



Universidad Nacional  
**SAN LUIS GONZAGA**



## **Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional**

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales Creative Commons, permitiendo a otras solo descargar sus obras y compartirlas con otras siempre y cuando den crédito, pero no pueden cambiarlas de forma alguna ni usarlas de forma comercial.

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



**EVALUACION DE ORIGINALIDAD**

**CONSTANCIA**

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**“HABILIDADES EN LA ADMINISTRACIÓN DEL GERENTE Y LA  
COMPETITIVIDAD DE LAS MYPES EN LA PROVINCIA DE ICA, 2022”**

Presentado por:

**RUIZ HERNANDEZ HILDA ROSA**

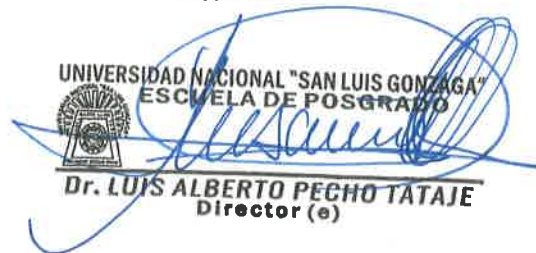
De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** mención **GESTIÓN EMPRESARIAL**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

**El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 2%.**

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 15 de agosto de 2024

**Atentamente**

  
UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"  
ESCUELA DE POSGRADO  
**Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE**  
Director (e)

**UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”**

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN**

**MENCIÓN: GESTIÓN EMPRESARIAL**



**TESIS**

**HABILIDADES EN LA ADMINISTRACIÓN DEL GERENTE Y LA COMPETITIVIDAD  
DE LAS MYPES EN LA PROVINCIA DE ICA, 2022**

**Línea de investigación:**

**SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLITICAS PÚBLICAS Y AMBIENTALES.**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. RUIZ HERNANDEZ HILDA ROSA.**

**GRADO A OBTENER: MAESTRO**

**ASESOR**

**Dr. ORLANDO TERRY GABRIEL HERNANDEZ**

**ICA – PERÚ**

**2024**

### **DEDICATORIA**

A Dios, a mis Padres (Raúl y Esther), a mis Hijos (Nicolas y Mia), a mi esposo (Juan) por su apoyo incondicional, su comprensión, sin ellos no hubiere sido posible la culminación de esta etapa de estudios en mi vida.

**AUTORA**

## **AGRADECIMIENTO**

A mi asesor, y a todos los docentes que orientaron mi proceso de formación investigativa, a mis familiares, a mis amigos y a cada una de las personas que eh conocido y me con sus lecciones y enseñanzas que me ayudaron a crecer personal y profesionalmente.

## INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO .....	ii
INDICE DE CONTENIDO.....	iii
INDICE DE TABLAS .....	iv
INDICE DE GRAFICOS .....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCION .....	x
I.    MARCO TEORICO.....	12
II.   ESTRATEGIA METODOLOGICA .....	29
III.  RESULTADOS.....	32
IV.  DISCUSION .....	76
V.   CONCLUSIONES .....	77
VI.  RECOMENDACIONES .....	78
VII. FUENTES DE INFORMACION.....	79
VIII. ANEXOS .....	81

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Operacionalización de variables .....	27
<b>Tabla 2.</b> Comprobación hipótesis general.....	32
<b>Tabla 3.</b> Comprobación hipótesis específica 1.....	33
<b>Tabla 4.</b> Comprobación hipótesis específica 2.....	34
<b>Tabla 5.</b> Comprobación hipótesis específica 3.....	35
<b>Tabla 6.</b> ¿Usted distingue sus propias sensaciones, sentimientos y temperamentos? .....	36
<b>Tabla 7.</b> ¿Usted reconoce, sus propios impedimentos y resultados posibles?.....	37
<b>Tabla 8.</b> ¿Usted intenta fomentar sus habilidades y capacidades?.....	38
<b>Tabla 9.</b> ¿Usted considera que es capaz de trabajar por sí mismo? .....	39
<b>Tabla 10.</b> ¿Usted reconoce y percibe las posibilidades de desarrollo? .....	40
<b>Tabla 11.</b> ¿Usted se esfuerza por seguir su camino de forma inesperada, enfrentándose a nuevas dificultades? .....	41
<b>Tabla 12.</b> ¿Usted tiene idea de cómo controlarse en circunstancias de estrés e insatisfacción por la responsabilidad?.....	42
<b>Tabla 13.</b> ¿Usted distingue las razones de un asunto, procura arreglos electivos y los ejecuta?.....	43
<b>Tabla 14.</b> ¿Usted procede a la comunicación y potencia el manejo de desinformación? .....	44
<b>Tabla 15.</b> ¿Usted tiene una gran comunicación entre todas las regiones directivas y jurisdiccionales?.....	45
<b>Tabla 16.</b> ¿Usted es atinado en su comunicación? .....	46
<b>Tabla 17.</b> ¿Es cierto o no que es usted es comprensivo cuando un representante comete un error? .....	47
<b>Tabla 18.</b> ¿Es cierto o no que usted se asocia completamente con el trabajo realizado por la totalidad de sus colegas?.....	48
<b>Tabla 19.</b> ¿Designa usted el poder y designa la responsabilidad a sus colaboradores de plena confianza?.....	49
<b>Tabla 20.</b> ¿Usted toma medias en caso de que se produzca una ausencia de poder y consideración? .....	50
<b>Tabla 21.</b> ¿Fomenta usted la cooperación entre sus compañeros de trabajo? .....	51
<b>Tabla 22.</b> ¿Usted responde eficazmente a los cambios de situación?.....	52
<b>Tabla 23.</b> ¿Usted interviene continuamente en los cambios del personal? .....	53
<b>Tabla 24.</b> Como le gustaría pensar, usted cumple en su puesto de trabajo los objetivos y las metas normales .....	54
<b>Tabla 25.</b> Mientras desempeña su trabajo o labor, se le permite añadir al trabajo jerárquico. ....	55

<b>Tabla 26.</b> ¿Les brinda capacitaciones para su mejor desenvolvimiento?.....	56
<b>Tabla 27.</b> ¿Sus trabajadores son eficaces? .....	57
<b>Tabla 28.</b> ¿Usted administra la empresa? .....	58
<b>Tabla 29.</b> ¿Tienen sus precios adaptados a la economía del comprador?.....	59
<b>Tabla 30.</b> ¿Sus trabajadores dan respuesta a una problemática? .....	60
<b>Tabla 31.</b> El buen trato que brinda su empresa se refleja con los clientes y proveedores	61
<b>Tabla 32.</b> Teniendo en cuenta la situación y la parte del mercado, los datos se comprueban, se manejan y se descifran para ampliar la seriedad del negocio .....	62
<b>Tabla 33.</b> El sistema sobre control aplicado en la comunidad de trabajo deja distinguir las cuestiones y simultáneamente revisarlas para una ejecución empresarial superior	63
<b>Tabla 34.</b> Acepta que la seriedad empresarial está relacionada con el trabajo y la eficacia empresarial .....	64
<b>Tabla 35.</b> ¿Dispone de los activos importantes para una buena asistencia al cliente?	65
<b>Tabla 36.</b> A fin de determinar la intensidad empresarial, evaluamos la capacidad de rendimiento del especialista y, en consecuencia, desarrollamos la remuneración, dependiendo del puesto o de la posición que ocupe.....	66
<b>Tabla 37.</b> En el ámbito de su puesto laboral, el planteamiento es trabajar en la naturaleza de los artículos/servicios para cumplir con la necesidad del cliente o la clientela .....	67
<b>Tabla 38.</b> ¿Su organización fijan en equipo un mismo objetivo?.....	68
<b>Tabla 39.</b> ¿Se siente satisfecho con las expectativas de la empresa?.....	69
<b>Tabla 40.</b> ¿Los representantes le dan algún dato en caso de un incidente?.....	70
<b>Tabla 41.</b> ¿Utiliza estrategias para la empresa?.....	71
<b>Tabla 42.</b> ¿La administración de la empresa acude al sistema de intermediación financiera? .....	72
<b>Tabla 43.</b> ¿Comparte usted ideas con diferentes propietarios de diferentes organizaciones? .....	73
<b>Tabla 44.</b> ¿Hacen un esfuerzo por hacer convenios claves? .....	74
<b>Tabla 45.</b> ¿La metodología de cuidado del cliente crea cumplimiento? .....	75

## INDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1.</b> ¿Usted distingue sus propias sensaciones, sentimientos y temperamentos? .	36
<b>Gráfico 2.</b> ¿Usted reconoce, sus propios impedimentos y resultados posibles? .....	37
<b>Gráfico 3.</b> ¿Usted intenta fomentar sus habilidades y capacidades?.....	38
<b>Gráfico 4.</b> ¿Usted considera que es capaz de trabajar por sí mismo? .....	39
<b>Gráfico 5.</b> ¿Usted reconoce y percibe las posibilidades de desarrollo? .....	40
<b>Gráfico 6.</b> ¿Usted se esfuerza por seguir su camino de forma inesperada, enfrentándose a nuevas dificultades? .....	41
<b>Gráfico 7.</b> ¿Usted tiene idea de cómo controlarse en circunstancias de estrés e insatisfacción por la responsabilidad? .....	42
<b>Gráfico 8.</b> ¿Usted distingue las razones de un asunto, procura arreglos electivos y los ejecuta?.....	43
<b>Gráfico 9.</b> ¿Usted procede a la comunicación y potencia el manejo de desinformación? .....	44
<b>Gráfico 10.</b> ¿Usted tiene una gran comunicación entre todas las regiones directivas y jurisdiccionales?.....	45
<b>Gráfico 11.</b> ¿Usted es atinado en su comunicación? .....	46
<b>Gráfico 12.</b> ¿Es cierto o no que es usted es comprensivo cuando un representante comete un error? .....	47
<b>Gráfico 13.</b> ¿Es cierto o no que usted se asocia completamente con el trabajo realizado por la totalidad de sus colegas?.....	48
<b>Gráfico 14.</b> ¿Designa usted el poder y designa la responsabilidad a sus colaboradores de plena confianza?.....	49
<b>Gráfico 15.</b> ¿Usted toma medidas en caso de que se produzca una ausencia de poder y consideración? .....	50
<b>Gráfico 16.</b> ¿Fomenta usted la cooperación entre sus compañeros de trabajo? .....	51
<b>Gráfico 17.</b> ¿Usted responde eficazmente a los cambios de situación? .....	52
<b>Gráfico 18.</b> ¿Usted interviene continuamente en los cambios del personal? .....	53
<b>Gráfico 19.</b> Como le gustaría pensar, usted cumple en su puesto de trabajo los objetivos y las metas normales .....	54
<b>Gráfico 20.</b> Mientras desempeña su trabajo o labor, se le permite añadir al trabajo jerárquico.....	55
<b>Gráfico 21.</b> ¿Les brinda capacitaciones para su mejor desenvolvimiento? .....	56
<b>Gráfico 22.</b> ¿Sus trabajadores son eficaces? .....	57
<b>Gráfico 23.</b> ¿Usted administra la empresa? .....	58
<b>Gráfico 24.</b> ¿Tienen sus precios adaptados a la economía del comprador? .....	59
<b>Gráfico 25.</b> ¿Sus trabajadores dan respuesta a una problemática? .....	60

<b>Gráfico 26.</b> El buen trato que brinda su empresa se refleja con los clientes y proveedores .....	61
<b>Gráfico 27.</b> Teniendo en cuenta la situación y la parte del mercado, los datos se comprueban, se manejan y se descifran para ampliar la seriedad del negocio.....	62
<b>Gráfico 28.</b> El sistema sobre control aplicado en la comunidad de trabajo deja distinguir las cuestiones y simultáneamente revisarlas para una ejecución empresarial superior.....	63
<b>Gráfico 29.</b> Acepta que la seriedad empresarial está relacionada con el trabajo y la eficacia empresarial .....	64
<b>Gráfico 30.</b> ¿Dispone de los activos importantes para una buena asistencia al cliente? ...	65
<b>Gráfico 31.</b> A fin de determinar la intensidad empresarial, evaluamos la capacidad de rendimiento del especialista y, en consecuencia, desarrollamos la remuneración, dependiendo del puesto o de la posición que ocupe.....	66
<b>Gráfico 32.</b> En el ámbito de su puesto laboral, el planteamiento es trabajar en la naturaleza de los artículos/servicios para cumplir con la necesidad del cliente o la clientela .....	67
<b>Gráfico 33.</b> ¿Su organización fijan en equipo un mismo objetivo?.....	68
<b>Gráfico 34.</b> ¿Se siente satisfecho con las expectativas de la empresa?.....	69
<b>Gráfico 35.</b> ¿Los representantes le dan algún dato en caso de un incidente?.....	70
<b>Gráfico 36.</b> ¿Utiliza estrategias para la empresa?.....	71
<b>Gráfico 37.</b> ¿La administración de la empresa acude al sistema de intermediación financiera? .....	72
<b>Gráfico 38.</b> ¿Comparte usted ideas con diferentes propietarios de diferentes organizaciones?.....	73
<b>Gráfico 39.</b> ¿Hacen un esfuerzo por hacer convenios claves? .....	74
<b>Gráfico 40.</b> ¿La metodología de cuidado del cliente crea cumplimiento? .....	75

## RESUMEN

Este estudio tuvo como finalidad determinar cómo las habilidades en la administración del gerente se relacionan con la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica, 2022. La indagación fue básica, su nivel se compuso por el descriptivo, correlacional, transversal y su diseño se constituyó por el no experimental, asimismo se utilizó un muestreo de 379 gerentes de las MYPES. Los resultados obtenidos del análisis inferencial reflejaron un coeficiente de correlación del 0.877 y un nivel de significancia de 0.000, por todo ello, se concluye que, las habilidades en la administración del gerente se relacionan con la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica, 2022.

**Palabras claves:** Productividad, recursos y estrategias competitivas.

## ABSTRACT

The purpose of this study is to determine how the manager's administration skills are related to the competitiveness of MYPES in the province of Ica, 2022. The investigation was of a basic was composed of the descriptive, correlational, cross-sectional and its design was non-experimental; a sampling of 379 MYPES managers was also used. The results obtained from the inferential analysis reflected a correlation coefficient of 0.877 and a significance level of 0.000; therefore, it is concluded that the manager's management skills are related to the competitiveness of MYPES in the province of Ica, 2022.

**Keywords:** Productivity, resources and competitive strategies.

## I. INTRODUCCIÓN

Normalmente la administración de un jefe de empresa es estimada por los resultados, sin embargo, garantizar que el individuo proceda con la misma importancia en la misión de estar a la altura de las presunciones en la organización. El perfil del cargo es esencial y debe contener no solo un perfil de experto, hoy en día las organizaciones deben dar un alto valor al perfil de habilidades y capacidades del supervisor, ya que se requiere de él impacto en la gestión, las nuevas dificultades del desarrollo del mundo empresarial, requieren nuevos perfiles, nuevas habilidades en el jefe de avanzada que le permitan responder a las dificultades cambiantes del nuevo tiempo y obtener de estas los mejores resultados.

Por otra parte, la capacidad es la aptitud innata, la habilidad, la experiencia o el límite que un individuo necesita para completar, y obviamente con eficacia, un mecanismo, un trabajo o un intercambio específico. Prácticamente todos los individuos, incluso los que tienen problemas de potencia motriz o discapacidades académicas, se reconocen por una aptitud de algún tipo. En la actualidad, significa bastante traer a colación la importancia de un digno directivo de empresa, ya que todos los aspectos de la organización dependerán de él/ella y sus consecuencias se estiman a largo plazo.

El precio de un director poco competente es muy alto y aumenta los peligros de la capacidad de gestión y la mejora de una organización, sobre todo a largo plazo, ya que los resultados transitorios suelen ser sencillos de obtener en caso de que se pierdan partes imperativas de la organización, aunque esto influye en la fortaleza a largo plazo. Este estudio expone las principales habilidades y capacidades que debe tener un jefe de empresa adecuado hoy en día, con énfasis en el futuro, esperando nuevos cambios en el entorno a la vista de las proyecciones de los expertos en la materia para el destino de las empresas.

La investigación comprendió partes representadas a partir de:

En el Capítulo I: Se formó por Antecedentes, Bases Teóricas, Realidad Problemática, el problema de investigación en la cual se divide en situación problemática, formulación del problema, delimitación del problema, justificación e importancia, Objetivos, Hipótesis y Variables.

En el Capítulo II : Se formó por estrategia metodológica en la cual se divide en tipo, nivel, diseño de investigación, población, muestra, técnicas de recolección de datos, instrumentos de recolección de datos y técnicas de análisis e interpretación de resultados.

En el Capítulo III Resultados, se efectúa la presentación y la interpretación de los resultados de la investigación y se efectúa la Contrastación de la Hipótesis Principal y de las Hipótesis Secundarias.

En el Capítulo IV Discusión se analizó, comparó e interpretó los resultados obtenidos, en correspondencia con las Bases Teóricas, los criterios de la autora y de otros investigadores sobre este tema.

En el Capítulo V se presentan las Conclusiones y en el Capítulo VI se sugiere las Recomendaciones.

En el Capítulo VIII : Se formó por anexos. Matriz de Consistencia, Formato de Encuesta

## 1.1 ANTECEDENTES

### Antecedentes del problema de Investigación

**Crespo. Muñoz. (2022)**, “*Habilidades gerenciales y planeación estratégica factores de competitividad en MIPYMES comerciales: Azogues–Ecuador*”. Universidad Católica de Cuenca. Ecuador. En su revista *Conciencia Digital*, Azogues–Ecuador. El propósito fue decidir la relación positiva entre las capacidades administrativas, la preparación vital y las estrategias de las MIPYMES de Azogues-Ecuador. El método se constituyó por el tipo exploratoria, pero su nivel se fundamenta en correlacional-descriptivo como en su diseño consistió en el no experimental. La muestra se definió en 112 MIPYMES se calculó en base a una población conformada por 156 MIPYMES. Se comprobó la evaluación de Kolmogorov-Smirnov en decidir la ordinalidad o no en la información recolectada, al obtener el valor p de 0.00 en los 3 factores, lo muestra en la información que se compara con una propagación típica ( $p < 0.05$ ). 05), en decidir su conexión de un similar se comprobó la evaluación de Pearson, del factor libre Prom Habilidades Administrativas se obtuvo 0,587 correspondiente en la V.D. Prom Seriedad en una Sig. Respectiva de 0,000  $< 0,05$  de la p-estima por lo que es medianamente crítica. El factor libre Prom Vital Arranging muestra áreas de fuerza para un de 0,578 y una Sig. Recíproca de 0,000  $< 0,05$  de la p-estima, o al menos, hay conexión con la medición Prom Competitiva como se es mensurablemente enorme. En el resultado se propuso que se encuentra un vínculo de crítica y directa sobre un nivel de conexión enorme. Se infiere que los descubrimientos de esta investigación demuestran que las habilidades de administración y el arreglo de llaves afectan enfáticamente la Competitividad de las MIPYMES.

**Salazar. Contreras. (2022)**. “*Habilidades gerenciales de los directivos pertenecientes a los comercios minoristas del Área Metropolitana Centro Occidente (AMCO), de la sub-actividad económica de los productos de aseo personal y cosméticos en tiempos de Pandemia COVID-19*”. Universidad Católica de Pereira. Pereira-Colombia. El enfoque del trabajo en curso fue explorar cómo la pandemia de Covid-19 ha afectado las habilidades de gestión de algunos gerentes que trabajan en la subactividad económica minorista de productos de limpieza en el Área Metropolitana del Medio Oeste (en adelante, AMCO). Períodos 2021-2 y 2022-1. Se realizó una revisión teórica del Modelo Tuning para crear la principal herramienta de recolección de información, la cual fue elegida para orientar este estudio por su relevancia y carácter internacional. En nuestra encuesta, recibimos 15 respuestas de ejecutivos que identificaron la importancia de la capacidad de gestión de MIS en este momento histórico.

**Gaitán. Sergueyevna. (2021).** “*La competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa mediante la gestión de sus recursos*”. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua-Nicaragua. Este artículo fue el resultado de una revisión bibliográfica sobre las bases teóricas para mejorar la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) a través de la gestión de recursos. Su propósito es demostrar supuestos teóricos administrativos que permitan analizar la importancia e implementación de diversos componentes de la gestión empresarial que contribuyan a la optimización de los recursos, la competitividad del mercado y la sostenibilidad. La base metodológica consiste en una revisión bibliográfica de fuentes relacionadas con la competitividad y la gestión de recursos en libros, revistas científicas y tesis doctorales consultadas en las bases de datos de suscripción de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN-Managua), Consejo Centroamericano de Base de Conocimiento. Universidades Nacionales (CNU), Google académico, etc. Durante su desarrollo se centró en los fundamentos de la gestión moderna, la importancia de la gestión empresarial en el logro de la competitividad, centrándose en la gestión de los recursos. La gestión empresarial se ocupa tanto de las actividades internas relacionadas con el control y la optimización de los recursos como de las actividades externas para desarrollar estrategias para explotar oportunidades y contrarrestar el comportamiento competitivo, por lo que los propietarios y gerentes de las PYMES deben aprender y aplicar este conocimiento para lograr mejores resultados. Alta competitividad para lograr un desarrollo sostenible y crecimiento empresarial.

**García. Boom. Molina (2017),** “*Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar-Colombia*”. Universidad Popular del Cesar. Colombia. En la revista *Visión de futuro*, Valledupar-Colombia. El propósito fue describir las capacidades administrativas que mueven los supervisores de las entidades del sector de la palma aceitera en Cesar-Colombia y prueba reconocible en las metodologías para trabajar en la administración de los gerentes en el avance de su acción comercial. El método se comprendió en exploratorio, además el nivel se definió por el descriptivo y su diseño fue constituido por el no experimental. La muestra cómo la población se concentró en los 18 gerentes y subgerentes operativos. Se concluye esto permitió reconocer los atributos de los jefes y plantear procedimientos para trabajar sobre su administración en estas empresas, centrados en la potenciación de las habilidades administrativas distinguidas y el avance de las capacidades individuales.

**Antecedentes a nivel nacional**

**Llanos. Torrejón. (2022).** “Relación entre las estrategias competitivas y la competitividad de las mypes de Chachapoyas, 2021”. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima-Perú. Las Mypes de Perú han crecido en los últimos años y representan una parte importante del PIB, pero muchas de ellas carecen de los conocimientos técnicos para prosperar en los años venideros y, en muchos casos, las empresas pueden quebrar. El presente trabajo examinó las estrategias competitivas y su relación con la competitividad de las Mype en la ciudad de Chachapoyas, donde se ha realizado un análisis integral de todas las dimensiones que abarcan estas estrategias. Asimismo, una encuesta muestral a las micro y pequeñas empresas de Chachapoya arrojó resultados positivos, mostrando que la mayoría de las empresas están realizando acciones relacionadas con estas estrategias, pero desconocen los conceptos técnicos que les podrían ayudar. Ser más competitivos a corto, medio y largo plazo.

**Brito. Vásquez. (2021).** “*Las competencias gerenciales y la competitividad de las micro y pequeñas empresas textiles de Gamarra, 2021*”. Universidad Tecnológica del Perú. Lima-Perú. El estudio tuvo como objetivo principal conocer si existe una relación entre las habilidades gerenciales y la competitividad de las micro y pequeñas empresas (Mypes) de la industria textil de Gamarra en el 2021. En cuanto a los métodos utilizados para la realización de la investigación, la presentación del trabajo es no experimental con un enfoque cuantitativo, así como el estudio es transversal por la naturaleza de la información, el estudio retrospectivo y el alcance correspondiente. La muestra se formó por 364 empresas textiles de Gamarra, pero solo se obtuvieron 61 estudios debido al bajo nivel de cultura de apoyo a la investigación, pero se realizó análisis de efecto estadístico utilizando el software G-Power. Las encuestas se utilizaron como técnica y los datos se recopilan a través de cuestionarios. Una vez que se recopilan los datos, se agregó la información. La prueba de correlación estadística de Pearson arrojó un resultado de 0,569, indicando una relación positiva moderada entre las habilidades de liderazgo y la competitividad según Hernández et al. escala (2014). Finalmente, podemos concluir que existe una correlación positiva entre cada dimensión de la capacidad de liderazgo.

**Galindo. (2021).** “*Las habilidades gerenciales y la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020*”. Universidad Alas Peruanas. Lima-Perú. El objetivo fue estudiar cómo las competencias directivas afectan directamente a la gestión de la empresa, así como a los propios socios. La sección de método identificó respectivamente el tipo y nivel de trabajo (aplicado y descriptivo), diseño del proceso de investigación no experimental, como se muestra, el conjunto y estudio consta de (24) colaboradores, la técnica y sus herramientas hayan sido identificadas como directamente adecuadas para la

colaboración de la empresa; los autores hacen preguntas precisas y evitan sesgos en la recopilación de datos, que luego se procesan, analizan y presentan en forma de tablas, gráficos y explicaciones. También se discuten la justificación, la importancia y las limitaciones del estudio.

**Rojas. (2021).** *“Habilidades gerenciales de los administradores de los mejores restaurantes en Lima Metropolitana durante la pandemia COVID 19, 2020”*. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú. El propósito de este estudio fue identificar las habilidades gerenciales que los gerentes de los mejores restaurantes de Lima necesitan para hacer frente a la pandemia de coronavirus 2020. Se trató de un estudio básico, cuantitativo, descriptivo y transversal. Se utilizó como instrumento de recolección de datos, un cuestionario cerrado con escala de Likert aplicado a una muestra de restaurantes obtenida a través de un muestreo no probabilístico intencional. La herramienta se basó en el modelo de competencias gerenciales propuesto por Whetten y Cameron (2011), que consta de tres dimensiones y 10 indicadores, y que evalúa la capacidad y las calificaciones de los gerentes para liderar, tomar decisiones, discutir soluciones y resolver problemas. Se refirió al conocimiento necesario para planificar la estrategia de la organización. Los resultados obtenidos mostraron que la mayoría de estos directivos cuentan con las competencias necesarias para afrontar los retos de la pandemia del Covid 19, aunque algunos de ellos deberían tomar medidas para mejorar el desempeño de determinadas competencias, especialmente las denominadas interpersonales.

#### **Antecedentes a nivel local**

**Ramírez. (2021).** *“Caracterización del gerente y competitividad de la micro y pequeña empresa en una provincia del Perú, en tiempo de COVID 19”*. Universidad Nacional San Luis Gonzaga. Ica-Perú. El propósito estuvo comprendido en la interrelación de las capacidades administrativas y la seriedad de los emprendimientos de la MYPES en el territorio de Ica, 2021. Su método se conformó por el tipo determinado la aplicada, el nivel fue definido por el correlacional, su diseño se adecuó por el no experimental-corte transversal. La muestra consistió en 379 por MYPES con la base de 61 329 de población. El instrumento como la técnica se conformó correspondientemente con el cuestionario y su análisis documental. El resultado comprendió las capacidades especializadas de los supervisores de las MYPES, el 50,66% aplica su perspicacia para supervisar o trabajar en una organización, lo que significa que aplican la capacidad mental obtenida como expertos, en cuanto a las capacidades humanas, características 67. 01% de los encuestados notan que, en su entorno de trabajo, Con respecto a las capacidades razonables del director y de los trabajadores, el 57,26% coinciden en que los individuos de su lugar de trabajo

persiguen las opciones más idóneas en alcanzar la seriedad de la compañía, presumiendo la dispersión Chi-cuadrado ( $X^2$ ) es de 554,61, lo que supera el mérito básico para el valor básico de la 53.38, por ello, por lo que se descarta la Hipótesis ( $H_0$ ) como se reconoce en teoría de la hipótesis ( $H_1$ ), hay un enorme impacto entre las cualidades del supervisor y la competitividad de los MYPES en el territorio de Ica, 2021.

## **1.2 Bases teóricas**

### **A. Habilidades en la administración del gerente**

Según Perea, A. y Aceituno, J. (2020) caracteriza que son las capacidades, físicas o potencialmente mentales, que puede crear un individuo o conjunto de personas en circunstancias del entorno en el que crean. Los principales hombres de la razón comprendieron la verdad del clima y se ajustaron a él de manera que crearon habilidades y capacidades para hacerlas valer.

En particular, el supervisor es el jefe destacado que, estando por encima de toda la organización, ordena y es responsable de la administración de toda la organización. Es el jefe de equipo de toda la organización, ya sea enorme o pequeña. El director táctico es un individuo equipado para actuar en un clima determinado. Debe tener la habilidad adecuada para dirigir una organización o una entidad hacia la satisfacción de los fines establecidos. Este individuo está equipado para tener y fomentar una progresión de capacidades bien definidas para su lugar que sin duda le llevarán a una administración viable de su trabajo.

Utilizar el tiempo con eficacia debe ser un éxito excepcional para el jefe de una unidad especializada. Se debe hacer que las reuniones sean ligeras y productivas, que lo que se comunique en la reunión sea justificable para los incluidos y que se asignen recados explícitos y se haga un seguimiento ocasional. Esta es la mejor estrategia: mantener un registro del tiempo que se destinará a cada acción, controlando la hora de mediación de los individuos en las concentraciones, deben fijarse metas claras. El jefe debe asignar y realizar un control y debe deshacerse de las posibles interrupciones en las concentraciones.

#### Importancia en las habilidades en la administración del gerente

Las habilidades gerenciales aseguran la competitividad de una empresa, la supervivencia sin problemas y brindan a los socios capacidades y desempeño que les permiten enfrentar futuros inciertos y así crear ventajas competitivas (Aparicio & Medina, 2015).

Bonifaz (2012) considera que, en una economía competitiva, el éxito de una empresa depende de la calidad de sus gerentes, por ejemplo, gerentes con excelentes habilidades son las únicas ventajas que una empresa puede tener en el sistema anterior,

y solo los recursos disponibles son transformados en producción. Por otro lado, señalado por Rabouin et al. (2008) que los gerentes exitosos son capaces de interpretar la realidad y su información e incluso interactuar efectivamente con clientes, accionistas, socios comerciales y proveedores.

#### Dimensiones en las habilidades en la administración del gerente

**Capacidades intrapersonales:** Posibilidad de construir una visión precisa de uno mismo y utilizar esta información para coordinar y orientar nuestra propia vida. Capacidad de percibir y averiguar los propios sentimientos; así como de separar entre ellos y comprender lo que los provoca. Es además la facultad de construir una visión precisa de uno similar cómo manejar esta información en coordinar como conducir la supervivencia. Capacidad de fomentar las propias habilidades y dones sin límite.

**Capacidades interpersonales:** Se trata de un grupo de formas de conducta y propensiones importantes para asegurar una conexión legítima, trabajar en conexiones privadas y cumplir las metas en la correspondencia, por ello, enviar o recepcionar con precisión un anuncio, datos o solicitud. Asimismo, son las que nos sirven precisamente para desarrollar conexiones y vínculos constantes y convincentes con las personas.

**Capacidades grupales:** Son las que aseguran una naturaleza superior del trabajo realizado, asegurando el incesante aprendizaje y desarrollo de la persona a través de la comunicación con los otros. Dejando que las cualidades y regalos específicos de cada persona se muevan y se conviertan realmente en cualidades y dignidad de las reuniones para las que son importantes.

**Características técnicas:** Obtiene de las altas autoridades públicas que hacen énfasis en el avance mecánico competente, los asuntos financieros, los elementos del área y la calidad de la red de difusión, que son todos importantes para la condición del servicio y el suministro de mercancías. Las compañías necesitan desesperadamente mejorar y reconocer que no hay errores en el desarrollo de la mercancía para incrementar la seriedad y entender la atención a la complacencia sobre los requerimientos de los usuarios, en cuanto a lo que se deben fomentar las estrategias de eficiencia provechosas. (Montes, 2018).

#### Tipos de Habilidades en la administración del Gerente

Se establecen tres tipos de habilidades gerenciales que fortalecen las labores en cualquier organización:

**Habilidades Técnicas:** Se enfocan en los recursos y herramientas disponibles para la organización para trabajar de manera efectiva dentro de las reglas y regulaciones establecidas por la organización mientras aumentan las habilidades de cada empleado individual.

**Habilidades Humanas:** Se refiere a la integración como capital humano o capital intelectual, en la empresa; es decir, colaboradores que estén listos para realizar las tareas asignadas y así puedan alcanzar las metas planificadas y formuladas. Sumado a esto, también es necesario apostar por un evento o paleta bien organizados con anticipación, con un eje temático que se pueda reforzar y donde la opinión de todos pueda aportar lo mejor posible.

**Habilidades Creativas:** Las ideas creadas por los integrantes de la unidad estructural permiten desarrollar nuevas formas y herramientas para mejorar el desempeño de cada colaborador, así como soluciones inmediatas a problemas inesperados que puedan surgir en cualquier ámbito, ya sea gerencial, administrativo u operativo. Estas ideas deben ser apoyadas brindando las herramientas necesarias y adecuadas, desde un ambiente agradable hasta el reconocimiento.

#### Modelo de Desarrollo de las Habilidades en la administración del Gerente.

Lagos L. (2018) Señala tres modelos que puede ser de mucha ventaja para una empresa eficiente:

**La Educación:** Es un aspecto fundamental en el que los profesionales desarrollan los conocimientos teóricos y prácticos que luego realizan en sus tareas en la organización, acciones que influirán cuando demuestren su competencia al servicio de la empresa.

**La Experiencia:** Se gana en relación a su desempeño en una empresa, siempre están tratando de aumentar sus ingresos y esto lo logran cuando encuentran ingresos que cubren sus necesidades básicas. Con el tiempo se gana experiencia y su aporte al trabajo, algunas personas merecen reconocimiento por su trabajo.

**Habilidades Personales:** Se adaptan a medida que se desarrolla su educación y experiencia, mejorando sus habilidades y destrezas, podemos mostrar lo siguiente:

- Conócete a ti mismo; puede significar una autoevaluación personal, midiendo el nivel de desempeño alcanzado en el trabajo, también puede dar una idea de hasta dónde puedes llegar, cuándo necesitas asumir más responsabilidad y cuándo sabes establecer un límite, puedes hacer lo que no puedes.
- Comprender la personalidad; la iniciativa es cómo te comportas cuando aceptas un reto o cuando tienes que resolver una nueva tarea, la iniciativa también forma parte de este apartado y debe demostrar que puedes tomar la iniciativa y ser productivo.
- Inteligencia emocional, en una unidad, las emociones no deben estar alienadas, es natural, porque los empleados se forman como una familia, se respetan y las emociones responden a las características de cada uno sin una diferencia que genere visiones negativas.

- Valores y ética, son vistos como parámetros a seguir para crear un ambiente de trabajo agradable donde la confianza es un valor fundamental entre las personas y la ética donde se debe proteger la imagen del sujeto ya que es difícil de restaurar.

## **B. Competitividad de las MYPES**

Porter (2017), hace referencia a que la competitividad es la facultad de una organización o país de conseguir una productividad en el mercado comparable a la de sus contrincantes. En este sentido, la seriedad se basa en la conexión entre el valor y la cantidad del artículo ofertado y las fuentes de datos esperadas para conseguirlo (eficiencia), y la eficiencia de los diferentes oferentes en la búsqueda. La idea de seriedad puede aplicarse tanto a una organización que a un país.

Rubio (2017), caracteriza que, al evaluar la seriedad de una nación, sus organizaciones y estrategias son activos accesibles a una administración para enfrentar el clima y sus dificultades, para lo cual se considera el entorno mundial, bajo la razón de expandir su eficiencia, o al menos, distinguir regiones vitales y percibir sus restricciones, teniendo en cuenta que esto funcionará en los entornos cotidianos de sus ocupantes y su prosperidad, que es su objetivo.

### Objetivo de la Competitividad

El objetivo principal de las actividades de diligencia debida es crear beneficios similares para mantener y fortalecer la posición de la organización en el entorno financiero en el que opera, y enfatizar estos beneficios cuando se formula e implementa la estrategia. El poder es un componente importante de la orientación del liderazgo independiente en lo que respecta a las capacidades internas y la relevancia organizacional. Ser capaz de ver ventajas similares que una organización tiene desde el principio, como a través del análisis DAFO, puede conducir a una mejor ejecución en regiones donde la organización está más establecida que sus competidores, y precisamente en el mercado de fortalezas organizacionales a corto o largo plazo. Los desafíos para las organizaciones requieren cambiar técnicas, reclasificar procedimientos y avanzar con la preparación como un plan vital adecuado. (León, 2018).

### Elementos de la competitividad

Crear, cultivar y manejar la seriedad sobre la asociación en la técnica significativa y así alcanzar el cumplimiento de las metas y los objetivos sobre la organización. De esta manera, es crítico fomentar, crear y mantener, tanto en la asociación en general, como en cada uno de los representantes:

- Adaptabilidad y transformación al cambio.
- Reflexión e investigación.
- Mejora valiosa apertura al exterior.

- Cambio y avance.
- Evaluación y auditoría ocasional de técnicas, procesos, marcos.
- Límite de los conocimientos.
- Valores comunes.
- Control, valoración y crítica a todos los niveles.
- Intercambio de datos.
- Visión mundial.
- Correspondencia abierta y líquida.
- Colaboración.
- Iniciativa convincente.

Estos componentes descansan sobre la recepción en una estrategia como unas medidas de acuerdo con ellos, donde se permite su fundamentación sobre la cultura jerárquica como el apoyo; en consonancia la persona adaptable como versátil los describe. No se debe olvidar que al manejar como aumentar la intensidad, la asociación debería difundir sus competencias como los procedimientos descritos por medio de disposiciones, técnicas, directrices, procedimientos, marcos de recompensa, los elementos y la cooperación de sus integrantes. (Bencomo, 2017)

Las MYPES fueron dispuestas fundamentalmente a favor de sus familias, en el ámbito de la cafetería se tiende a ver que no existe un método viable para distribuir sus particulares cursos de acción y planes funcionales.

Al evaluar la seriedad de una organización, es útil estimar la intensidad interna en cómo es la facultad en una empresa y así alcanzar la ejecución más extrema de los activos accesibles, (por supuesto, la facultad, las reservas, los materiales, los pensamientos, los procesos de cambio, y así sucesivamente); en cambio, los externos están al acecho o donde debe estar Los logros de la asociación se representan con respecto a la división.

#### Dimensiones de la competitividad de las Mypes

**La productividad:** alude a la facultad de la organización en entregar más artículos en sus mismos activos; es decir, establecer una medida adecuada de capital y trabajo.

**Recursos:** las estrategias de preparación son enfoques explícitos para aplicar las normas sistémicas indicadas por la circunstancia. La planificación de los procedimientos de preparación implica la explicación de las circunstancias en las que se establecerá el ciclo de preparación, el método de correspondencia y cooperación, los trabajos del director y los trabajos de los miembros.

**Estrategias competitivas:** a partir de ahora, las cualidades y habilidades de preparación que buscan las organizaciones son cambios enormes y significativos, con la excepción de las dificultades de los visionarios empresariales. Las estrategias y los métodos de preparación aluden a las diferentes maneras en que se coordina, se lleva a cabo y se ejecuta el sistema de aprendizaje para alcanzar las metas previstas.

#### Información complementaria de competitividad

Valbuena (2013) planteó que la competitividad depende del éxito de la estrategia implementada, lo que requiere estudiar el entorno, evaluar la situación y los signos que se presentan, y buscar a partir de él la maximización de recursos. También mencionó que hay muchas formas de obtener una ventaja competitiva, la más simple de las cuales es crear una sensación de valor para los clientes: un buen producto a un precio bajo, un producto de calidad por el que vale la pena pagar o la mejor oferta. El valor es una combinación atractiva de precio, características, calidad, servicio y ventas; constituye la base de la diferenciación.

Al respecto, Torres et al. (2016) mencionan que existen dos tipos de competitividad: la competitividad artificial y la competitividad estructural. La competitividad artificial está asociada con la baja demanda interna y el aumento de la capacidad ociosa, el uso de recursos naturales abundantes y el uso de mano de obra barata, la existencia de subsidios y la implementación de políticas favorables a las exportaciones; condiciones que no son sostenibles a largo plazo.

La competitividad estructural se basa en la capacidad de la economía para aumentar la eficiencia y la productividad, lograr la diferenciación de productos, incorporar innovaciones tecnológicas y mejorar la organización empresarial y los encadenamientos productivos; este tipo de competitividad persiste en el tiempo porque se basa en la productividad. La base de la competitividad real es su mejora.

Por otro lado, Flores y Bringas (2018) afirman que la competitividad es la base del éxito de la empresa; También afirman que es la capacidad de satisfacer una necesidad que los consumidores han identificado en el mercado con mayor eficacia que los competidores.

Además de eso, Ibarra y González (2017) afirman que el entorno de una empresa combina una gran cantidad de factores que afectan directa o indirectamente la competitividad de la empresa, como el nivel de educación, infraestructura, mercado sofisticado, productos, cultura empresarial, eficiencia institucional y ambiente. También divide los determinantes de la competitividad en dos categorías: los relacionados con el precio y el costo, y los relacionados con la calidad del producto y las mejoras tecnológicas del proceso.

Finalmente, Fernández (2018), basándose en el artículo de Fonseca (2015), se centra en lograr la competitividad a través de la especialización y las economías de escala y señala que la competitividad depende de los mismos factores que la empresa. Además, la competitividad se caracteriza por ser comparativa, dependiente del tiempo y del mercado.

#### Estrategias competitivas y competitividad

González y Vázquez (2000) mencionan que la estrategia competitiva es una guía de acciones para asegurar la supervivencia, crecimiento y rentabilidad de la empresa mediante el uso juicioso de los recursos de la empresa. Esto significa realizar un análisis interno y externo para garantizar que la estrategia coincida con la realidad de la empresa. Al respecto, los autores afirman que, si bien los objetivos de las actividades implementadas en relación con la estrategia definida para la empresa van encaminados a la obtención de ventajas competitivas, esto conduce a un aumento de la competitividad.

De manera similar, Corella y Ricardo (2007) definen la estrategia competitiva como las acciones defensivas que realiza una empresa para diferenciarse en una industria que también se considera competitiva.

Asimismo, Quero (2008) plantea que la competitividad es un proceso que se enfoca en crear y fortalecer la capacidad productiva y organizacional de las empresas para responder con éxito a los cambios del entorno transformando las ventajas comparativas a través de diversas estrategias encaminadas a mejorar los indicadores de ventaja competitiva relacionada con costos, precio, cantidad, calidad, posicionamiento en el mercado, innovación, flexibilidad y adaptabilidad al cambio. Asimismo, el autor menciona que la estrategia competitiva es un conjunto de acciones que realiza la empresa para mantener la competitividad. En este sentido, Kaul y González (2020) afirman que para que las empresas sean competitivas deben tener en cuenta los factores internos y externos a los que se enfrentan, ya que las estrategias competitivas diseñadas para crear una competencia sostenible y una ventaja comparativa acaban afectando directamente a su competitividad.

Asimismo, Aguilera y Golovina (2021) afirman que cada empresa define metas alcanzables, cuyo logro requiere un trabajo coordinado entre los diferentes recursos disponibles, lo que repercute en una mejor productividad, competitividad y sostenibilidad. Esto se hace analizando el entorno empresarial para identificar los factores que influyen en la creación de oportunidades o crean amenazas y llevan a la empresa a desarrollar una estrategia competitiva que maximice las ventajas de los recursos a su disposición.

### **1.3 Marco conceptual**

### **A. Conocimiento especializado**

La información particular, es la disposición de los datos guardados a través de la vivencia, la enseñanza o por medio sobre la reflexión; en la interpretación muy extensa de la terminación, es la propiedad sobre numerosas informaciones interrelacionadas, que cuando se toman solas, tienen un valor subjetivo menor. Es una capacidad que tiene el individuo, que le hace no ser igual a los demás, comprendiendo una realidad que se ha apoyado en el rápido perfeccionamiento de nuevas ideas e innovaciones y en el arranque de nuevos campos de actividad y estudio.

### **B. Habilidades humanas**

Son facultades o interactivas humanas que se perciben sobre sus facultades en los administradores que necesitan con el fin de hacer sus funciones, convencer, orientar, así como persuadir a otros sin calificación de edad, orientación, clase o condición, para la realización de los objetivos empresariales. Es igualmente la capacidad, la disposición, la auto información y la auto guía, son intrínsecas a la persona.

### **C. Motivación**

La fuente de inspiración son aquellos elementos interiores y exteriores que mueven al individuo a actuar con un objetivo determinado. Ha sido constante su indagación en componentes que acepten centrar sobre las resistencias de los individuos a rumbos explícitos y detectar componentes que acepten desviar su trabajo, la resistencia como la actuación en los miembros sobre la consecución en las metas buscadas por entidades como los mismos representantes.

### **D. Satisfacción**

Su plenitud se refiere a una condición del cerebro que se crea por un aumento más o menos notable de la entrada de la mente, donde los diversos locales devuelven su potencial entusiasta, dando la idea de la terminación y la inapetencia escandalosa; cuando la plenitud va con la seguridad nivelada de haber hecho lo que estaba dentro de la medida de nuestro poder con un nivel específico de progreso, se añade para apoyar un estado agradable dentro de la cosa es el rendimiento psicológico.

### **E. Creatividad**

La inventiva se percibe como un curso de revelación o creación de una cosa novedosa, nueva, importante, única, valiosa y crítica, partiendo de datos definitivamente conocidos; envuelve la posibilidad de abordar un tema definitivamente conocido y encontrarlo donde los demás individuos no lo ven. Se produce en situaciones diferentes y heterogéneas, y beneficia a la persona que lo produce, pero también a la humanidad.

## **1.4 Real Situación problemática**

La mayor emergencia que el planeta afronta a pesar de la epidemia provocada por medio de la afección del COVID, en las organizaciones abordaron un trabajo relevante en el desarrollo, con el fin de abordar lo que se encuentra sucediendo a través de la totalidad de los marcos académicos, el bienestar, la economía, y así sucesivamente, por lo que es básico de que los directores de diversas organizaciones, a modo la MYPES, fomenten su condición, la compañía, fundamentalmente se argumenta a las convenciones de defensa de todo el personal como la relación muy adecuada, ya que la mayoría de las organizaciones como por su actividad infringen diferentes peligros funcionales y clave.

Asimismo, Vargas (2018) da sentido a que en el planeta constantemente habrá emergencias, las cuales se exhiben en el crearán nuevas normas, "el cambio de una concepción del mundo en emergencia a otra de la cual puede surgir otra norma de ciencia característica, queda muy lejos de ser un camino de recaudación, que se alcanza a través de una formalización o una amplificación de la antigua concepción del mundo" que debe hacer frente a las nuevas dificultades, por cuenta de las organizaciones, los encargados de la dirección son los responsables, que deben pensar en la parte superior y reflotar la pieza financiera de las organizaciones, en particular totalmente apoyada por la autoridad pública, para reflotar las pequeñas y medianas organizaciones ya que son una pieza significativa del giro monetario.

Según la evaluación dirigida por la ENAHO (2019), se desprende que el 95% de las organizaciones en el Perú son MYPES, siendo un número esperado de 6 millones de organizaciones, representando un 20% del Producto Interno Bruto, con un elevado grado de dependencia del 84% dentro de las MYPES, donde serán las más golpeadas por la emergencia, ya que no cuentan con protección, privilegios laborales, ni ayuda adecuada como el retiro de la CTS. No obstante, la circunstancia, el INEI (2020) descubre que el 81.4% de las organizaciones experimentan problemas monetarios a causa de la pandemia.

La pandemia ha perturbado todos los entramados, gran parte de las MYPES han sido forzados en cerrar, ocasionando mayor desocupación, dicho de otro modo, están combatiendo con los aislamientos estratégicos dirigidos por la autoridad pública, donde los jefes y jefas junto con los representantes llegan a extremos de crisis, unas pocas organizaciones, en vista de sus capacidades, cumplen con las funciones empresariales ya sea mixto o a distancia.

La provincia de Ica, también fue afectada por esta crisis, asumieron una división en las compañías, compuestas en su gran parte por MYPES. Según Callupe y Carrasco (2019), en Ica cuenta con 61522 compañías legales, pero 1732 a pequeñas empresas y 59597 son microempresas, evidenciando que el 10,9% del departamento,

registrando un incremento respecto de 8,7%, manifestando que solo 11 personas de cada 100 individuos están en la PEA ocupada de una compañía formal. Los jefes de todas las MYPES tuvieron que transformarse de un modelo convencional, y entrar en el mundo informatizado, enfrentando una progresión de peligros, tales como la protección y el desarrollo de la red, lo que hace fundamental que el supervisor de los 100 años XXI imagine los nuevos estándares, para lograr el mejor destino de las organizaciones.

Así, los cambios en los comercios fueron más competitivos, llevando a los directores a comprometerse como recursos humanos, según los logros sobre la ciencia como la innovación se confrontan en las diversas emergencias, entrando en la digitalización como otras variaciones importantes, sujetándose sus capacidades a pruebas, donde muchos han demostrado no tener la capacidad o decidirse por lo más sencillo, como cerrar la organización, haciendo un grave daño a la economía y a las familias, por el tema de la etapa de pandemia de desempleo, produciendo lo que está sucediendo en los grupos del territorio de Ica, sin embargo en cualquier emergencia empresarial, trabajadores, proveedores, etc. La motivación de la evaluación fue decidir las capacidades para enfrentar las dificultades que trae el Coronavirus, siendo dominantes los supervisores y altos directivos para tomar las mejores decisiones junto con la autoridad pública, ya que los resultados impactan a todos los peruanos.

### **Formulación del problema**

#### **Problema general**

**PG:** ¿De qué manera las habilidades en la administración del gerente se relacionan con la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica, 2022?

#### **Problemas específicos**

**PE1:** ¿De qué manera las habilidades en la administración del gerente se relacionan con la productividad en la provincia de Ica, 2022?

**PE2:** ¿De qué manera las habilidades en la administración del gerente se relacionan con los recursos en la provincia de Ica, 2022?

**PE3:** ¿De qué manera las habilidades en la administración del gerente se relacionan con las estrategias competitivas en la provincia de Ica, 2022?

### **Delimitación del problema**

#### **A. Delimitación espacial o geográfica**

El estudio se ejecutó en la provincia de Ica.

#### **B. Delimitación temporal**

El estudio se ejecutó en el año 2022.

#### **C. Delimitación social**

La investigación estudió a los gerentes de las MYPES en la provincia de Ica, 2022.

#### **D. Delimitación conceptual**

El estudio consistió en los enfoques del presente tema para plantear la determinación de las habilidades en la administración y como se comprenderá los elementos en estudio como la productividad, los recursos y las estrategias competitivas, etc.

### **1.5 Justificación e importancia de la investigación**

#### **Justificación**

Se justifica en la indagación que su intermediación a nivel instrumental nos permitió saber lo que significa un asunto para los factores de evaluación, seriedad y habilidades administrativas. Estos mecanismos se utilizan para ayudar a recoger información acerca de las MYPES con el fin de investigar y comprender los aspectos de los resultados. Asimismo, se pudo retratar la problemática que existe en el territorio de Ica y posteriormente reconocer los ángulos a trabajar en cuanto a seriedad y capacidades administrativas en las MYPES, con el fin de trabajar en sus sistemas productivos, fomentar el desarrollo monetario, mejorar la situación de las MYPES y otorgar capacidades a los administradores en esta zona. Asimismo, se pretende cumplir con el desempeño en las metas trazadas para que me permita adquirir el título.

#### **Importancia**

La importancia se fundamenta en que se trató de facilitar a los directores de las organizaciones de producción, sobre los grados de habilidades administrativas que contribuyen a la viabilidad del dinamismo y a la obtención en las metas empresariales. De esta manera, se posicionó la relevancia en la labor sobre la gerencia del negocio en los directivos de las MYPES, ya que pocos retratan la pertinencia de las habilidades administrativas para lograr la competitividad.

En Perú, el mejoramiento monetario a mediano y largo plazo debe ser delineado en una estrategia moderna cuya norma básica es el mejoramiento de las MYPES, una conexión central y dinámica en el ámbito moderno y el movimiento financiero en general. En este sentido, las capacidades administrativas son un punto mínimamente visto en el Perú, sin embargo, es de creciente interés para las organizaciones que obtienen beneficios gracias a la labor de administración de los jefes, que aumentan la competitividad empresarial.

### **1.6 Objetivos de investigación**

#### **Objetivo General**

**OG:** Determinar cómo las habilidades en la administración del gerente se relacionan con la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica, 2022.

#### **Objetivos Específicos**

**OE1:** Analizar las habilidades en la administración del gerente y su relación en la productividad de la provincia de Ica, 2022.

**OE2:** Determinar las habilidades en la administración del gerente y su relación en los recursos de la provincia de Ica, 2022.

**OE3:** Evaluar las habilidades en la administración del gerente y su relación en las estrategias competitivas de la provincia de Ica, 2022.

## 1.7 Hipótesis de investigación

### Hipótesis general

**HG:** Las habilidades en la administración del gerente se relaciona con la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica, 2022.

### Hipótesis específicas

**HE1:** Las habilidades en la administración del gerente se relaciona adecuadamente con la productividad en la provincia de Ica, 2022.

**HE2:** Las habilidades en la administración del gerente se relaciona adecuadamente con los recursos en la provincia de Ica, 2022.

**HE3:** Las habilidades en la administración del gerente se relaciona adecuadamente con las estrategias competitivas en la provincia de Ica, 2022.

## 1.8 Variables de investigación

### *Variable independiente*

- Habilidades en la administración del gerente.

### *Variable dependiente*

- Competitividad de las MYPES.

## Operacionalización de variables

**Tabla 1.** Operacionalización de variables

<b>Variables</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Indicadores</b>
Habilidades en la administración del gerente	Las habilidades en la administración del gerente serán medida mediante las capacidades interpersonales, características técnicas, capacidades grupales y	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidades interpersonales.</li> <li>• Características técnicas.</li> <li>• Capacidades grupales.</li> <li>• Capacidades intrapersonales.</li> </ul>

	capacidades intrapersonales.	
Competitividad de las MYPES	La competitividad de las MYPES será medida mediante la productividad, recursos y estrategias competitivas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad.</li> <li>• Recursos.</li> <li>• Estrategias</li> <li>• competitivas.</li> </ul>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

## II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

### Tipo, nivel y diseño de investigación

#### Tipo de investigación

El tipo de estudio será la básica, según Fernández, M. (2018) determina en cómo se pretende dar soluciones a las dificultades que se llegan a conocer a las variables en cuestión con el fin de prevenir y comprender.

#### Nivel de investigación

El nivel del estudio será correlacional-descriptivo y transversal, preciso Domínguez, K. (2022), define que lo descriptivo es conocer las cualidades de los acontecimientos, individuo y los fenómenos con el objetivo implantar su estructurar o ya sea su conducta. Según García et al. (2021) explica que el estudio correlacional define que es conocer la conexión de la variable independiente representada por las habilidades en la administración del gerente y la variable dependiente se conforma por la competitividad de las MYPES. Además, según Frias, S. (2022) explica que el corte transversal se refiere a la reunión de la información en un tiempo definido con el fin de estudiar y conocer la incidencia del tema analizar.

#### Diseño de investigación

El diseño se comprendió por el no experimental, para Perea, A. y Aceituno, J. (2020) consiste en medir las variables sin que sean manipuladas dentro de su contexto real como en su momento definido.

#### Población y muestra

##### Población

La población será definida por 61 329 gerentes de las MYPES en la provincia de Ica.

##### Muestra

Para poder conocer la muestra se usó la formula siguiente.

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

n = Tamaño de la muestra

Z<sup>2</sup> = Nivel de confianza es 1.96

p = Población a estimar es 50%

q = Población a medir es 50%

E = Margen de error: 5%

N = Tamaño de la población

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5) * 61\,329}{(0.05)^2 * (61\,329 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = \frac{58,900.3716}{154.2804} = 379$$

El cálculo será manejado por una muestra probabilística de 379 gerentes de las MYPES en la provincia de Ica.

### **Técnicas e instrumentos de investigación**

#### **Técnicas de recolección de datos**

La técnica en estudio será la encuesta, según Chiatchoua, C. (2021) consiste en que es una herramienta para lograr adquirir y reunir la información de los participantes con interrogantes propuestas en la investigación para que luego permita valorar el tema en cuestión.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento será el cuestionario puesto que se conseguirá todos los datos con una relación de preguntas planteadas para los participantes.

El estudio estará compuesto por dos cuestionarios para cada variable, en la cual la variable independiente se aplica 20 preguntas con cuatro indicadores como las capacidades intrapersonales compuesto por 8 preguntas, el siguiente indicador capacidades interpersonales potenciales se empleó 5 preguntas, después el siguiente indicador de capacidades grupales se determinó 5 preguntas y finalmente el indicador de características técnicas se compuso por 2 preguntas. Las opciones establecidas serían 1: Siempre, 2: Frecuentemente, 3: Algunas veces, 4: Ocasionalmente y 5: Nunca. Por lo cual la escala que se determinó fue la de Likert para medir los ítems establecidos.

Pero en la variable dependiente se sustenta por un total de 20 preguntas con tres indicadores como la productividad compuesta por 9 preguntas, luego el siguiente indicador como los recursos estará comprendido por 3 preguntas y finalmente el indicador de las estrategias competitivas se adecuó por 8 preguntas. Las opciones establecidas serían 1: Frecuentemente, 2: A veces y 3: Nunca. Por lo cual la escala que se determinó fue la de Likert para medir los ítems establecidos.

#### **Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados**

Por medio de la técnica se desarrolló una serie de información en el programa de Microsoft Excel y Word para luego vaciar detalladamente los datos

con el apoyo del manejo en el programa estadístico SPSS 25 codificando las tablas como los porcentajes con el fin de obtener resultados para proceder la interpretación de las hipótesis mediante de estadística inferencial con el objetivo de ser analizado.

### III. RESULTADOS

#### Comprobación de hipótesis general invertir H1 y después H0

**H0:** Las habilidades en la administración del gerente no se relaciona XX con la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica, 2022.

**H1:** Las habilidades en la administración del gerente se relaciona XX con la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica, 2022.

**Tabla 2.** Comprobación hipótesis general

		Habilidades en la administración del gerente	Competitividad de las MYPES
Habilidades en la administración del gerente	Correlación de Pearson	1	,877**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	379	379
Competitividad de las MYPES	Correlación de Pearson	,877**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	379	379

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** Se obtuvo un valor de correlación de Pearson del 0.877, equivalente a una correlación alta entre las variables. Por su parte, el nivel de significancia fue de 0.000, siendo menor a 0.05, se da por aceptada la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### Comprobación de hipótesis específicas

**Primera hipótesis específica:** invertir

**H0:** Las habilidades en la administración del gerente no se relaciona adecuadamente con la productividad en la provincia de Ica, 2022.

**H1:** Las habilidades en la administración del gerente se relaciona adecuadamente con la productividad en la provincia de Ica, 2022.

**Tabla 3.** Comprobación hipótesis específica 1

		Habilidades en la administración del gerente	Productividad
Habilidades en la administración del gerente	Correlación de Pearson	1	,896**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	379	379
Productividad	Correlación de Pearson	,896**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	379	379

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** Se obtuvo un valor de correlación de Pearson del 0.896, equivalente a una correlación alta entre las variables. Por su parte, el nivel de significancia fue de 0.000, siendo menor a 0.05, se da por aceptada la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**Segunda hipótesis específica:** invertir

**H0:** Las habilidades en la administración del gerente no se relaciona adecuadamente con los recursos en la provincia de Ica, 2022.

**H1:** Las habilidades en la administración del gerente se relaciona adecuadamente con los recursos en la provincia de Ica, 2022.

**Tabla 4.** Comprobación hipótesis específica 2

		Habilidades en la administración del gerente	Recursos
Habilidades en la administración del gerente	Correlación de Pearson	1	,945**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	379	379
Recursos	Correlación de Pearson	,945**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	379	379

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** Se obtuvo un valor de correlación de Pearson del 0.945, equivalente a una correlación alta entre las variables. Por su parte, el nivel de significancia fue de 0.000, siendo menor a 0.05, se da por aceptada la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

**Tercera hipótesis específica:**

invertir

**H0:** Las habilidades en la administración del gerente no se relaciona adecuadamente con las estrategias competitivas en la provincia de Ica, 2022.

**H1:** Las habilidades en la administración del gerente se relaciona adecuadamente con las estrategias competitivas en la provincia de Ica, 2022.

**Tabla 5.** Comprobación hipótesis específica 3

		Habilidades en la administración del gerente	Estrategias competitivas
Habilidades en la administración del gerente	Correlación de Pearson	1	,895**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	379	379
Estrategias competitivas	Correlación de Pearson	,895**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	379	379

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

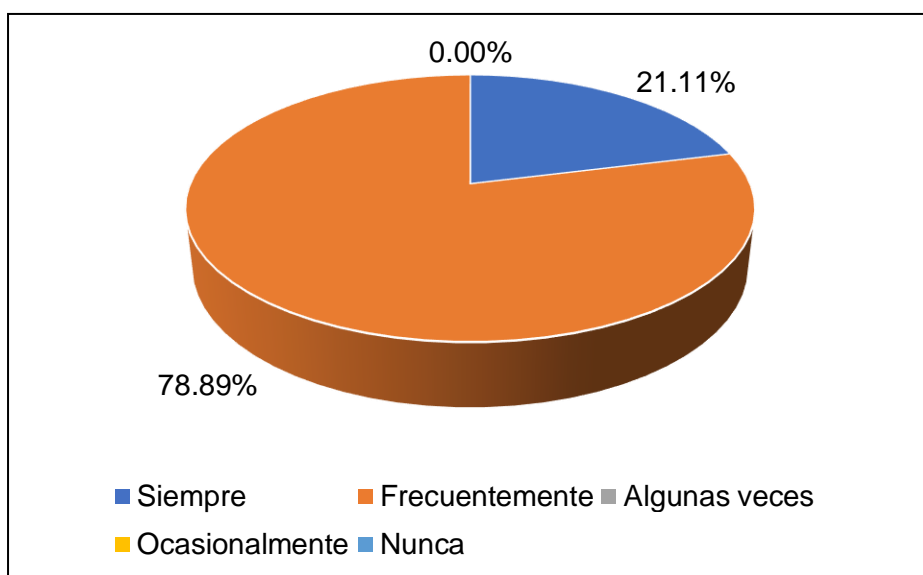
**Interpretación:** Se obtuvo un valor de correlación de Pearson del 0.895, equivalente a una correlación alta entre las variables. Por su parte, el nivel de significancia fue de 0.000, siendo menor a 0.05, se da por aceptada la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

## Presentación e interpretación de resultados

**Tabla 6.** ¿Usted distingue sus propias sensaciones, sentimientos y temperamentos?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	80	21.11%
Frecuentemente	299	78.89%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 1.** ¿Usted distingue sus propias sensaciones, sentimientos y temperamentos?

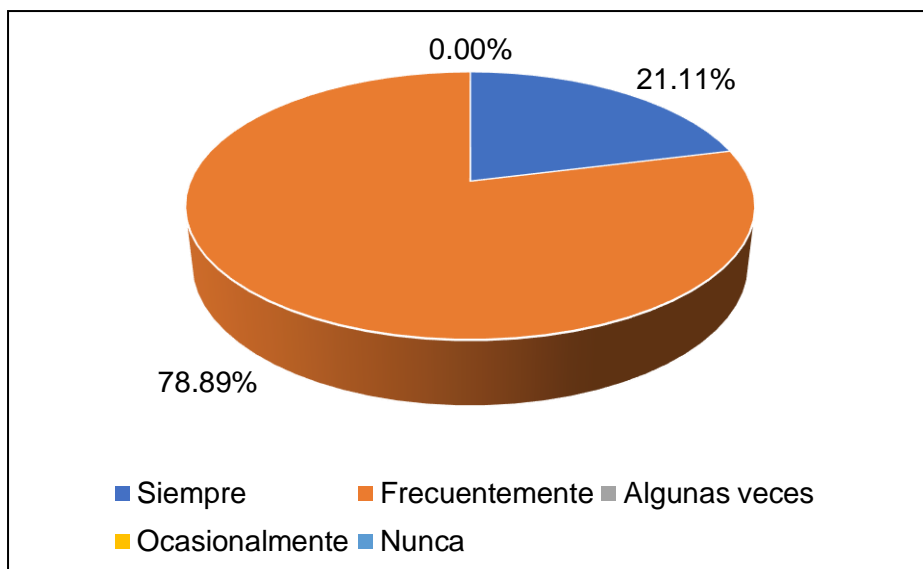
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente distingue sus propias sensaciones, sentimientos y temperamentos. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

**Tabla 7.** ¿Usted reconoce, sus propios impedimentos y resultados posibles?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	80	21.11%
Frecuentemente	299	78.89%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 2.** ¿Usted reconoce, sus propios impedimentos y resultados posibles?

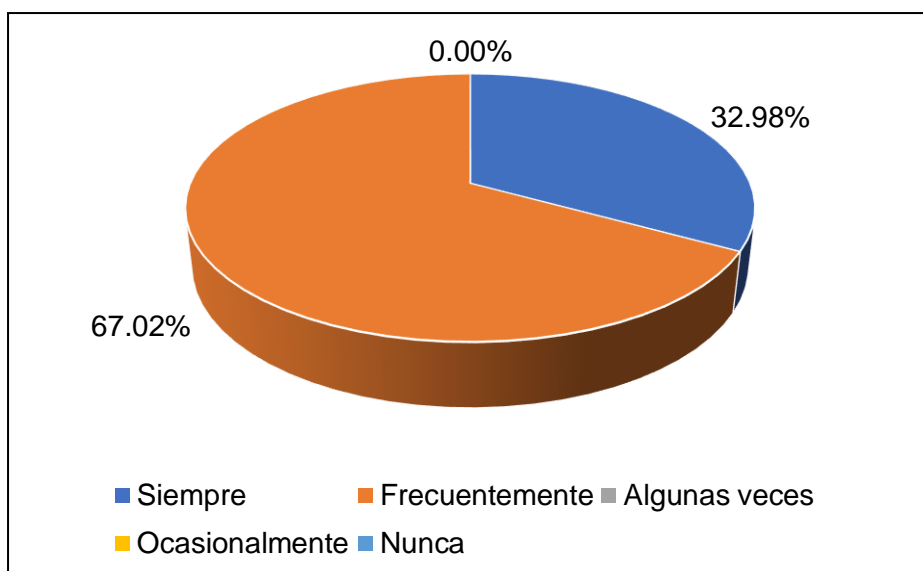
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente reconoce sus propios impedimentos y resultados posibles. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

**Tabla 8.** ¿Usted intenta fomentar sus habilidades y capacidades?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	125	32.98%
Frecuentemente	254	67.02%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 3.** ¿Usted intenta fomentar sus habilidades y capacidades?

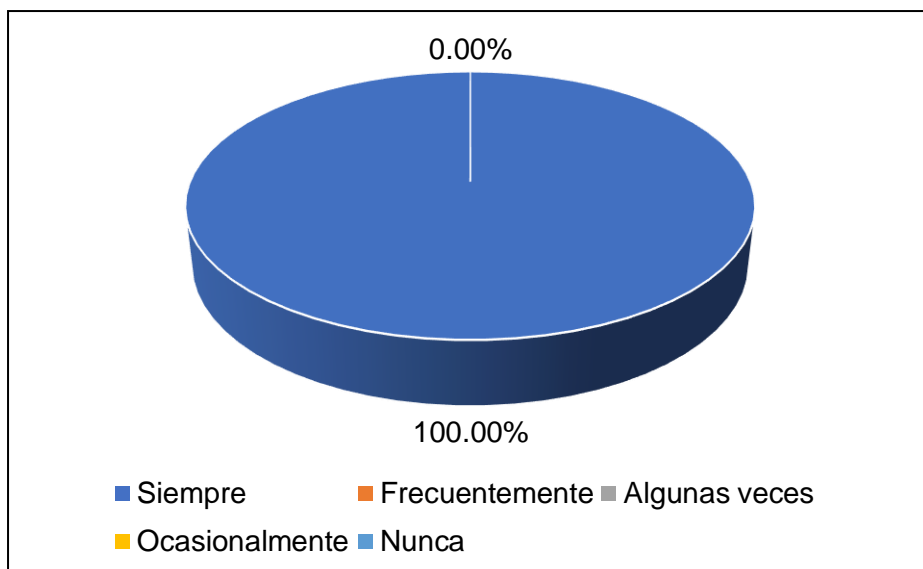
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 67.02% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente intentan fomentar sus habilidades y capacidades. Por otro lado, un 32.98% opinan que siempre.

**Tabla 9.** ¿Usted considera que es capaz de trabajar por sí mismo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	379	100.00%
Frecuentemente	0	0.00%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 4.** ¿Usted considera que es capaz de trabajar por sí mismo?

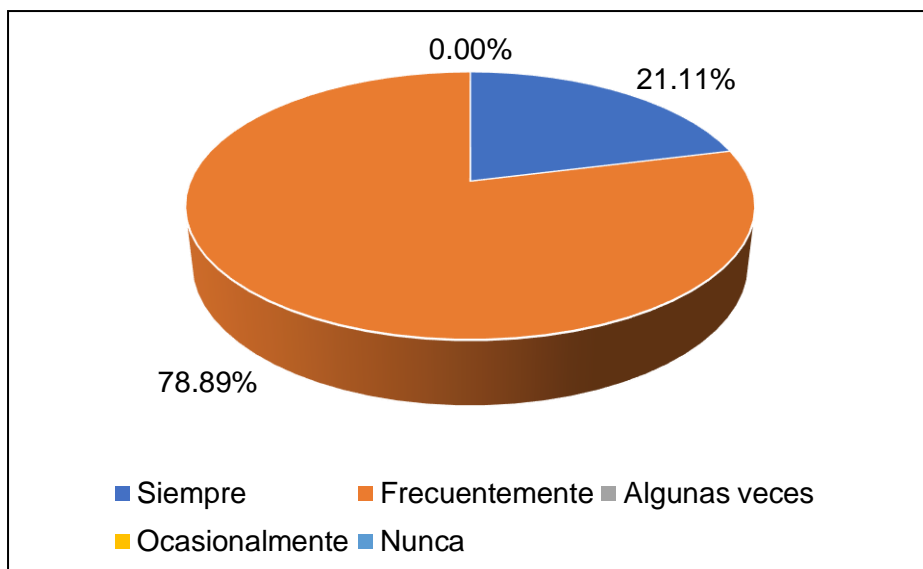
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 100% de los trabajadores administrativos opinan que siempre consideran que son capaces de trabajar por sí mismos.

**Tabla 10.** ¿Usted reconoce y percibe las posibilidades de desarrollo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	80	21.11%
Frecuentemente	299	78.89%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 5.** ¿Usted reconoce y percibe las posibilidades de desarrollo?

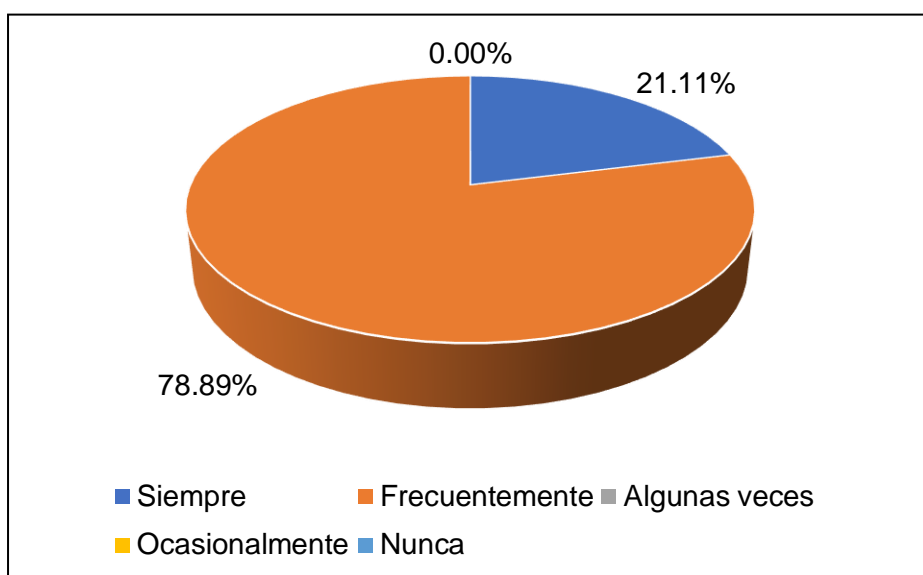
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente reconocen y perciben las posibilidades de desarrollo. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

**Tabla 11.** ¿Usted se esfuerza por seguir su camino de forma inesperada, enfrentándose a nuevas dificultades?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	80	21.11%
Frecuentemente	299	78.89%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 6.** ¿Usted se esfuerza por seguir su camino de forma inesperada, enfrentándose a nuevas dificultades?

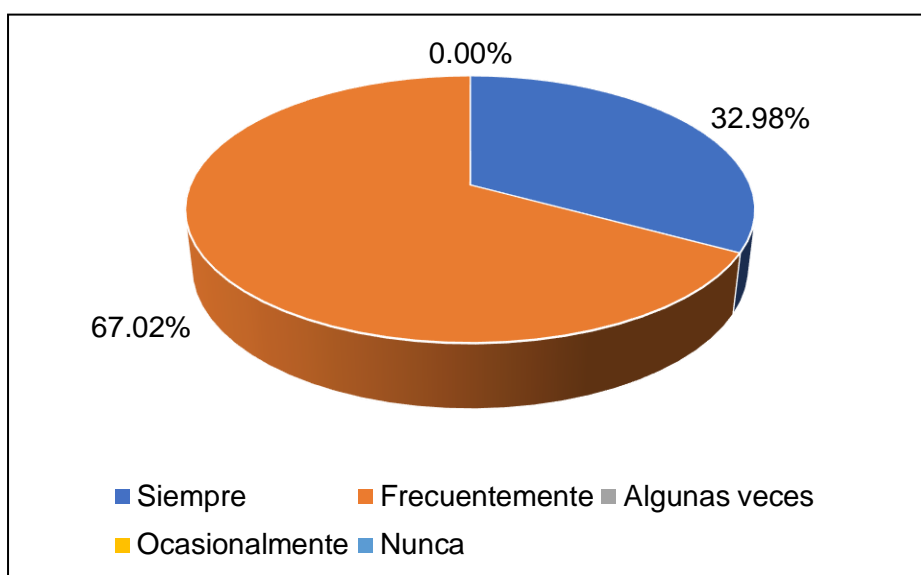
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente se esfuerzan para seguir su camino de forma inesperada, enfrentándose a nuevas dificultades. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

**Tabla 12.** ¿Usted tiene idea de cómo controlarse en circunstancias de estrés e insatisfacción por la responsabilidad?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	125	32.98%
Frecuentemente	254	67.02%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 7.** ¿Usted tiene idea de cómo controlarse en circunstancias de estrés e insatisfacción por la responsabilidad?

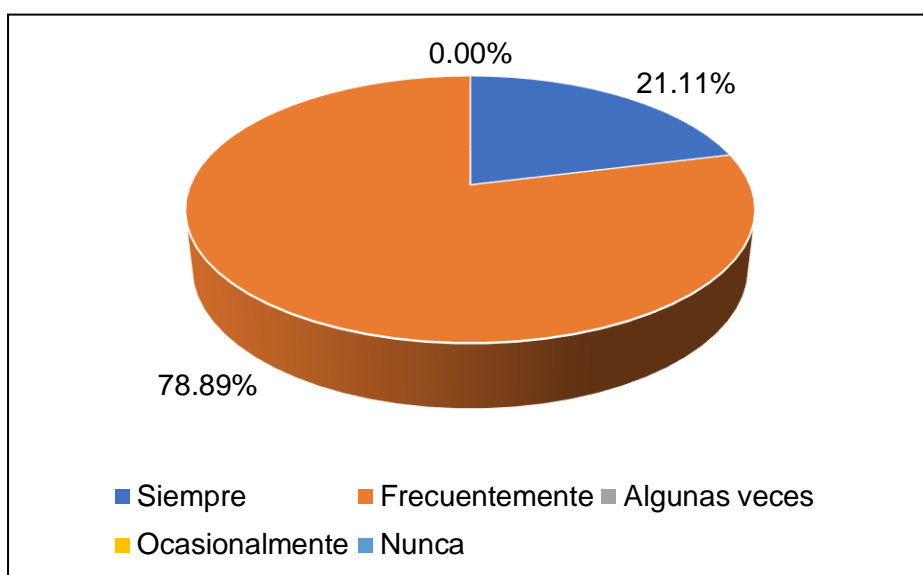
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 67.02% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente tienen idea de cómo controlarse en circunstancias de estrés e insatisfacción por la responsabilidad. Por otro lado, un 32.98% opinan que siempre.

**Tabla 13.** ¿Usted distingue las razones de un asunto, procura arreglos electivos y los ejecuta?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	80	21.11%
Frecuentemente	299	78.89%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 8.** ¿Usted distingue las razones de un asunto, procura arreglos electivos y los ejecuta?

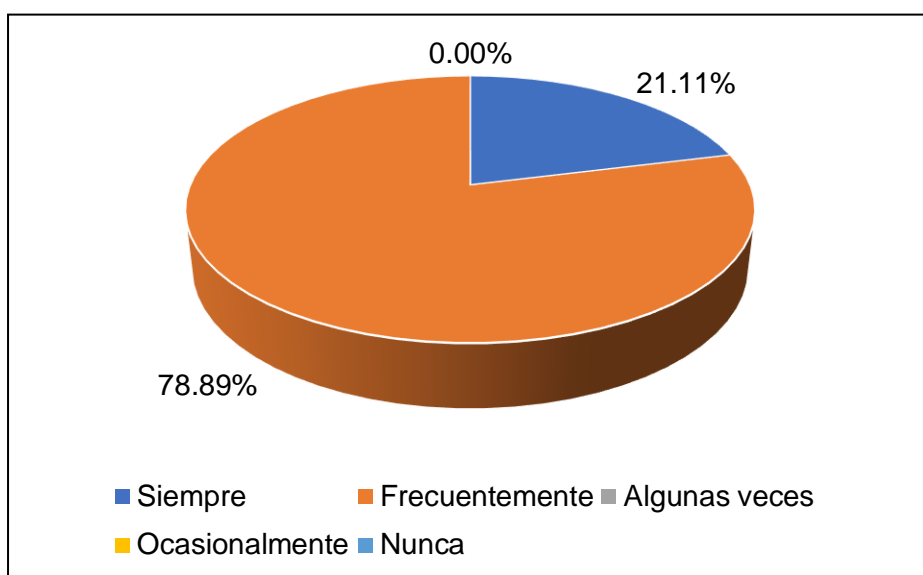
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente distinguen las razones de un asunto, procurando arreglos electivos y posteriormente ejecutarlos. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

**Tabla 14.** ¿Usted procede a la comunicación y potencia el manejo de desinformación?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	80	21.11%
Frecuentemente	299	78.89%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 9.** ¿Usted procede a la comunicación y potencia el manejo de desinformación?

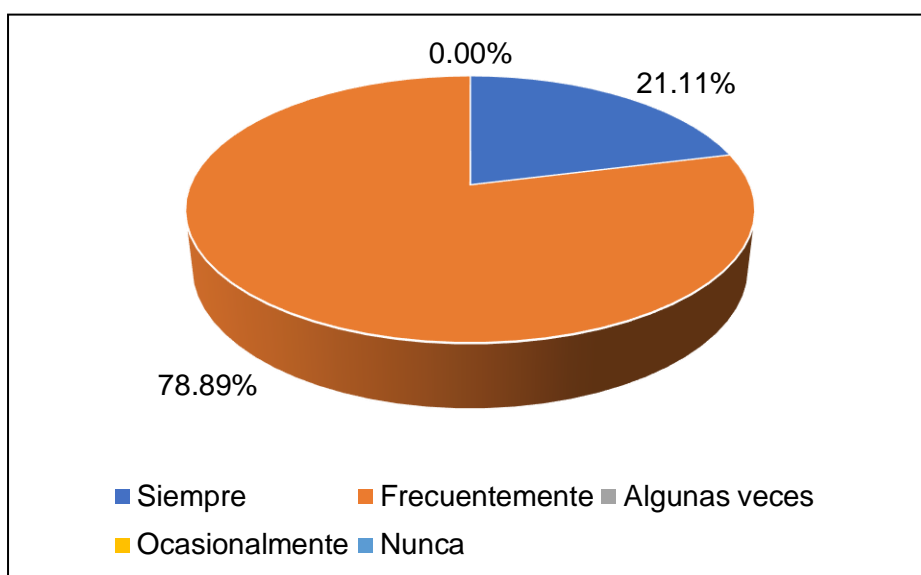
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente proceden a la comunicación y potencian el manejo de desinformación. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

**Tabla 15.** ¿Usted tiene una gran comunicación entre todas las regiones directivas y jurisdiccionales?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	80	21.11%
Frecuentemente	299	78.89%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 10.** ¿Usted tiene una gran comunicación entre todas las regiones directivas y jurisdiccionales?

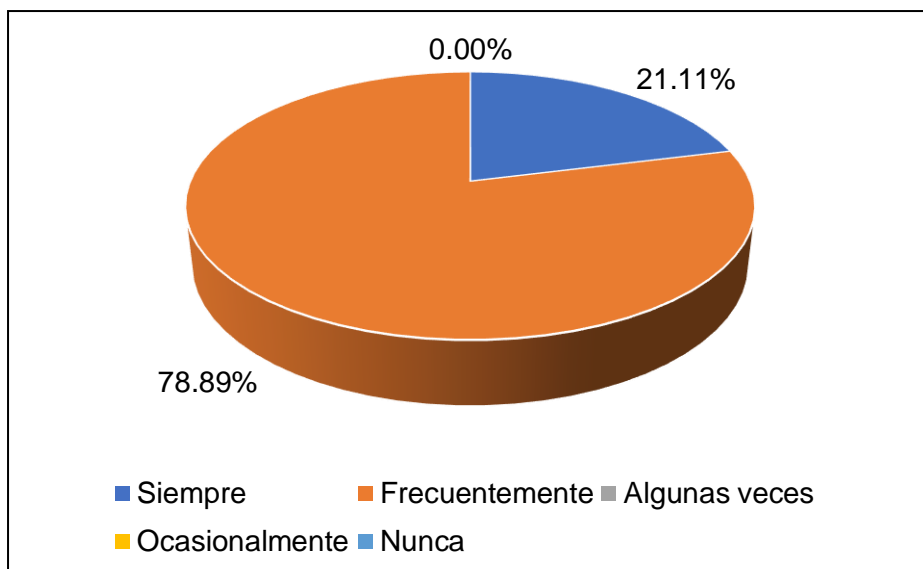
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente tienen una gran comunicación entre todas las regiones directivas y jurisdiccionales. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

**Tabla 16.** ¿Usted es atinado en su comunicación?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	80	21.11%
Frecuentemente	299	78.89%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 11.** ¿Usted es atinado en su comunicación?

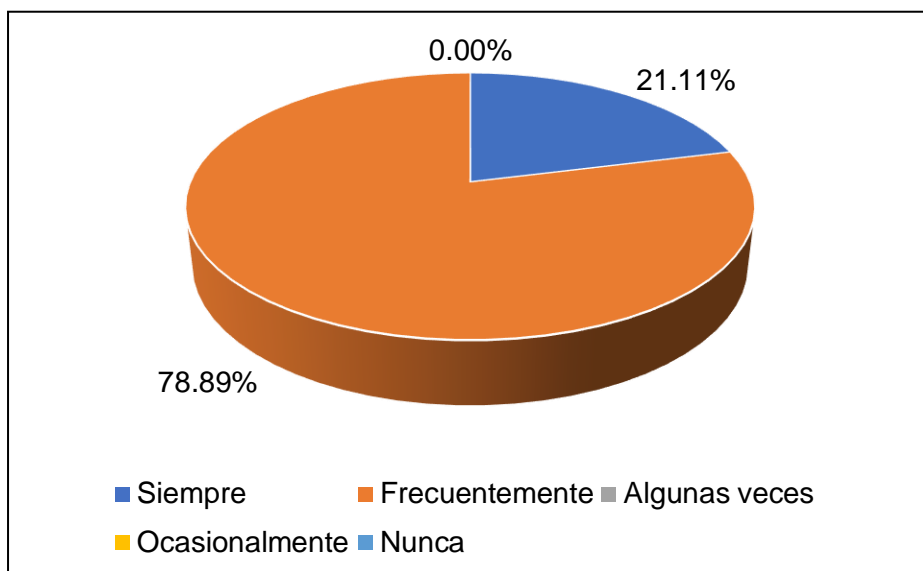
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente es atinado en su comunicación. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

**Tabla 17.** ¿Es cierto o no que es usted es comprensivo cuando un representante comete un error?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	80	21.11%
Frecuentemente	299	78.89%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 12.** ¿Es cierto o no que es usted es comprensivo cuando un representante comete un error?

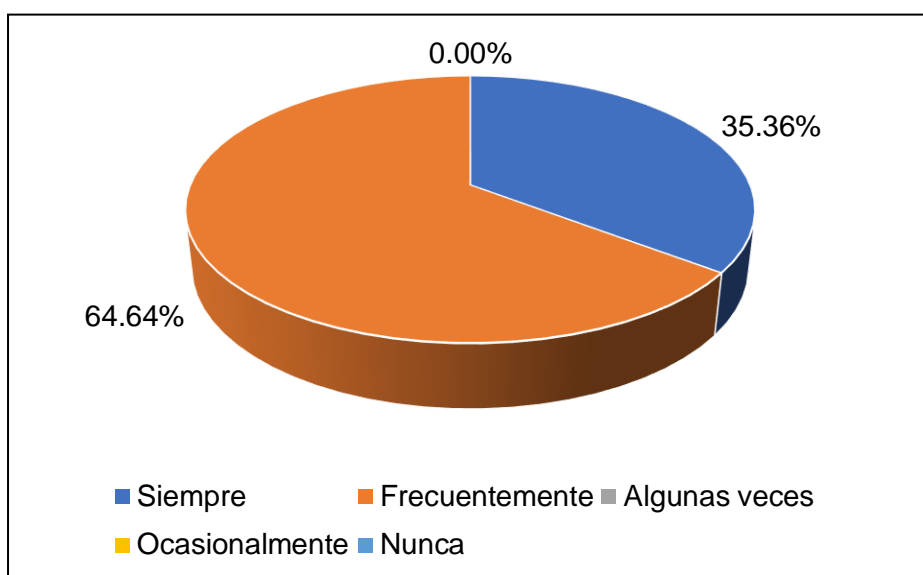
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente son comprensivos cuando un representante comete un error. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

**Tabla 18.** ¿Es cierto o no que usted se asocia completamente con el trabajo realizado por la totalidad de sus colegas?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	134	35.36%
Frecuentemente	245	64.64%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 13.** ¿Es cierto o no que usted se asocia completamente con el trabajo realizado por la totalidad de sus colegas?

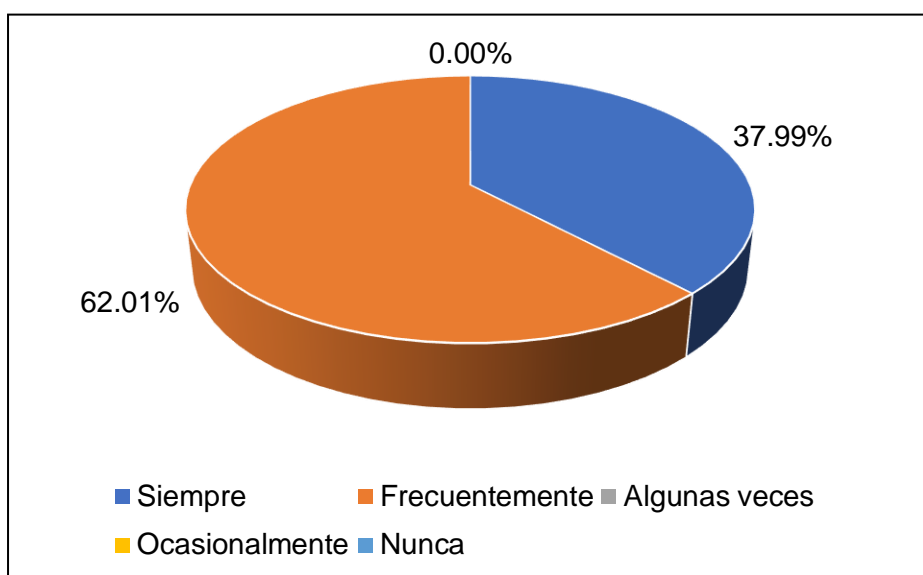
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 64.64% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente se asocian completamente con el trabajo realizado por la totalidad de sus colegas. Por otro lado, un 35.36% opinan que siempre.

**Tabla 19.** ¿Designa usted el poder y designa la responsabilidad a sus colaboradores de plena confianza?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	144	37.99%
Frecuentemente	235	62.01%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 14.** ¿Designa usted el poder y designa la responsabilidad a sus colaboradores de plena confianza?

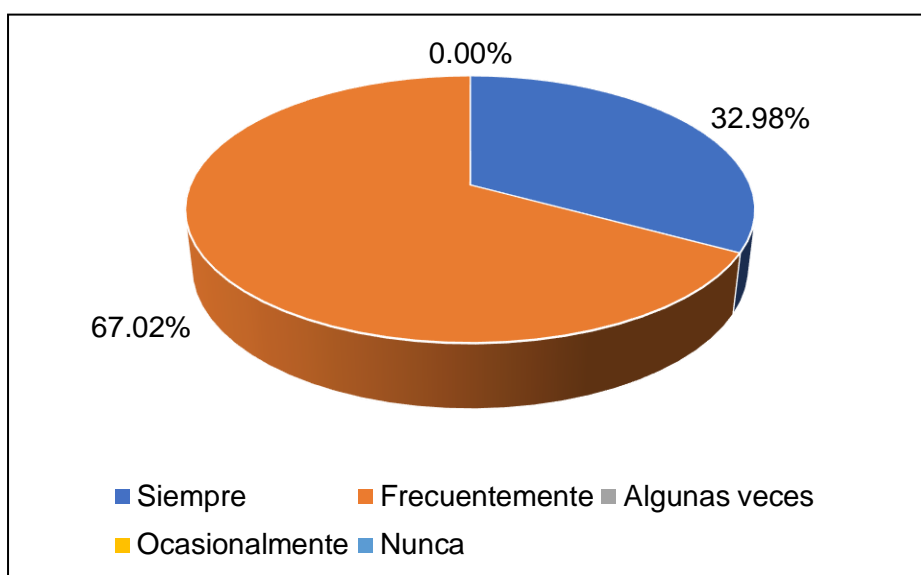
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 62.01% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente designan el poder y designa la responsabilidad a sus colaboradores de plena confianza. Por otro lado, un 37.99% opinan que siempre.

**Tabla 20.** ¿Usted toma **medias** en caso de que se produzca una ausencia de poder y consideración?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	125	32.98%
Frecuentemente	254	67.02%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 15.** ¿Usted toma medidas en caso de que se produzca una ausencia de poder y consideración?

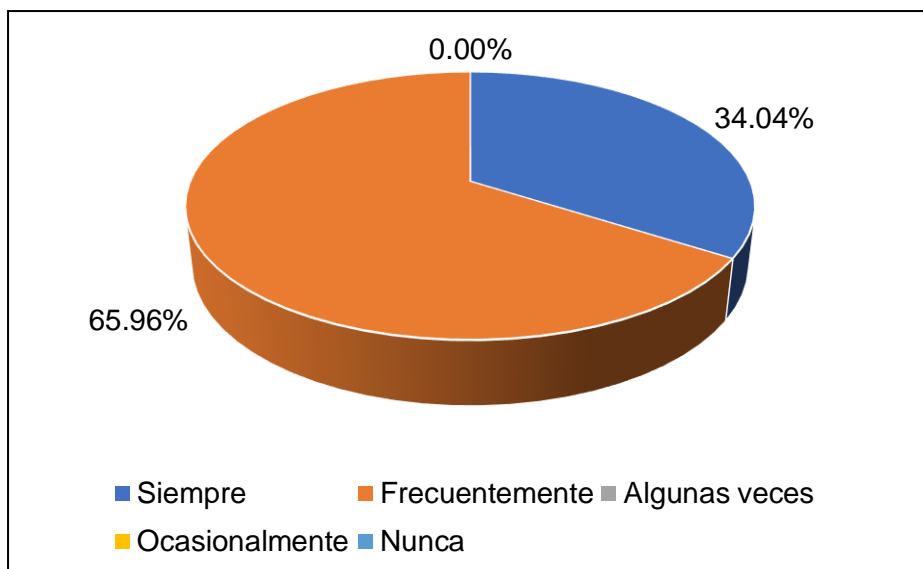
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 67.02% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente toman medidas en caso de que se produzca una ausencia de poder y consideración. Por otro lado, un 32.98% opinan que siempre.

**Tabla 21.** ¿Fomenta usted la cooperación entre sus compañeros de trabajo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	129	34.04%
Frecuentemente	250	65.96%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 16.** ¿Fomenta usted la cooperación entre sus compañeros de trabajo?

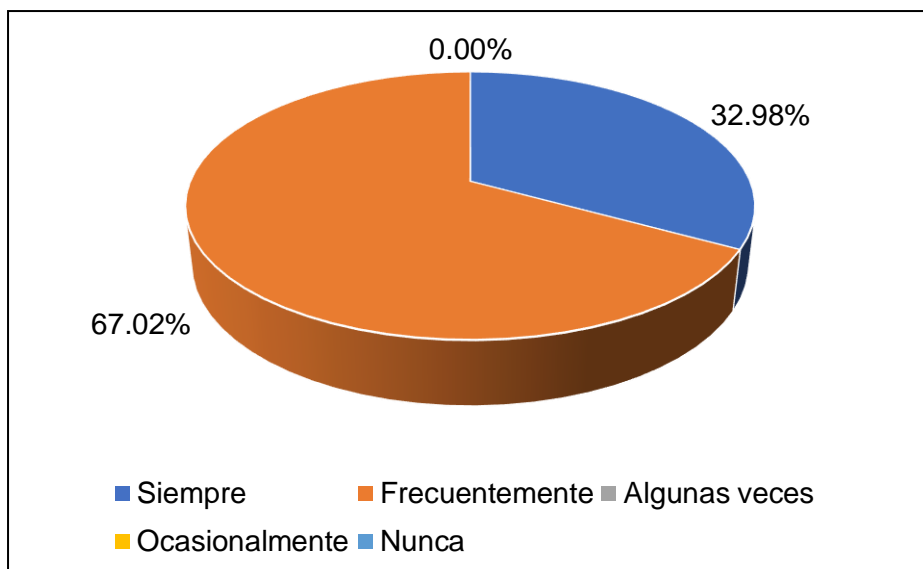
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 65.96% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente fomentan la cooperación entre sus compañeros de trabajo. Por otro lado, un 34.04% opinan que siempre.

**Tabla 22.** ¿Usted responde eficazmente a los cambios de situación?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	125	32.98%
Frecuentemente	254	67.02%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 17.** ¿Usted responde eficazmente a los cambios de situación?

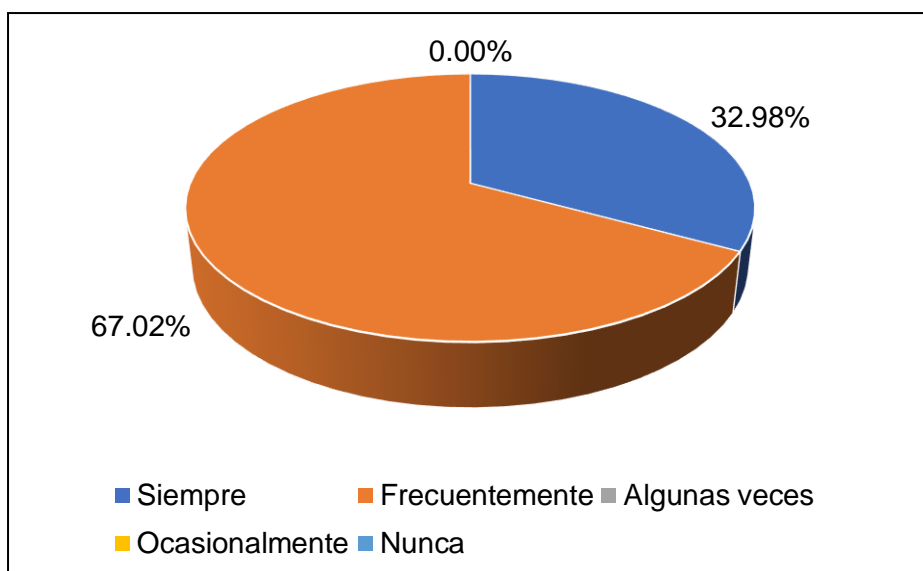
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 67.02% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente responden eficazmente a los cambios de situación. Por otro lado, un 32.98% opinan que siempre.

**Tabla 23.** ¿Usted interviene continuamente en los cambios del personal?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	125	32.98%
Frecuentemente	254	67.02%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 18.** ¿Usted interviene continuamente en los cambios del personal?

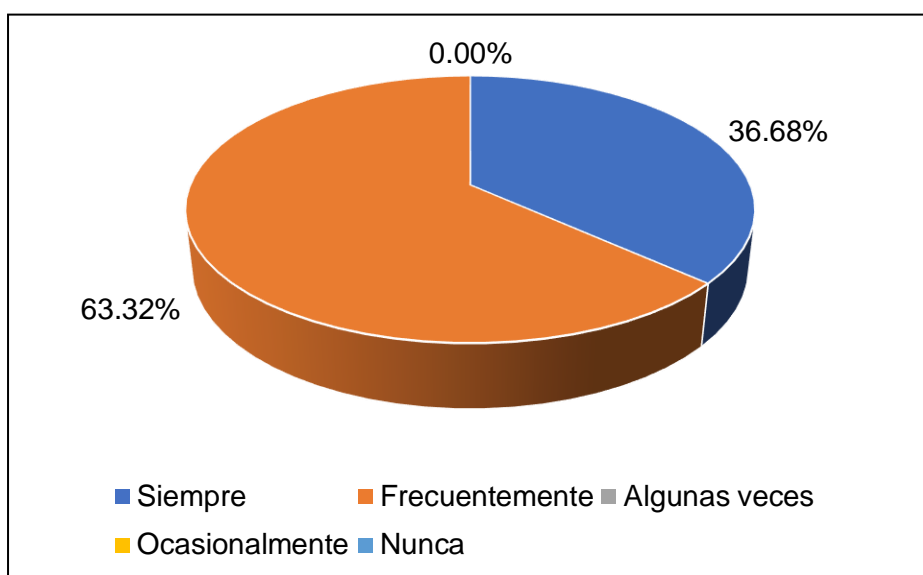
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 67.02% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente intervienen continuamente en los cambios del personal. Por otro lado, un 32.98% opinan que siempre.

**Tabla 24.** Como le gustaría pensar, usted cumple en su puesto de trabajo los objetivos y las metas normales.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	139	36.68%
Frecuentemente	240	63.32%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 19.** Como le gustaría pensar, usted cumple en su puesto de trabajo los objetivos y las metas normales.

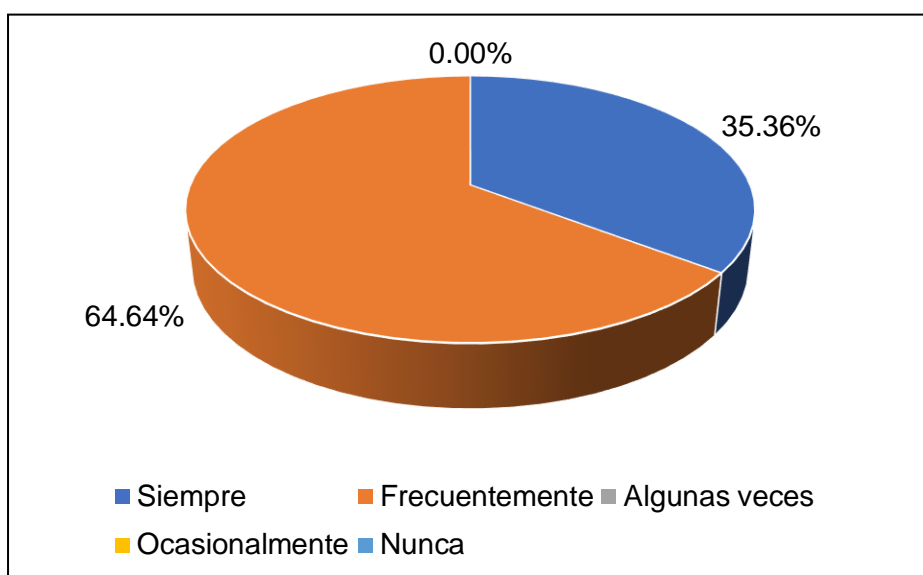
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 63.32% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente cumplen en su puesto de trabajo los objetivos y las metas normales. Por otro lado, un 36.68% opinan que siempre.

**Tabla 25.** Mientras desempeña su trabajo o labor, se le permite añadir al trabajo jerárquico.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	134	35.36%
Frecuentemente	245	64.64%
Algunas veces	0	0.00%
Ocasionalmente	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 20.** Mientras desempeña su trabajo o labor, se le permite añadir al trabajo jerárquico.

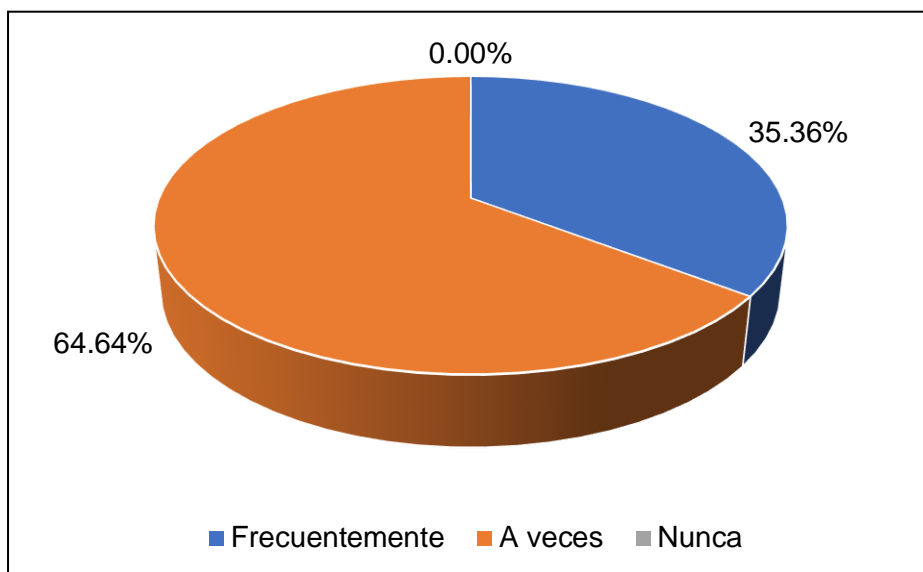
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 64.64% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente mientras desempeñan su trabajo o labor, se le permite añadir al trabajo jerárquico. Por otro lado, un 35.36% opinan que siempre.

**Tabla 26.** ¿Les brinda capacitaciones para su mejor desenvolvimiento?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	134	35.36%
A veces	245	64.64%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 21.** ¿Les brinda capacitaciones para su mejor desenvolvimiento?

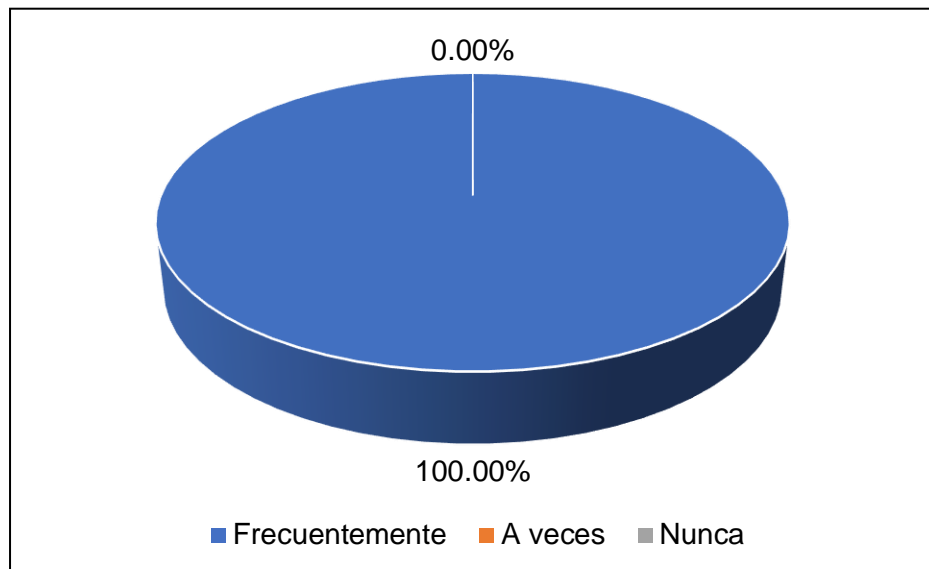
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 64.64% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente brindan capacitaciones para un mejor desenvolvimiento. Por otro lado, un 35.36% opinan que siempre.

**Tabla 27.** ¿Sus trabajadores son eficaces?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	379	100.00%
A veces	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 22.** ¿Sus trabajadores son eficaces?

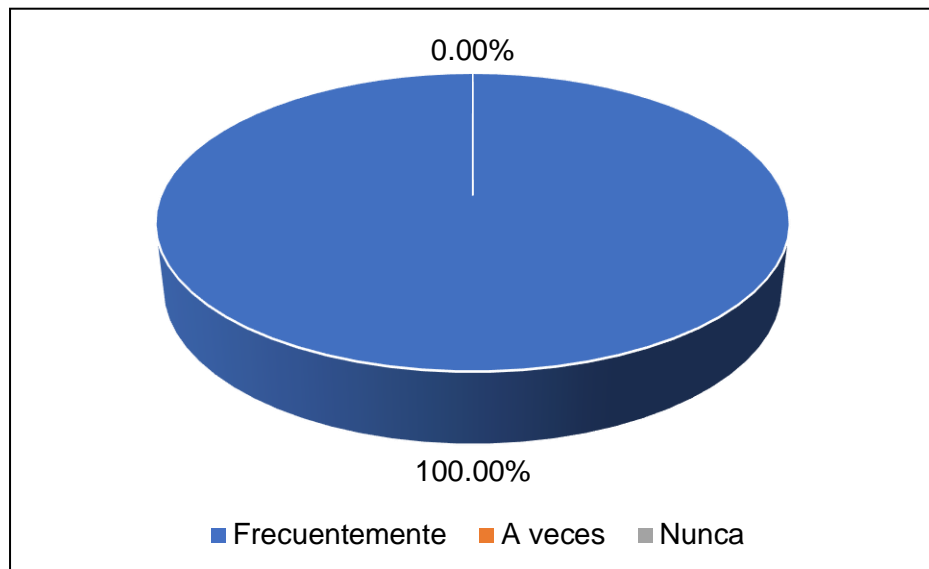
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 100% de los trabajadores administrativos opinan que sus trabajadores son eficaces.

**Tabla 28.** ¿Usted administra la empresa?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	379	100.00%
A veces	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 23.** ¿Usted administra la empresa?

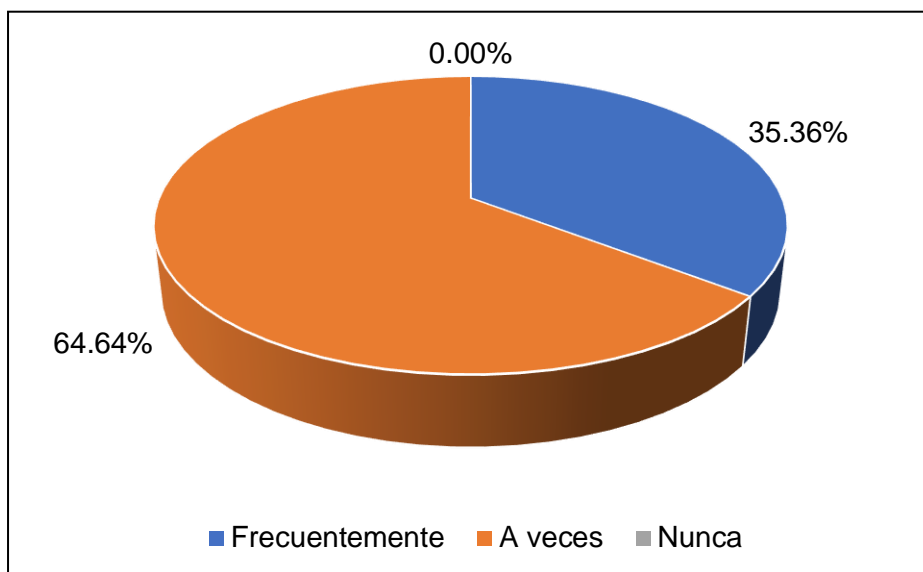
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 100% de los trabajadores administrativos opinan que administran la empresa.

**Tabla 29.** ¿Tienen sus precios adaptados a la economía del comprador?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	134	35.36%
A veces	245	64.64%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 24.** ¿Tienen sus precios adaptados a la economía del comprador?

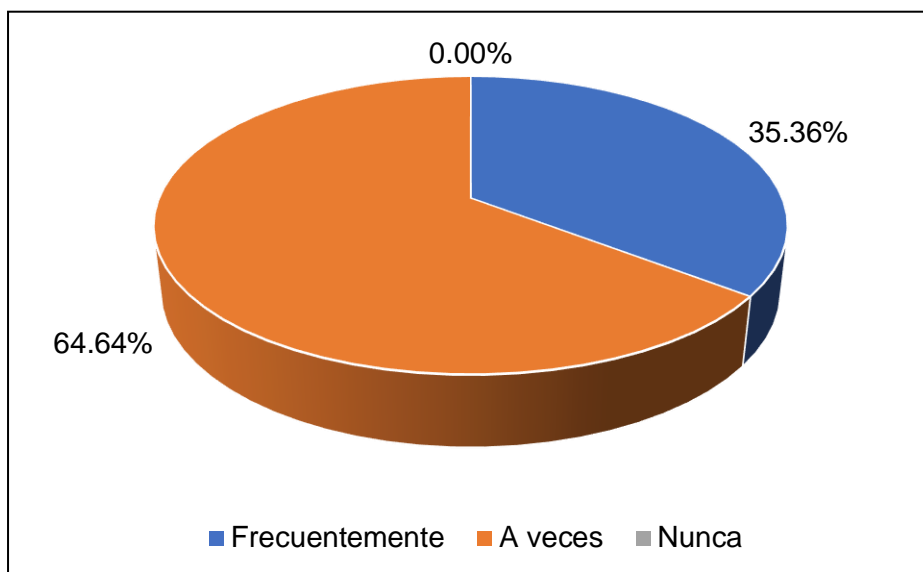
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 64.64% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente tienen sus precios adaptados a la economía del comprador. Por otro lado, un 35.36% opinan que siempre.

**Tabla 30.** ¿Sus trabajadores dan respuesta a una problemática?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	134	35.36%
A veces	245	64.64%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 25.** ¿Sus trabajadores dan respuesta a una problemática?

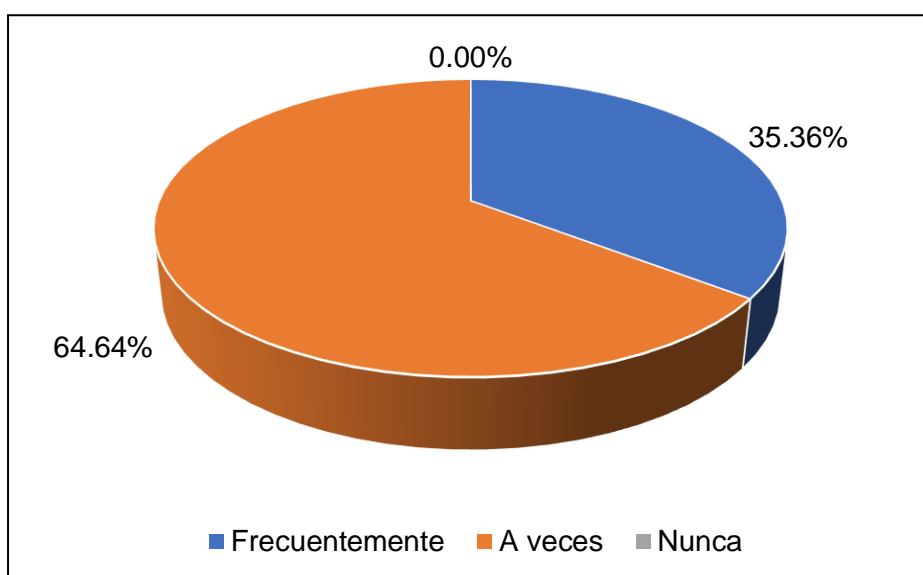
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 64.64% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente sus trabajadores dan respuesta a una problemática. Por otro lado, un 35.36% opinan que siempre.

**Tabla 31.** El buen trato que brinda su empresa se refleja con los clientes y proveedores

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	134	35.36%
A veces	245	64.64%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 26.** El buen trato que brinda su empresa se refleja con los clientes y proveedores

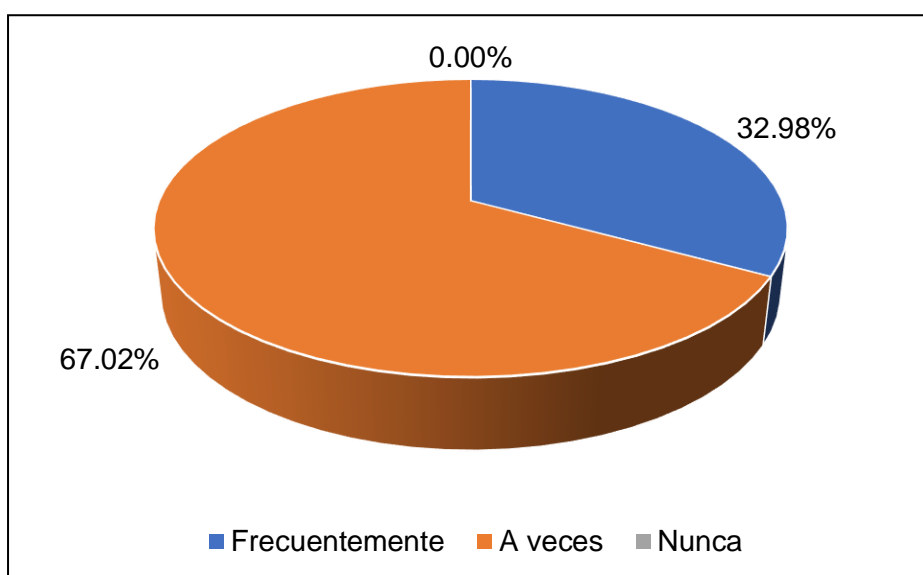
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 64.64% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente el buen trato que brinda su empresa se refleja con los clientes y proveedores. Por otro lado, un 35.36% opinan que siempre.

**Tabla 32.** Teniendo en cuenta la situación y la parte del mercado, los datos se comprueban, se manejan y se descifran para ampliar la seriedad del negocio

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	125	32.98%
A veces	254	67.02%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 27.** Teniendo en cuenta la situación y la parte del mercado, los datos se comprueban, se manejan y se descifran para ampliar la seriedad del negocio

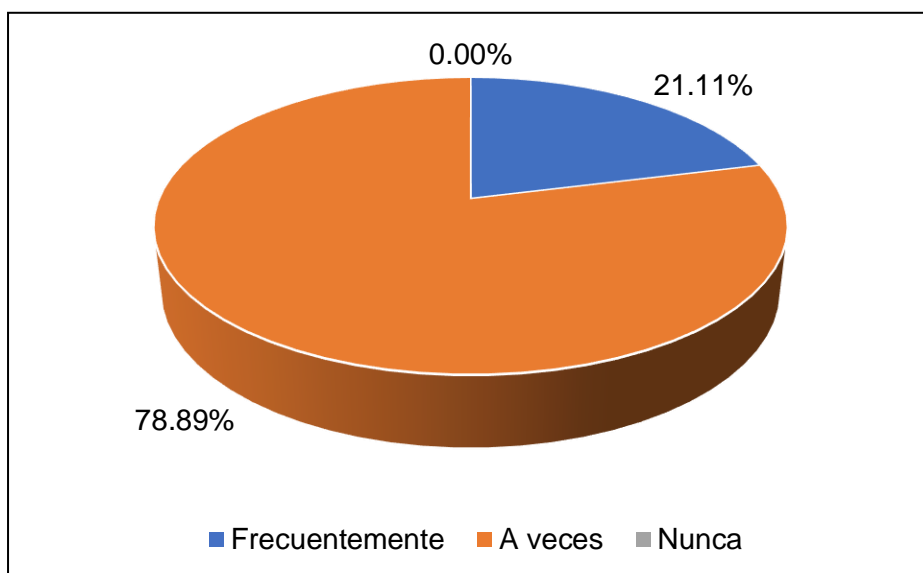
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 67.02% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente teniendo en cuenta la situación y la parte del mercado, los datos se comprueban, se manejan y se descifran para ampliar la seriedad del negocio. Por otro lado, un 32.98% opinan que siempre.

**Tabla 33.** El sistema sobre control aplicado en la comunidad de trabajo deja distinguir las cuestiones y simultáneamente revisarlas para una ejecución empresarial superior

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	80	21.11%
A veces	299	78.89%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 28.** El sistema sobre control aplicado en la comunidad de trabajo deja distinguir las cuestiones y simultáneamente revisarlas para una ejecución empresarial superior

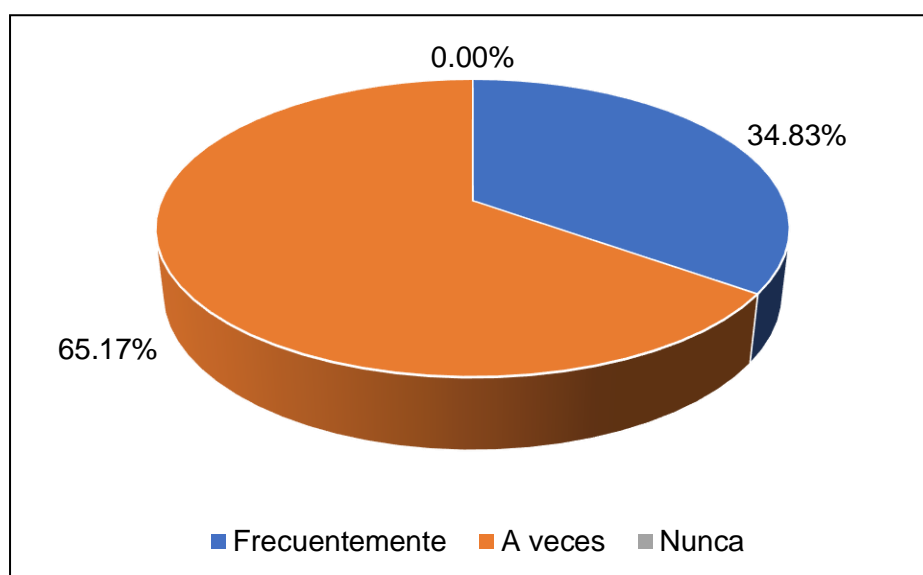
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente el sistema sobre control aplicado en la comunidad de trabajo deja distinguir las cuestiones y simultáneamente revisarlas para una ejecución empresarial superior. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

**Tabla 34.** Acepta que la seriedad empresarial está relacionada con el trabajo y la eficacia empresarial

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	132	34.83%
A veces	247	65.17%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 29.** Acepta que la seriedad empresarial está relacionada con el trabajo y la eficacia empresarial

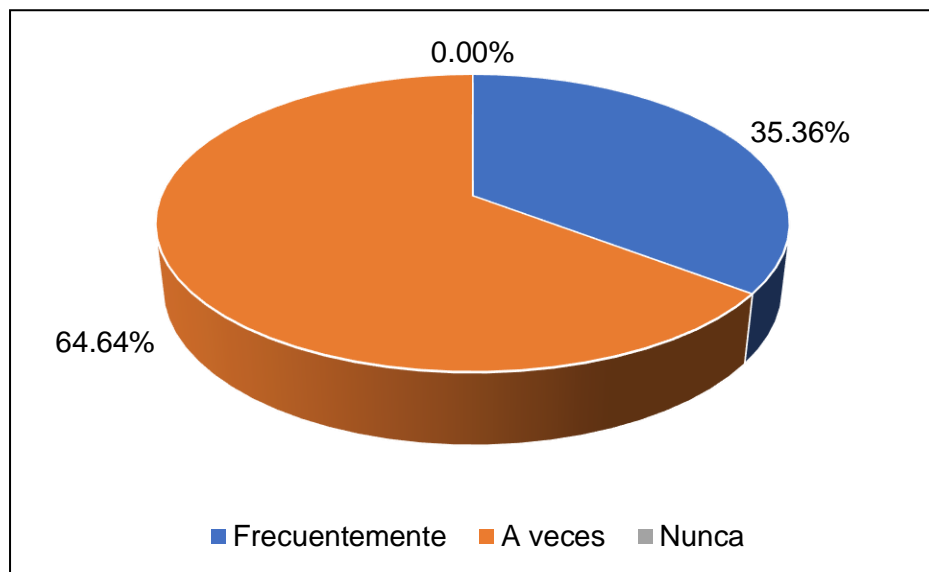
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 65.17% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente aceptan que la seriedad empresarial está relacionada con el trabajo y la eficacia empresarial. Por otro lado, un 34.83% opinan que siempre.

**Tabla 35.** ¿Dispone de los activos importantes para una buena asistencia al cliente?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	134	35.36%
A veces	245	64.64%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 30.** ¿Dispone de los activos importantes para una buena asistencia al cliente?

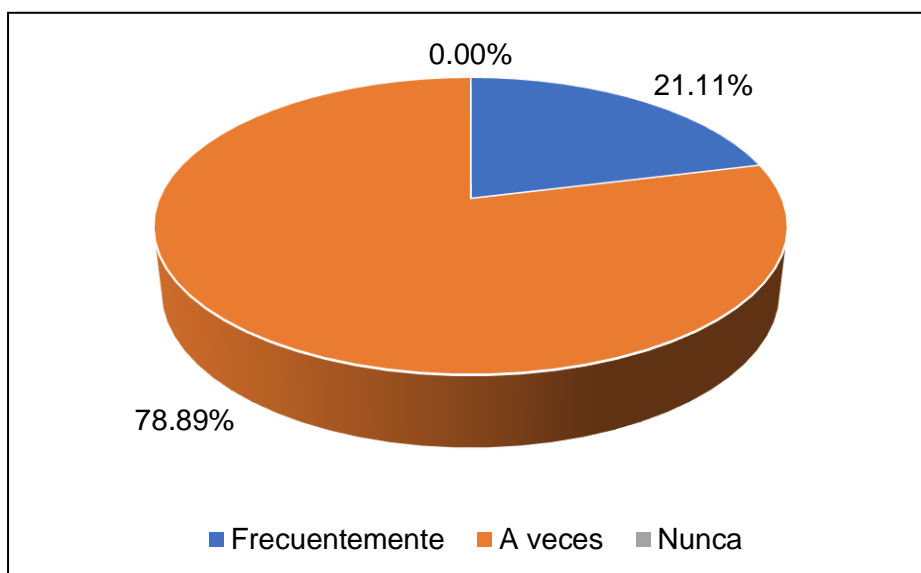
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 64.64% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente disponen de los activos importantes para una buena asistencia al cliente. Por otro lado, un 35.36% opinan que siempre.

**Tabla 36.** A fin de determinar la intensidad empresarial, evaluamos la capacidad de rendimiento del especialista y, en consecuencia, desarrollamos la remuneración, dependiendo del puesto o de la posición que ocupe

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	80	21.11%
A veces	299	78.89%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 31.** A fin de determinar la intensidad empresarial, evaluamos la capacidad de rendimiento del especialista y, en consecuencia, desarrollamos la remuneración, dependiendo del puesto o de la posición que ocupe

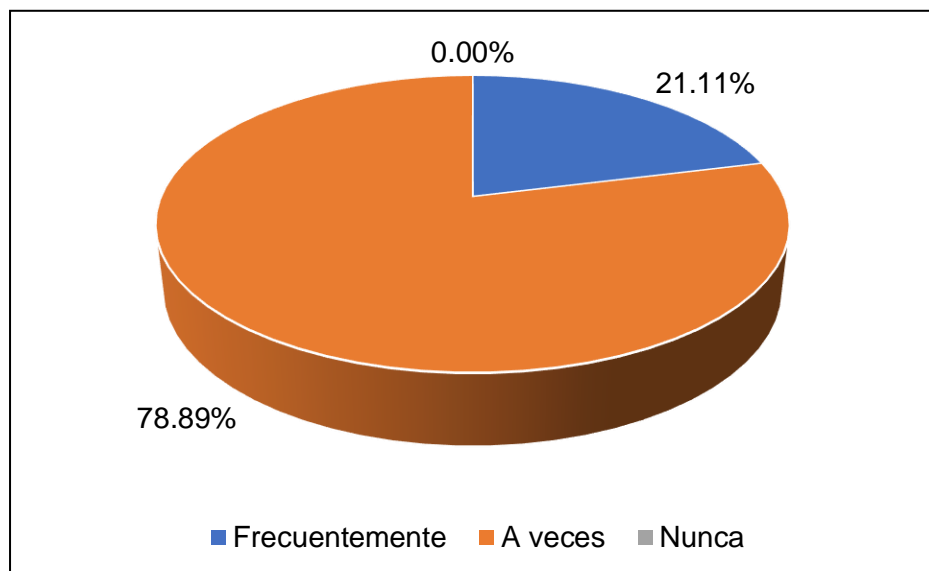
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente a fin de determinar la intensidad empresarial, evaluamos la capacidad de rendimiento del especialista y, en consecuencia, desarrollamos la remuneración, dependiendo del puesto o de la posición que ocupe. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

**Tabla 37.** En el ámbito de su puesto laboral, el planteamiento es trabajar en la naturaleza de los artículos/servicios para cumplir con la necesidad del cliente o la clientela

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	80	21.11%
A veces	299	78.89%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 32.** En el ámbito de su puesto laboral, el planteamiento es trabajar en la naturaleza de los artículos/servicios para cumplir con la necesidad del cliente o la clientela

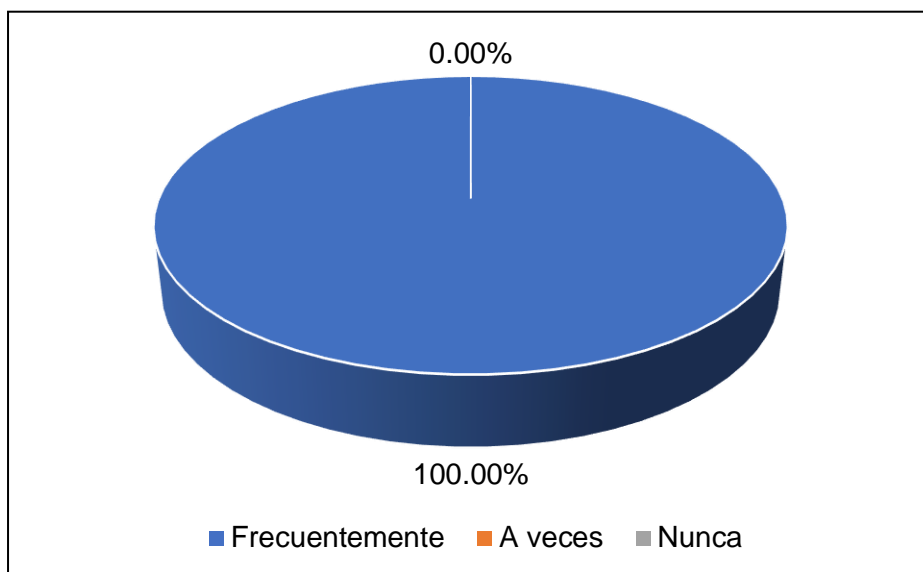
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente en el ámbito de su puesto laboral, el planteamiento es trabajar en la naturaleza de los artículos/servicios para cumplir con la necesidad del cliente o la clientela. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

**Tabla 38.** ¿Su organización fijan en equipo un mismo objetivo?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	379	100.00%
A veces	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 33.** ¿Su organización fijan en equipo un mismo objetivo?

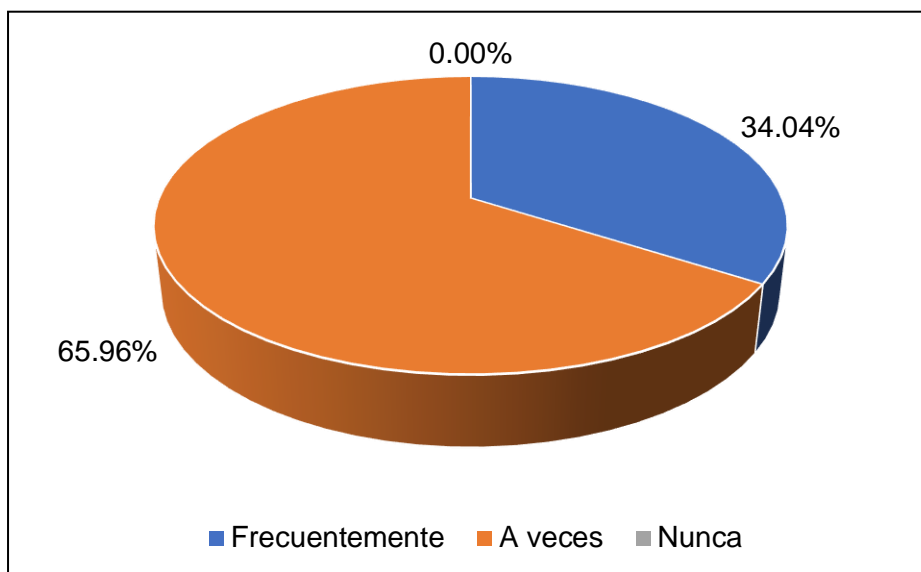
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 100.00% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente en la organización se fijan en equipo un mismo objetivo.

**Tabla 39.** ¿Se siente satisfecho con las expectativas de la empresa?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	129	34.04%
A veces	250	65.96%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 34.** ¿Se siente satisfecho con las expectativas de la empresa?

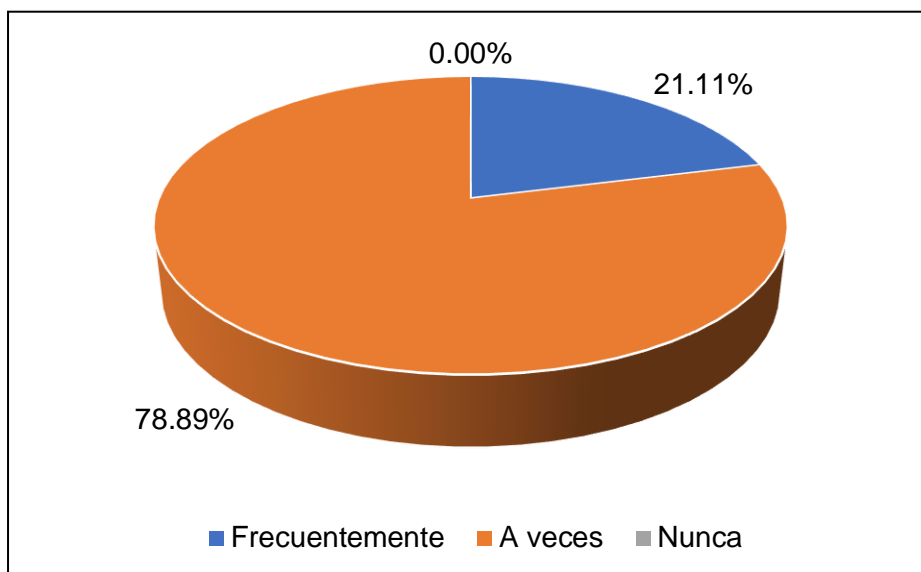
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente se sienten satisfechos con las expectativas de la empresa. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

**Tabla 40.** ¿Los representantes le dan algún dato en caso de un incidente?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	80	21.11%
A veces	299	78.89%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 35.** ¿Los representantes le dan algún dato en caso de un incidente?

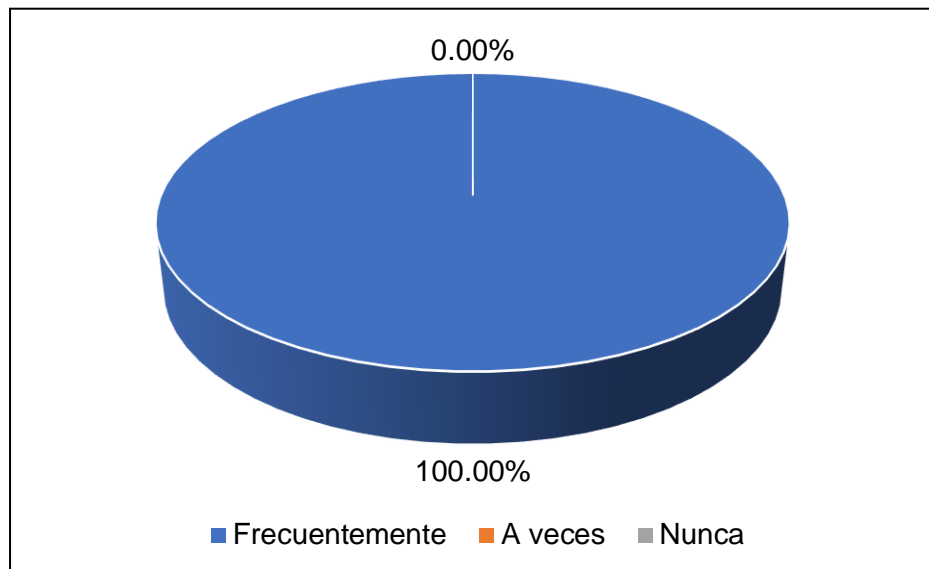
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente los representantes le dan algún dato en caso de un incidente. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

**Tabla 41.** ¿Utiliza estrategias para la empresa?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	379	100.00%
A veces	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 36.** ¿Utiliza estrategias para la empresa?

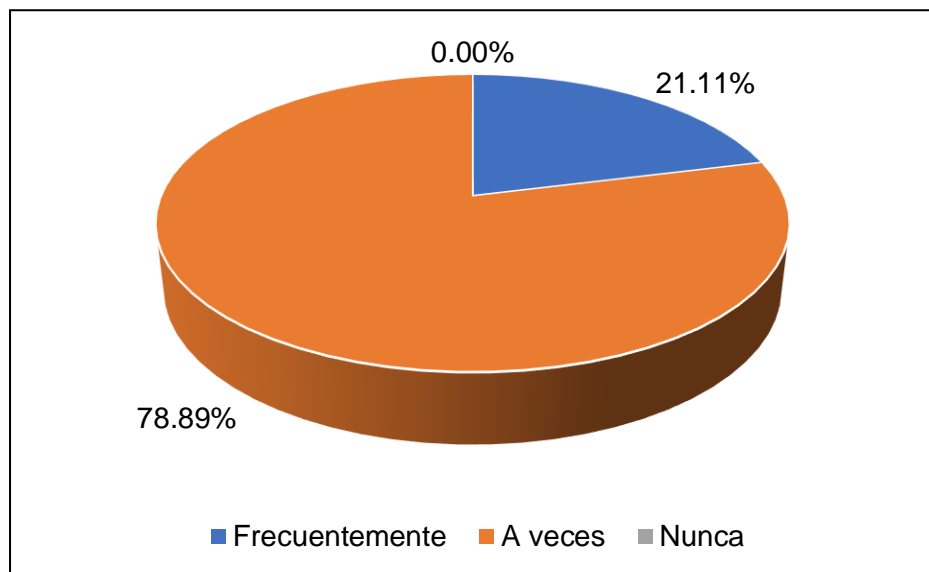
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 100.00% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente utilizan estrategias para la empresa.

**Tabla 42.** ¿La administración de la empresa acude al sistema de intermediación financiera?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	80	21.11%
A veces	299	78.89%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 37.** ¿La administración de la empresa acude al sistema de intermediación financiera?

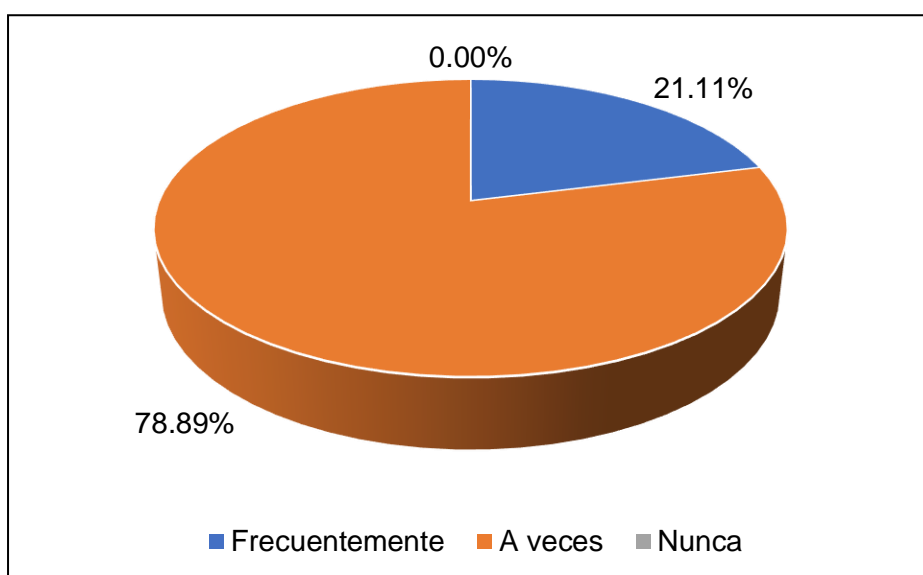
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente la administración de la empresa acude al sistema de intermediación financiera. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

**Tabla 43.** ¿Comparte usted ideas con diferentes propietarios de diferentes organizaciones?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	80	21.11%
A veces	299	78.89%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 38.** ¿Comparte usted ideas con diferentes propietarios de diferentes organizaciones?

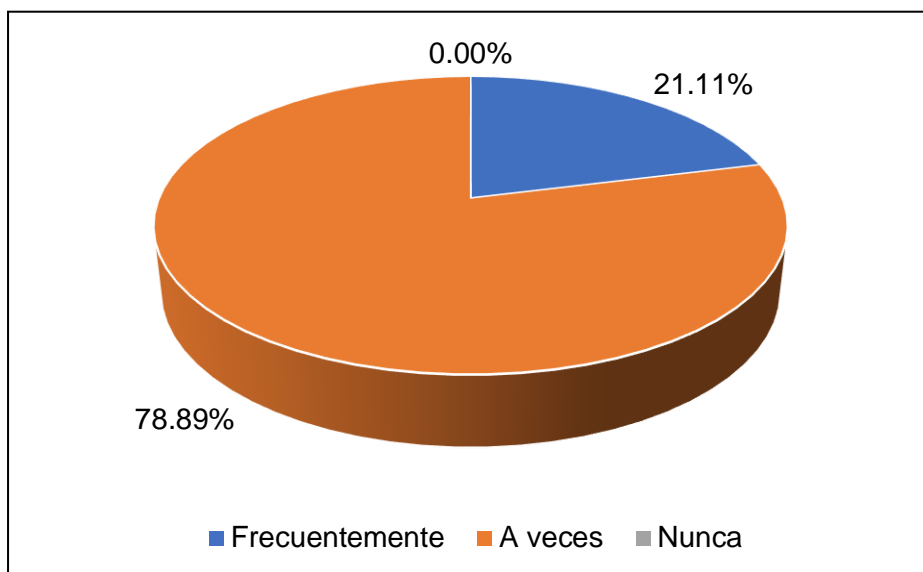
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente comparten ideas diferentes propietarias de diferentes organizaciones. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

**Tabla 44.** ¿Hacen un esfuerzo por hacer convenios claves?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	80	21.11%
A veces	299	78.89%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 39.** ¿Hacen un esfuerzo por hacer convenios claves?

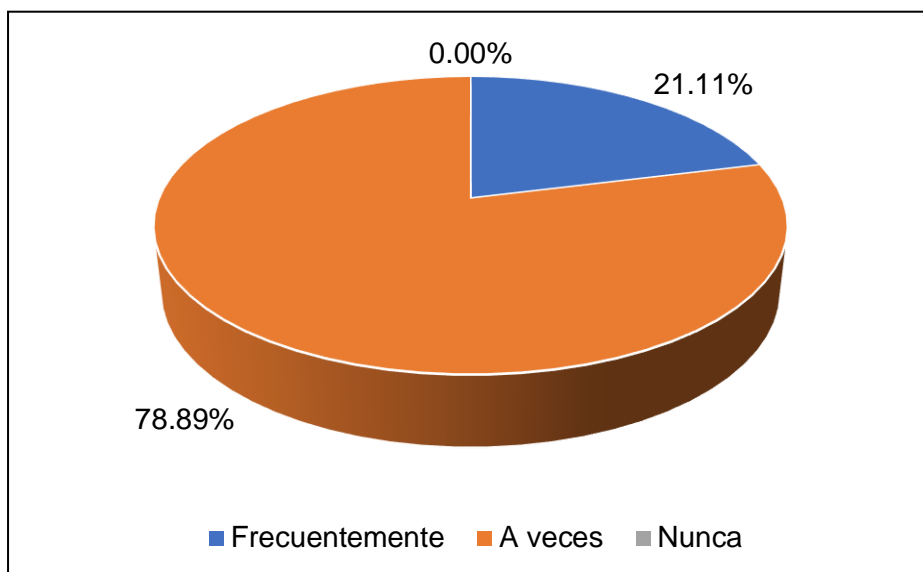
**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente hacen un esfuerzo por hacer convenios claves. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

**Tabla 45.** ¿La metodología de cuidado del cliente crea cumplimiento?

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Frecuentemente	80	21.11%
A veces	299	78.89%
Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>	<b>379</b>	<b>100.00%</b>

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.



**Gráfico 40.** ¿La metodología de cuidado del cliente crea cumplimiento?

**Fuente:** Elaborado por el autor, 2023.

**Interpretación:** El 78.89% de los trabajadores administrativos opinan que frecuentemente la metodología de cuidado del cliente crea cumplimiento. Por otro lado, un 21.11% opinan que siempre.

#### IV. DISCUSIÓN

Se determinó según el objetivo principal del estudio que, las habilidades en la administración del gerente se relacionan XX con la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica durante el 2022, presentando un coeficiente de Pearson del 0.877 y un nivel de significancia del 0.000. Dichos resultados se asemejan a los obtenidos por Crespo y Muñoz (2022), quienes en su investigación sobre las Mipymes comerciales de Azogues en Ecuador, obtuvieron un coeficiente de Pearson del 0.587 y un nivel de significancia del 0.000, demostrando que las variables se relacionan de manera significativa.

Por su parte, Llanos y Torrejón (2022), en su investigación orientada a las Mypes de Chachapoyas, obtuvo un valor Chi cuadrado de Pearson del 176.359, 4 grados de libertad y un nivel de significancia de 0.000, de esta manera, se dio por aceptada el postulado de la hipótesis alterna, la cual, afirmó que existe una correlación significativa entre las variables. En cuanto a Brito y Vásquez (2021), en su estudio sobre las micro y pequeñas empresas textiles de Gamarra obtuvieron un coeficiente de correlación de Pearson del 0.569 y una significancia de 0.000, representando una correlación positiva y moderada.

Asimismo, Gaitán y Sergueyevna. (2021), en su artículo de investigación demostró la importancia de la gestión empresarial en el logro de la competitividad, centrándose en la gestión de los recursos. La gestión empresarial se ocupó tanto de las actividades internas relacionadas con el control y la optimización de los recursos como de las actividades externas para desarrollar estrategias para explotar oportunidades y contrarrestar el comportamiento competitivo.

## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó según el objetivo principal de la investigación que, las habilidades en la administración del gerente se relacionan XX con la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica durante el período 2022, presentándose un coeficiente de 0.877 y un p valor de 0.000.
2. Se determinó según el primer objetivo específico de la investigación que, las habilidades en la administración del gerente se relacionan adecuadamente con la productividad en la provincia de Ica durante el período 2022, presentándose un coeficiente de 0.898 y un p valor de 0.000.
3. Se determinó según el segundo objetivo específico de la investigación que, las habilidades en la administración del gerente se relacionan adecuadamente con los recursos en la provincia de Ica durante el período 2022, presentándose un coeficiente de 0.945 y un p valor de 0.000.
4. Se determinó según el tercer objetivo específico de la investigación que, las habilidades en la administración del gerente se relacionan adecuadamente con las estrategias competitivas en la provincia de Ica durante el período 2022, presentándose un coeficiente de 0.895 y un p valor de 0.000.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se recomendó a los gerentes de las MYPES en la provincia de Ica, aplicar mejoras dentro de sus procesos de gestión empresarial, enfocándose en el planteamiento de objetivos y establecimiento de estrategias.
2. Se recomendó a los gerentes de las MYPES en la provincia de Ica, implementar indicadores para la medición de la productividad alcanzada por sus subordinados, a fin de obtener resultados que sean cuantificables.
3. Se recomendó a los gerentes de las MYPES en la provincia de Ica, generar las documentaciones correspondientes a los recursos disponibles, al mismo tiempo, implementar buenas prácticas para el manejo de los residuos.
4. Se recomendó a los gerentes de las MYPES en la provincia de Ica, fijar metas medibles y alcanzables en conjunto con las estrategias respectivas, las cuales, deben ser comunicadas de manera adecuada a los subordinados.

## VII. FUENTES DE INFORMACIÓN

- García, F., Boom, E., & Molina, S. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar-Colombia. *Visión de futuro*, 21(2), 0-0. Recuperado de: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-87082017000200001&script=sci\\_arttext&lng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1668-87082017000200001&script=sci_arttext&lng=es)
- Ramírez, M. (2022). Caracterización del gerente y competitividad de la micro y pequeña empresa en una provincia del Perú, en tiempo de COVID 19. Recuperado de: <https://repositorio.unica.edu.pe/handle/20.500.13028/3550>
- Dominguez, K. (2022). Capacitación y competitividad en las MYPE de servicio rubro hoteles de Santo Domingo-Piura año 2022. Recuperado de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/26794/COMPETITIVIDAD\\_MYPE\\_DOMINGUEZ\\_AGUILAR\\_KARINA.pdf?sequence=1](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/26794/COMPETITIVIDAD_MYPE_DOMINGUEZ_AGUILAR_KARINA.pdf?sequence=1)
- Frias, S. (2022). Caracterización de competitividad y atención al cliente en MYPES rubro hoteles de la provincia de Huancabamba. Año 2022. Recuperado de: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/26321/ATENCION\\_CLIENTE\\_FRIAS\\_MAJUAN\\_SEGUNDO.pdf?sequence=1](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/26321/ATENCION_CLIENTE_FRIAS_MAJUAN_SEGUNDO.pdf?sequence=1)
- Crespo, X. y Muñoz, J. (2022). Habilidades gerenciales y planeación estratégica factores de competitividad en mipymes comerciales: Azogues-Ecuador. *Conciencia Digital*, 5(3.2), 107-136. Recuperado de: <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/articloe/view/2324>
- Perea, A. y Aceituno, J. (2020). Incidencia de la capacitación en el desarrollo de habilidades gerenciales en los gerentes de pequeñas empresas del parque industrial de Villa el Salvador, Lima-Perú. In *Anales Científicos* (Vol. 81, No. 1, pp. 1-12). Universidad Nacional Agraria La Molina. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7546804>
- Montufar, V., Montufar, A. y Ríos, E. (2021). Análisis de las habilidades gerenciales en las empresas panificadoras del Cusco-Perú. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA)*, 3(9), 271-284. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8159023>
- Fernández, M. (2018). Habilidades gerenciales y comunicación organizacional en la Corte Suprema de Justicia del Perú, 2018. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21916/Fernandez\\_CME.pdf?se](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21916/Fernandez_CME.pdf?se)
- García, J., Tumbajulca, I. y Cruz, J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Comuni@cción*, 12(2),

99-110. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000200099&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000200099&script=sci_arttext)

Chiatchoua, C. (2021). Construcción de un modelo de competencias gerenciales para la competitividad de las MYPES. Paradigma económico. Revista de economía regional y sectorial, 13(1), 35-63. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/4315/431566320002/431566320002.pdf>

Salazar. Contreras. (2022). “Habilidades gerenciales de los directivos pertenecientes a los comercios minoristas del Área Metropolitana Centro Occidente (AMCO), de la sub-actividad económica de los productos de aseo personal y cosméticos en tiempos de Pandemia COVID-19”. Universidad Católica de Pereira. Pereira-Colombia.

<https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/12161/1/DDMAE170.pdf>

Gaitán. Sergueyevna. (2021). “La competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa mediante la gestión de sus recursos”. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua-Nicaragua.

<https://www.camjol.info/index.php/FAREM/article/view/11611/13473>

Llanos. Torrejón. (2022). “Relación entre las estrategias competitivas y la competitividad de las mypes de Chachapoyas, 2021”. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima-Perú.

[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659652/Llanos\\_GC.pdf?sequence=3](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659652/Llanos_GC.pdf?sequence=3)

Brito. Vásquez. (2021). “Las competencias gerenciales y la competitividad de las micro y pequeñas empresas textiles de Gamarra, 2021”. Universidad Tecnológica del Perú. Lima-Perú.

[file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/E.Brito\\_W.Vasquez\\_Tesis\\_Titulo\\_Profesional\\_2021.pdf](file:///C:/Users/ADMIN/Downloads/E.Brito_W.Vasquez_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf)

Galindo. (2021). “Las habilidades gerenciales y la gestión empresarial de los colaboradores en la empresa Machu Picchu Foods S.A.C. de la ciudad de Pisco, 2020”. Universidad Alas Peruanas. Lima-Perú.

[https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/10514/Tesis\\_HabilidadesGerenciales\\_Gesti%C3%B3nEmpresarial\\_Empresa\\_Machu%20Picchu%20Foods%20SAC\\_Pisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/10514/Tesis_HabilidadesGerenciales_Gesti%C3%B3nEmpresarial_Empresa_Machu%20Picchu%20Foods%20SAC_Pisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rojas. (2021). “Habilidades gerenciales de los administradores de los mejores restaurantes en Lima Metropolitana durante la pandemia COVID 19, 2020”. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima-Perú.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/56cb3e2c-776c-490f-be58-d21315d5df6a/content>

## VIII. ANEXOS

### Anexo N°1: ENCUESTA

#### Instrumentos de recolección de información: Variable independiente

El tema en estudio es: “Habilidades en la administración del gerente y la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica, 2022”.

Lea con atención para contestar las interrogantes en la cual deberá ser marcado con un “X” en una sola opción de la siguiente escala.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Siempre	Frecuentemente	Algunas veces	Ocasionalmente	Nunca

<b>Variable Independiente: Habilidades en la administración del gerente</b>						
N°	PREGUNTA	Escala				
		1	2	3	4	5
<b>Indicador: Capacidades intrapersonales</b>						
1	¿Usted distingue sus propias sensaciones, sentimientos y temperamentos?					
2	¿Usted reconoce, sus propios impedimentos y resultados posibles?					
3	¿Usted intenta fomentar sus habilidades y capacidades?					
4	¿Usted considera que es capaz de trabajar por sí mismo?					
5	¿Usted reconoce y percibe las posibilidades de desarrollo?					
6	¿Usted se esfuerza por seguir su camino de forma inesperada, enfrentándose a nuevas dificultades?					
7	¿Usted tiene idea de cómo controlarse en circunstancias de estrés e insatisfacción por la responsabilidad?					
8	¿Usted distingue las razones de un asunto, procura arreglos electivos y los ejecuta?					
<b>Indicador: Capacidades interpersonales</b>						
9	¿Usted procede a la comunicación y potencia el manejo de desinformación?					

10	¿Usted tiene una gran comunicación entre todas las regiones directivas y jurisdiccionales?					
11	¿Usted es atinado en su comunicación?					
12	¿Es cierto o no que es usted es comprensivo cuando un representante comete un error?					
13	¿Es cierto o no que usted se asocia completamente con el trabajo realizado por la totalidad de sus colegas?					
<b>Indicador: Capacidades grupales</b>						
14	¿Designa usted el poder y designa la responsabilidad a sus colaboradores de plena confianza?					
15	¿Usted toma medidas en caso de que se produzca una ausencia de poder y consideración?					
16	¿Fomenta usted la cooperación entre sus compañeros de trabajo?					
17	¿Usted responde eficazmente a los cambios de situación?					
18	¿Usted interviene continuamente en los cambios del personal?					
<b>Indicador: Características técnicas</b>						
19	Como le gustaría pensar, usted cumple en su puesto de trabajo los objetivos y las metas normales.					
20	Mientras desempeña su trabajo o labor, se le permite añadir al trabajo jerárquico.					

### Instrumentos de recolección de información: Variable dependiente

El tema en estudio es: “Habilidades en la administración del gerente y la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica, 2022”.

Lea con atención para contestar las interrogantes en la cual deberá ser marcado con un “X” en una sola opción de la siguiente escala.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Frecuentemente	A veces	Nunca

<b>Variable Independiente: Competitividad de las MYPES</b>				
N°	PREGUNTA	Escala		
		1	2	3
<b>Indicador: Productividad</b>				
1	¿Les brinda capacitaciones para su mejor desenvolvimiento?			
2	¿Sus trabajadores son eficaces?			
3	¿Usted administra la empresa?			
4	¿Tienen sus precios adaptados a la economía del comprador?			
5	¿Sus trabajadores dan respuesta a una problemática?			
6	El buen trato que brinda su empresa se refleja con los clientes y proveedores			
7	Teniendo en cuenta la situación y la parte del mercado, los datos se comprueban, se manejan y se descifran para ampliar la seriedad del negocio.			
8	El sistema sobre control aplicado en la comunidad de trabajo deja distinguir las cuestiones y simultáneamente revisarlas para una ejecución empresarial superior.			
9	Acepta que la seriedad empresarial está relacionada con el trabajo y la eficacia empresarial.			
<b>Indicador: Recursos</b>				
10	¿Dispone de los activos importantes para una buena asistencia al cliente?			

11	A fin de determinar la intensidad empresarial, evaluamos la capacidad de rendimiento del especialista y, en consecuencia, desarrollamos la remuneración, dependiendo del puesto o de la posición que ocupe.			
12	En el ámbito de su puesto laboral, el planteamiento es trabajar en la naturaleza de los artículos/servicios para cumplir con la necesidad del cliente o la clientela.			
<b>Indicador:</b> Estrategias competitivas				
13	¿Su organización fijan en equipo un mismo objetivo?			
14	¿Se siente satisfecho con las expectativas de la empresa?			
15	¿Los representantes le dan algún dato en caso de un incidente?			
16	¿Utiliza estrategias para la empresa?			
17	¿La administración de la empresa acude al sistema de intermediación financiera?			
18	¿Comparte usted ideas con diferentes propietarios de diferentes organizaciones?			
19	¿Hacen un esfuerzo por hacer convenios claves?			
20	¿La metodología de cuidado del cliente crea cumplimiento?			

*Nota.* Elaboración propia, 2023.

## **Anexo N°2: Consentimiento informado**

### **Universidad Nacional San Luis Gonzaga**



#### **PERMISO INFORMADO PARA PARTICIPANTES**

La razón para usar esta autorización es permitir que los colaboradores de la investigación describan claramente su naturaleza y función a los participantes.

La designación de un colaborador para este tema de la encuesta es voluntaria y se le pedirá que nos dé 30 minutos para explicar el formulario o realizar una entrevista. Nuevamente, los datos recopilados son solo información confidencial y no se utilizarán por ningún otro motivo que no sea el desarrollo de esta investigación. Las respuestas a esta encuesta serán anónimas, solo necesita especificar la ubicación y disponibilidad del negocio.

Si tiene alguna pregunta sobre la consulta, puede hacer preguntas durante la etapa de cooperación. Además, si encuentra que una pregunta le molesta, puede notificar al interrogador o no responder la pregunta.

Finalmente, puede salir de la encuesta en cualquier momento.

#### **DATOS DEL PARTICIPE:**

---

FIRMA: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

### Anexo N°3: Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Habilidades en la administración del gerente y la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica, 2022.				
<b>Pregunta general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variables</b>	<b>Metodología</b>
<b>PG:</b> ¿De qué manera las habilidades en la administración del gerente se relacionan con la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica, 2022?	<b>OG:</b> Determinar cómo las habilidades en la administración del gerente se relacionan con la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica, 2022.	<b>HG:</b> Las habilidades en la administración del gerente se relaciona con la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica, 2022.	<b>Variable (X):</b> Habilidades en la administración del gerente  <b>Dimensiones:</b> • Capacidades intrapersonales. • Capacidades interpersonales. • Capacidades grupales. • Características técnicas.	<b>Tipo:</b> Básica. <b>Nivel:</b> Descriptivo-correlacional y transversal. <b>Diseño:</b> No experimental.  <b>Población:</b> La población será 61 329 gerentes de las MYPES. <b>Muestra:</b> La muestra resulto 379 gerentes de las MYPES.  <b>Técnica de recolección:</b> Encuesta. <b>Instrumento de recolección:</b> Cuestionario.
<b>Preguntas específicas</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		
<b>PE1:</b> ¿De qué manera las habilidades en la administración del gerente se relacionan con la productividad en la provincia de Ica, 2022?	<b>OE1:</b> Analizar las habilidades en la administración del gerente y su relación en la productividad de la provincia de Ica, 2022.	<b>HE1:</b> Las habilidades en la administración del gerente se relaciona adecuadamente con la productividad en la provincia de Ica, 2022.  <b>HE2:</b> Las habilidades en la administración del gerente se relaciona adecuadamente	<b>Variable (Y):</b>	
<b>PE2:</b> ¿De qué manera las habilidades en la administración del gerente se	<b>OE2:</b> Determinar las habilidades en la administración del gerente y			

relacionan con los recursos en la provincia de Ica, 2022?	su relación en los recursos de la provincia de Ica, 2022.	con los recursos en la provincia de Ica, 2022.	Competitividad de las MYPES
<b>PE3:</b> ¿De qué manera las habilidades en la administración del gerente se relacionan con las estrategias competitivas en la provincia de Ica, 2022?	<b>OE3:</b> Evaluar las habilidades en la administración del gerente y su relación en las estrategias competitivas de la provincia de Ica, 2022.	<b>HE3:</b> Las habilidades en la administración del gerente se relaciona adecuadamente con las estrategias competitivas en la provincia de Ica, 2022.	<b>Dimensiones:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Productividad.</li> <li>• Recursos.</li> <li>• Estrategias competitivas.</li> </ul>

Elaboración Propia (2023).

#### Anexo N°4: Confiabilidad de instrumentos

##### Variable independiente

###### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	379	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	379	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

###### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	5

##### Variable dependiente

###### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	379	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	379	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

###### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	4

## Anexo N°5: Prueba de normalidad

### Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Habilidades en la administración del gerente	379	100,0%	0	0,0%	379	100,0%
Competitividad de las MYPES	379	100,0%	0	0,0%	379	100,0%

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades en la administración del gerente	,403	379	,000	,615	379	,000
Competitividad de las MYPES	,419	379	,000	,602	379	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors