendo a los gerentes de las pequeñas empresas industriales de la Región Lima y a los investigadores académicos.

- Se recomienda al gerente de las pequeñas empresas industriales fomentar constantemente la competitividad empresarial entre sus colaboradores.
- Es pertinente continuar con la línea de investigación que relaciona la competitividad y el rendimiento empresarial de las pymes, de esta manera se incrementará empleo para los jóvenes de nuestra región.
- Los gerentes de las pequeñas empresas industriales deben capacitar a sus colaboradores en innovación tecnológica para la mejora de procesos continua y disruptiva.
- Se recomienda a las pequeñas empresas de la región Lima transformar u obtener un producto nuevo e innovador y de esta manera contribuir al desarrollo socioeconómico de la región creando recursos y fomentando el empleo para la juventud.
- Las pequeñas empresas industriales deben continuar en la producción de bienes y prestación de servicios de calidad de acuerdo al requerimiento del consumidor.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Calderón, M. (2015). *Análisis de la competitividad empresarial en las pymes del sector del calzado del barrio el Restrepo de la ciudad de Bogotá, a partir del Factor Humano*. Maestría En Administración, Universidad Nacional De Colombia, Bogotá.
- Coronel, C. (2018). *Factores de la competitividad en la asociación de productores agropecuarios Francisco Alvitez, Reque, para la mejora de la cadena productiva del espárrago*. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. , Chiclayo.
- Cuentas, D., & Marriaga , L. (2018). *Factores que determinan la competitividad de las Pymes Exportadoras Colombianas*. Universidad De La Costa., Barranquilla.
- Domínguez, A., & Gutiérrez, J. (2017). *La Competitividad Y El Desarrollo Económico De Las Empresas Exportadoras De Orégano Seco En La Región Tacna*. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Fernández, M., & Rojas, L. (2017). *Gestión Empresarial Y Su Incidencia En La Competitividad De Las Micro Y Pequeñas Empresas Comerciales En La Ciudad De Huaraz, 2017*. Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo. , Huaraz.
- Mera, A. (2018). *Rediseño de modelos de negocio, productos y servicios para mejorar la competitividad en las Mipymes de la Zona 9 del Ecuador*. Universidad Central del Ecuador.
- Ordóñez, J. (2015). *Competitividad y bienestar en México: análisis de su relación con el Desarrollo Humano*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense De Madrid, España.
- Zúñiga, X. (2018). *Las estrategias competitivas y el desarrollo empresarial en las Pymes comerciales de productos de consumo masivo en el cantón Milagro, Ecuador 2012 – 2016*. Tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas, Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Aragón, A., Rubio, A., Serna, A., & Chablé, J. (2010). Estrategia y competitividad empresarial: Un estudio en las MiPyMEs de Tabasco. *Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 4-12.
- Cabrera Martínez, A., López López, P., & Ramírez Méndez, C. (2011). *La competitividad empresarial: Un marco conceptual para su estudio*. Documentos de investigación. Administración de Empresas, N.º 3., Universidad Central, Bogotá, D. C., Colombia.
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2010). *Conceptos básicos de innovación*. Bogota: Editorial Kimpres Ltda.
- Carro, R., & Gonzales, D. (2016). *Productividad y Competitividad*. Argentina: Universidad Nacional del Mar de la Plata.
- Centro Europeo de Postgrado. (2016). *Habilidades Directivas: Motivación*.
- Contreras, F., Cassinelli, A., Piñones, M., & Castillo, J. (2014). El concepto de eficiencia organizativa: una aproximación a lo universitario. *Revista Lider*, 126-150.
- Corona, L. (2013). Innovación y competitividad empresarial. *Revista De La Facultad De Economía-BUAP*, 55-65.
- Demuner, M., & Mercado, P. (2012). *Determinantes de competitividad empresarial. Caso de pequeñas empresas de la cadena de proveeduría del sector de autopartes*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Hammond, M. (2004). La gestión del rendimiento empresarial como herramienta estratégica. *SAP BusinessObjects*, 49-53.
- Ibarra, M., González, L., & Demuner, M. (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California. *Estudios Fronterizos*, 107-130. doi:<https://doi.org/10.21670/ref.2017.35.a06>
- Ignacio, J. (2016). *Psicología*. Andalucía: McGraw Hill.
- Jiménez, M. (2006). Modelo de competitividad empresarial. *Umbral Científico*, 115-125.

- Kirby, C., & Brosa, N. (2011). *La logística como factor de competitividad de las Pymes en las Américas*. Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <http://www.iadb.org>
- Martin, E., & Cossio, F. (2011). La orientación al mercado y el rendimiento empresarial: el caso de la banca comercial española. *Universidad de Sevilla*, 33-64.
- Ríos, W. (2017). La competitividad va más allá de un tema de costos. *Económika*, 3.
- Sastre, M., & Aguilar, E. (2010). Un modelo de competitividad empresarial basado en los recursos humanos. *Universidad Complutense de Madrid*, 125-138.
- Tapia, B., & Luna, P. (2009). *Factores Clave para lograr la Competitividad Empresarial*. México: Instituto Mexicano de Ejecutivos en Finanzas, A.C.
- Toro, F., & Sanín, A. (2013). *Gestión del clima organizacional*. Medellín: Centro de Investigación en Comportamiento Organizacional (Cinco).

7.3 Fuentes hemerográficas

- Calderón (2015), en su tesis “Análisis de la competitividad empresarial en las pymes del sector del calzado del barrio el Restrepo de la ciudad de Bogotá, a partir del Factor Humano”.
- Cuentas & Marriaga (2018) en su tesis “Factores que determinan la competitividad de las Pymes Exportadoras Colombianas”, Universidad De La Costa, Colombia.
- Mera (2018) en su tesis “Rediseño de modelos de negocio, productos y servicios para mejorar la competitividad en las Mipymes de la Zona 9 del Ecuador”, Universidad Central del Ecuador

7.4 Fuentes electrónicas

- Dávila, A., & Elvira, M. (2010). La evaluación del rendimiento en empresas intensivas en conocimiento: Un caso de estudio. *Universia Business Review*, 124-141. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43315583008>

- Olivares, A., Moya, M., & Ochoa, J. (2016). *Factores de competitividad Empresarial*. Qartuppi, S. de R.L. de C.V. Obtenido de <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.es>
- Rodríguez, A., & García, G. (2012). Eficacia y Eficiencia, premisas indispensables para la Competitividad. *Centro de Información y Gestión Tecnológica de Santiago de Cuba*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181524338001>
- Sánchez, F. (2018). Evaluación de los factores de competitividad empresarial en el Departamento del Vaupés, Colombia. *Universidad de Ciencias Aplicadas y Afines U.D.C.A.*(18), 12. Obtenido de www.contextualizacionesatinoamericanas.com.mx





ANEXOS



Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
ESCUELA DE POSGRADO



ENCUESTA SOBRE COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL Y RENDIMIENTO
EMPRESARIAL DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE LA
REGIÓN LIMA

Buen día, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión sobre la competitividad empresarial y rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales de la Región Lima, por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, sus respuestas serán confidenciales y anónimas.

De antemano: ¡muchas gracias por su colaboración!

I. DATOS DEL ENCUESTADO

1. Genero.

- a) Femenino
- b) Masculino

2. Edad

_____ años

3. Estado civil

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Viudo
- d) Divorciado
- e) Unión libre

4. Grado de estudios

- a) Secundaria incompleta
- b) Secundaria completa
- c) Técnico
- d) Estudiante universitario.
- e) Bachiller.

II. INSTRUCCIONES

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted, Solamente una opción, Marque con claridad la opción elegida con un aspa "X"

1=Nunca; 2= Casi Nunca; 3=A veces; 4=Casi siempre; 5=Siempre

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicó la importancia de su participación.

COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL					
I. Innovación (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
1. Se realizan análisis del comportamiento futuro de los clientes					
2. Su empresa participa activamente con iniciativa individual.					
3. Su empresa utiliza estrategias adecuadas para la mejora de sus procesos					
4. En su empresa se aplica procesos continuos que permiten innovar su producción					
5. Sus directivos de la empresa están en constante innovación					
6. La comunicación entre los directivos y trabajadores se realizan por medios digitales					
II. Calidad (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
7. Los productos que la empresa ofrece son cumplen los estándares de calidad					
8. La atención que brinda su institución cumple los estándares de calidad					
9. La empresa mejora los aspectos de seguridad					
10. La empresa tiene un plazo de crédito para pagar a los proveedores					
11. Realizan gestión de calidad de productos y sistemas					
12. Realizan prestación de un servicio de calidad					
III. Productividad (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
13. La productividad de su empresa está en incremento					
14. La productividad de su empresa está en constante proceso de mejora					
15. Su empresa está en constante crecimiento económico					
16. De acuerdo al tipo de mercancías se utiliza un método adecuado de mejora					
17. Se satisfacen los requerimientos de los usuarios					
18. Su empresa se preocupa por reducir costo en la producción					
19. El gerente de la empresa se preocupa por mejorar la rentabilidad de la empresa					
20. Su empresa utiliza tecnologías adecuadas para mejorar su producción a menor costo					
RENDIMIENTO EMPRESARIAL					
IV. Clima Empresarial (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
21. El ambiente laboral de su empresa es lo adecuado					
22. En su empresa sus colaboradores están en constante coordinación para mejorar su producción					
23. Los trabajadores tienen cultura organizacional					

24. En su empresa se fomenta diversas actividades de integración					
25. En su organización existe adecuada gestión de los recursos humanos					
26. En su empresa se fomenta constantemente el trabajo en equipo					
V. Motivación (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
27. En su empresa se realizan actividades de integración y motivación personal					
28. En su empresa se premia al mejor trabajador					
29. En su Ud. realiza actividades de integración personal					
30. Ud. realiza actividades de superación personal					
31. Ud. capacita a su personal de acuerdo a su especialidad					
32. Ud. busca perfeccionar las destrezas y capacidades de su colaborador					
VI. Eficiencia Empresarial (Marcar con una "X" en el recuadro apropiado)	Calificación				
	1	2	3	4	5
33. Ud. logra los objetivos financieros de la empresa					
34. Ud. tiene a disposición del cliente una gran variedad de productos de las marcas de su preferencia					
35. Se aprovecha la totalidad de los ambientes de la empresa					
36. Están mejorando el aspecto físico de las instalaciones del negocio					
37. La empresa realiza inversiones para remodelar sus instalaciones o darles el mantenimiento adecuado					
38. Su empresa cuenta con el capital para pagar sus gastos					
39. Ud. logra los objetivos planteados en el menor tiempo posible					
40. Su personal se identifica con la empresa y sus actividades laborales los desarrolla de manera adecuada y en el menor tiempo posible					

Muchas gracias por su participación

MATRIZ DE CONSISTENCIA

	PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
PRINCIPAL O GENERAL	¿Cómo influye la competitividad en el rendimiento empresarial en relación de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima?	Determinar cómo influye la competitividad en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima	La competitividad influye en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima	INDEPENDIENTE X: Competitividad Empresarial	1.Tipo de Investigación: - Aplicada 2.Diseño de investigación - Descriptivo Explicativo 3.Unidad de Análisis - Método Inductivo: Conocer - Método Deductivo: Observar 4.Técnicas de Recolección de Datos - Técnicas de Muestreo - Técnicas Recolector de Datos 5.Análisis Interpretación de la Información - Cuestionarios - Encuestas.
ESPECÍFICO (1)	¿Cómo influye la innovación en el rendimiento empresarial relación de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima?	Determinar cómo influye la innovación en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima	La innovación influye en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima	Indicadores: X1: Innovación X2: Calidad X3: Productividad	
ESPECÍFICO (2)	¿Cómo influye la calidad en el rendimiento empresarial relación de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima?	Determinar cómo influye la calidad en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima	La calidad influye en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima	DEPENDIENTE Y: Rendimiento Empresarial	
ESPECÍFICO (3)	¿Cómo influye la productividad en el rendimiento empresarial relación de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima?	Determinar cómo influye la productividad en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima	La productividad influye en el rendimiento empresarial de las pequeñas empresas industriales en la Región Lima	Y1: Clima empresarial Y2: Motivación Y2: Eficiencia Empresarial	

49	2	3	5	4	5	4	3	2	3	4	5	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	7	8	2	2	2	2	2	3						
50	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	8	8	2	2	3	2	2	3				
51	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	2	3	6	8	2	2	3	2	2	2						
52	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	0	8	2	2	1	7	9	1	8






Dra. Flor de María Lioo Jordán.
Dra. Flor de ~~María Lioo~~ Jordán
DNM 300

Dra. FLOR DE MARIA LIOO JORDAN
ASESOR



Dra. Flor de María Garivay Torres
Dra. Flor de María Garivay Torres
Presidente

Dr. FLOR DE MARIA GARIVAY TORRES
PRESIDENTE



Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera
~~Santiago E. Ramos y Yovera~~
Secretario
DNU 395

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS y YOYERA
SECRETARIO



Mo. Félix Gil Caro Soto
Mg. Félix G. Caro Soto
REGUC N° 03702

Dr. FELIX GIL CARO SOTO
VOCAL