



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional

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

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

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

Escuela de Posgrado



**CARACTERIZACIÓN DEL GERENTE Y
COMPETITIVIDAD DE LA MICRO Y PEQUEÑA
EMPRESA EN UNA PROVINCIA DEL PERÚ, EN
TIEMPO DE COVID 19**

Línea de investigación:

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN
CIENCIAS EMPRESARIALES**

AUTOR:

MAG. MAURO JUAN RAMÍREZ HERRERA

ASESOR:

DR. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE

Ica, Perú

2021

DEDICATORIA

La investigación está dedicada a todos
mis seres queridos que de una u otra forma
me apoyaron e incentivaron para lograr el éxito.

AGRADECIMIENTO

Al todopoderoso por permitirme alcanzar cada objetivo
personal y tocar el cielo.

A mis maestros por compartir sus conocimientos

ÍNDICE

Portada	
- Dedicatoria	ii
- Agradecimientos	iii
- Índice	iv
- Índice de contenidos	iv
- Índice de tablas	v
- Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii

CUERPO DEL INFORME FINAL

I. Introducción	9
II. Estrategia metodológica	11
III. Resultados	14
IV. Discusión	34
V. Conclusiones	36
VI. Recomendaciones	37
VII. Referencias bibliográficas	38
VIII. Anexos	42

ÍNDICE DE TABLAS.

Tabla	Título	Pág.
01	Actividad de mejor funcionamiento de las Pymes	14
02	Cumplimiento de metas y objetivos	15
03	Aplica conocimientos	16
04	Desarrollo empresarial	17
05	Aporte a la organización	18
06	Desarrollo laboral	19
07	Interacción entre jefe y trabajadores	20
08	Clima laboral	21
09	Buen trato	22
10	Desarrollo y competitividad empresarial	23
11	Mantenimiento laboral	24
12	Toma de decisiones	25
13	Posicionamiento y segmento del mercado	26
14	Problemas de funcionamiento y competitividad empresarial	27
15	Capacidad, destrezas y habilidades del jefe y trabajadores	28
16	Sistema de control aplicado	29
17	Analizar la competitividad empresarial	30
18	Mejorar la calidad de los productos/servicios	31
19	Competitividad empresarial y relación con la productividad Laboral y empresarial	32
20.	Clima laboral tendiente a optimizar la competitividad empresarial	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figuras	Título	Pág.
01	Actividad de mejor funcionamiento de las Pymes	14
02	Cumplimiento de metas y objetivos	15
03	Aplica conocimientos	16
04	Desarrollo empresarial	17
05	Aporte a la organización	18
06	Desarrollo laboral	19
07	Interacción entre jefe y trabajadores	20
08	Clima laboral	21
09	Buen trato	22
10	Desarrollo y competitividad empresarial	23
11	Mantenimiento laboral	24
12	Toma de decisiones	25
13	Posicionamiento y segmento del mercado	26
14	Problemas de funcionamiento y competitividad empresarial	27
15	Capacidad, destrezas y habilidades del jefe y trabajadores	28
16	Sistema de control aplicado	29
17	Analizar la competitividad empresarial	30
18	Mejorar la calidad de los productos/servicios	31
19	Competitividad empresarial y relación con la productividad Laboral y empresarial	32
20	Clima laboral tendiente a optimizar la competitividad empresarial	33

Resumen

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación de la caracterización del gerente y competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021, como marco metodológico tipo aplicada, nivel correlacional, diseño no experimental de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 379 micro y pequeñas empresas de la provincia de Ica, utilizando como técnica de recolección de datos el cuestionario y análisis documental, obteniendo como resultados, en relación a las competencias técnicas de los gerentes de las Mypes, un 50,66% aplican sus conocimientos para dirigir o laborar en una empresa, denotando que aplican lo cognoscitivo adquirido como profesionales, en cuanto a las habilidades humanas, destaca un 67,01% de los encuestados señalando que, en su centro de trabajo, existe una buena interacción entre los jefes y trabajadores, en cuanto a las habilidades conceptuales del gerente y trabajadores se acentúa un 57,26% estar de acuerdo que los integrantes de su centro laboral toman las decisiones más óptimas para lograr la competitividad empresarial, concluyendo que de la distribución de Chi- cuadrada (X^2) es de 554.61, superando el valor crítico según tabla es de 53.38, por tanto, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1), existe una influencia significativa entre las características del gerente y la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021,

Palabras claves: competencias técnicas, habilidades humanas, habilidades conceptuales.

Abstract

The study aimed to determine the relationship of the characterization of the manager and competitiveness of micro and small enterprises in the province of Ica, 2021, as a methodological framework was of applied type, correlational level, non-experimental design of cross-section, the sample was made up of 379 micro and small enterprises of the province of Ica, using as a data collection technique the questionnaire and documentary analysis, obtaining as results, in relation to the technical skills of the managers of the Mypes, 50.66% apply their knowledge to direct or work in a company, denoting that they apply the cognitive acquired as professionals, in terms of human skills, highlights 67.01% of the respondents indicating that, in their workplace, there is a good interaction between bosses and workers, in terms of the conceptual skills of the manager and workers it is accentuated by 57.26% to agree that the members of their workplace make the most optimal decisions to achieve business competitiveness, concluding that of the distribution of Chi-square (X^2) is 554.61, exceeding the critical value according to table is 53.38, therefore, the null hypothesis(H_0) is rejected and the research hypothesis is accepted (H_1), there is a significant influence between the characteristics of the manager and the competitiveness of micro and small enterprises in the province of Ica, 2021,

Keywords: technical competences, human skills, conceptual skills.

I.- Introducción

La crisis más grande que enfrenta el mundo ante la pandemia ocasionada por la enfermedad del coronavirus (COVID-19), las empresas representan un rol importante en la economía, para afrontar esta crítica situación que ha cambiado los escenarios en todos los sistemas educación, salud, economía ,etc., por lo que es imperante que los gerentes de las diferentes empresas como las micro y pequeñas empresas (Mypes) desarrollen su potencial empresarial , principalmente para responder los protocolos de seguridad de sus trabajadores y la más conveniente organización, toda vez que la mayoría de empresas de acuerdo a su funcionamiento transigen diferentes riesgos operativos y estratégicos.

Hace mucho tiempo atrás Khun (1971) expreso que en el mundo siempre existirán crisis, las cuales se demuestren en el tiempo, que van a generar nuevos paradigmas, “la transición de un paradigma en crisis a otro nuevo del que pueda surgir una nueva tradición de ciencia normal, está lejos de ser un proceso de acumulación, al que se llegue por medio de una articulación o una ampliación del antiguo paradigma” lo cual se deben enfrentar a los nuevos retos , en el caso de las empresas los líderes son los gerentes deben visionar las ventajas competitivas y reflotar la parte económica de las empresas de manera especial con el apoyo del gobierno reflotar las pequeñas y medianas empresas por ser parte importante del desarrollo económico (p.139)

Por otro lado Vargas (2016) en su estudio revelo que el 45% de los encuestados manifestaron que las habilidades, capacidades, cualidades que el gerente general debe poseer para que su empresa sea competitiva es la capacidad en la toma de decisiones, el 19% mencionó que identifique, analice y resuelva problemas, el 13% indicó la capacidad y experiencia financiera, el 6% mencionó que debe saber tomar decisiones, el 6% capacidad y experiencia en marketing y el 12% indica otras capacidades que debe poseer el gerente general.(pp.55,56).

De acuerdo al estudio realizado por la (Encuesta nacional de hogares [Enaho],2019) , señala que un 95% de las empresas en el Perú, son micro y pequeñas empresas (Mypes) , siendo un estimado de 6 millones de empresas, generando un estimado del 20% del producto bruto interno (PBI) , existiendo un alto nivel de informalidad un 84% dentro de las Mypes , donde van a ser los más golpeados por el COVID-19, ya que no cuentan con seguro, derechos laborales, y ningún apoyo formal como el retiro de la CTS, Aunado a la situación el (Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], julio-agosto 2020), revela que un 81.4% de la empresa sufre problemas financieros por la pandemia ocasionada por el COVID 19.

La pandemia ocasionada por el COVID 19, ha trastocado todos los sistemas, muchas de las Mypes se han visto obligadas al cierre, generando más desempleo, otras vienen luchando ante las cuarentenas dictadas por el gobierno, donde los gerentes y directivos conjuntamente con los empleados toman medidas de urgencia algunas empresas, por sus funciones realizan trabajo presencial, mixto y remoto.

La provincia de Ica, no es ajena a esta crisis ocasionada por el COVID 19, asumiendo una distribución empresarial, conformada en su mayoría por la micro y pequeñas empresas, según el ministerio de la producción , citado por Callupe y Carrasco (2019) , en Ica existen 61522 empresas formales de los cuales 59597 son microempresas y 1732 a pequeñas empresas, revelando una tasa de empresarialidad del departamento del 10,9 por ciento en 2016, registrando un incremento respecto de 2012 (8,7 por ciento), expresando que de cada cien personas de la PEA ocupada, en promedio, once de ellas son conductoras de una empresa formal¹¹ (p.5).

Los gerentes de las Mypes se vieron obligados a cambiar de un modelo tradicional, e ingresar al mundo digital, enfrentando una serie de riesgos como los de ciberseguridad e innovación, lo que hace imprescindible que el gerente del siglo XXI visualice los nuevos paradigmas, para lograr alcanzar el mejor futuro de las empresas,

En consecuencia, cada vez el mundo empresarial es más competitivo obligando a los gerentes potenciarse como capital humano ,acorde a los avances de la ciencia y tecnología y tener la capacidad para enfrentar las diferentes crisis, debiendo ingresar a un mundo digitalizado y otros cambios necesarios, poniendo a prueba las capacidades , atributos, cualidades y creatividad de los gerentes empresariales, donde muchos han demostrado no tener la capacidad u optar por lo más fácil, como el cierre de la empresa, ocasionando graves daños en la economía como en las familias , por el problema del desempleo en etapa de pandemia, generándose una caótica situación en las familias de la, provincia de Ica, pero en toda crisis de empresa , los empleados, proveedores, etc. , acuden a sus gerentes, quienes deben cumplir un rol importante para enfrentar de manera conjunta con sus equipos y colaboradores, planteando estrategias factibles y lograr la competitividad de las Mypes en tiempos inciertos, la finalidad del estudio fue determinar las características del gerente y su influencia en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021 , con el propósito de tener la capacidad de enfrentar las dificultades ocasionadas por el COVID 19, siendo preponderante los gerentes y directiva tomen las mejores decisiones de manera conjunta con el gobierno toda vez que los resultados influyen en todos los peruanos.

II.- Estrategia Metodológica

5.1 Tipo, nivel y diseño de Investigación

- **Tipo de investigación**

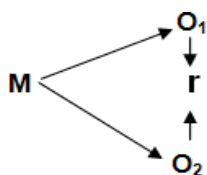
De acuerdo con Ñaupas et.al (2018)⁹ el estudio es de tipo aplicada, teniendo como base la teoría, conducente a resolver problemas facticos de la sociedad (p.136)

- **Nivel de investigación**

Hernández, Fernández y Baptista (2003) El nivel de investigación es correlacional, este estudio se encarga de identificar la relación entre dos o más variables.

- **Diseño de investigación**

De acuerdo con Ñaupas et.al (2018)⁹ señala que un diseño correlacional, no experimental, de corte transversal, estudio donde no se manipulan las variables, de corte transversal, se recolectaran los datos en un momento único, detallando las variables en ese momento .⁹



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

5.2 Población y muestra

5.2.1 Población de estudio

La población en estudio, estuvo conformada por todas las micro y pequeñas empresas de la provincia de Ica, de acuerdo con el Ministerio de la producción citado por Callaue y Carrasco (2020), son un total de 61,329 micro y pequeñas empresas de los cuales 59,597 corresponden a microempresas y 1732 a pequeñas empresas.

5.2.2 Tamaño de la muestra

Se determino manejando la muestra probabilística, todos los sujetos del estudio tienen las mismas posibilidades de ser elegidos.

Fórmula:

Con un nivel de confianza del 95%

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

n = Tamaño de la muestra

Z² = Nivel de confianza

p = Población con las características de interés que se desea medir.

q = Población sin las características de interés que se desea medir

E = Máximo error permisible: 5%

N = Tamaño de la población

fi

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * 61329}{(0.05)^2 (61329 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = 379$$

Empresas	F(x)	factor	muestra
Microempresas	59597	0.006	358
Pequeñas empresas	1732	0.006	11
Total	61329		379

En consecuencia, la muestra a estudiar fue de 379 micro y pequeñas empresas de la provincia de Ica.

5.2.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica que se manejó para la recolección de datos fue la encuesta.

A juicio de Sandhusen (2002) señala que la encuesta conseguirá información metódicamente de la población en estudio, con preguntas elaboradas.

5.2.4 Instrumentos de recolección de datos

Para recolectar los datos se utilizó como instrumento el cuestionario estructurado.

De acuerdo con Ñaupas et al (2018) manifiestan que el cuestionario es una herramienta con preguntas elaboradas, que nos permite medir las variables de estudio.

5.2.5 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

Habiéndose aplicado el instrumento y recolectado los datos se procedió a la codificación tabulación y presentación en tablas y figuras estadísticas. Se investigo cuidadosamente, elaborándose una tabla de códigos, vaciando los datos, utilizando el programa Microsoft Excel versión 2019, procesando los datos con estadística descriptiva e inferencial, visualizando la información con tablas y figuras.

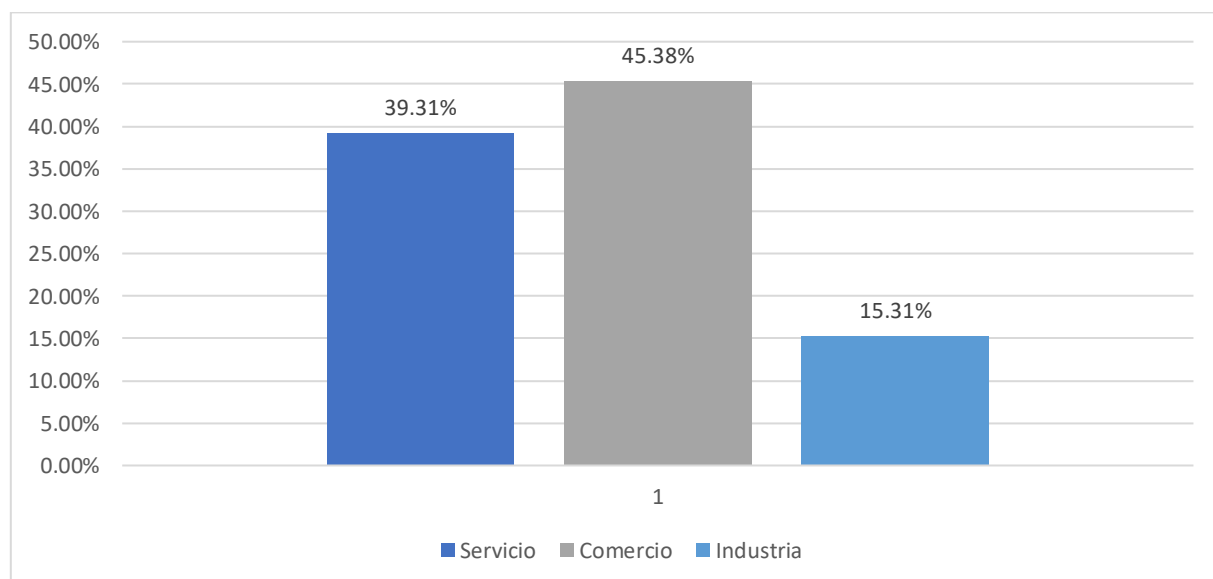
III.-Resultados.

Como resultado de la investigación en el período estudiado se demuestra en las tablas siguientes: Tabla 1.

Durante los años de funcionamiento, su empresa, realiza actividad de;

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Servicio	149	39.31%	39.31%	39.31%
Comercio	172	45.38%	45.38%	84,69%
Industria	58	15.31%	15.31%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 1



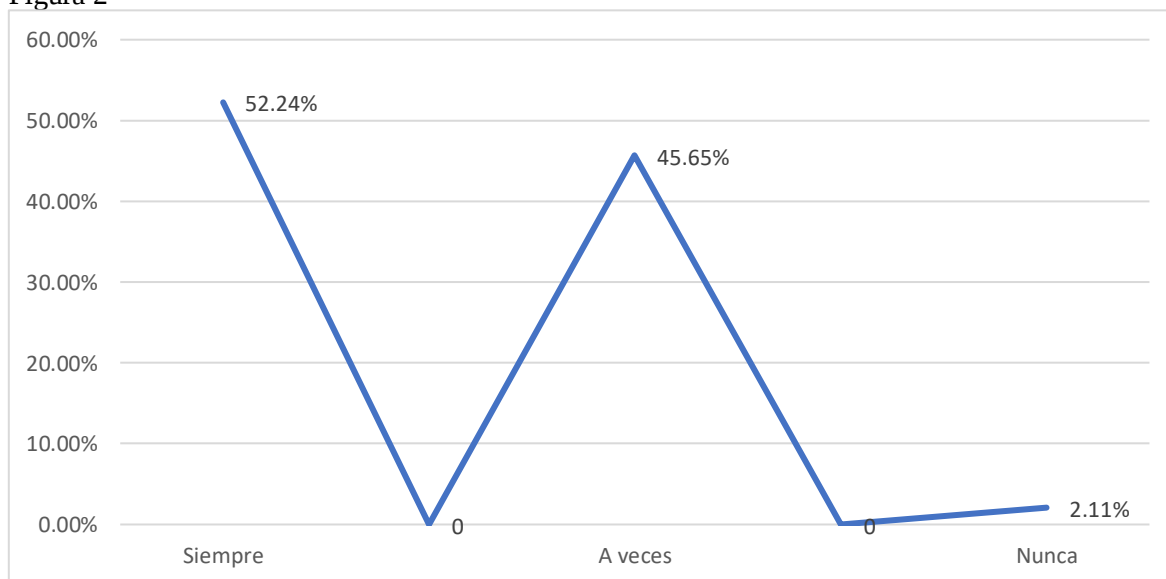
Se puede observar que la actividad de mayor funcionamiento de las micro y pequeñas empresas en la provincia de Ica, es la del comercio con un 45,38%, seguido de los servicios con un 39,31%, solo un 15,31% es dedicado a la industria.

Tabla 2

En su centro laboral se logra las metas y objetivos esperados

ALTERNATIVAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
	f(x)	(%)	acumulado	Acumulado
Siempre	198	52.24%	52.24%	52.24%
A veces	173	45.65%	45.65%	97.89%
Nunca	8	2.11%	2.11%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 2

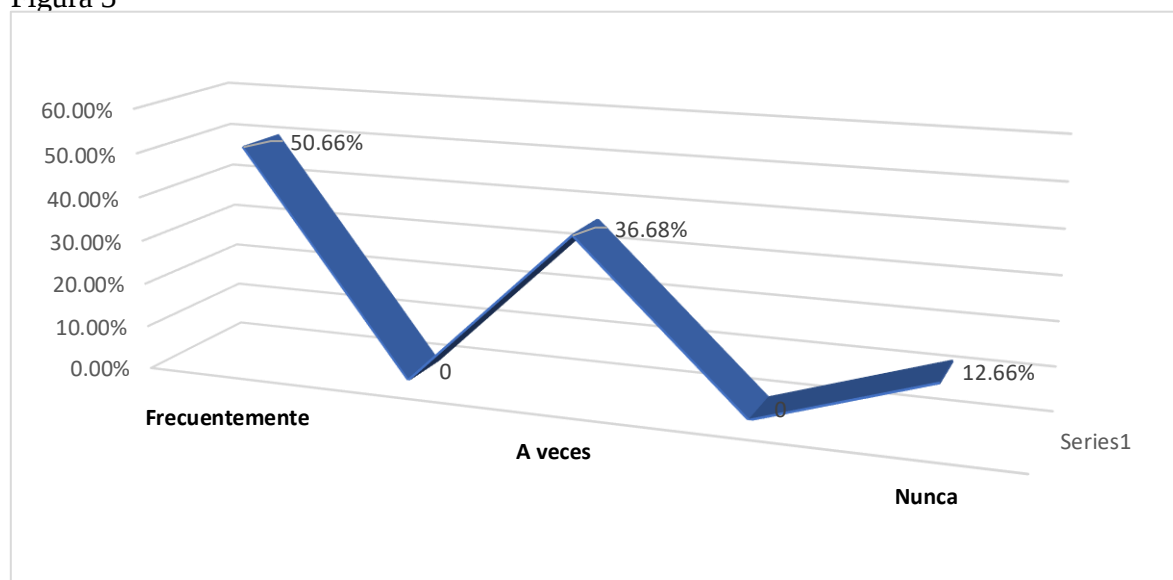


De acuerdo a los encuestados se puede observar en la figura 2, un 52,24% en su centro laboral se logran las metas y objetivos planteados, un 45,65% manifiesta que a veces y solo un 2,11% declara que nunca cumple con los objetivos y metas por los diferentes cambios de la política económica y el mercado.

Tabla 3
Para dirigir o laborar, aplica los conocimientos recibidos como parte de su formación personal

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Frecuentemente	192	50.66%	50.66%	50.66%
A veces	139	36.68%	36.68%	87.34%
Nunca	48	12.66%	12.66%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 3



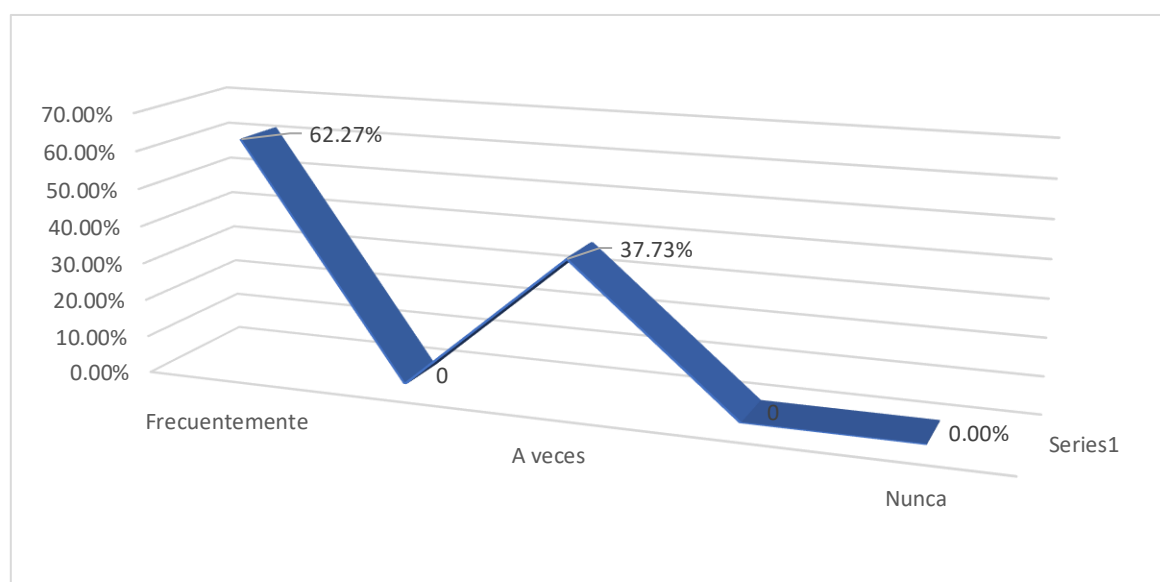
Se puede observar que la mayoría de los gerentes de las Mypes (50,66%) aplican sus conocimientos para dirigir o laborar en una empresa, un (36,68%) considera que a veces, ante un (12,66%) manifiesta que nunca.

Tabla 4

El desarrollo empresarial está relacionado a la capacidad, habilidades y destrezas del gerente y del trabajador en general

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Frecuentemente	236	62.27%	62.27%	62.27%
A veces	143	37.73%	37.73%	100.00%
Nunca	0	0.00%	0.00%	
Total	379	100%	100%	

Figura 4



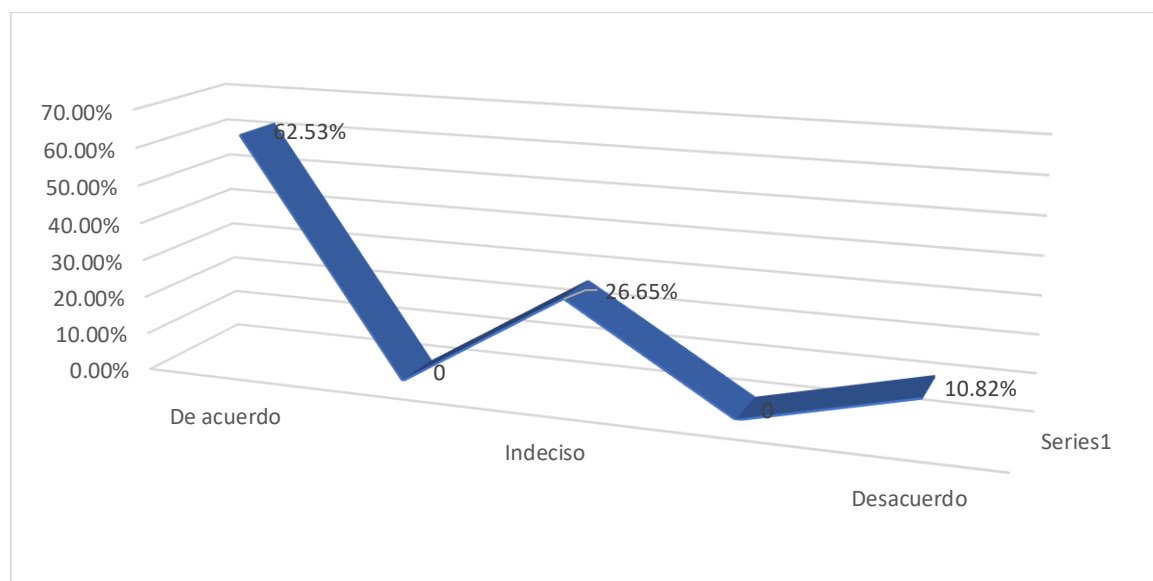
De acuerdo a los encuestados se puede observar un (62,27%) consideran que el desarrollo empresarial está relacionado a la capacidad, habilidades y destrezas del gerente y del trabajador en general, ante un (37,73%) revelan que a veces, teniendo en cuenta que en su mayoría tienen claro que el desarrollo empresarial tiene una relación significativa con la cultura empresarial del gerente.

Tabla 5

Al realizar su trabajo o labor, se les permite aportar para mejorar elquehacer organizacional

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	237	62.53%	62.53%	62.53%
Indeciso	101	26.65%	26.65%	89.18%
Desacuerdo	41	10.82%	10.82%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 5

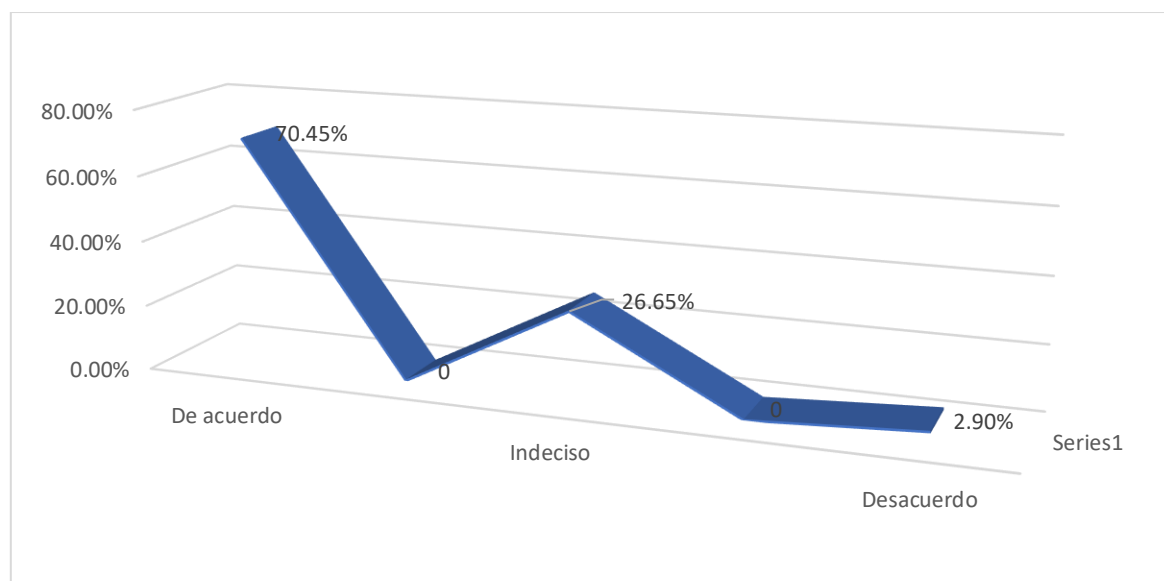


Del 100% de encuestados un 62,53% declaran estar de acuerdo, que, al realizar su trabajo o labor, se les permite aportar para mejorar la responsabilidad organizacional, considerando un 26,65%, considerando un 26,65% estar indecisos, ante un 10,82% encontrarse en desacuerdo.

Tabla 6
Las vivencias o experiencia laboral le han permitido contribuir al desarrollo de su centro de trabajo

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	267	70.45%	70.45%	70.45%
Indeciso	101	26.65%	26.65%	97.10%
Desacuerdo	11	2.90%	2.90%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 6

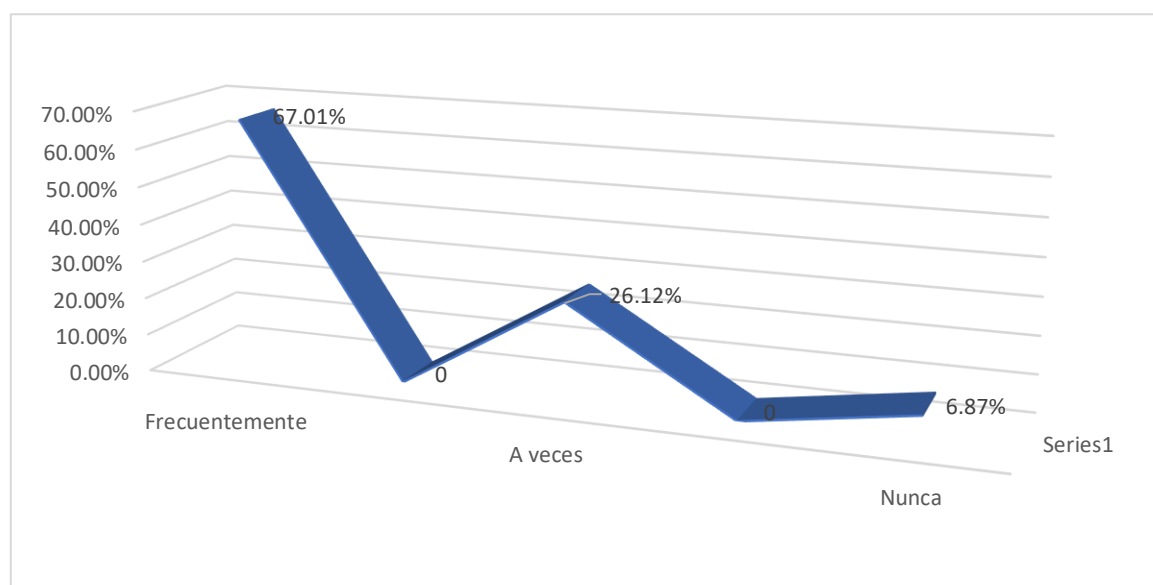


Se puede observar que un 70,45% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo que las vivencias o experiencia laboral le han permitido contribuir al desarrollo de su centro de trabajo, ante un 26,65% declaran estar indecisos y solo un 2,90% exteriorizan estar en desacuerdo.

Tabla 7
En su centro de trabajo, existe una buena interacción entre jefes y trabajadores

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Frecuentemente	254	67.01%	67.01%	67.01%
A veces	99	26.12%	26.12%	93.13%
Nunca	26	6.87%	6.87%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 7



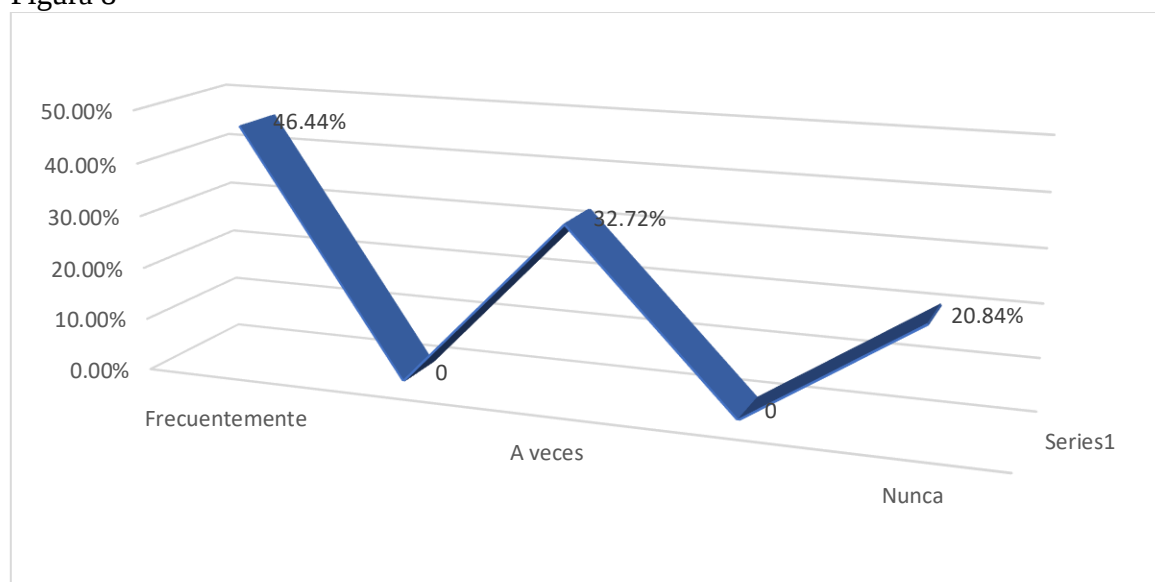
Se puede observar un 67.01% de encuestados señalan que frecuentemente en su centro de trabajo, existe una buena interacción entre jefes y trabajadores, considerando un 26,12% a veces y solo un 6.87% manifiestan que nunca, revelando existe un buen desarrollo de las habilidades blandas.

Tabla 8

Para un buen clima laboral, se realizan periódicamente reuniones o charlas motivacionales, tendientes a lograr el máximo rendimiento y competitividad empresarial.

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Frecuentemente	176	46.44%	46.44%	46.44%
A veces	124	32.72%	32.72%	79.16%
Nunca	79	20.84%	20.84%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 8

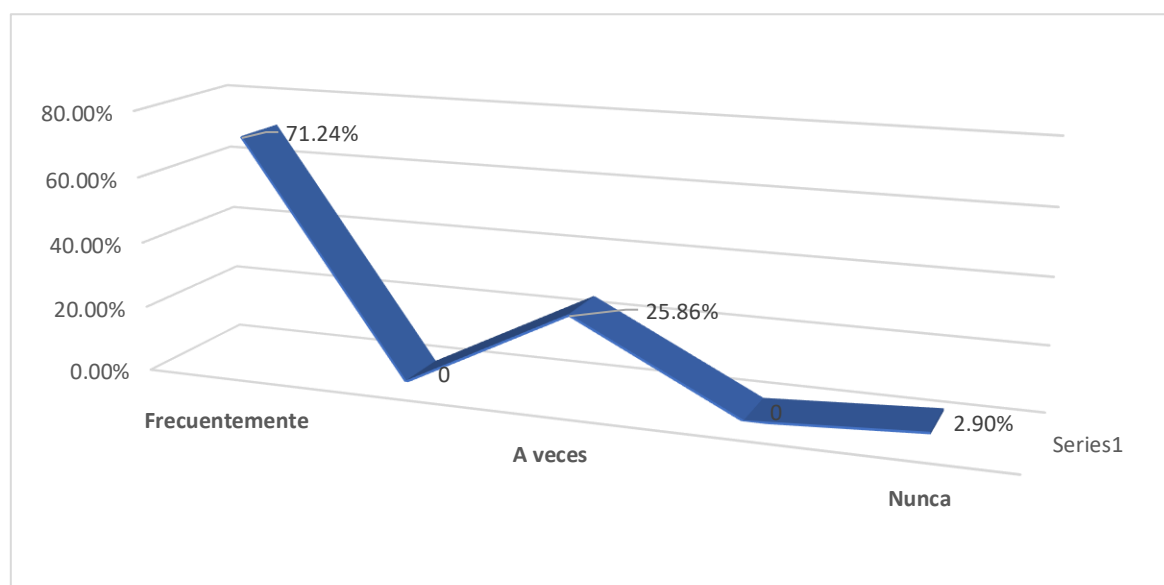


De acuerdo al 100% de encuestados un 46,44% destacan que frecuentemente para lograr alcanzar un buen clima laboral, se realizan periódicamente reuniones o charlas motivacionales, tendientes a optimizar el máximo rendimiento y competitividad empresarial, considerando un 32,72% a veces, así mismo un 20,84% manifiesta que nunca.

Tabla 9
El buen trato entre personas se refleja con los clientes y proveedores

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Frecuentemente	270	71.24%	71.24%	71.24%
A veces	98	25.86%	25.86%	97.10%
Nunca	11	2.90%	2.90%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 9



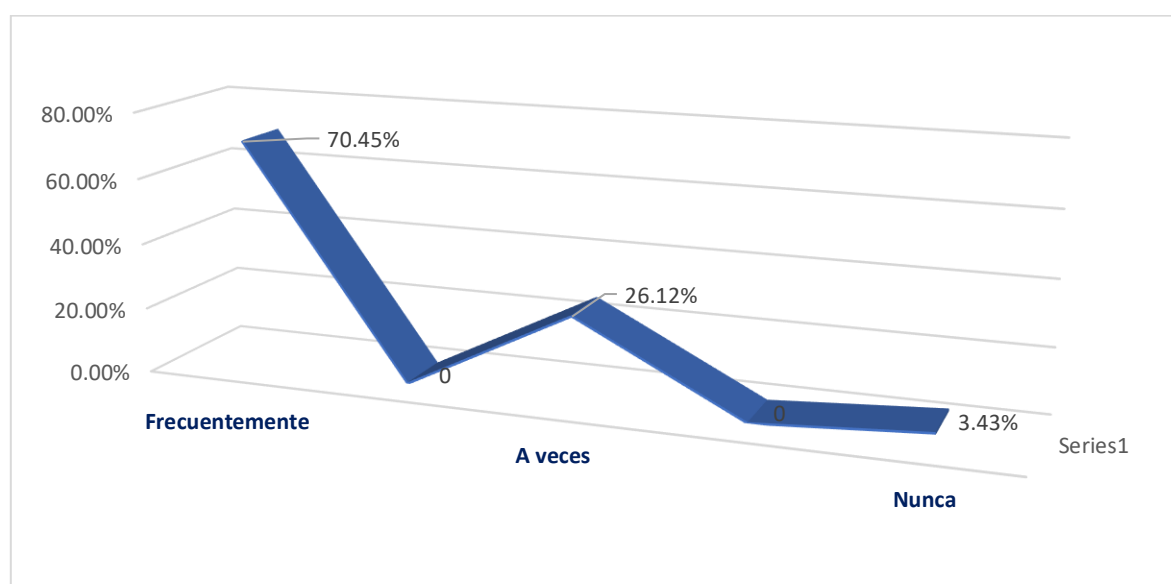
Se puede observar un 71,24% de los encuestados destacan frecuentemente que el buen trato entre personas se refleja con los clientes y proveedores, ante un 25,86% señalan que a veces, solo un 2,90% declaran que nunca.

Tabla 10

El desarrollo y competitividad empresarial está en relación a la cooperación y al trabajo en equipo

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Frecuentemente	267	70.45%	70.45%	70.45%
A veces	99	26.12%	26.12%	96.57%
Nunca	13	3.43%	3.43%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 10



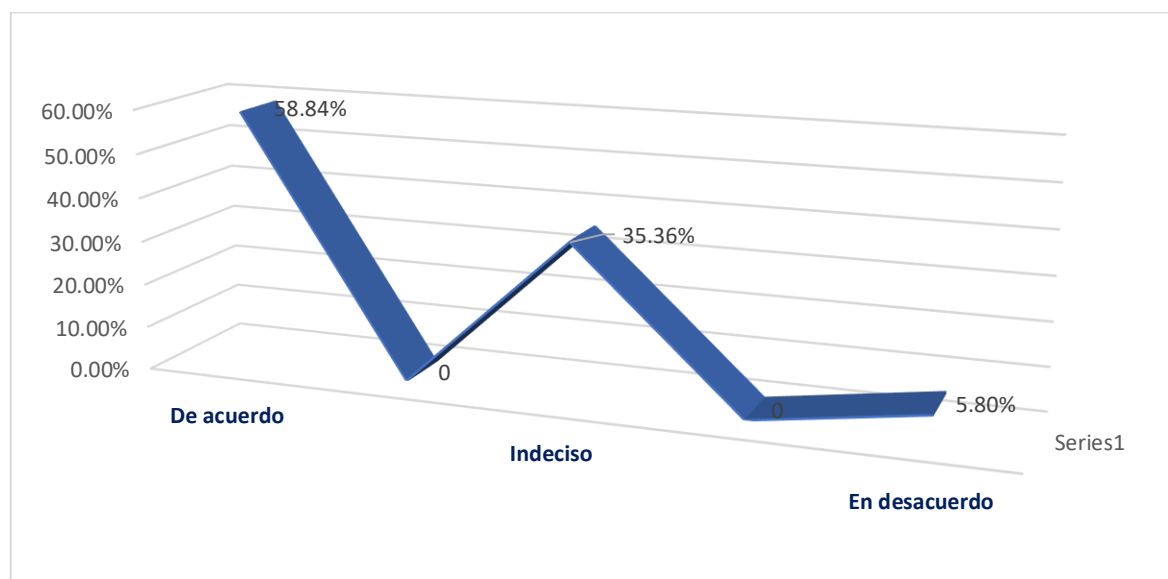
Se puede observar un 70,45% manifiesta que frecuentemente el desarrollo y competitividad empresarial está en relación a la cooperación y al trabajo en equipo, un 26,12% declara que a veces y solo un 3,43% revela que nunca.

Tabla 11

El mantenimiento de su centro de trabajo, se debe a la capacidad del gerente y trabajadores para analizar e implementar las políticas de competitividad empresarial

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	223	58.84%	58.84%	58.84%
Indeciso	134	35.36%	35.36%	94.20%
En desacuerdo	22	5.80%	5.80%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 11



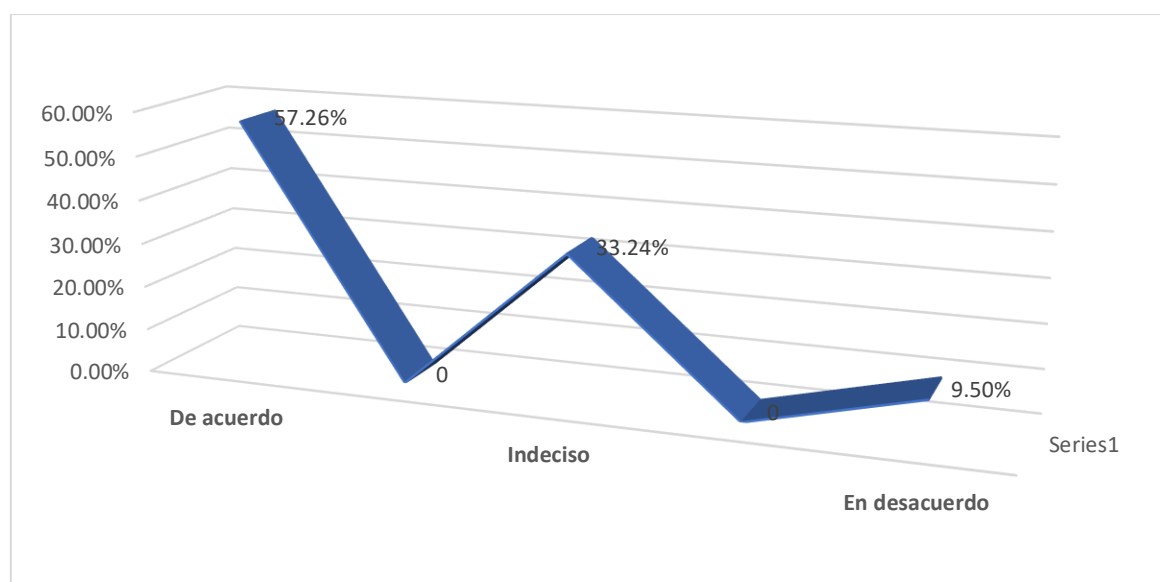
Se observa un 58,84% señala estar de acuerdo que el mantenimiento de su centro de trabajo, se debe a la capacidad del gerente y trabajadores para analizar e implementar las políticas de competitividad empresarial, un 35,36% muestra estar indeciso, ante un 5,80% manifiesta estar en desacuerdo.

Tabla 12

Los integrantes de su centro laboral, toman las decisiones más óptimas para lograr la competitividad empresarial, evaluando diversas posibilidades

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	217	57.26%	57.26%	57.26%
Indeciso	126	33.24%	33.24%	90.50%
En desacuerdo	36	9.50%	9.50%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 12



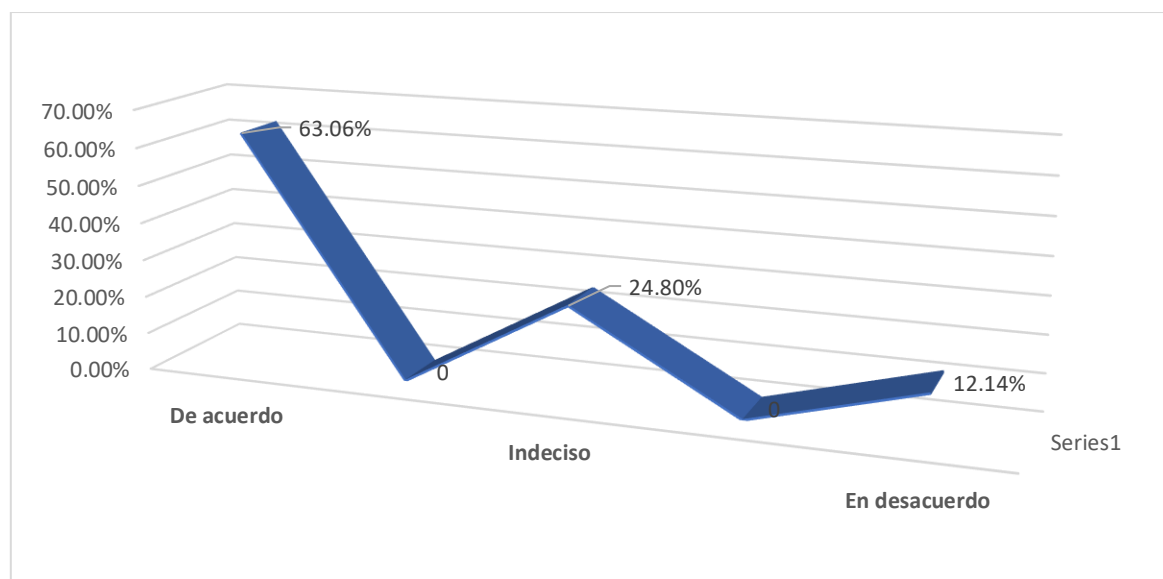
Del 100% de encuestados, un 57,26% destaca estar de acuerdo que los integrantes de su centro laboral, toman las decisiones más óptimas para lograr la competitividad empresarial, evaluando diversas posibilidades, un 33,24% señala estar indecisos, ante un 9,50% manifiesta estar en desacuerdo con lo expresado.

Tabla 13

En función al posicionamiento y segmento de mercado, se analiza, procesa e interpreta la información tendiente a maximizar la competitividad empresarial

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	239	63.06%	63.06%	63.06%
Indeciso	94	24.80%	24.80%	87.86%
En desacuerdo	46	12.14%	12.14%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 13



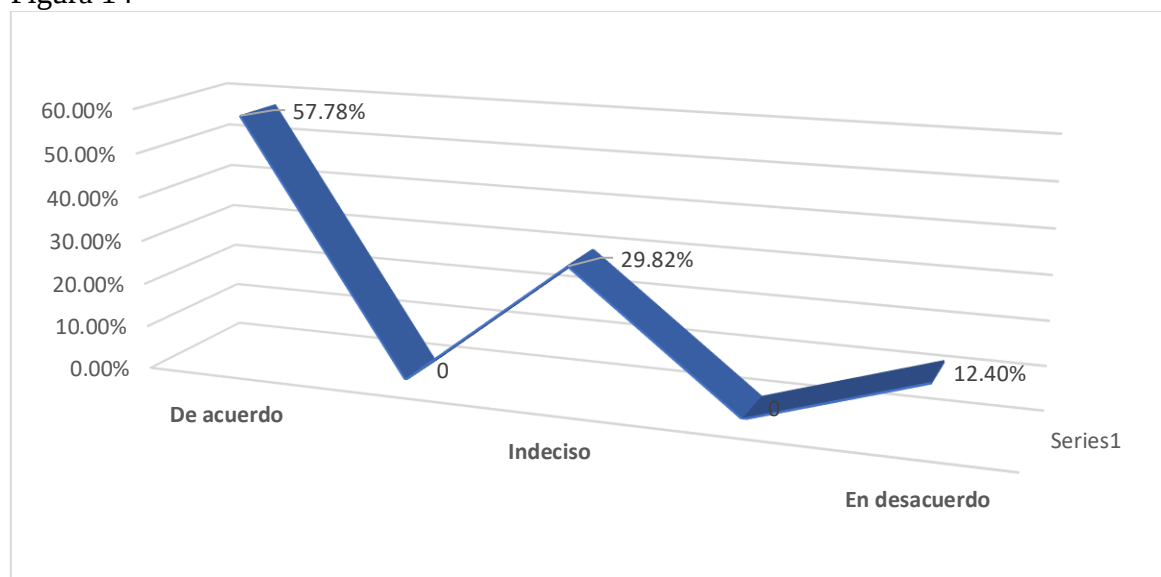
Se puede observar un 63,06% de los encuestados destacan estar de acuerdo que, en función al posicionamiento y segmento de mercado, se analiza, procesa e interpreta la información tendiente a maximizar la competitividad empresarial, un 24,80% manifiesta estar indecisos, en tanto un 12,14% ostenta estar en desacuerdo.

Tabla 14

Frente a los problemas de funcionamiento y competitividad empresarial, en los distintos niveles organizacionales se proponen soluciones oportunas

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	219	57.78%	57.78%	57.78%
Indeciso	113	29.82%	29.82%	87.60%
En desacuerdo	47	12.40%	12.40%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 14



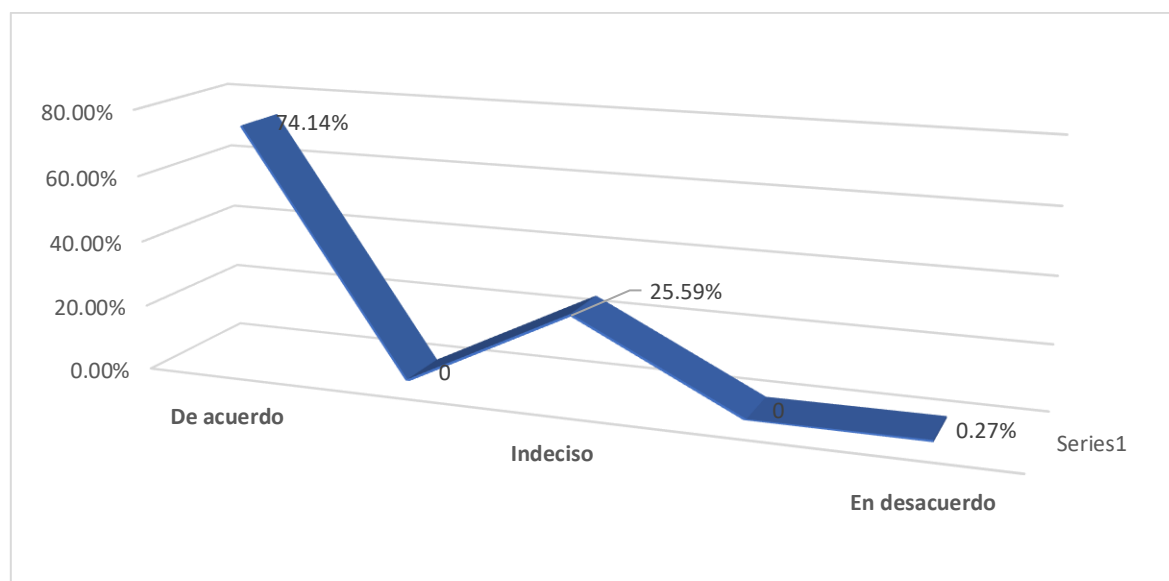
Del 100% de encuestados un 57,78% manifiesta estar de acuerdo que, frente a los problemas de funcionamiento y competitividad empresarial, en los distintos niveles organizacionales se proponen soluciones oportunas, un 29,82% declara estar indeciso, en tanto un 12,40% revela estar en desacuerdo.

Tabla 15

El gerente y trabajadores tienen la capacidad, destrezas y habilidades para solucionar los problemas en beneficio del centro de trabajo

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	281	74.14%	74.14%	74.14%
Indeciso	97	25.59%	25.59%	99.73%
En desacuerdo	1	0.27%	0.27%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 15



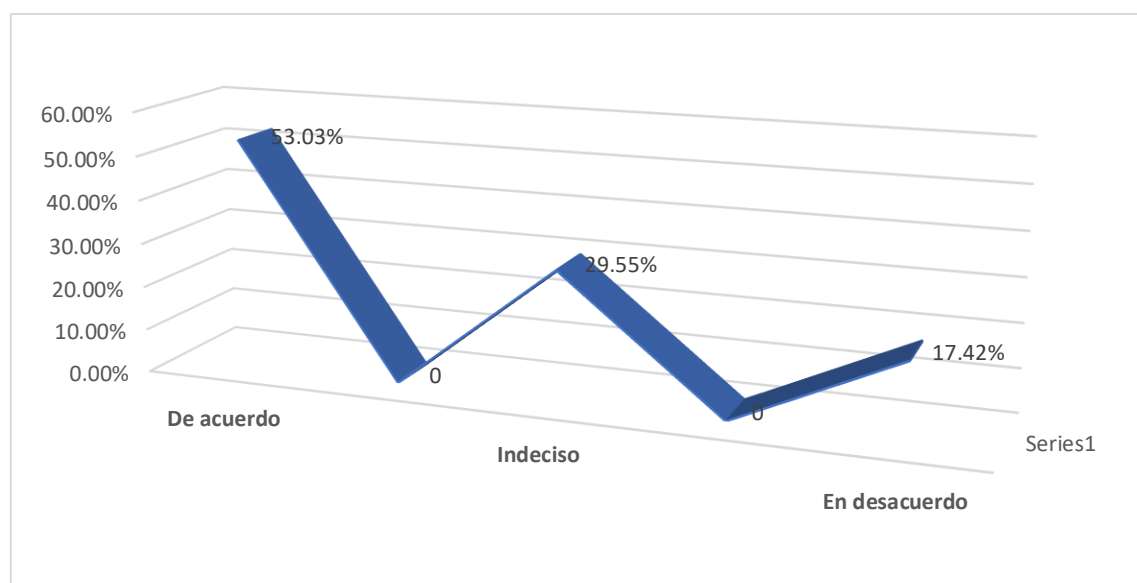
Del 100% de encuestados, un 74,14% destaca estar de acuerdo que el gerente y trabajadores tienen la capacidad, destrezas y habilidades para solucionar los problemas en beneficio del centro de trabajo, ante un 25,59% ostenta estar indeciso, solo un 0,27% declara estar en desacuerdo a lo expresado.

Tabla 16

El sistema de control aplicado en el centro laboral, permite identificar problemas y al mismo tiempo corregirlos para un mejor funcionamiento empresarial

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	201	53.03%	53.03%	53.03%
Indeciso	112	29.55%	29.55%	82.58%
En desacuerdo	66	17.42%	17.42%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 16



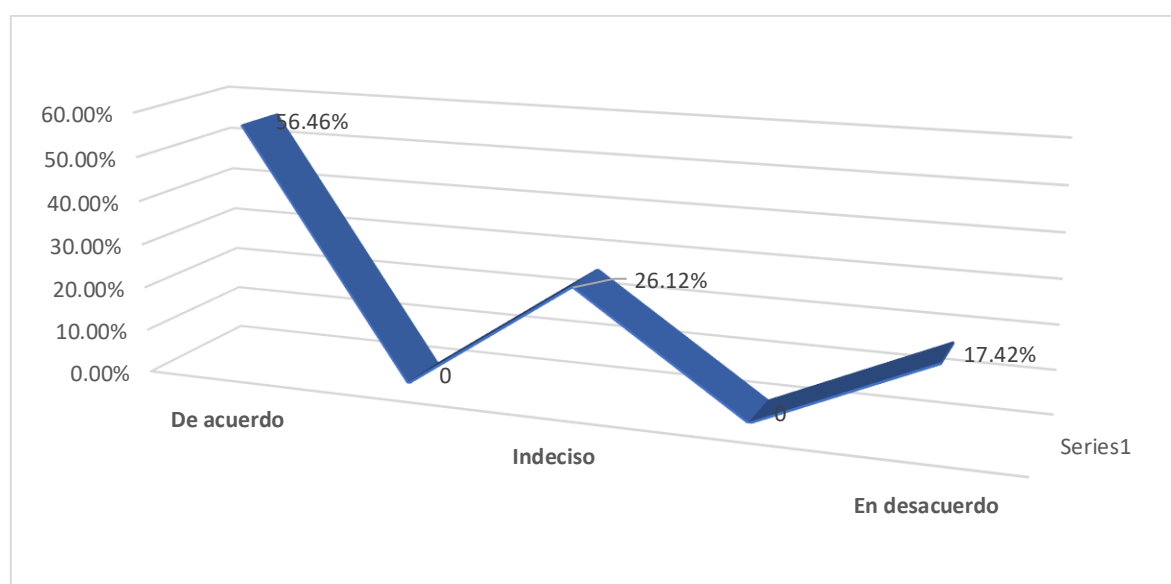
Se observa un 53,03% de los encuestados destacan estar de acuerdo que el sistema de control aplicado en el centro laboral, permite identificar problemas y al mismo tiempo corregirlos para un mejor funcionamiento empresarial, un 29,55% manifiesta encontrarse indecisos, en tanto un 17,42% revela estar en desacuerdo a lo mencionado.

Tabla 17

Para analizar la competitividad empresarial, se realiza evaluación del rendimiento del trabajador y de esa forma mejorar remuneración, en función al puesto o cargo asignado

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	214	56.46%	56.46%	56.46%
Indeciso	99	26.12%	26.12%	82.58%
En desacuerdo	66	17.42%	17.42%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 17



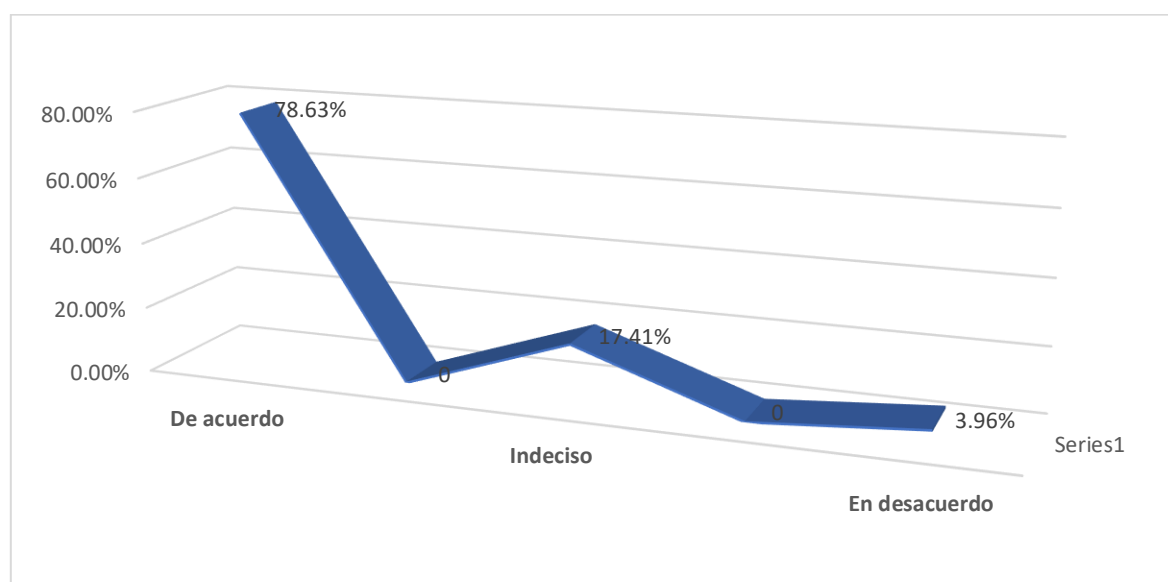
Se observa un 56,46% de los encuestados declaran estar de acuerdo que, para analizar la competitividad empresarial, se realiza evaluación del rendimiento del trabajador y de esa forma mejorar la remuneración, en función al puesto o cargo asignado, un 26,12% manifiestan estar indecisos, en tanto un 17,42% revela estar en desacuerdo.

Tabla 18

A nivel de su centro de trabajo, se tiene por política mejorar la calidad delos productos / servicios, para satisfacer la demanda del cliente o usuario

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	298	78.63%	78.63%	78.63%
Indeciso	66	17.41%	17.41%	96.04%
En desacuerdo	15	3.96%	3.96%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 18



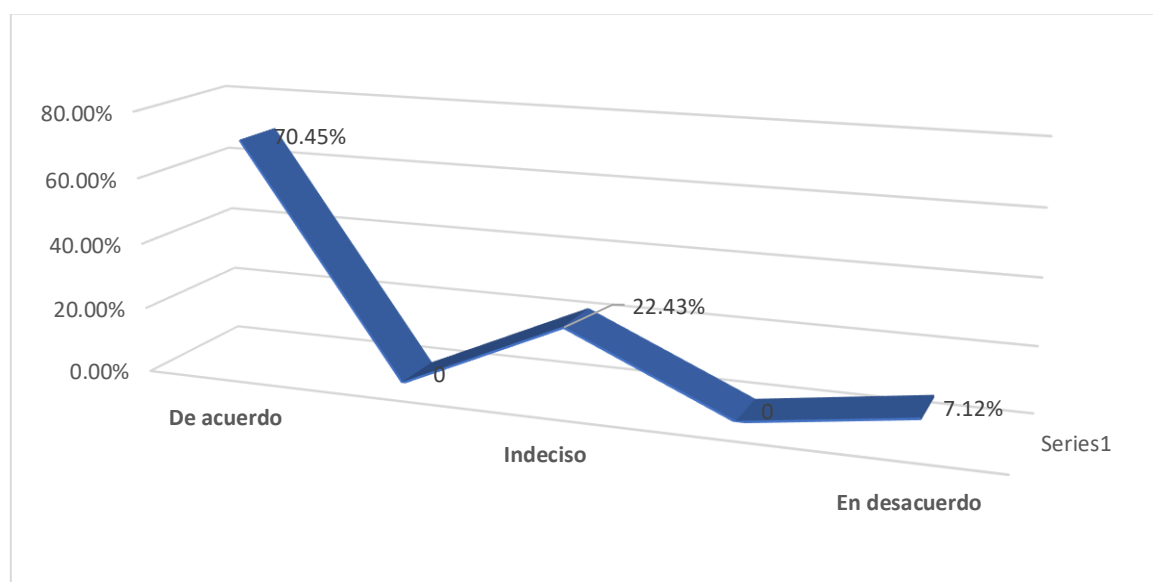
Se observa un 78,63% de los encuestados destacan que, en su centro de trabajo, se tiene por política mejorar la calidad delos productos / servicios, para satisfacer la demanda del cliente o usuario, ante un 17,41% declaran estar indecisos, solo un 3,96% manifiestan encontrarse en desacuerdo a lo citado.

Tabla 19

Cree usted que la competitividad empresarial, está en relación a laproductividad laboral y empresarial

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
De acuerdo	267	70.45%	70.45%	70.45%
Indeciso	85	22.43%	22.43%	92.88%
En desacuerdo	27	7.12%	7.12%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 19



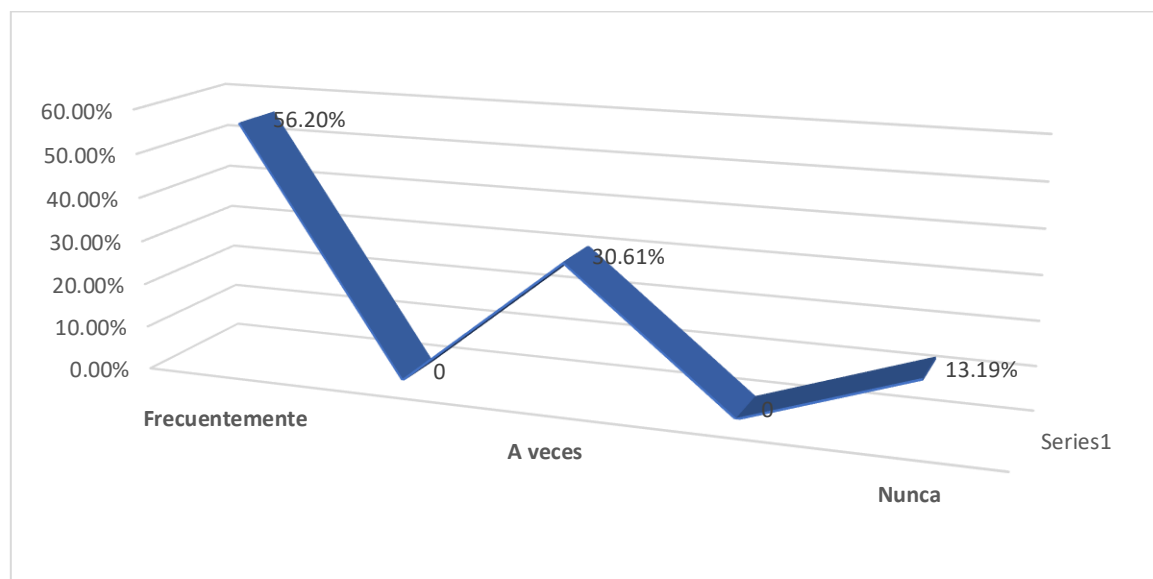
Del 100% de encuestados un 70,45% destacan que la competitividad empresarial, está en relación a la productividad laboral y empresarial, un 22,43% revelan estar indecisos, en tanto un 7,12% declaran encontrarse en desacuerdo ante lo expresado.

Tabla 20

A nivel del centro de trabajo. Cree usted que se tiene un buen clima laboral, tendiente a lograr el máximo de rendimiento y consecuentemente optimizar la competitividad empresarial

ALTERNATIVAS	Frecuencia f(x)	Porcentaje (%)	Porcentaje acumulado	Porcentaje Acumulado
Frecuentemente	213	56.20%	56.20%	56.20%
A veces	116	30.61%	30.61%	86.81%
Nunca	50	13.19%	13.19%	100.00%
Total	379	100%	100%	

Figura 20



Se observa un 56,20% destacan que frecuentemente, en su centro de labor se tiene un buen clima laboral, tendiente a lograr el máximo de rendimiento y consecuentemente optimizar la competitividad empresarial, ante un 30,61% manifiesta que a veces, en tanto un 13,19% revelan que nunca.

IV. Discusión.

Los resultados del problema investigado, admiten fundar un análisis y discusión adecuada. En relación a las competencias técnicas de los gerentes de las Mypes, se determina un 50,66% aplican sus conocimientos para dirigir o laborar en una empresa, denotando que aplican lo cognoscitivo adquirido como profesionales, así mismo el 62,27% de los encuestados consideran que el desarrollo de una empresa está estrechamente relacionado a las capacidades, habilidades y destrezas del gerente y de los trabajadores en general, en ese sentido un 70,45% de los encuestados declaran estar de acuerdo que las vivencias o experiencia laboral ha permitido contribuir al desarrollo de su centro de trabajo.

En cuanto a las habilidades humanas, destaca un 67,01% de los encuestados señalando que, en su centro de trabajo, existe una buena interacción entre los jefes y trabajadores, es decir se deben desarrollar las habilidades blandas, donde un 71,24% consideran que el buen trato se refleja con los clientes y proveedores, indicando un 70,45% de la población en estudio que el desarrollo y competitividad empresarial está relacionado a la cooperación y trabajo en equipo. Por otro lado tenemos las habilidades conceptuales del gerente y trabajadores acentuando un 57,26% estar de acuerdo que los integrantes de su centro laboral toman las decisiones más óptimas para lograr la competitividad empresarial, teniendo en cuenta un 63,06% que para lograr el posicionamiento y segmento de mercado, se tiene que analizar, procesar e interpretar la información tendiente a maximizar la competitividad empresarial, lo que implica estar en constante actualización ante los avances científicos y tecnológicos para no quedar fuera del sistema o competencia, subrayando un 70,45% estar de acuerdo que la competitividad empresarial se encuentra relacionada a la productividad laboral y empresarial. En efecto, los resultados finales y de la comprobación de las hipótesis, se corroboran con los resultados de los antecedentes Internacionales y Nacionales que indican la relevancia de las habilidades de los gerentes y trabajadores para desarrollar empresas en relación a la competitividad y productividad. Estando de acuerdo con la tesis de Paredes y Mendoza (2015) Estudio conceptual de las habilidades gerenciales y el proceso administrativo de las pymes dedicadas al comercio por mayor ubicadas en ciudad Obregón Sonora que obtiene como resultados dentro de las habilidades gerenciales como lo son el manejo del estrés, la solución de problemas, la innovación, la motivación y el liderazgo

que son puntos clave en el manejo de la organización, por otro lado la variable del proceso administrativo que resulta también derivado del análisis realizado de los diferentes autores y emanan las variables de planeación, la organización, la integración, la dirección y el control, concluyendo que existe una relación entre el fenómeno de las habilidades gerenciales y el proceso administrativo, es de gran importancia poder establecer la conexión que existe de esto sucesos en las Pymes, por otro lado Lagos (2018)⁴ en su estudio en cuanto a las habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la empresa agraria azucarera Andahuasi s.a.a., 2018. obteniendo como resultados, con respecto a las habilidades gerenciales, el 21,7% de los encuestados manifestaron que el jefe cuenta con la habilidad para pensar analíticamente bajo cualquier escenario, el 34,8% mencionaron que el jefe cuenta con la habilidad para trabajar bien en colaboración con otras personas, el 39,1% menciona que el jefe cuenta con la habilidad para aplicar tus conocimientos técnicos en el momento que sea necesario, en el ámbito regional Huamán J. (2014) en su investigación El desarrollo de la creatividad de los empresarios de pymes en los contenidos de gestión empresarial de la provincia de Chíncha en el año 2014, revela que se da una nueva dinámica al trabajo empresarial, sin embargo un gran número de ellos presentan dificultades en la practican debiéndose fundamentalmente a la poca fluidez de ideas nuevas y transformadoras que apliquen en la gestión empresarial, por lo que se observa una práctica empresarial tradicional con formas y modos que permanecen constantes e inalterables, mostrando una rutina común frente al público o clientes potenciales de las pymes. Se observa en la deliberación pertinente que las conclusiones de los estudios en los diferentes ámbitos como el internacional, nacional y regional señalando la importancia de las características de los gerentes y trabajadores en cuanto a sus habilidades duras y blandas para desarrollar empresas en relación a la competitividad de las Mypes.

V. Conclusiones.

Existe una influencia directa entre las características técnicas del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021, obteniendo la distribución de Chi- cuadrada (X^2) es de 184,13, superando el valor crítico según tabla es de 21,03, por tanto, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1)

Existe influencia favorable entre las características humanas del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021, obteniendo la distribución de Chi- cuadrada (X^2) es de 192,23, superando el valor crítico según tabla es de 21,03, por tanto, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1),

Existe influencia significativa en las características conceptuales del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021. obteniendo de la distribución de Chi- cuadrada (X^2) es de 103,76, superando el valor crítico según tabla es de 18,31, por tanto, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1)

Existe una influencia significativa entre las características del gerente y la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021, obteniendo de la distribución de Chi- cuadrada (X^2) es de 554.61, superando el valor crítico según tabla es de 53.38, por tanto, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1),

VI. Recomendaciones.

La Universidad Nacional San Luis Gonzaga dentro de sus funciones de la Dirección de Desarrollo sostenible debe implementar proyecciones a la comunidad caso Mypes en relación a capacitación de habilidades administrativas de los gerentes y trabajadores para optimizar el progreso empresarial, tomando como base los resultados del estudio.

Los gerentes en la actualidad deben ser líderes estableciendo la cooperación y el trabajo en equipo que conllevara al desarrollo y competencia profesional, así mismo deben capacitarse e instruirse en el manejo de inteligencia emocional, derivándose en el desarrollo de habilidades blandas, mejorando la interacción entre gerentes y trabajadores, reflejándose en la calidad de atención.

Ante La crisis que estamos atravesando ocasionada por el COVID 19, se deben aprovechar los nuevos paradigmas, donde los gerentes deben desarrollar sus capacidades, conceptuales en liderar la gerencia tomando las decisiones más óptimas para incrementar la competitividad empresarial, posicionamiento y segmento del mercado.

En cuanto a la elaboración de los documentos de gestión de las Mypes como visión, misión, presupuesto, objetivos sea participativo entre el gerente y todos los trabajadores, así mismo realizar reuniones periodicas de evaluación de los avances en cuanto a las metas y objetivos planteados, obteniendo como resultados un incremento de la producción y competitividad de la empresa.

VII. Referencias bibliográficas.

- Alarcón (2019)⁷ Factores determinantes de la competitividad y las Mypes exportadoras de la Región Ica, 2016-2017. Disponible en: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF_314c4b7ae540b4c711bd501b55c4678e/Description#tabnav
- Apac (2017)¹ Gestión empresarial y el desarrollo de las micro y pequeñas empresas del distrito de Huánuco- 2017 http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2369/GESTION_APAC_ACOSTA_JHUL_%20LEONARD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Callaue y Carrasco (2020)¹¹ Caracterización del Departamento de Ica-Banco Central de Reserva del Perú, sucursal Huancayo (p. 5). <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Sucursales/Huancayo/ica-caracterizacion.pdf>
- (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL],2020)¹⁷ Observatorio Covid-19 para América Latina y el Caribe, Impacto Económico y Social. Santiago de Chile: CEPAL.
- Drucker, P. (2011)²⁰. La Toma de Decisiones. Ediciones Deusto, S.A. España. ed...México: McGraw-Hill.
- (Encuesta nacional de hogares [Enaho],2019)¹⁵ Publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INEI)
- Escobar y Mendoza (2016)¹³ El rol gerencial y la dirección estratégica del personal administrativo en la dirección regional de transportes y comunicaciones Huancavelica – año 2015[tesis para optar el título profesional en Licenciado en Administración] <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1198/TP-UNH-ADMIN-00135.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gerencia emprendedora (2020)¹⁹ Funciones y características de un gerente general.

<https://gerenciaemprendedora.com/funciones-y-caracteristicas-de-un-gerente-general/>

Heinmann (2020)¹⁴ características que debe tener el “gerente-líder” en esta coyuntura de trabajo remoto por la presencia del COVID-19.. Publicado en el portal América Retail.

Hernández, Fernández y Baptista (2003)¹⁰ Metodología de la Investigación.^{3a}

Huamán (2014)⁸ El desarrollo de la creatividad de los empresarios de pymes en los contenidos de gestión empresarial de la provincia de Chíncha en el año 2014.

[http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/122/1/HUAMAN%20NARVAY%20JOSE-](http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/122/1/HUAMAN%20NARVAY%20JOSE-CREATIVIDAD%20DE%20LOS%20EMPRESARIOS%20DE%20PYMES.pdf)

[CREATIVIDAD%20DE%20LOS%20EMPRESARIOS%20DE%20PYMES.pdf](http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/bitstream/autonomaedica/122/1/HUAMAN%20NARVAY%20JOSE-CREATIVIDAD%20DE%20LOS%20EMPRESARIOS%20DE%20PYMES.pdf)

(Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI], julio-agosto 2020)¹⁸ Encuesta de opinión sobre el impacto del COVID-19 en las Empresas de Lima Metropolitana

Katz, J. y Hilbert, M. (2003)²⁴. Los caminos hacia una sociedad de la información en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: CEPAL. p.43.

Lagos (2018)⁴ Habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la empresa agraria azucarera Andahuasi s.a.a., 2018.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/unjfsc/2625/tesis%20act.%20paraf.%20%20leslie%20anggie%20lagos%20chavez%20%281%29.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Lall, S., Albaladejo, M. y Mesquita, M. (2005)²². La competitividad industrial de América Latina y el desafío de la globalización. Argentina: BID. (p.29)

Leyva, Espejel y Arroyo (2017) ³ Habilidades gerenciales como estrategia de competitividad empresarial en las pequeñas y medianas empresas (Pymes)

<https://revistas.ceipa.edu.co/index.php/perspectiva-empresarial/article/view/119>

Listerri, J. Angelelli, P. Painter, F. y Wilson, S. (2002)²³. Guía Operativa para Programas de

Competitividad para la Pequeña y Mediana Empresa. Washington: BID. (p.38)

López (2015)⁵ Análisis de la incidencia de competencias y habilidades requeridas para la gestión sobre entornos complejos en gerentes de la ciudad de Rosario.” (Periodo de estudio: junio - agosto 2015.

<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC120649.pdf>

Ñaupas et.at. (2018)⁹ Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis. 5a Ed. Colombia: ediciones U; p p.136,291

Paredes y Mendoza (2015)² Estudio conceptual de las habilidades gerenciales y el proceso administrativo de las pymes dedicadas al comercio por mayor ubicadas en ciudad Obregón Sonora

<http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Revistas/1580->

1602%20estudio%20conceptual%20de%20las%20habilidades%20gerenciales%20y%20el%20proceso%20administrativo%20de%20las%20pymes%20dedicadas%20al%20comercio%20por%20mayor%20ubicadas%20en%20ciudad%20obregon%20sonora.pdf.

Reyes G. (2020)¹⁶, ponencia “Repercusiones del Covid-19: Condicionantes y Sectores más Afectados de la Economía” en el Seminario Internacional de la Universidad Católica de Colombia.

Rodríguez m. (2016)²⁵ caracterización de la gestión de calidad y competitividad de las Mypes en los servicios de venta de electrodomésticos en el distrito de Juanjuí, año 2016

Rueda y Tamara (2018) ⁶ Competencias gerenciales para la optimización del proceso administrativo en la empresa vordcab Colombia s.a.s.

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6774/1/2018_CelisyGuar%C3%ADn_Competencia_ProcesosEmpresaVordcab.pdf

Sandhusen R (2002)¹² : Mercadotecnia.1a ed. México: Editorial Continental, .p.229.

Solleiro, J. y Castañón, R. (2005)²¹. Sistemas de competitividad e innovación: los retos para la inserción de México en el contexto global. México: Technovation. (p.28)

Vega (2016) Capacidades gerenciales del gerente general en las micro y pequeñas empresas de transformación de madera de la zona urbana de la ciudad de Cajamarca y su influencia en la competitividad [Tesis par optar el grado de maestría en ciencias de la Administración. Universidad Nacional de Cajamarca, Perú]

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1240/CAPACIDADES%20GERENCIALES%20DEL%20GERENTE%20GENERAL%20EN%20LAS%20MICRO%20Y%20PEQUE%C3%91AS%20EMPRESAS%20DE%20TRANSFORMACI%C3%93N%20DE%20MADERA%20DE%20LA%20ZONA%20URBANA%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20CAJAMARCA%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20LA%20COMPETITIVIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=>

VIII. Anexos.

Anexo 1

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA

ESCUELA DE POSGRADO

Caracterización del Gerente y Competitividad de la Micro y Pequeña Empresa en
una Provincia del Perú, en tiempo de COVID 19

ENCUESTA

INSTRUCCIONES: Buenos días señor Gerente-Trabajador soy estudiante de la escuela de posgrado de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, este cuestionario está diseñado para recolectar datos apreciables, sobre caracterización del gerente y Competitividad de la Micro y Pequeña Empresa. Por favor responda todas las preguntas marcando con una (X) la que Ud. considere conveniente. Gracias

Preguntas:

1. Durante los años de funcionamiento, su negocio o centro de trabajo, realiza actividad de:

Servicio () Comercio () Industria ()
2. A su entender, en su centro laboral se logra las metas y objetivos esperados.
Siempre () A Veces () Nunca ()
3. Para dirigir o laborar, aplica los conocimientos recibidos como parte de su formación personal.
Frecuentemente () A veces () Nunca ()
4. A su conocimiento. Cree usted que el desarrollo empresarial está relacionado a la capacidad de su gerente o responsable de la dirección del negocio, incluida las habilidades y destrezas del trabajador en general
Frecuentemente () A veces () Nunca ()
5. Al realizar su trabajo o labor, se les permite aportar para mejorar el quehacer organizacional
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

6. Las vivencias o experiencia laboral le ha permitido contribuir al desarrollo de su centro de trabajo
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
7. En su centro de trabajo, existe una buena interacción entre jefes y trabajadores.
Frecuentemente () A veces () Nunca ()
8. Para un buen clima laboral, se realizan periódicamente reuniones o charlas motivacionales, tendientes a lograr el máximo de rendimiento y por ende la competitividad empresarial.
Frecuentemente () A veces () Nunca ()
9. El buen trato entre personas se refleja con los clientes y proveedores
Frecuentemente () A veces () Nunca ()
10. El desarrollo y competitividad empresarial está en relación a la cooperación y al trabajo en equipo
Frecuentemente () A veces () Nunca ()
11. El mantenimiento de su centro de trabajo, se debe a la capacidad del gerente y trabajadores para analizar e implementar las políticas de competitividad empresarial.
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
12. Los integrantes de su centro laboral, toman las decisiones más óptimas para lograr la competitividad empresarial, evaluando diversas posibilidades. De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
13. En función al posicionamiento y segmento de mercado, se analiza, procesa e interpreta la información tendiente a maximizar la competitividad empresarial.
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
14. Frente a los problemas de funcionamiento y competitividad empresarial, en los distintos niveles organizacionales se proponen soluciones oportunas
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
15. El gerente y trabajadores tienen la capacidad, destrezas y habilidades para solucionar los problemas en beneficio del centro de trabajo.
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
16. El sistema de control aplicado en el centro laboral, permite identificar problemas y al mismo tiempo corregirlos para un mejor funcionamiento empresarial
De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

17. Para analizar la competitividad empresarial, se realiza evaluación del rendimiento del trabajador y de esa forma mejorar remuneración, en función al puesto o cargo asignado.

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

18. A nivel de su centro de trabajo, se tiene por política mejorar la calidad de los productos / servicios, para satisfacer la demanda del cliente o usuario

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

19. Cree usted que la competitividad empresarial, está en relación a la productividad laboral y empresarial

De acuerdo ()

Indeciso ()

En desacuerdo ()

20. A nivel del centro de trabajo. Cree usted que se tiene un buen clima laboral, tendiente a lograr el máximo de rendimiento y consecuentemente optimizar la competitividad empresarial.

Frecuentemente ()

A veces ()

Nunca ()

Gracias

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Caracterización del gerente y competitividad de la micro y pequeña empresa en una provincia del Perú, en tiempo de COVID 19”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	TÉCNICA
PROBLEMA GENERAL: ¿En qué medida las características del gerente influyen en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021? Problemas específicos PE1: ¿De qué manera influyen las características técnicas del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021? PE2: ¿Cómo influyen las características humanas del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021? PE3: ¿En qué medida influyen las características conceptuales del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021? PE4: ¿Cuánto influyen las características de diseño del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021?	Objetivo General Determinar las características del gerente y su influencia en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021. Objetivos Específicos OE₁: Analizar las características técnicas del gerente y su influencia en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021. OE₂: Determinar las características humanas del gerente y su influencia en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021. OE₃: Analizar las características conceptuales del gerente y su influencia en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021 OE₄: Determinar las características de diseño del gerente y su influencia en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021	HIPÓTESIS GENERAL Existe una influencia significativa entre las características del gerente y la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021. Hipótesis Específicas HE1: Existe una influencia directa entre las características técnicas del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021. HE2: Existe una influencia favorable entre las características humanas del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021. HE3: Existe influencia significativa en las características conceptuales del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021 HE4: Existe influencia directa entre las características de diseño del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021	Variable Independiente: Características del gerente Variable dependiente: Competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021	-Características técnicas -Características humanas -Características conceptuales -Características de diseño - Remuneraciones del trabajador .-Calidad de productos o servicios -Productividad	Encuesta Análisis documental

Anexo 3.

Contrastación de Hipótesis General:

H_0 No existe influencia significativa entre las características del gerente y la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021.

H_1 Existe influencia significativa entre las características del gerente y la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021.

Determinación del nivel de significancia:

Se realizó la prueba de hipótesis en función a los resultados arribados, a un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, se aplicó la prueba de CHI-CUADRADO o de Pearson, mediante la fórmula siguiente:

$$(\text{Alfa}) \alpha = 5\% = 0.05$$

$$\text{Chi cuadrado } x^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Determinación de los grados de libertad (v)

Considerando los grados de libertad que resultan de las filas por columnas (20-1) (3-1) = 19 X 2 = 38, obteniendo el valor crítico de 53.38 según tabla.

APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO EN FUNCIÓN A LAS FRECUENCIAS OBSERVADAS

FÓRMULA:

$$x^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

f_o = Frecuencia Observada

f_e = Frecuencia Esperada

$$x^2 = \text{chi Cuadrada}$$

Determinación del nivel de significancia:

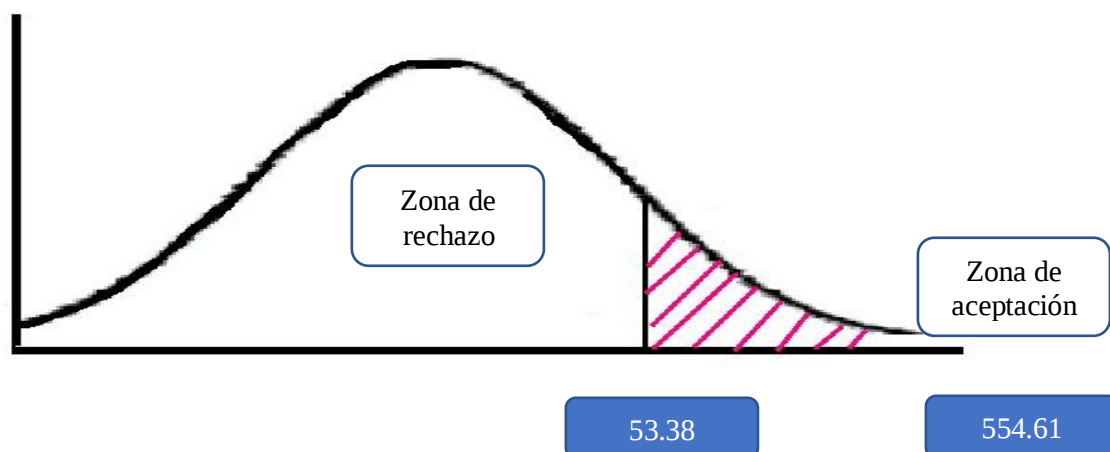
Se realizó la prueba de hipótesis en función a los resultados arribados, a un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, se aplicó la prueba de CHI-CUADRADO o de Pearson, mediante la fórmula siguiente:

$$(\text{Alfa}) \alpha = 5\% = 0.05$$

Nº	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ₂	f _o	f _e	x ₂	f _o	f _e	x ₂	
1	149	230.9	29.05	172	114.5	28.88	58	33.5	17.92	379
2	198	230.9	4.69	173	114.5	29.89	8	33.5	19.41	379
3	192	230.9	6.55	139	114.5	5.24	48	33.5	6.28	379
4	236	230.9	0.11	143	114.5	7.09	0	33.5	33.50	379
5	237	230.9	0.16	101	114.5	1.59	41	33.5	1.68	379
6	267	230.9	5.64	101	114.5	1.59	11	33.5	15.11	379
7	254	230.9	2.31	99	114.5	2.10	26	33.5	1.68	379
8	176	230.9	13.05	124	114.5	0.79	79	33.5	61.80	379
9	270	230.9	6.62	98	114.5	2.38	11	33.5	15.11	379
10	267	230.9	5.64	99	114.5	2.10	13	33.5	12.54	379
11	223	230.9	0.27	134	114.5	3.32	22	33.5	3.95	379
12	217	230.9	0.84	126	114.5	1.16	36	33.5	0.19	379
13	239	230.9	0.28	94	114.5	3.67	46	33.5	4.66	379
14	219	230.9	0.61	113	114.5	0.02	47	33.5	5.44	379
15	281	230.9	10.87	97	114.5	2.67	1	33.5	31.53	379
16	201	230.9	3.87	112	114.5	0.05	66	33.5	31.53	379
17	214	230.9	1.24	99	114.5	2.10	66	33.5	31.53	379
18	298	230.9	19.50	66	114.5	20.54	15	33.5	10.22	379
19	267	230.9	5.64	85	114.5	7.60	27	33.5	1.26	379
20	213	230.9	1.39	116	114.5	0.02	50	33.5	8.13	379
TOTAL	4618		118.35	2291		122.80	671		313.46	7580

$$\text{Chi cuadrado } x^2 = \frac{\sum(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

$$X^2 = 118.35 + 122.80 + 313.46 = 554.61$$



En consecuencia, como el valor que se obtiene de la distribución de Chi- cuadrada (X^2) es de 554.61, superando el valor crítico según tabla es de 53.38, por tanto, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1), afirmando que existe una influencia significativa entre las características del gerente y la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021.

Comprobación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₁: Existe una influencia directa entre las características técnicas del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021.

H₀: No existe una influencia directa entre las características técnicas del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021.

Determinación de los grados de libertad (v)

Considerando los grados de libertad que resultan de las filas por columnas (7-1) (3-1)=6 X 2 =12, obteniendo el valor critico de 21.03 según tabla

APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO EN FUNCIÓN A LAS FRECUENCIAS OBSERVADAS

FÓRMULA:

$$\chi^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

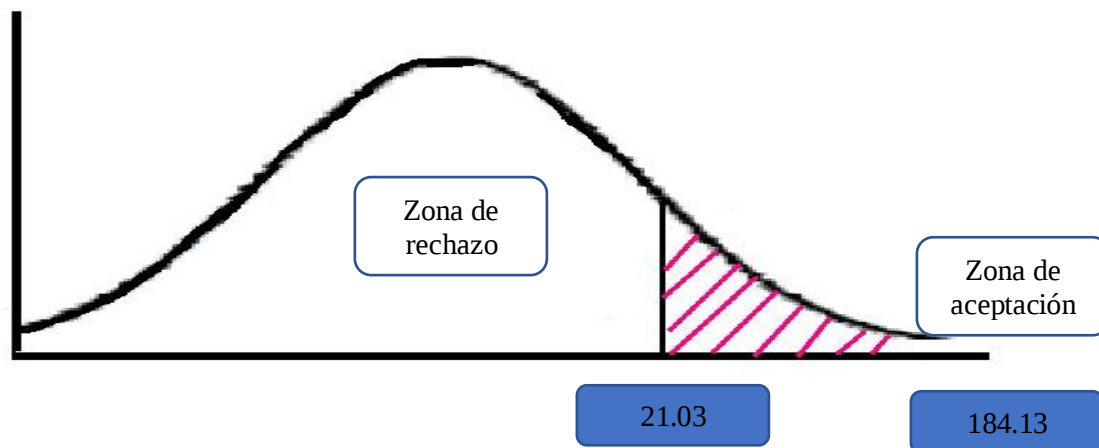
f_o = Frecuencia Observada

f_e = Frecuencia Esperada

χ^2 = chi Cuadrada

Nº	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ₂	f _o	f _e	x ₂	f _o	f _e	x ₂	
3	192	244.43	11.25	139	104.85	11.12	48	29.71	11.26	379
4	236	244.43	0.29	143	104.85	13.88	0	29.71	29.71	379
5	237	244.43	0.23	101	104.85	0.14	41	29.71	4.29	379
6	267	244.43	2.08	101	104.85	0.14	11	29.71	11.78	379
17	214	244.43	3.79	99	104.85	0.33	66	29.71	44.33	379
18	298	244.43	11.74	66	104.85	14.40	15	29.71	7.28	379
19	267	244.43	2.08	85	104.85	3.76	27	29.71	0.25	379
TOTAL	1711		31.46	734		43.77	208		108.90	2653

Donde $X^2=31.46+43.77+108.90= 184.13$



En consecuencia, como el valor que se obtiene de la distribución de Chi- cuadrada (X^2) es de 184,13, superando el valor crítico según tabla es de 21,03, por tanto, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1), afirmando que existe una influencia directa entre las características técnicas del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021

Hipótesis específica 2

H_1 : Existe influencia favorable entre las características humanas del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021.

H_0 : No Existe influencia favorable entre las características humanas del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021.

Determinación de los grados de libertad (v)

Considerando los grados de libertad que resultan de las filas por columnas $(7-1) (3-1)=6 \times 2 =12$, obteniendo el valor critico de 21.03 según tabla

APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO EN FUNCIÓN A LAS FRECUENCIAS OBSERVADAS

FÓRMULA:

$$x^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

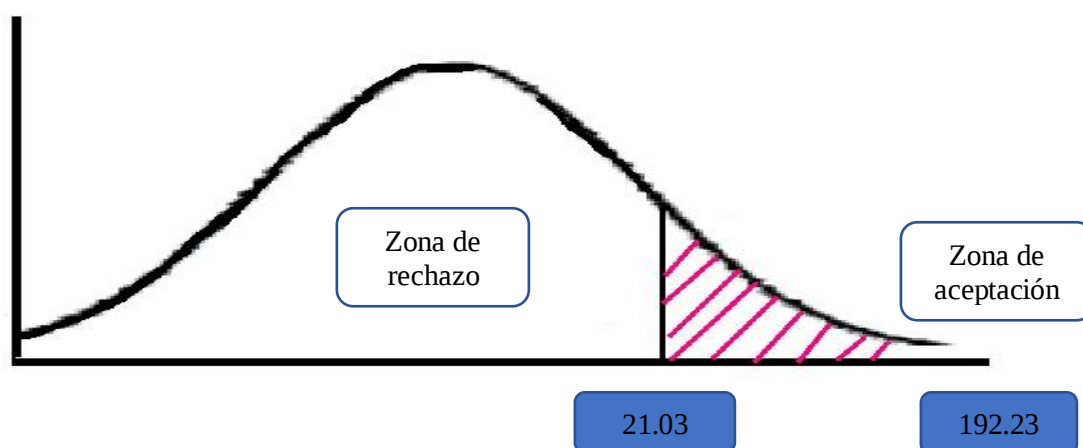
f_o = Frecuencia Observada

f_e = Frecuencia Esperada

x^2 = chi Cuadrada

N ^a	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ₂	f _o	f _e	x ₂	f _o	f _e	x ₂	
7	254	249.43	0.08	99	95.71	0.11	26	33.86	1.82	379
8	176	249.43	21.62	124	95.71	8.36	79	33.86	60.18	379
9	270	249.43	1.70	98	95.71	0.05	11	33.86	15.43	379
10	267	249.43	1.24	99	95.71	0.11	13	33.86	12.85	379
17	214	249.43	5.03	99	95.71	0.11	66	33.86	30.51	379
18	298	249.43	9.46	66	95.71	9.22	15	33.86	10.51	379
19	267	249.43	1.24	85	95.71	1.20	27	33.86	1.39	379
TOTAL	1746		40.36	670		19.18	237		132.69	2653

$$X^2 = 40.36 + 19.18 + 132.69 = 192.23$$



En consecuencia, como el valor que se obtiene de la distribución de Chi- cuadrada (X^2) es de 192,23, superando el valor crítico según tabla es de 21,03, por tanto, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1), afirmando que existe influencia favorable entre las características humanas del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021.

Hipótesis específica 3

H₁: Existe influencia significativa en las características conceptuales del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021

H₀: No existe influencia significativa en las características conceptuales del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021

Determinación de los grados de libertad (v)

Considerando los grados de libertad que resultan de las filas por columnas (6-1) (3-1)=5 X 2 =10, obteniendo el valor crítico de 18.31 según tabla

APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO EN FUNCIÓN A LAS FRECUENCIAS OBSERVADAS

FÓRMULA:

$$\chi^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

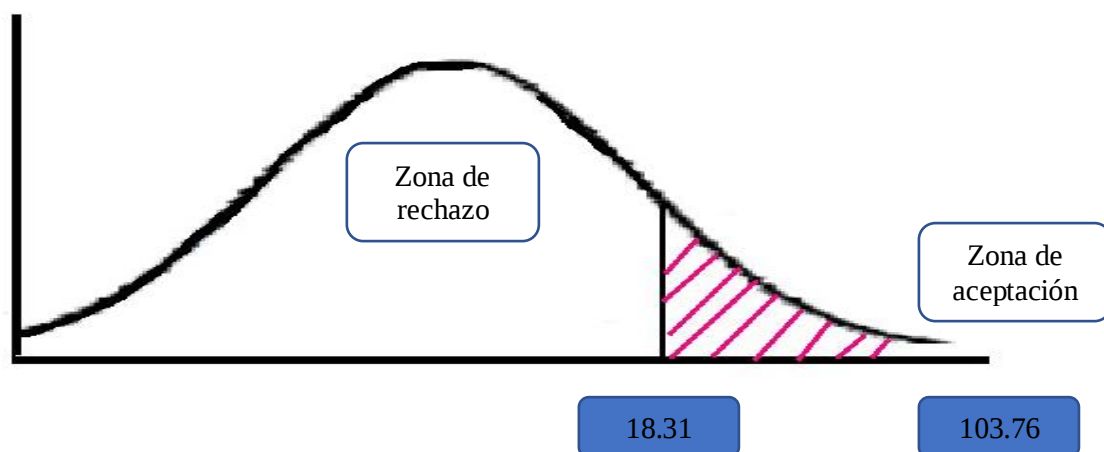
f_o = Frecuencia Observada

f_e = Frecuencia Esperada

χ^2 = chi Cuadrada

Nº	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	χ ₂	f _o	f _e	χ ₂	f _o	f _e	χ ₂	
11	223	242.5	1.57	134	100.67	11.03	22	35.33	5.03	379
12	217	242.5	2.68	126	100.67	6.37	36	35.33	0.01	379
13	236	242.5	0.17	94	100.67	0.44	46	35.33	3.22	379
17	214	242.5	3.35	99	100.67	0.03	66	35.33	26.62	379
18	298	242.5	12.70	66	100.67	11.94	15	35.33	11.70	379
19	267	242.5	2.48	85	100.67	2.44	27	35.33	1.96	379
TOTAL	1455		22.95	604		32.26	212		48.55	2274

$$\chi^2 = 22.95 + 32.26 + 48.55 = 103.76$$



En consecuencia, como el valor que se obtiene de la distribución de Chi- cuadrada (X^2) es de 103,76, superando el valor crítico según tabla es de 18,31, por tanto, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1), afirmando que existe influencia significativa en las características conceptuales del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021

Hipótesis Específica 4

H₁: Existe influencia directa entre las características de diseño del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021

H₀: No existe influencia directa entre las características de diseño del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021

Determinación de los grados de libertad (v)

Considerando los grados de libertad que resultan de las filas por columnas (6-1) (3-1)=5 X 2 =10, obteniendo el valor critico de 18.31 según tabla

APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO EN FUNCIÓN A LAS FRECUENCIAS OBSERVADAS

FÓRMULA:

$$x^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Donde:

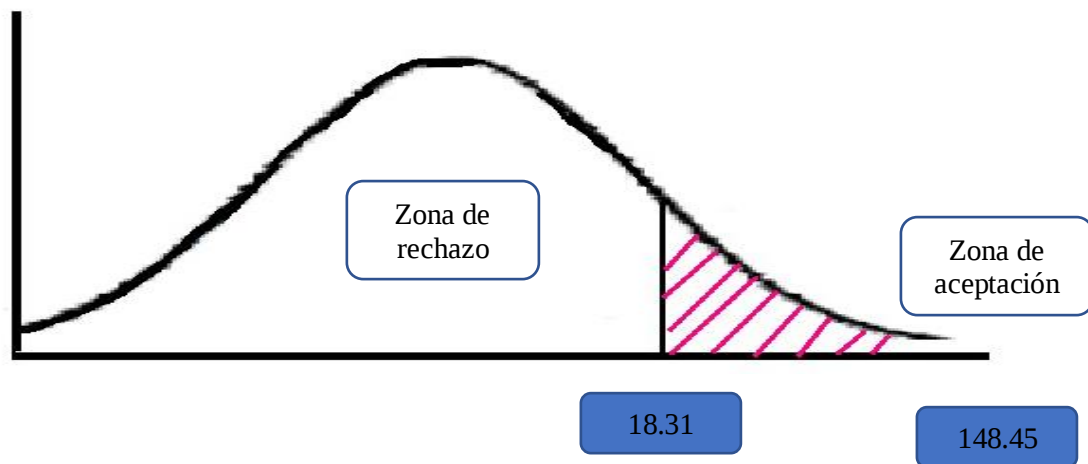
f_o = Frecuencia Observada

f_e = Frecuencia Esperada

$$x^2 = \text{chi Cuadrada}$$

Nº	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ₂	f _o	f _e	x ₂	f _o	f _e	x ₂	
14	219	246.6	3.09	113	95.73	3.12	47	37	2.70	379
15	281	246.6	4.80	97	95.73	0.02	1	37	35.03	379
16	201	246.6	8.43	112	95.73	2.77	66	37	22.73	379
17	214	246.6	4.31	99	95.73	0.11	66	37	22.73	379
18	298	246.6	10.71	66	95.73	9.23	15	37	13.08	379
19	267	246.6	1.69	85	95.73	1.20	27	37	2.70	379
TOTAL	1480		33.03	572		16.44	222		98.97	2274

$$X^2 = 33.03 + 16.44 + 98.97 = 148.45$$



En consecuencia, como el valor que se obtiene de la distribución de Chi- cuadrada (X^2) es de 148,45, superando el valor crítico según tabla es de 18,31, por tanto, se rechaza la Hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis de investigación (H_1), afirmando que existe influencia directa entre las características de diseño del gerente en la competitividad de la micro y pequeña empresa en la provincia de Ica, 2021