



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otras distribuir, combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial y, a pesar que son nuevas obras deben siempre rendir crédito y ser no comerciales, no están obligadas a licenciar sus obras derivadas bajo los mismos términos.

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



EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

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

**"LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y COMPETITIVIDAD DE LAS MYPES
EN LA PROVINCIA DE ICA, EN EL AÑO 2023"**

Presentado por:

FUENTES BANONI RILDO DUMMAR

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 4%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 01 de enero de 2026.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Maestría en Administración

Mención: Gestión Empresarial



La gestión del capital humano y competitividad de las MYPES en la
Provincia de Ica, en el año 2023

PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EMPRESARIAL

Línea de investigación

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

AUTOR

RILDO DUMMAR FUENTES BANONI

ASESOR

DR. GINO EDUARDO MOLINA MUÑOZ

Ica – Perú

2026

DEDICATORIA

A mis padres,

cuyo amor incondicional, sacrificios y apoyo constante han sido el cimiento de cada logro en mi vida. Gracias por creer en mí incluso en los momentos más difíciles, por impulsarme a seguir adelante y por enseñarme el valor de la perseverancia. Esta tesis es, en gran parte, también suya.

A mis hermanos,

compañeros de vida, risas y complicidades. Su aliento, críticas constructivas y complicidad han sido mi refugio. Que esta dedicatoria sea un recordatorio de que cada paso que doy lo hago con ustedes en el corazón.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor de tesis, por su paciencia, guía experta y valiosas críticas que enriquecieron cada página de este trabajo.

A los docentes de la Facultad de Administración, por compartir su conocimiento y inspirarme a crecer profesionalmente.

A mis compañeros de estudio, por las largas jornadas de colaboración, el apoyo mutuo y por hacer este camino más ligero.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE FIGURAS.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	25
III. RESULTADOS.....	28
IV. DISCUSION	55
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	58
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
VIII. ANEXOS	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Indicador flexibilidad del trabajador	28
Figura 2 Indicador desarrollo del trabajador.....	30
Figura 3 Indicador capacitación del trabajador.....	32
Figura 4 Indicador retención del trabajador	34
Figura 5 Indicador productividad.....	36
Figura 6 Indicador rentabilidad.....	38
Figura 7 Indicador innovación	40
Figura 8 Indicador eficiencia	42
Figura 9 Variable gestión del capital humano.....	44
Figura 10 Variable competitividad de las Mypes	46
Figura 11 Gráfico de normalidad de variable gestión del capital humano.....	49
Figura 12 Gráfico de normalidad de variable competitividad de las Mypes	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	24
Tabla 2 Distribución de Mypes provincia de Ica	26
Tabla 4 Indicador flexibilidad del trabajador	28
Tabla 5 Indicador desarrollo del trabajador	30
Tabla 6 Indicador capacitación del trabajador	32
Tabla 7 Indicador retención del trabajador.....	34
Tabla 8 Indicador productividad	36
Tabla 9 Indicador rentabilidad	38
Tabla 10 Indicador innovación.....	40
Tabla 11 Indicador eficiencia.....	42
Tabla 12 Variable gestión del capital humano	44
Tabla 13 Variable competitividad de las Mypes	46
Tabla 14 Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov	48
Tabla 15 Hipótesis general.....	50
Tabla 16 Hipótesis específica 1.....	51
Tabla 17 Hipótesis específica 2.....	52
Tabla 18 Hipótesis específica 3.....	53
Tabla 19 Hipótesis específica 4.....	54

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la gestión del capital humano y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica durante el año 2023. Se empleó un enfoque de investigación básica, con un nivel correlacional y un diseño no experimental. La población estuvo conformada por 30,483 Mypes, de las cuales se seleccionó una muestra representativa de 380 trabajadores propietarios. La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, con el cuestionario como instrumento principal. Los resultados descriptivos indicaron que el 55.3% de las Mypes presenta una gestión del capital humano moderada, mientras que el 60% evidenció un nivel eficiente de competitividad. El análisis inferencial, mediante el coeficiente Rho de Spearman ($r = 0.465$, $p = 0.000$), demostró una relación positiva y significativa entre ambas variables, lo que sugiere que una gestión adecuada del capital humano contribuye de forma directa a mejorar la competitividad de estas empresas. Estos hallazgos destacan la importancia de profesionalizar la gestión del talento humano como estrategia clave para el desarrollo sostenible y competitivo de las Mypes en contextos locales.

Palabras claves: gestión del capital humano, competitividad, Mypes, talento humano.

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship between human capital management and the competitiveness of small and medium-sized enterprises in the province of Ica during the year 2023. A basic research approach was used, with a correlational level and a non-experimental design. The population consisted of 30,483 MSEs, from which a representative sample of 380 worker-owners was selected. The data collection technique used was the survey, with the questionnaire as the main instrument. The descriptive results indicated that 55.3% of the MSEs had moderate human capital management, while 60% showed an efficient level of competitiveness. The inferential analysis, using Spearman's Rho coefficient ($r = 0.465$, $p = 0.000$), showed a positive and significant relationship between both variables, suggesting that adequate human capital management contributes directly to improving the competitiveness of these companies. These findings highlight the importance of professionalizing human talent management as a key strategy for the sustainable and competitive development of MSMEs in local contexts.

Key words: human capital management, competitiveness, Mypes, human talent.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del capital humano es un factor clave para el desarrollo y la competitividad de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES), especialmente en regiones como la provincia de Ica, donde el dinamismo económico y la diversidad de sectores productivos exigen una constante adaptación y mejora de los procesos internos. Las MYPES, que constituyen una parte fundamental del tejido empresarial en Ica, enfrentan retos específicos relacionados con la falta de recursos, la baja inversión en capacitación y la escasa implementación de tecnologías avanzadas. Sin embargo, su éxito y capacidad para mantenerse competitivas dependen en gran medida de la adecuada gestión de su recurso más valioso: el capital humano.

En este contexto, la investigación tiene como objetivo analizar cómo las prácticas de gestión del capital humano impactan en la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica durante el año 2023. Se buscará identificar las principales estrategias implementadas por estas empresas en cuanto a la flexibilidad del trabajador, desarrollo del trabajador, capacitación del trabajador y retención del trabajador, así como las posibles brechas y áreas de oportunidad. Además, se evaluará la relación entre estas prácticas y los indicadores de competitividad de las empresas, como la productividad, la innovación y la adaptación al mercado. La competitividad empresarial, entendida como la capacidad de las MYPES para mantenerse y crecer en un entorno económico cada vez más desafiante, depende no solo de recursos materiales, sino también de un adecuado manejo de las personas dentro de las organizaciones. Este estudio, por lo tanto, proporcionará una visión integral de cómo las MYPES de Ica pueden fortalecer su competitividad mediante un enfoque estratégico en la gestión de su capital humano.

1.1. Planteamiento del problema

La provincia de Ica alberga una diversa gama de Micro y Pequeñas Empresas (Mypes) que desempeñan un papel fundamental en la economía local. Sin embargo, enfrentan desafíos significativos en lo que respecta a la gestión de su capital humano y la mejora de su competitividad en un entorno empresarial cada vez más dinámico y exigente.

Estas Mypes a menudo luchan por retener y desarrollar talento humano cualificado, lo que resulta en una disminución en la eficiencia operativa y la calidad del trabajo. Además, la falta de estrategias efectivas de gestión del capital humano puede llevar a una alta rotación de personal, lo que a su vez afecta negativamente la productividad y el crecimiento empresarial a largo plazo.

Otro aspecto crítico es la necesidad de adoptar prácticas de gestión modernas y tecnologías actualizadas para mejorar la eficiencia y la competitividad de las Mypes en un mercado cada vez más competitivo. La escasez de inversión en formación y capacitación del personal, así como la falta de innovación en los procesos de gestión de recursos humanos, pueden contribuir a un estancamiento en el desarrollo y limitar las oportunidades de crecimiento de las Mypes en la región.

En este contexto, comprender en profundidad la situación actual y los desafíos asociados con la gestión del capital humano y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica resulta crucial para desarrollar estrategias y políticas efectivas que impulsen el desarrollo sostenible y fortalezcan el entorno empresarial local.

1.2. Antecedentes de la investigación

1.2.1. A nivel internacional

Eraso y Salazar (2022), es comprender los beneficios empresariales y globales asociados con la gestión del capital humano. Se utilizó una metodología de revisión documental. Los resultados revelan que lograr beneficios empresariales y globales en relación con la gestión del capital humano implica considerar incentivos monetarios adecuados, lo que implica que los salarios deben satisfacer las necesidades de los empleados para fomentar el consumo y estimular la economía nacional, siempre y cuando otros factores se mantengan constantes. La investigación concluyó que existe una conexión directa entre los países industrializados o altamente desarrollados y el Índice de Capital Humano (ICH), debido a las condiciones que fomentan esta relación, como los esfuerzos institucionales estatales y privados en inversión en educación, capacitación y salud.

El propósito de este estudio, llevado a cabo por Torres (2022), es examinar los factores de mayor influencia en la gestión eficiente del capital humano basado en competencias en el entorno empresarial contemporáneo. Para lograr este objetivo, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura científica, que describe de manera cualitativa los estilos de gestión, las competencias y las acciones estratégicas destacadas en el entorno laboral de las organizaciones. Los hallazgos de la investigación muestran la implementación de modelos gerenciales fundamentados en la competitividad empresarial, la complejidad y los cambios organizacionales. En las conclusiones se resalta la importancia de invertir en el capital intelectual a través de la gestión del conocimiento, con el fin de aumentar la productividad, la competitividad y la capacidad global de toda la organización para operar en el entorno actual.

El estudio realizado por Chiatchoua (2021), establece un modelo de competencias gerenciales destinado a mejorar la competitividad de las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES). El enfoque de la investigación es cuantitativo y de naturaleza transversal, con un alcance descriptivo. La población de interés comprende 215 MYPES. Los resultados obtenidos indican que el modelo de competencias gerenciales debe tener en cuenta la formación de alianzas a nivel local, nacional e internacional, la renovación constante de la fuerza laboral y la facilitación de la integración de jóvenes, especialmente en respuesta a los cambios tecnológicos recurrentes.

El propósito principal de este estudio, realizado por Medina et al. (2021), es examinar los efectos de la adopción de configuraciones de prácticas de gestión de capital humano en los resultados organizacionales. Con este propósito en mente, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura para fundamentar las hipótesis planteadas. Además, se administraron 550 cuestionarios autoadministrados a una muestra compuesta por 50 empresas colombianas nacionales, multinacionales colombianas. Los resultados revelaron que la implementación de configuraciones de prácticas de gestión de capital humano no produce impactos positivos en los resultados organizacionales. Como conclusión, se sugiere que estudios futuros consideren variables contextuales moderadoras y comprendan estas configuraciones de prácticas en el contexto global del sistema de gestión de recursos humanos de cada organización.

1.2.2. A nivel nacional

El propósito de este estudio llevado a cabo por García et al. (2021), es determinar el impacto de la innovación organizacional en la competitividad empresarial durante la pandemia de Covid-19 en las micro y pequeñas empresas (MYPES) del sector comercial. La investigación se enmarca como un estudio básico de alcance descriptivo correlacional. El diseño de la investigación es de naturaleza no experimental y transversal, con la participación de 200 gerentes como sujetos de estudio. Los resultados revelan la existencia de una relación significativa entre la innovación empresarial y la competitividad ($r=0,459$) con un valor de $p\text{-valor}=0,000$. Por lo tanto, se puede afirmar que aquellas MYPES que optaron por innovar en la forma de ofrecer o proporcionar sus productos o servicios lograron mantenerse en el mercado a pesar de la crisis. Además, los resultados indican que el 81% de las empresas que implementaron innovaciones son más competitivas en comparación con el 19% que no lo hizo.

El propósito general de la investigación realizada por Apaza (2020), fue establecer la relación entre la gestión de calidad y la competitividad en las micro y pequeñas empresas (MYPE) del sector comercial especializadas en la venta de lubricantes en la ciudad de Juliaca. El estudio se llevó a cabo con una muestra de 15 micro y pequeñas empresas seleccionadas de manera no probabilística. La metodología empleada se clasifica como correlacional, lo que permitió evaluar el grado de correlación entre las variables de interés. Los hallazgos revelaron una relación significativa entre la gestión de calidad y la competitividad en las micro y pequeñas empresas del sector comercial enfocadas en la venta de lubricantes en la ciudad de Juliaca en 2019. A partir de los datos descriptivos, se observó que, en la variable de gestión de calidad, en ocasiones se prioriza una buena planificación, organización y control de calidad, mientras que en la variable de competitividad empresarial, se presta poca atención al capital humano, la innovación, la tecnología y el control de calidad.

Flores y Huaman (2016), se enfoca en la investigación de los aspectos relacionados con la gestión del capital humano y su impacto en la competitividad de las micro y pequeñas empresas (Mypes). Este estudio ha demostrado que una gestión adecuada del capital humano efectivamente tiene un impacto positivo en la competitividad de las Mypes de la Provincia de Huancayo, lo que garantiza su permanencia en el mercado. Esto se traduce en un desarrollo integral de la provincia de Huancayo y en el bienestar general de su población.

1.2.3. A nivel local

El estudio llevado a cabo por Paredes (2022), tuvo como objetivo principal evaluar el impacto de la innovación como una ventaja competitiva en el rendimiento de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) en la Provincia de Ica. La investigación se realizó utilizando un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, clasificado como un estudio de tipo básico. La muestra consistió en 261 gerentes de Pymes en la provincia de Ica, y se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Según los resultados analizados, se encontró que el 54.0% de los gerentes de las Pymes encuestados estuvieron "De acuerdo" con la implementación de la innovación como una ventaja competitiva en sus respectivas empresas, mientras que un 11.1% expresó estar "Totalmente de acuerdo". Por otro lado, un 37.2% de los encuestados mostró su acuerdo con el rendimiento de las Pymes en la provincia de Ica durante el período en cuestión, y un 47.5% indicó estar "Totalmente de acuerdo". La significancia bilateral de 0.000 resultó ser menor que 0.05, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula. Además, la correlación de Spearman arrojó un valor de 0.685, lo que sugiere una correlación positiva moderada. Estos hallazgos respaldan la conclusión de que la innovación como una ventaja competitiva impacta positivamente en el rendimiento de las Pymes en la Provincia de Ica durante el periodo evaluado (2019-2020).

El estudio llevado a cabo por Espinoza (2022), tuvo como objetivo principal analizar el impacto de la innovación empresarial en la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (pymes) productoras de pisco en la ciudad de Ica. La metodología de investigación, donde se especificó el enfoque, alcance y diseño del estudio, así como la definición de la población, muestra y la selección de instrumentos. Se describió la aplicación y desarrollo de los instrumentos utilizados en los estudios cualitativos y cuantitativos, y se presentaron los resultados obtenidos. Por último, se llevó a cabo el análisis de los resultados obtenidos en el capítulo anterior, y se presentaron las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación.

1.3. Bases teóricas

1.3.1. La gestión del capital humano

1.3.1.1. Definición

La definición del talento o capital humano ha cambiado con el tiempo. Antes se consideraba a las personas como un recurso que podía ser utilizado a voluntad de la empresa, pero en la actualidad se reconoce que un talento humano capacitado es fundamental para el éxito de una organización (Eraso y Salazar, 2022). Siguiendo la misma premisa, Weber y Dhom (2000) se refiere a la administración y dirección de los recursos humanos de una organización, con el objetivo de maximizar su desempeño y productividad. Esta gestión implica la planificación, selección, capacitación, evaluación y compensación de los empleados de una empresa.

Desde otra punto de vista, para Armijos et al. (2019) gestionar puede ser entendida como la realización de acciones encaminadas a la obtención de un beneficio para la organización; es el conjunto de actividades ejecutadas por sus miembros para alcanzar los objetivos tanto personales, empresariales como sociales. La adecuada gestión en la administración de los recursos humanos. es determinante para lograr un armonioso clima laboral, de ella depende la actitud ante el trabajo y la permanencia de los empleados.

Para Martel y Carol (2018), la gestión del capital humano es un nuevo enfoque que considera a las personas como seres humanos dotados de un capital valioso. Las personas son, ahora, las nuevas socias de la organización, que aplican sus conocimientos y habilidades para garantizar el cumplimiento de los objetivos. En este nuevo enfoque, se persigue la optimización de las habilidades de las personas, su participación, creatividad y mejoramiento continuo.

En suma, la gestión de capital humano es un proceso clave para el éxito de cualquier organización, ya que se enfoca en maximizar el potencial de los empleados y mejorar su desempeño.

1.3.1.2. Tipos

De acuerdo con Díaz et al. (2006), existen los siguientes tipos de la gestión del capital humano:

- Gestión del capital humano basada en competencias: Este tipo de gestión se enfoca en identificar las competencias necesarias para cada puesto de trabajo y en desarrollarlas en los empleados, para mejorar su desempeño y productividad.
- Gestión del capital humano basada en el conocimiento: Este tipo de gestión se enfoca en la identificación, adquisición y gestión del conocimiento de los empleados, para mejorar la innovación y la competitividad de la empresa.
- Gestión del capital humano basada en el desempeño: Este tipo de gestión se enfoca en la evaluación y mejora del desempeño de los empleados, a través de la definición de objetivos claros y la retroalimentación constante.
- Gestión del capital humano basada en la cultura organizacional: Este tipo de gestión se enfoca en la creación y mantenimiento de una cultura organizacional que promueva la motivación, el compromiso y la satisfacción de los empleados.
- Gestión del capital humano basada en la diversidad: Este tipo de gestión se enfoca en la valoración y gestión de la diversidad de los empleados, para mejorar la creatividad, la innovación y la adaptabilidad de la empresa.

1.3.1.3. Dimensiones

Seguendo a Farace y Mazzotta (2015), una eficiente gestión del capital humano conlleva las siguientes dimensiones:

- contratación de las personas adecuadas,
- disposición del clima institucional,
- constitución del capital humano,
- retención del capital humano.

Para Díaz et al. (2018), existen las siguientes dimensiones:

- rotación,
- número de personas,
- costo por persona,
- absentismo,
- promoción interna.

1.3.1.4. Características

Martel y Carol (2018) sostienen las siguientes características para el desarrollo de la gestión de capital humano:

- Enfoque en el desarrollo de habilidades: La gestión de capital humano se enfoca en el desarrollo de habilidades y competencias de los empleados, para que puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva y eficiente.
- Importancia del clima laboral: La gestión de capital humano también se preocupa por el clima laboral, es decir, el ambiente en el que los empleados trabajan. Un buen clima laboral puede mejorar la motivación y el compromiso de los empleados.
- Compensación justa y adecuada: La gestión de capital humano también se encarga de la compensación de los empleados, incluyendo salarios, beneficios y otros incentivos. Una compensación justa y adecuada puede mejorar la satisfacción y retención de los empleados.

- Planificación y selección de personal: La gestión de capital humano implica la planificación y selección de personal adecuado para la empresa, considerando las habilidades y competencias necesarias para el puesto.
- Capacitación y desarrollo: La gestión de capital humano también se enfoca en la capacitación y desarrollo de los empleados, para mejorar su desempeño y habilidades
- Evaluación del desempeño: La gestión de capital humano incluye la evaluación del desempeño de los empleados, para identificar fortalezas y áreas de mejora.

1.3.2. Competitividad de las Mypes

1.3.2.1. Definición

Para Eraso y Salazar (2022), la competitividad desde el enfoque macroeconómico es la capacidad de las economías nacionales para lograr ciertos resultados y, en algunos casos, resultados más amplios como el mejoramiento del nivel de vida y mayor bienestar social. Y la competitividad desde el enfoque microeconómico se refiere a la capacidad para planear, producir y vender un producto ventajosamente frente a sus competidores.

La competitividad se refiere a la capacidad de una empresa, organización o país para competir con éxito en un mercado determinado (Potes et al., 2020). Por lo tanto, Costa-Marcé et al. (2020) sostienen que es la habilidad de una entidad para producir bienes y servicios de alta calidad a precios competitivos y de manera eficiente, lo que le permite mantener o aumentar su participación en el mercado.

La competitividad se refiere a la capacidad de una persona, empresa o país para destacarse y obtener una posición superior en relación con sus competidores. En el ámbito empresarial, la competitividad implica la capacidad de generar mayores ingresos en comparación con otras empresas que realizan la misma actividad (Labarca, 2007).

En suma, se conceptualiza la competitividad como la capacidad de destacarse y obtener una posición superior en relación con los competidores. En el ámbito empresarial, implica la capacidad de generar mayores ingresos en comparación con otras empresas que realizan la misma actividad. En el contexto de un país o región, la competitividad se refiere a las condiciones necesarias para generar un mayor crecimiento económico.

1.3.2.2. Clases

Escandón y Hurtado (2014) señala los siguientes:

- Competitividad internacional: Se refiere a la capacidad de una empresa u organización para competir en mercados internacionales.
- Competitividad regional: Se refiere a la capacidad de una empresa u organización para competir en un mercado regional específico.
- Competitividad sectorial: Se refiere a la capacidad de una empresa u organización para competir en un sector específico.
- Competitividad tecnológica: Se refiere a la capacidad de una empresa u organización para competir en términos de innovación y tecnología.
- Competitividad de costos: Se refiere a la capacidad de una empresa u organización para producir bienes y servicios a un costo menor que sus competidores.
- Competitividad de calidad: Se refiere a la capacidad de una empresa u organización para producir bienes y servicios de alta calidad.

1.3.2.3. Factores

De acuerdo con lo que proponen Pereyra y Chan (2020) los factores principales que se relacionan son:

- Productividad: es un factor importante para la competitividad de las MYPES, ya que les permite producir más con menos recursos y, por lo tanto, ofrecer precios más competitivos.
- Responsabilidad social empresarial: es un factor relevante para la competitividad de las MYPES, ya que puede mejorar su imagen y reputación ante los consumidores.

- Innovación: es un factor clave para la competitividad de las MYPES, ya que les permite ofrecer productos y servicios diferenciados y adaptados a las necesidades del mercado.
- Gestión empresarial: puede mejorar la competitividad de las MYPES, ya que les permite optimizar sus recursos y procesos, y tomar decisiones estratégicas acertadas.
- Recursos humanos: pueden influir en la competitividad de las MYPES, ya que contar con empleados capacitados y motivados puede mejorar su productividad y calidad del trabajo.

De la misma forma, para (Romero-Suárez et al., 2020; Mileman y Sibanda, 2016), los factores de la competitividad son los siguientes:

- Innovación: La capacidad de una empresa para innovar y desarrollar nuevos productos o servicios puede ser un factor clave para su competitividad.
- Productividad: La eficiencia en la producción y la capacidad de una empresa para producir bienes y servicios de alta calidad a precios competitivos pueden influir en su competitividad.
- Calidad: La calidad de los productos o servicios que ofrece una empresa puede ser un factor importante para su competitividad.
- Desarrollo del capital humano: La capacitación y el desarrollo del personal pueden ser factores importantes para la competitividad de una empresa.
- Inversión en I+D: La inversión en investigación y desarrollo puede ser un factor importante para la competitividad de una empresa.
- Gestión financiera: La gestión financiera adecuada puede ser un factor importante para la competitividad de una empresa.
- Liderazgo: Un liderazgo efectivo puede ser un factor importante para la competitividad de una empresa.
- Objetivos definidos: Tener objetivos claros y definidos puede ser un factor importante para la competitividad de una empresa.

1.3.2.4. Estrategias de competitividad

De acuerdo con Muñoz et al. (2021) se tiene las siguientes estrategias:

- Liderazgo en costos: La empresa se esfuerza para obtener los costos de producción y distribución más bajos y así vender a precios más bajos que sus competidores y conseguir una mayor participación en el mercado.
- Diferenciación: La empresa se concentra en alcanzar mejores resultados con base en alguna ventaja importante que valora la mayor parte del mercado. La empresa debe concentrarse en aquellas fortalezas que contribuyan a la diferenciación.
- Enfoque: La empresa se concentra en uno o más segmentos estrechos del mercado, la empresa llega a conocer estos segmentos en profundidad, y busca ser líder en costos o diferenciación dentro del segmento meta.

1.4. Formulación del problema

1.4.1.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión del capital humano y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023?

1.4.1.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona la flexibilidad del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023?
- ¿Cómo se relaciona el desarrollo del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023?
- ¿Cómo se relaciona la capacitación del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023?
- ¿Cómo se relaciona la retención del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023?

1.4.2. Justificación e importancia de la investigación

1.4.2.1. Justificación

La justificación práctica de la investigación sobre la gestión del capital humano y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en 2023 se centra en la importancia de comprender cómo las prácticas de recursos humanos impactan el rendimiento y la competitividad de las pequeñas empresas. Dado que las Mypes son una parte vital de la economía local, entender cómo optimizar la gestión de su capital humano podría contribuir significativamente al desarrollo económico sostenible de la región.

En términos metodológicos, la investigación requeriría la implementación de técnicas de muestreo adecuadas y métodos de recolección de datos precisos para obtener información válida y confiable sobre la situación del capital humano en las Mypes de Ica. La aplicación de herramientas analíticas y estadísticas también sería crucial para identificar patrones y relaciones significativas entre la gestión del capital humano y la competitividad de estas empresas.

Desde un punto de vista teórico, la investigación se fundamentaría en modelos y marcos conceptuales relacionados con la gestión del capital humano, el rendimiento organizacional y la competitividad empresarial. Se podrían aplicar teorías y conceptos relevantes de la gestión de recursos humanos, la teoría organizacional y la economía para respaldar la comprensión profunda de las interacciones entre estas variables. En cuanto a la justificación social, la investigación contribuiría a fortalecer el conocimiento sobre las prácticas de gestión de recursos humanos en las Mypes y cómo estas influyen en su capacidad para competir en el mercado local e internacional. Al proporcionar una visión más clara de cómo mejorar la gestión del capital humano en estas empresas, la investigación podría fomentar un entorno empresarial más sólido y promover el desarrollo económico y social en la provincia de Ica, generando empleo y oportunidades de crecimiento para la comunidad local.

1.4.2.2. Importancia

La investigación sobre la gestión del capital humano y la competitividad de las Micro y Pequeñas Empresas (Mypes) en la provincia de Ica durante el año 2023 reviste una importancia crucial en el contexto económico y social local. Dado que las Mypes constituyen un componente vital del tejido empresarial en la región, comprender y mejorar sus prácticas de gestión de recursos humanos resulta esencial para impulsar el desarrollo económico y fomentar la estabilidad laboral.

La relevancia de este estudio radica en su capacidad para identificar las deficiencias en la gestión del capital humano en las Mypes y proponer estrategias efectivas para mejorar la productividad y competitividad de estas empresas. Al mejorar la gestión de recursos humanos, se espera que las Mypes puedan optimizar el rendimiento de su personal, lo que a su vez generará un impacto positivo en la calidad de los productos y servicios ofrecidos, mejorando su posición en el mercado y fortaleciendo su presencia competitiva.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Establecer la relación entre la gestión del capital humano y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.

1.5.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la flexibilidad del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.
- Establecer la relación entre el desarrollo del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.
- Establecer la relación entre la capacitación del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.
- Establecer la relación entre la retención del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.

1.6. Hipótesis y variables

1.6.1. Hipótesis

1.6.1.1. Hipótesis general

Es posible que la gestión del capital humano se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.

1.6.1.2. Hipótesis específicas

- Es posible que la flexibilidad del trabajador se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.
- Es posible que el desarrollo del trabajador se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.
- Es posible que la capacitación del trabajador se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.
- Es posible que la retención del trabajador se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.

1.6.2. Variables

Variable 1: Gestión de capital humano

Variable 2: Competitividad de las Mypes

1.6.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Indicadores
Gestión de capital humano (V1)	Apaza (2020), se refiere al conjunto de prácticas y procesos diseñados para maximizar el desempeño, el compromiso y el desarrollo de los empleados en una organización. Esta disciplina se centra en la administración eficaz de las personas que componen una empresa o una organización, reconociendo que los recursos humanos son un componente fundamental para el éxito de cualquier empresa.	• Flexibilidad del trabajador • Desarrollo del trabajador • Capacitación del trabajador • Retención del trabajador.
Competitividad de las Mypes (V2)	Muñoz et al. (2021), se refiere a la capacidad de una empresa para mantener y mejorar su posición en el mercado en comparación con otras empresas del mismo sector. Implica la habilidad de una empresa para generar valor a través de la oferta de productos o servicios que son percibidos como superiores por los consumidores, en términos de calidad, precio, innovación, atención al cliente y otros factores relevantes.	• Productividad • Rentabilidad • Innovación • Eficiencia

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Para el estudio se usó de la investigación básica y de acuerdo con Tapia (2014), la investigación básica, también conocida como investigación pura o fundamental, se enfoca en la generación de nuevos conocimientos y teorías sin una aplicación práctica inmediata.

2.1.2. Nivel de investigación

La presentación investigación fue de carácter correlacional y siguiendo lo que manifiesta Ramos (2020), en este alcance de la investigación surge la necesidad de plantear una hipótesis en la cual se proponga una relación entre 2 o más variables.

2.1.3. Diseño de investigación

De acuerdo con García-González y Sánchez-Sánchez (2020), el diseño no experimental, en el ámbito de la investigación científica, se hace referencia a un método de estudio en el que el investigador observa y recopila datos sin intervenir intencionalmente en las variables independientes. Es decir, no se realizan cambios controlados en las condiciones del estudio, sino que se observa y registra lo que sucede de forma natural.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población de acuerdo con Camacho-Sandoval (2007): “Está formada por un conjunto de individuos, con uno o más atributos comunes” (p. 11). La población para la presente investigación quedo conformado por 29,386 Microempresas y 1,097 Pequeñas empresas, haciendo un total de población de 30,483 Mypes.

Tabla 2*Distribución de Mypes provincia de Ica*

Segmento empresarial	fr	fi
Microempresa	95.9%	29,386
Pequeña empresa	3.6%	1,097
Total	30,645	15,230

Nota. Datos tomados de INEI (2018).

2.2.2. Muestra

La muestra, se refiere a una parte representativa de una población o universo que se estudia o analiza en una investigación. En este contexto, se selecciona un grupo de individuos o elementos de la población para obtener información y realizar inferencias sobre el total. En ese sentido la muestra, se determinó de acuerdo con la fórmula de la población finita; de esta forma se establece de la siguiente manera:

N: Población 30,483

Z: Nivel de confianza (1.96) = 95%

n: Tamaño de la muestra

E: Error muestral (0.05)

p: Proporción a favor (0.5)

q: Proporción en contra (0.5)

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

$$n = \frac{30,483 * (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2 * (30,483 - 1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

n = 380 trabajadores propietarios de Micro y pequeñas de la provincia de Ica.

GRUPO OCUPACIONAL	POBLACIÓN 100%	MUESTRA 1.25%
Microempresa	29,386	367
Pequeña empresa	1,097	13
Total	1,366	380

2.3. Técnicas de recolección de datos

Por el carácter del diseño de investigación se usó de la encuesta como técnica de investigación y de acuerdo con Ther (2004) consiste en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad, es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado.

2.4. Instrumentos de recolección de datos

En estudio se hará uso del cuestionario como instrumento de investigación, y según Sánchez (2022):

Un cuestionario en investigación es un instrumento utilizado para recopilar datos de una muestra de individuos en un estudio. Consiste en una serie de preguntas estructuradas que se presentan a los participantes para obtener información sobre sus actitudes, creencias, comportamientos y experiencias en relación con el tema de investigación. (p. 70)

2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

Para la presente investigación se usó de la estadística descriptiva e inferencial:

Estadística descriptiva proporciona herramientas para resumir y organizar datos de manera que sean comprensibles y significativos. Los resultados se presentarán en tablas y gráficos.

Estadística Inferencial: se utilizó para hacer inferencias y tomar decisiones sobre una población más grande basándose en una muestra de datos observados. Se hará uso del estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis de resultados descriptivos

Figura 1

Indicador flexibilidad del trabajador

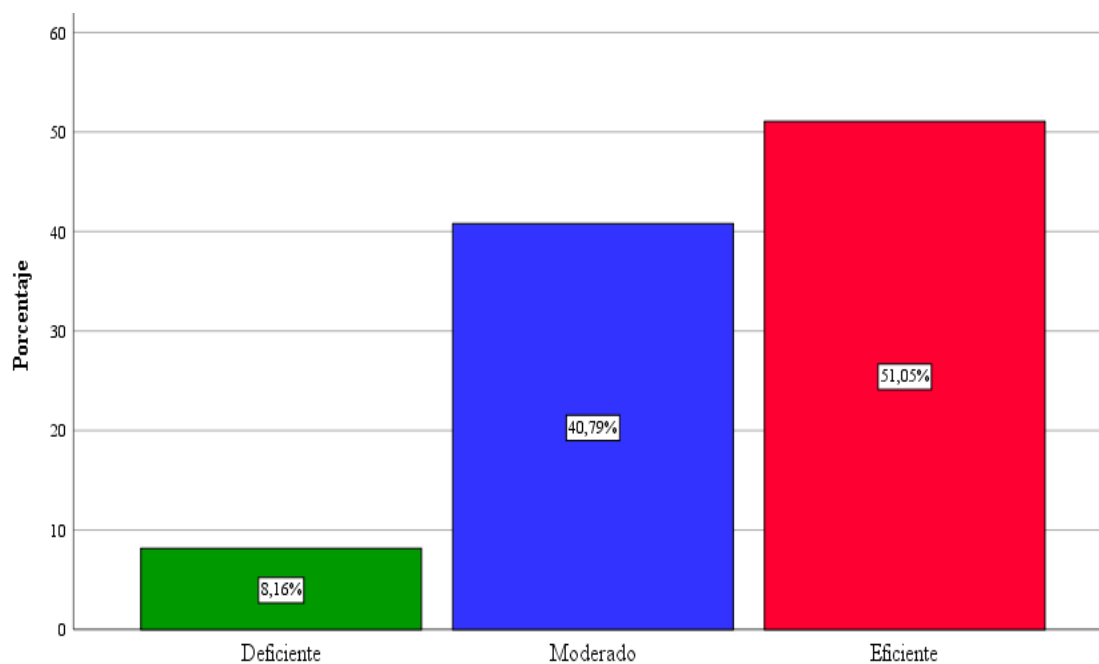


Tabla 4

Indicador flexibilidad del trabajador

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	31	31	8.2	8.2
Moderado	155	186	40.8	48.9
Eficiente	194	380	51.1	100.0
Total	380		100.0	

En la figura 1 y tabla 4 los resultados obtenidos sobre el indicador de flexibilidad del trabajador en las MYPES de la Provincia de Ica durante el año 2023 muestran una distribución notable en las percepciones de los trabajadores propietarios respecto a la capacidad de adaptación de sus colaboradores. El 51.1% de los encuestados considera que la flexibilidad del trabajador es eficiente, lo que sugiere que más de la mitad de las empresas evaluadas perciben que sus colaboradores son capaces de adaptarse con éxito a cambios en los procesos y demandas del entorno laboral. Este resultado refleja un nivel positivo en cuanto a la gestión del capital humano, lo cual podría ser un factor clave para mantener la competitividad en el sector.

Por otro lado, el 40.8% de los encuestados calificó la flexibilidad como moderada, lo que indica que una proporción significativa de los trabajadores propietarios percibe que existe cierto grado de adaptabilidad entre sus colaboradores, pero también detectan áreas de mejora en términos de la rapidez o efectividad con la que sus trabajadores se ajustan a cambios. Este valor resalta la necesidad de seguir fomentando la flexibilidad y la formación continua en las MYPES, para poder potenciar su competitividad y capacidad de respuesta frente a los desafíos del mercado.

Finalmente, el 8.2% de los encuestados considera que la flexibilidad del trabajador es deficiente, lo que revela que una pequeña fracción de las empresas tiene serias preocupaciones sobre la capacidad de sus colaboradores para adaptarse a nuevas situaciones. Este dato podría señalar la existencia de brechas importantes en términos de gestión de recursos humanos y la necesidad urgente de invertir en programas de desarrollo de habilidades blandas, especialmente aquellas relacionadas con la adaptabilidad y la flexibilidad en el trabajo.

Figura 2

Indicador desarrollo del trabajador

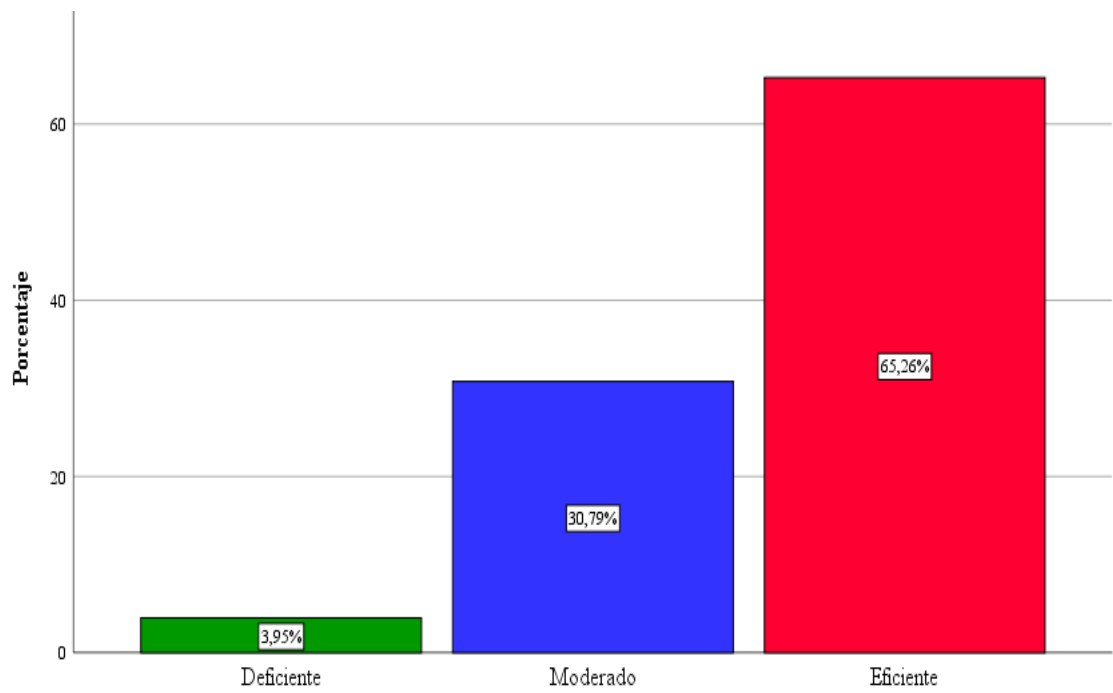


Tabla 5

Indicador desarrollo del trabajador

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	15	15	3.9	3.9
Moderado	117	132	30.8	34.7
Eficiente	248	380	65.3	100.0
Total	380		100.0	

En la figura 2 y tabla 5 los resultados obtenidos sobre el indicador de desarrollo del trabajador en las MYPES de la provincia de Ica durante el año 2023 reflejan una percepción mayoritariamente positiva en cuanto al progreso y crecimiento profesional de los colaboradores. El 65.3% de los trabajadores propietarios evaluó el desarrollo del colaborador como eficiente, lo que indica que una proporción significativa de las empresas considera que sus colaboradores tienen acceso a oportunidades para mejorar sus habilidades, adquirir nuevos conocimientos y avanzar en sus carreras. Este dato refleja una gestión favorable del capital humano, lo cual es un factor clave para la competitividad de las MYPES, ya que colaboradores bien capacitados son más productivos y están mejor preparados para enfrentar los desafíos del mercado.

El 30.8% de los encuestados calificó el desarrollo del colaborador como moderado, lo que sugiere que, aunque existe un nivel considerable de desarrollo, aún hay margen para fortalecer las estrategias de capacitación y crecimiento dentro de las empresas. Esta categoría refleja una visión mixta, donde algunas MYPES están empezando a invertir en el desarrollo de sus colaboradores, pero los esfuerzos no son uniformes y podrían beneficiarse de una mayor estructura o enfoque en el desarrollo profesional.

Finalmente, el 3.9% de los encuestados consideró que el desarrollo del colaborador es deficiente, lo que representa una pequeña fracción de las MYPES que aún no han implementado prácticas efectivas de formación o desarrollo de habilidades en sus colaboradores. Este dato resalta una oportunidad crítica de mejora, ya que la falta de inversión en el desarrollo de los colaboradores puede limitar la capacidad de la empresa para adaptarse a nuevas demandas y mantenerse competitiva en el mercado.

En general, los resultados muestran que la mayoría de las MYPES en Ica están avanzando en el desarrollo de sus colaboradores, lo que es positivo para la competitividad. Sin embargo, también existe la necesidad de mejorar en aquellas empresas donde el desarrollo es moderado o deficiente, para asegurar que todos los colaboradores cuenten con las herramientas necesarias para el éxito a largo plazo.

Figura 3

Indicador capacitación del trabajador

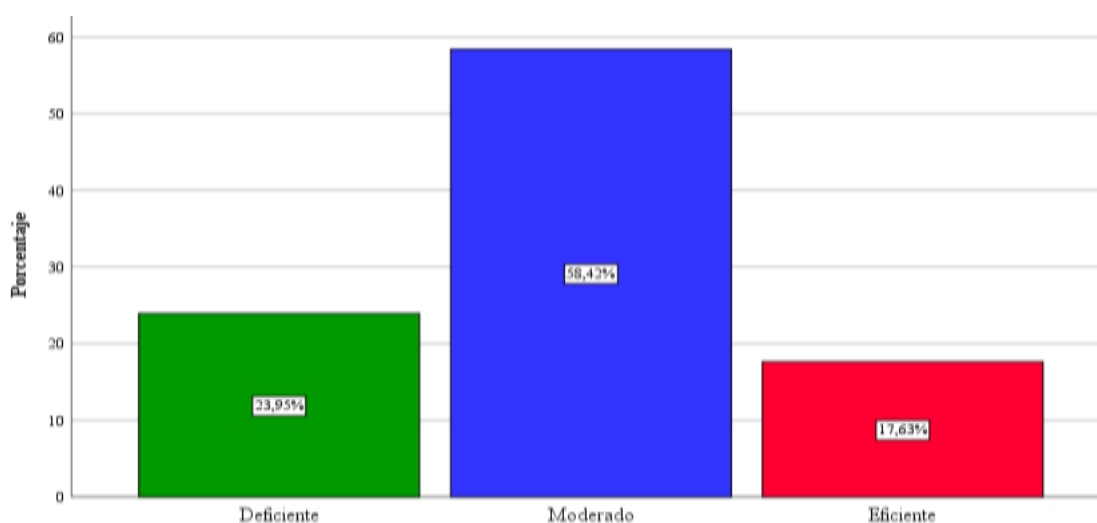


Tabla 6

Indicador capacitación del trabajador

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	91	91	23.9	23.9
Moderado	222	313	58.4	82.4
Eficiente	67	380	17.6	100.0
Total	380		100.0	

En la figura 3 y tabla 6 los resultados obtenidos sobre el indicador de capacitación del trabajador en las MYPES de la provincia de Ica en el año 2023 revelan una situación que requiere atención en cuanto a la formación continua de los empleados. El 58.4% de los trabajadores propietarios calificó la capacitación como moderada, lo que sugiere que una mayoría considerable de las empresas ofrecen algún tipo de formación, pero este esfuerzo no es suficientemente robusto ni constante. Aunque hay una preocupación por capacitar a los empleados, la falta de una estrategia integral o de programas sistemáticos podría limitar los beneficios de la capacitación, lo que afecta la competitividad y capacidad de adaptación de las MYPES a los cambios del mercado.

El 23.9% de los encuestados consideró la capacitación del trabajador como deficiente, lo que indica que una parte significativa de las MYPES en Ica no está brindando suficiente formación o recursos para el desarrollo de sus empleados. Este porcentaje resalta una debilidad importante en la gestión del capital humano, ya que la falta de capacitación adecuada impide a los trabajadores mejorar sus habilidades y conocimientos, lo que impacta directamente en la productividad y en la capacidad de innovación de las empresas.

Finalmente, el 17.6% de los trabajadores propietarios evaluó la capacitación como eficiente, lo que representa una pequeña proporción de las MYPES que están implementando programas de capacitación efectivos y bien estructurados. Este porcentaje refleja que, aunque el esfuerzo en capacitación es bajo, existen algunas empresas que logran proporcionar formación relevante y adecuada a sus empleados, lo que les permite mejorar sus competencias y responder con mayor eficacia a las demandas del entorno.

En conclusión, los resultados sugieren que las MYPES en Ica necesitan fortalecer significativamente sus programas de capacitación para lograr una mayor eficiencia en el desarrollo del capital humano. La alta proporción de empresas con capacitación moderada y deficiente indica que existe una oportunidad crítica para invertir en este ámbito, lo que podría mejorar tanto la productividad de los trabajadores como la competitividad de las empresas a nivel regional y nacional.

Figura 4

Indicador retención del trabajador

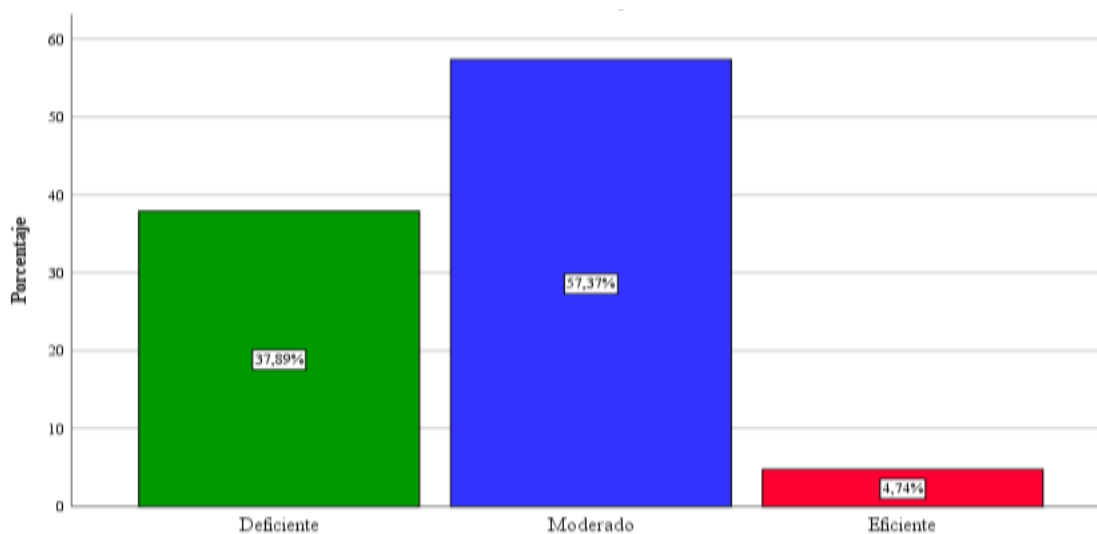


Tabla7

Indicador retención del trabajador

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	144	144	37.9	37.9
Moderado	218	362	57.4	95.3
Eficiente	18	380	4.7	100.0
Total	380		100.0	

En la figura 4 y tabla 7 los resultados obtenidos sobre el indicador de retención del trabajador en las MYPES de la provincia de Ica durante el año 2023 reflejan una situación preocupante en términos de la capacidad de las empresas para mantener a sus empleados. El 57.4% de los trabajadores propietarios calificó la retención del trabajador como moderada, lo que indica que, aunque la mayoría de las MYPES tienen alguna estrategia para mantener a sus empleados, estas prácticas no son suficientemente efectivas o estructuradas. Esto sugiere que las empresas podrían estar enfrentando dificultades para crear un entorno de trabajo atractivo o políticas de recursos humanos que favorezcan la permanencia de los empleados a largo plazo.

El 37.9% de los encuestados consideró la retención como deficiente, lo que revela una proporción significativa de las MYPES que no están implementando estrategias adecuadas para retener a su personal. Este porcentaje elevado es alarmante, ya que la rotación frecuente de empleados puede generar costos adicionales, como la necesidad de reentrenar constantemente al personal y la posible pérdida de conocimiento y experiencia valiosa para la empresa. La falta de una gestión eficiente en la retención también puede afectar la estabilidad organizacional y la continuidad operativa.

Finalmente, el 4.7% de los trabajadores propietarios evaluó la retención como eficiente, lo que representa una pequeña proporción de las empresas que logran mantener a sus empleados de manera efectiva. Este resultado, aunque positivo, es bajo en comparación con el porcentaje de empresas que enfrentan problemas de retención, lo que señala la necesidad de adoptar mejores prácticas y estrategias de fidelización de los empleados en las MYPES de la región.

En conclusión, los resultados sugieren que las MYPES en Ica enfrentan desafíos significativos en cuanto a la retención de talento, lo que podría afectar su competitividad y crecimiento a largo plazo. Es crucial que las empresas mejoren sus estrategias de retención, creando un ambiente laboral atractivo, ofreciendo incentivos adecuados y promoviendo el desarrollo profesional para reducir la alta rotación de personal.

Figura 5

Indicador productividad

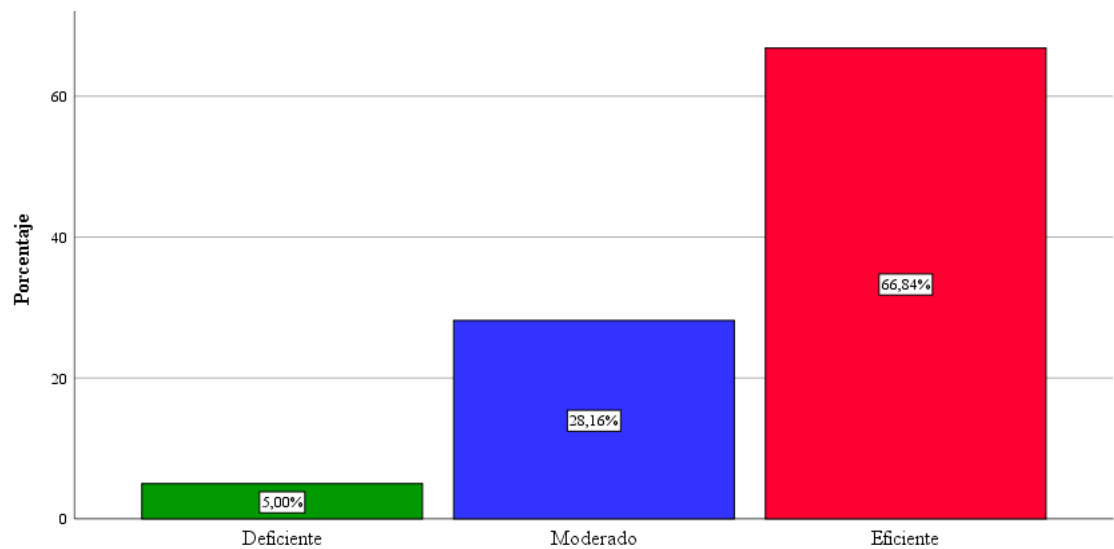


Tabla 8

Indicador productividad

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	19	19	5.0	5.0
Moderado	107	126	28.2	33.2
Eficiente	254	380	66.8	100.0
Total	380		100.0	

En la figura 5 y tabla 8 Los resultados obtenidos sobre el indicador de productividad en las MYPES de la provincia de Ica durante el año 2023 reflejan un panorama mayormente positivo en cuanto a la eficiencia y el rendimiento de los empleados. El 66.8% de los trabajadores propietarios calificó la productividad como eficiente, lo que indica que una gran mayoría de las empresas perciben que sus trabajadores están alcanzando un alto nivel de desempeño y productividad. Este dato es especialmente relevante, ya que sugiere que la gestión del capital humano en términos de rendimiento laboral está siendo efectiva en la mayoría de las MYPES, lo que contribuye a la competitividad del sector.

El 28.2% de los encuestados evaluó la productividad como moderada, lo que señala que un porcentaje significativo de las empresas perciben que sus empleados están alcanzando niveles de desempeño aceptables, pero que aún existen áreas para mejorar. Este resultado sugiere que, aunque los trabajadores están siendo relativamente productivos, las MYPES podrían beneficiarse de mejores procesos o estrategias para optimizar el rendimiento y aprovechar mejor el potencial de su capital humano.

Finalmente, el 5.0% de los encuestados calificó la productividad como deficiente, lo que refleja una pequeña proporción de las empresas que no logran que sus empleados alcancen niveles de productividad adecuados. Esta baja cifra es positiva, pero aun así resalta que algunas empresas enfrentan desafíos importantes para optimizar el desempeño laboral, lo que podría deberse a factores como la falta de capacitación adecuada, incentivos insuficientes o una gestión ineficiente de los recursos humanos.

En conclusión, los resultados muestran que, en términos generales, las MYPES en Ica están logrando una productividad eficiente, lo que favorece su competitividad. Sin embargo, es crucial que las empresas con productividad moderada o deficiente implementen estrategias de mejora, tales como capacitación continua y una mejor gestión de los recursos humanos, para aumentar aún más el rendimiento y asegurar su éxito a largo plazo.

Figura 6

Indicador rentabilidad

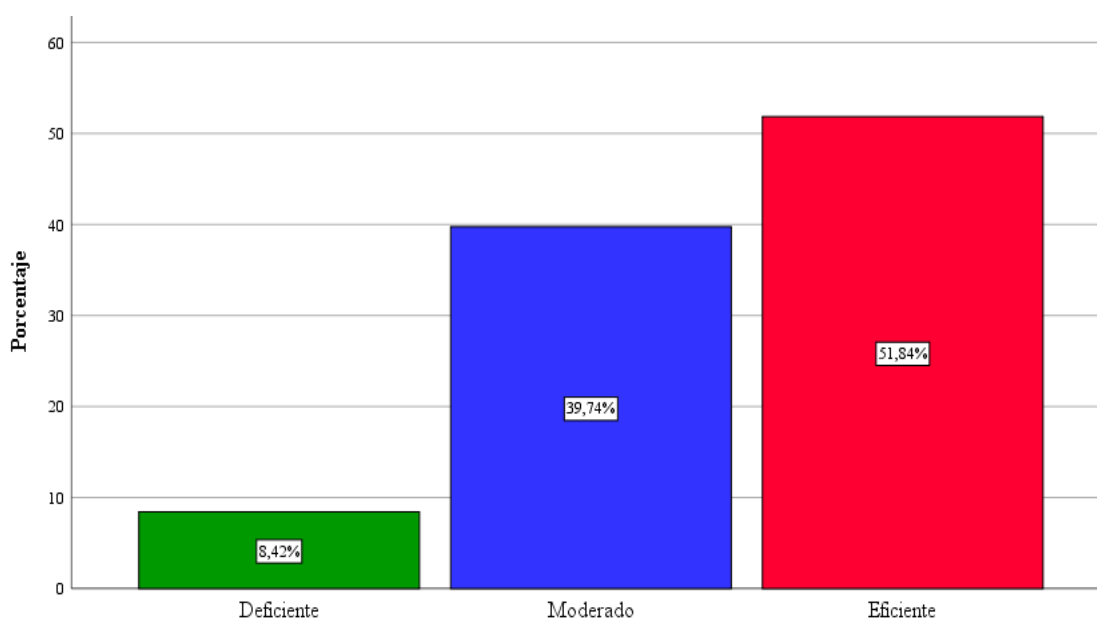


Tabla 9

Indicador rentabilidad

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	32	32	8.4	8.4
Moderado	151	183	39.7	48.2
Eficiente	197	380	51.8	100.0
Total	380		100.0	

En la figura 6 y tabla 9 los resultados obtenidos sobre el indicador de rentabilidad en las MYPES de la provincia de Ica durante el año 2023 muestran una evaluación mayoritariamente positiva, aunque con áreas de mejora. El 51.8% de los trabajadores propietarios calificó la rentabilidad como eficiente, lo que indica que más de la mitad de las MYPES evaluadas están logrando un desempeño rentable adecuado. Este resultado sugiere que estas empresas están generando los ingresos necesarios para mantenerse competitivas en el mercado y reinvertir en su crecimiento, lo cual es crucial para su sostenibilidad a largo plazo.

El 39.7% de los encuestados consideró la rentabilidad como moderada, lo que indica que una proporción significativa de las MYPES percibe que la rentabilidad es aceptable, pero no alcanza los niveles óptimos. Esto sugiere que, aunque las empresas están obteniendo ganancias, estas podrían no ser suficientes o constantes, lo que podría reflejar márgenes de beneficio reducidos o fluctuaciones en el rendimiento económico. Las MYPES en esta categoría podrían beneficiarse de una optimización de procesos o una mayor innovación para aumentar sus márgenes y mejorar su competitividad.

El 8.4% de los encuestados evaluó la rentabilidad como deficiente, lo que representa una pequeña fracción de las MYPES que están enfrentando serias dificultades para generar ganancias adecuadas. Este porcentaje indica que una minoría significativa de empresas podría estar luchando con problemas como la ineficiencia en sus operaciones, altos costos de producción o falta de demanda en sus productos o servicios. Para estas empresas, la mejora de la rentabilidad debería ser una prioridad, adoptando estrategias de eficiencia operativa o diversificación de productos.

En conclusión, los resultados sugieren que las MYPES en Ica están obteniendo una rentabilidad aceptable, pero existen áreas de oportunidad para mejorar, especialmente en aquellas que se encuentran en la categoría de rentabilidad moderada o deficiente. Para asegurar una mayor competitividad, es necesario fortalecer las estrategias de gestión financiera y operativa, buscando siempre mejorar los márgenes y asegurar un flujo constante de ganancias.

Figura 7

Indicador innovación

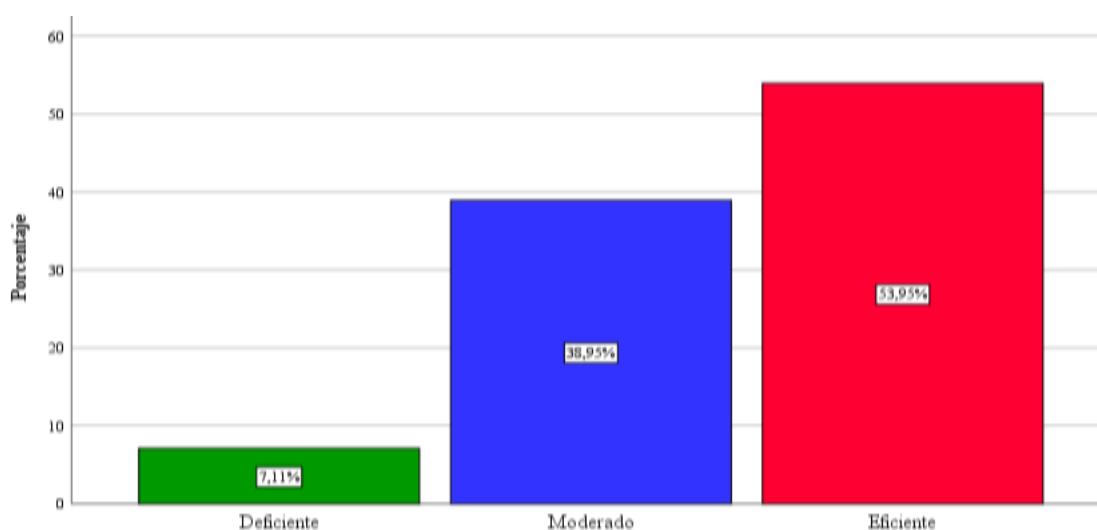


Tabla 10

Indicador innovación

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	27	27	7.1	7.1
Moderado	148	175	38.9	46.1
Eficiente	205	380	53.9	100.0
Total	380		100.0	

En la figura 7 y tabla 10 los resultados obtenidos sobre el indicador de innovación en las MYPES de la provincia de Ica durante el año 2023 muestran una tendencia positiva, aunque también revelan áreas importantes que necesitan ser fortalecidas. El 53.9% de los trabajadores propietarios calificó la innovación como eficiente, lo que indica que más de la mitad de las MYPES evaluadas están adoptando prácticas innovadoras de manera efectiva. Este resultado sugiere que estas empresas están invirtiendo en nuevos procesos, productos o tecnologías, lo que les permite mantenerse competitivas en un mercado dinámico y en constante cambio. La capacidad de innovar es crucial para el crecimiento y la sostenibilidad de las MYPES, especialmente en un entorno económico tan competitivo.

El 38.9% de los encuestados calificó la innovación como moderada, lo que refleja que un porcentaje significativo de las empresas están adoptando algunas iniciativas innovadoras, pero estas no son suficientemente amplias ni profundas. Las MYPES en esta categoría podrían estar realizando pequeños ajustes o mejoras, pero no han implementado cambios disruptivos o transformadores que les permitan destacarse frente a la competencia. Este grupo de empresas tiene un gran potencial de mejora mediante la implementación de estrategias de innovación más ambiciosas y estructuradas.

Finalmente, el 7.1% de los encuestados consideró que la innovación es deficiente, lo que representa una pequeña fracción de las MYPES que no están implementando prácticas innovadoras o están quedándose rezagadas en términos de creatividad y adaptación a nuevas tendencias del mercado. Este resultado es preocupante, ya que la falta de innovación puede poner en riesgo la competitividad de las empresas, especialmente en un contexto de rápido cambio tecnológico y demandas del consumidor.

En conclusión, los resultados sugieren que la mayoría de las MYPES en Ica están logrando niveles adecuados de innovación, lo que favorece su competitividad. Sin embargo, aquellas empresas con innovación moderada o deficiente deberían priorizar la inversión en nuevas ideas y tecnologías, para no quedarse atrás frente a la competencia y aprovechar las oportunidades de crecimiento en el mercado.

Figura 8

Indicador eficiencia

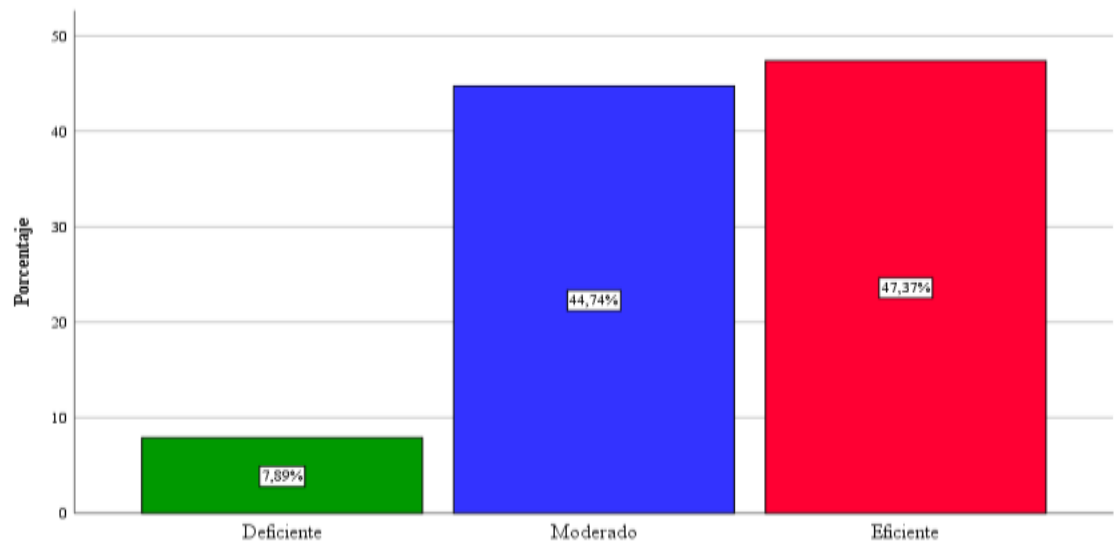


Tabla 11

Indicador eficiencia

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	30	30	7.9	7.9
Moderado	170	200	44.7	52.6
Eficiente	180	380	47.4	100.0
Total	380		100.0	

En la figura 8 y tabla 11 los resultados obtenidos sobre el indicador de eficiencia en las MYPES de la provincia de Ica durante el año 2023 muestran una tendencia mayoritariamente positiva, aunque con áreas que requieren atención para mejorar el desempeño general. El 47.4% de los trabajadores propietarios calificó la eficiencia como eficiente, lo que indica que casi la mitad de las MYPES evaluadas están logrando un uso adecuado de sus recursos, optimizando procesos y alcanzando buenos niveles de rendimiento. Este resultado refleja una gestión del capital humano que, en general, está funcionando de manera efectiva, contribuyendo a la competitividad de las empresas en el mercado.

El 44.7% de los encuestados evaluó la eficiencia como moderada, lo que representa una proporción considerable de empresas que, aunque están logrando ciertos niveles de eficiencia, todavía tienen espacio para mejorar en cuanto a la optimización de recursos y la mejora de procesos. Las MYPES en esta categoría podrían estar enfrentando desafíos en la implementación de prácticas más eficaces que maximicen su rendimiento, lo que sugiere la necesidad de invertir en mejoras tecnológicas, capacitación o reestructuración de procesos operativos.

Finalmente, el 7.9% de los encuestados consideró que la eficiencia es deficiente, lo que refleja una pequeña fracción de las MYPES que aún enfrentan dificultades para lograr un rendimiento óptimo. La falta de eficiencia en estas empresas puede estar asociada a una mala gestión de recursos, procesos ineficientes o una falta de incentivos adecuados para mejorar el desempeño laboral. Este porcentaje señala un área crítica de mejora para estas empresas, ya que la ineficiencia puede generar costos adicionales y afectar su competitividad.

En conclusión, los resultados muestran que las MYPES en Ica están alcanzando niveles bastante buenos de eficiencia, pero aún existe un margen considerable para mejorar, especialmente en aquellas empresas con eficiencia moderada o deficiente. Para incrementar la competitividad, es necesario que las empresas continúen optimizando sus procesos, capaciten a sus empleados y busquen formas innovadoras de mejorar el rendimiento general.

Figura 9

Variable gestión del capital humano

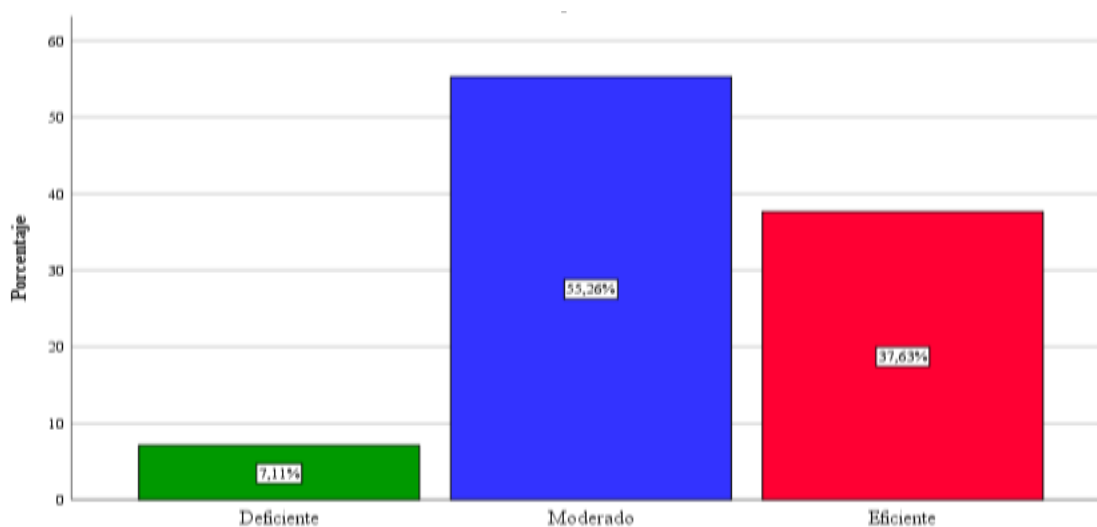


Tabla 12

Variable gestión del capital humano

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	27	27	7.1	7.1
Moderado	210	237	55.3	62.4
Eficiente	143	380	37.6	100.0
Total	380		100.0	

En la figura 9 y tabla 12 los resultados obtenidos sobre la variable gestión del capital humano en las MYPES de la provincia de Ica durante el año 2023 indican una situación mayoritariamente moderada, con un porcentaje significativo de empresas que aún pueden mejorar en esta área clave para la competitividad. El 55.3% de los trabajadores propietarios evaluó la gestión del capital humano como moderada, lo que señala que muchas empresas están implementando prácticas básicas o intermedias en la gestión de sus recursos humanos, pero aún no han alcanzado un nivel de excelencia en esta área. Esto podría reflejar una falta de estrategias más estructuradas o integrales para el desarrollo y bienestar de los empleados, lo cual es fundamental para maximizar el rendimiento y la productividad.

El 37.6% de los encuestados consideró la gestión del capital humano como eficiente, lo que representa una proporción considerable de las MYPES que han implementado buenas prácticas en la gestión de su personal. Esto sugiere que estas empresas están invirtiendo en áreas clave como la capacitación, el desarrollo de talento, la motivación laboral y la creación de un ambiente favorable para los empleados, lo que contribuye a una mayor competitividad y a la mejora del desempeño organizacional. La gestión eficiente del capital humano es un factor esencial para que las empresas puedan adaptarse y prosperar en un mercado cambiante.

Finalmente, el 7.1% de los encuestados calificó la gestión del capital humano como deficiente, lo que refleja una pequeña fracción de las MYPES que no están abordando adecuadamente las necesidades y el desarrollo de su personal. Esto podría deberse a una falta de inversión en recursos humanos, una mala implementación de estrategias de gestión o incluso a la falta de liderazgo en esta área. La deficiencia en la gestión del capital humano puede afectar negativamente la productividad, la retención del talento y, en última instancia, la competitividad de estas empresas.

En conclusión, aunque la mayoría de las MYPES en Ica tienen un enfoque moderado o eficiente en la gestión del capital humano, es necesario seguir promoviendo mejoras en esta área, especialmente en aquellas empresas que aún se encuentran en un nivel deficiente. Mejorar la gestión del capital humano es crucial para asegurar el crecimiento sostenible y la competitividad de las empresas a largo plazo.

Figura 10

Variable competitividad de las Mypes

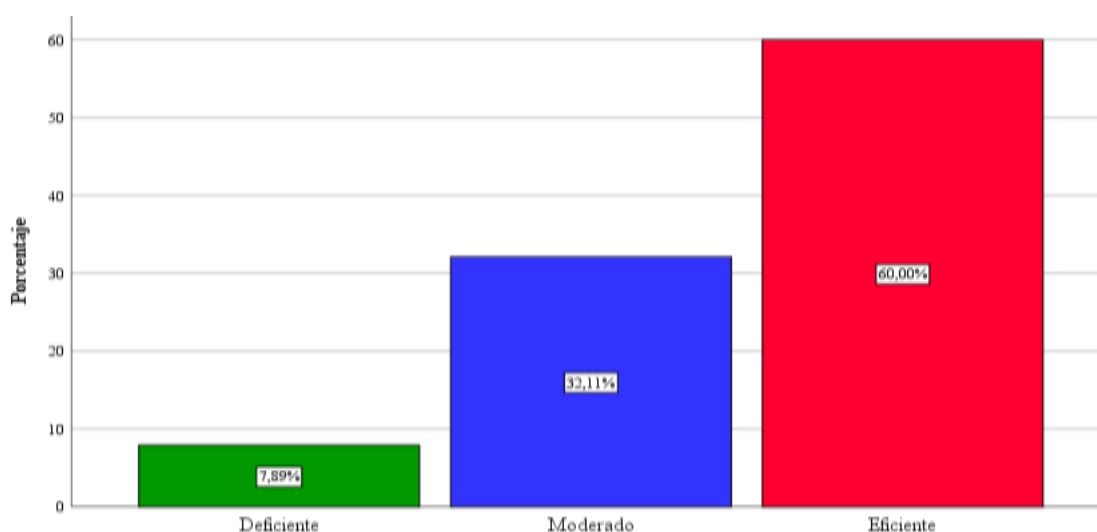


Tabla 13

Variable competitividad de las Mypes

	Frecuencia absoluta	Frecuencia acumulada	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Deficiente	30	30	7.9	7.9
Moderado	122	152	32.1	40.0
Eficiente	228	380	60.0	100.0
Total	380		100.0	

En la figura 10 y tabla 13 los resultados obtenidos sobre la variable competitividad de las MYPES en la provincia de Ica durante el año 2023 reflejan una tendencia predominantemente positiva, con un alto porcentaje de empresas que consideran tener un nivel eficiente de competitividad. El 60.0% de los trabajadores propietarios evaluó la competitividad de sus empresas como eficiente, lo que sugiere que una mayoría significativa de las MYPES está logrando mantenerse competitiva en el mercado. Esto implica que estas empresas cuentan con estrategias efectivas en áreas clave como la calidad de productos o servicios, la innovación, la eficiencia operativa y la gestión de recursos humanos, lo que les permite destacarse frente a sus competidores.

El 32.1% de los encuestados calificó la competitividad como moderada, lo que refleja que una proporción considerable de las MYPES no ha alcanzado niveles óptimos en términos de competitividad, aunque sigue siendo competitiva en algunos aspectos. Este grupo de empresas podría estar enfrentando desafíos como la falta de innovación, una eficiencia operativa subóptima o una gestión del capital humano que aún necesita ser fortalecida para maximizar su potencial en el mercado. Las MYPES en esta categoría tienen un amplio margen de mejora, especialmente en la optimización de recursos y el fortalecimiento de sus capacidades para adaptarse a los cambios del mercado.

Finalmente, el 7.9% de los encuestados consideró que la competitividad es deficiente, lo que indica que una pequeña fracción de las MYPES está teniendo dificultades importantes para mantenerse competitiva frente a otras empresas. Este porcentaje puede reflejar problemas en áreas clave como la falta de innovación, una gestión ineficiente de recursos o una escasa inversión en capacitación y desarrollo del capital humano. Para estas empresas, es urgente implementar estrategias de mejora, como la diversificación de productos, la optimización de procesos y el fortalecimiento de la cultura organizacional, para aumentar su competitividad y asegurar su sostenibilidad a largo plazo.

En conclusión, los resultados sugieren que la mayoría de las MYPES en Ica tienen un nivel adecuado o alto de competitividad, pero aún existen áreas que deben ser mejoradas. Las empresas con competitividad moderada o deficiente deben enfocarse en fortalecer sus estrategias de innovación, eficiencia y gestión del capital humano para asegurar su éxito a largo plazo en el mercado.

3.2. Análisis inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Para el análisis inferencial se utilizó la prueba no paramétrica Kolmogórov-Smirnov, para poder determinar si las puntuaciones siguen una distribución normal o no.

Tabla 14

Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del capital humano	0.174	380	0.000
Competitividad de las Mypes	0.122	380	0.000

En la tabla 14, se muestra que el p-valor es menor a 0.05; por consiguiente, queda evidenciado que los datos de la puntuación no siguen una distribución normal, por consiguiente, para análisis y contratación de la hipótesis se empleó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman.

Figura 11

Gráfico de normalidad de variable gestión del capital humano

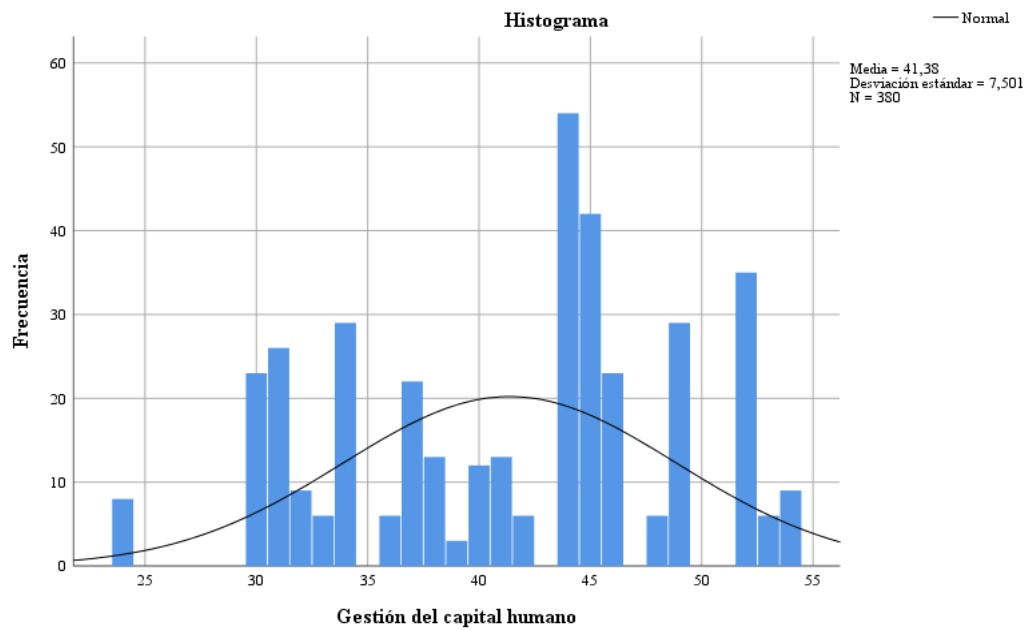
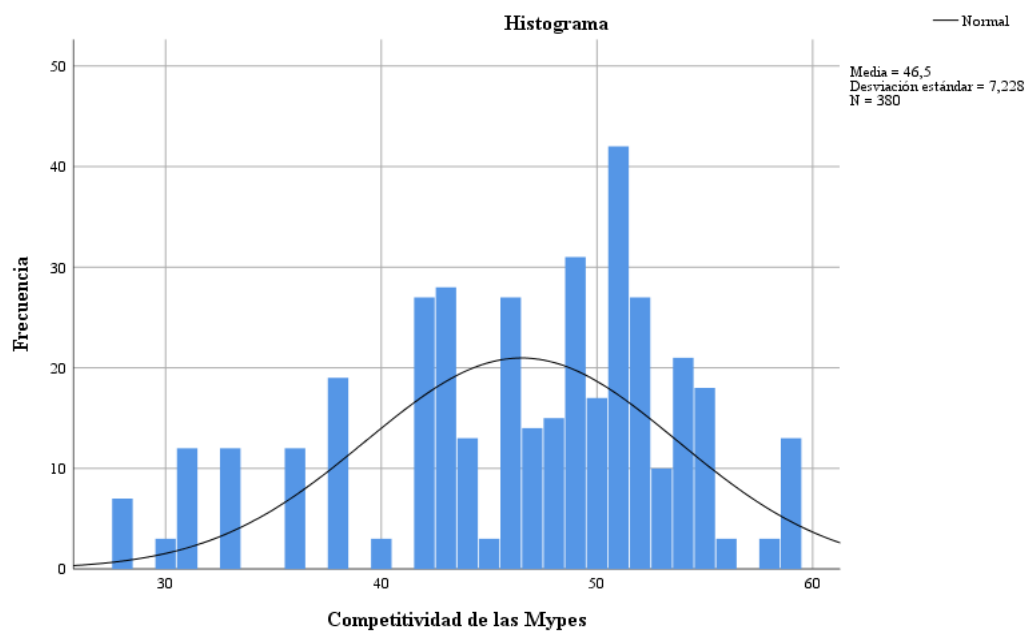


Figura 12

Gráfico de normalidad de variable competitividad de las Mypes



3.2.2. Comprobación de hipótesis general

Hipótesis nula

No es posible que la gestión del capital humano se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.

Hipótesis alterna

Es posible que la gestión del capital humano se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.

Tabla 15

Hipótesis general

			Gestión del capital humano	Competitividad de las Mypes
Rho de Spearman	Gestión del capital humano	Coeficiente de correlación	1.000	0.465
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	380	380
	Competitividad de las Mypes	Coeficiente de correlación	0.465	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	380	380

Los resultados presentados en la tabla 15, muestran una relación significativa y positiva entre la gestión del capital humano y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica durante el año 2023. El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es de 0.465, lo que sugiere una relación positiva moderada entre estas variables. Además, el nivel de significancia (Sig.) es 0.000, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, los datos respaldan la hipótesis alterna de que la gestión del capital humano está positivamente relacionada con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica.

3.3. Comprobación de hipótesis específicas

3.3.1. Hipótesis específica 1

Hipótesis nula

No es posible que la flexibilidad del trabajador se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.

Hipótesis alterna

Es posible que la flexibilidad del trabajador se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.

Tabla 16

Hipótesis específica 1

		Flexibilidad del trabajador	Competitividad de las Mypes
Rho de Spearman	Flexibilidad del trabajador	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.355
		N	0.000
			380
	Competitividad de las Mypes	Coeficiente de correlación	380
		Sig. (bilateral)	0.355
		N	0.000
			380

Los resultados presentados en la tabla 16, muestran una relación significativa y positiva entre la flexibilidad del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica durante el año 2023. El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es de 0.355, lo cual indica una relación positiva baja entre estas variables. El nivel de significancia (Sig.) es 0.000, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, los datos respaldan la hipótesis alterna de que la flexibilidad del trabajador está positivamente relacionada, aunque con una intensidad baja, con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica.

3.3.2. Hipótesis específica 2

Hipótesis nula

No es posible que el desarrollo del trabajador se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.

Hipótesis alterna

Es posible que el desarrollo del trabajador se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.

Tabla 17

Hipótesis específica 2

		Desarrollo del trabajador	Competitividad de las Mypes
Rho de Spearman	Desarrollo del trabajador	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.472
		N	0.000
			380
	Competitividad de las Mypes	Coeficiente de correlación	0.472
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	0.000
			380

Los resultados presentados en la tabla 17, muestran una relación significativa y positiva entre el desarrollo del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica durante el año 2023. El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es de 0.472, lo que indica una relación positiva moderada entre estas variables. Asimismo, el nivel de significancia (Sig.) es 0.000, lo que permite rechazar la hipótesis nula. En resumen, los datos respaldan la hipótesis alterna de que el desarrollo del trabajador está positivamente relacionado con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica.

3.3.3. Hipótesis específica 3

Hipótesis nula

No es posible que la capacitación del trabajador se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.

Hipótesis alterna

Es posible que la capacitación del trabajador se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.

Tabla 18

Hipótesis específica 3

			Capacitación del trabajador	Competitividad de las Mypes
Rho de Spearman	Capacitación del trabajador	Coeficiente de correlación	1.000	0.390
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	380	380
	Competitividad de las Mypes	Coeficiente de correlación	0.390	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	380	380

Los resultados presentados en la tabla 18, indican una relación significativa y positiva entre la capacitación del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica durante el año 2023. El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es de 0.390, lo que sugiere una relación positiva baja entre estas variables. El nivel de significancia (Sig.) es 0.000, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, los datos respaldan la hipótesis alterna de que la capacitación del trabajador está positivamente relacionada con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica, aunque con una intensidad baja.

3.3.4. Hipótesis específica 4

Hipótesis nula

No es posible que la retención del trabajador se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.

Hipótesis alterna

Es posible que la retención del trabajador se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.

Tabla 19

Hipótesis específica 4

			Retención del trabajador	Competitividad de las Mypes
Rho de Spearman	Retención del trabajador	Coeficiente de correlación	1.000	0.430
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	380	380
	Competitividad de las Mypes	Coeficiente de correlación	0.430	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	380	380

Los resultados presentados en la tabla 19, evidencian una relación significativa y positiva entre la retención del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica durante el año 2023. El coeficiente de correlación de Spearman (Rho) es de 0.43, lo que indica una relación positiva moderada entre estas variables. Además, el nivel de significancia (Sig.) es 0.000, lo que permite rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, los datos respaldan la hipótesis alterna de que la retención del trabajador está positivamente relacionada con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica.

IV. DISCUSION

En esta investigación al determinar la relación entre la gestión del capital humano y la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica, se obtuvo un valor de $p = 0.000$ y un coeficiente de correlación de 0.465 a través de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Esto nos da a entender que existe una relación positiva moderada-alta entre ambas variables. Es decir, mientras más eficaz sea la gestión del capital humano, sea mayor será el nivel de competitividad que la MYPE podrá alcanzar en su sector. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, la cual afirma que existe relación entre la gestión del capital humano y la competitividad. Estos resultados son corroborados por estudios previos como de Eraso y Salazar (2022) y Torres (2022) quienes evidenciaron resultados similares al estudio realizado.

La relación entre la flexibilidad del trabajador y la competitividad, se encontró un $p = 0.000$ y un coeficiente de correlación de 0.355, evidenciando una relación positiva moderada. Esto indica que los trabajadores que pueden adaptarse a distintos contextos, asumir múltiples funciones y responder ante cambios del entorno, generan un impacto favorable en el desempeño competitivo de la MYPE. Frente a este resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. De acuerdo con Armijos et al. (2019), las organizaciones con colaboradores flexibles son más resilientes y capaces de mantenerse competitivas frente a entornos cambiantes, como los que caracterizan a las MYPES peruanas.

En cuanto a la relación entre el desarrollo del trabajador y la competitividad, se obtuvo un $p = 0.000$ y un coeficiente de correlación de 0.472, evidenciando una relación positiva moderada-alta. Esto significa que las MYPES que invierten en el desarrollo de sus trabajadores logran incrementar sus niveles de eficiencia, innovación y sostenibilidad en el mercado. Frente a este hallazgo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Estos resultados concuerdan con lo sostenido por García et al. (2021), quienes indican que el desarrollo del talento interno es una fuente crucial de ventaja competitiva sostenible.

En el análisis de la relación entre la capacitación del trabajador y la competitividad, se encontró un $p = 0.000$ y un coeficiente de correlación de 0.390, lo que indica una relación positiva fuerte. Esto implica que las MYPES que promueven programas continuos de capacitación y actualización de competencias fortalecen significativamente su posicionamiento en el mercado. La capacitación contribuye a la productividad, calidad en el servicio y reducción de errores operativos. Frente a ello se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Este resultado se respalda con la investigación de Apaza (2020), quien sostiene que la capacitación continua es un pilar fundamental de la competitividad organizacional, especialmente en empresas pequeñas con recursos limitados.

Por último, al evaluar la relación entre la retención del trabajador y la competitividad, se halló un $p = 0.000$ y un coeficiente de correlación de 0.430, señalando una relación positiva moderada-alta. Esto refleja que aquellas MYPES que logran mantener a sus empleados en el tiempo, desarrollan capacidades organizativas más estables y eficientes, lo que se traduce en una ventaja competitiva. Frente a lo evidenciado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Coincide con lo expuesto por Martel y Carol (2018), quienes mencionan que la alta rotación perjudica el rendimiento organizacional, mientras que la fidelización del talento fortalece los procesos internos.

En conclusión, el estudio demostró que existe una relación significativa entre la gestión del capital humano y la competitividad de las MYPES en la provincia de Ica durante el año 2023. Las dimensiones analizadas —flexibilidad, desarrollo, capacitación y retención— mostraron correlaciones positivas con la competitividad, lo que confirma la relevancia del talento humano como motor clave para el crecimiento sostenible de las micro y pequeñas empresas.

V. CONCLUSIONES

- Se concluye que existe una relación significativa entre la gestión del capital humano y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.465 y una significancia de 0.000. Lo obtenido evidencia que una gestión estratégica del talento humano contribuye directamente al fortalecimiento competitivo de las Mypes, mejorando su capacidad de adaptación, innovación y posicionamiento en el mercado.
- Se concluye que existe una relación significativa entre la flexibilidad del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.355 y una significancia de 0.000. Los resultados reflejan que la capacidad de adaptación del trabajador a diversas tareas y contextos operativos incide favorablemente en la eficiencia y productividad.
- Se concluye que existe una relación significativa entre el desarrollo del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.472 y una significancia de 0.000. Lo obtenido demuestra que el crecimiento profesional y personal del trabajador, a través de oportunidades de mejora continua, fortalece la calidad del servicio.
- Se concluye que existe una relación significativa entre la capacitación del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.390 y una significancia de 0.000. Los resultados evidencian que la formación técnica y habilidades adquiridas por los colaboradores.
- Se concluye que existe una relación significativa entre la retención del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023. Esto de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.430 y una significancia de 0.000.

VI. RECOMENDACIONES

- Dado que existe una relación significativa entre la gestión del capital humano y la competitividad, se recomienda que las Mypes adopten políticas claras de recursos humanos orientadas a la planificación del talento, la evaluación de desempeño y la motivación del personal. Esto permitirá mejorar su capacidad de adaptación, innovación y posicionamiento en el mercado local y regional.
- La flexibilidad del trabajador contribuye a la eficiencia y productividad. Por ello, se sugiere implementar esquemas de trabajo que promuevan la polivalencia, es decir, que los trabajadores puedan asumir diversas funciones operativas. Esto puede lograrse mediante entrenamientos cruzados y una cultura organizacional que valore la adaptabilidad.
- El crecimiento del trabajador está directamente relacionado con la competitividad de la empresa. Se recomienda desarrollar planes de carrera, ofrecer oportunidades de mejora continua y establecer mecanismos de retroalimentación que motiven al personal a superarse y contribuir activamente con los objetivos organizacionales.
- La formación técnica es clave para la competitividad. Las Mypes deben invertir en capacitaciones que respondan a sus necesidades reales: atención al cliente, digitalización, ventas, contabilidad, productividad y liderazgo. Se puede recurrir a convenios con entidades educativas, cámaras de comercio o programas de gobierno para facilitar el acceso a estas capacitaciones.
- La rotación constante de personal perjudica la continuidad y calidad de los procesos. Por ello, se recomienda diseñar estrategias de retención como incentivos económicos y no económicos, buen clima laboral, oportunidades de crecimiento y reconocimiento del desempeño. Una fuerza laboral comprometida y estable contribuye directamente al fortalecimiento competitivo de la empresa.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apaza, R. (2020). Gestión de calidad y su relación con la competitividad en las micro y pequeñas empresas del sector comercio rubro de compra y venta de lubricantes de la ciudad de Juliaca del año 2019 [Tesis de grado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/18787>
- Armijos, F. B., Bermúdez, A., Mora, N., & Bermúdez Burgos, A. I. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Camacho-Sandoval, J. (2007). Investigación, poblaciones y muestra. *Acta Médica Costarricense*, 49(1), 11-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43449104>
- Chiatchoua, C. (2021). Construcción de un modelo de competencias gerenciales para la competitividad de las MYPES1. *Paradigma económico. Revista de economía regional y sectorial*, 13(1), 35-63. <https://www.redalyc.org/journal/4315/431566320002/>
- Costa-Marcé, A., Echazarreta-Soler, C., & Montenegro-Gálvez, D.-I. (2020). La cultura organizacional: El gran impulsor de la estrategia futura. Una visión de la competitividad en Ecuador. *Journal name not available for this finding*, 23, 9-32. <https://doi.org/10.15581/015.xxiii.2.9-32>
- Díaz, Á., Menéndez, J., & Montes, J. (2006). Los Recursos Humanos en la empresa industrial: Un análisis empírico sobre la eficiencia del capital humano. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 1(1), 135-168. <https://doi.org/10.51302/rtss.2006.6033>
- Díaz, Y., Becerra, M., Pulido, A., Caballero, I., & Santamaría, M. (2018). Regularidades de la gestión del capital humano en empresas de alta tecnología del sector biotecnológico farmacéutico cubano. <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v13n1/2073-6061-cofin-13-01-e08.pdf>

- Eraso, Y., & Salazar, L. (2022). Beneficios de la gestión del capital humano empresarial y global. *Revista de Economía del Caribe*, 30, Article 30. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/economia/article/view/14734>
- Escandón, D., & Hurtado, A. (2014). Factores que influyen en el desarrollo exportador de las pymes en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 172-183. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.006>
- Espinoza, M. (2022). La innovación empresarial y su correlación con la competitividad de PYMES productoras de pisco en la ciudad de Ica 2019 [Tesis Doctoral, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/660322>
- Farace, S., & Mazzotta, F. (2015). The effect of human capital and networks on knowledge and innovation in SMEs. *Journal of Innovation Economics & Management*, 16(1), 39-71. <https://doi.org/10.3917/jie.016.0039>
- Flores, C., & Huaman, L. (2016). Gestion del capital humano para la competitividad de las Mypes de la provincia de Huancayo [Tesis de grado, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/3298>
- García, J., Tumbajulca, I., & Cruz, J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Comuni@cción*, 12(2), 99-110. <https://www.redalyc.org/journal/4498/449870416001/>
- García-González, J. R., & Sánchez-Sánchez, P. A. (2020). Diseño teórico de la investigación: Instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Información tecnológica*, 31(6), 159-170. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000600159>
- Labarca, N. (2007). Consideraciones teóricas de la competitividad empresarial. *Omnia*, 13(2), 158-184. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73713208>

- Martel, C., & Carol, S. (2018). La gestión del capital humano en una unidad académica de educación superior: Analysis of a university. *Educación*, 27(53), 57-72. <https://doi.org/10.18800/educacion.201802.004>
- Medina, A., Acosta, A., & Revuelto, L. (2021). Configuraciones de Prácticas en la Gestión del Capital Humano y Resultados Organizativos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 533-547. <https://www.redalyc.org/journal/290/29069612004/>
- Muñoz, G., Lombeida, M., & Mosquera, D. (2021). La Competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1465>
- Paredes, E. (2022). Impacto de la innovación como ventaja competitiva en el rendimiento de las PYMES en la provincia de Ica, en el periodo 2019-2020 [Tesis Doctoral, Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica]. <https://repositorio.unica.edu.pe/handle/20.500.13028/4061>
- Pereyra, E., & Chan, M. (2020). FACTORES ENDÓGENOS Y SU RELACIÓN CON LA COMPETITIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PANADERAS DE MÉRIDA. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 26(75), Article 75. <https://doi.org/10.19136/hitos.a26n75.3982>
- Potes, Y., Ramirez, C. A., & Sandoval, M. C. (2020). Definición de la ronda hídrica del río Cauca entre La Balsa y Mediacanoa. *Ingeniería y Competitividad*, 22(1), Article 1. <https://doi.org/10.25100/iyc.v22i1.7940>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
- Romero-Suárez, D., Pertuz, V., Orozco-Acosta, E., & Erick. (2020). Determining factors of competitiveness and organizational integration: Scoping review. *Información tecnológica*, 31(5), 21-32. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642020000500021>

- Sánchez, F. (2022). EL INSTRUMENTO Y SU ESTADISTICA EN UNA TESIS. CENTRUM LEGALIS.
- Tapia, J. (2014). Tipos de Investigación. DIVULGARE Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan, 1(1), Article 1. <https://doi.org/10.29057/esa.v1i1.1580>
- Ther, F. (2004). Ensayo sobre el uso de la encuesta: Hermenéutica y reflexividad de la técnica investigativa. Revista Austral de Ciencias Sociales, 8, 17-27. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=45900802>
- Torres, W. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial: Una revisión de literatura. Lúmina, 23(1), Article 1. <https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022>
- Weber, U., & Dhom, G. (2000). El ABC de la gestión en consulta: Capital humano. Quintessence: Publicación internacional de odontología, 5(7), 428-432. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6037664>

VIII. ANEXOS

8.1. Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

PROYECTO DE TESIS

LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y COMPETITIVIDAD DE LAS
MYPES EN LA PROVINCIA DE ICA, EN EL AÑO 2023.

ENCUESTA

Instrucciones: Señores empresarios se solicita su colaboración contestando la encuesta. La información solo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide responder con la mayor objetividad, marcando con una “x” su respuesta. Agradeciéndole por anticipado su colaboración.

I. VARIABLE INDEPENDIENTE: Gestión del capital humano

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

N	INDICADORES	VALORACIÓN				
	Flexibilidad del trabajador	1	2	3	4	5
1	¿En qué medida considera que su empresa ofrece flexibilidad laboral a sus trabajadores?					
2	Cree usted, ¿que las políticas de teletrabajo o trabajo remoto que implementa su empresa son adecuadas?					
3	A su opinión, ¿promueve en su empresa el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de sus trabajadores?					
	Desarrollo del trabajador					
4	¿En qué medida considera que su empresa ofrece oportunidades de desarrollo profesional a sus trabajadores?					
5	Cree usted, ¿que existen oportunidades de ascenso o promoción de trabajadores dentro de su empresa?					
6	A su entender, ¿es necesario para su empresa fomentar el aprendizaje continuo y el desarrollo personal de sus trabajadores?					
	Capacitación del trabajador					
7	¿En qué medida considera que su empresa ofrece oportunidades de capacitación y desarrollo profesional a sus trabajadores?					

8	A su conocimiento, ¿su empresa promueve programas o actividades de capacitación para mejorar las habilidades y conocimientos de sus trabajadores?					
9	A su opinión, ¿usted evalúa el progreso y el impacto de la capacitación en los trabajadores dentro de su empresa?					
	Retención del trabajador					
10	¿Su empresa implementa políticas para retener a sus trabajadores y evitar la rotación de personal?					
11	Cree usted, ¿que su empresa otorga beneficios o incentivos para motivar a los trabajadores a permanecer en la organización?					
12	A su parecer, ¿en su empresa se fomenta la comunicación y el feedback entre los trabajadores y la dirección de la empresa para mejorar la retención?					

II. VARIABLE DEPENDIENTE: Competitividad de las Mypes.

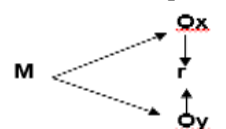
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N	INDICADORES	VALORACIÓN				
	Productividad	1	2	3	4	5
1	A su conocimiento, ¿las políticas o programas de capacitación y desarrollo profesional que ofrece su empresa mejora la productividad de los trabajadores?					
2	En su empresa, ¿existe algún sistema de reconocimiento o incentivos para premiar el desempeño excepcional de los trabajadores y motivarlos a ser más productivos?					
3	Cree usted, ¿que su empresa impulsa un ambiente de trabajo positivo y colaborativo que contribuya a la productividad de los trabajadores?					
	Rentabilidad					
4	A su opinión, ¿los resultados o impacto de las medidas implementadas por su empresa para mejorar la rentabilidad son satisfactorias?					
5	Cree usted, ¿que la gestión de los recursos financieros en su empresa para mejorar la rentabilidad es positiva?					
6	A su conocimiento, ¿la evaluación y monitoreo de la rentabilidad de su empresa logra alcanzar los objetivos?					
	Innovación					
7	Cree usted, ¿Qué los recursos destinados por su empresa para la investigación y desarrollo de nuevos productos o servicios se ajusta a la situación actual de los mercados?					
8	¿Su empresa implementa estrategias para fomentar la innovación en sus productos o servicios?					
9	A su entender, ¿existe resultados o beneficios obtenidos a través de la innovación en su empresa?					

	Eficiencia					
10	A su conocimiento, ¿en su empresa se identifica y elimina los desperdicios o actividades innecesarias?					
11	Cree usted, ¿que la capacitación a sus trabajadores en temas de eficiencia y productividad garantizan un buen desempeño?					
12	¿En su empresa para optimizar el uso de recursos, como energía, agua o materiales se llevan a cabo con eficiencia?					

8.2. Matriz de consistencia

Título: La gestión del capital humano y competitividad de las Mypes en la Provincia de Ica, en el año 2023.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General		Tipo: Investigación básica.
¿Cómo se relaciona la gestión del capital humano y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023?	Establecer la relación entre la gestión del capital humano y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica, en el año 2023.	Es posible que la gestión del capital humano se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica, en el año 2023.	Variable I: Gestión de capital humano.	Nivel: Investigación descriptivo correlacional.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Indicadores:	Diseño: No experimental.
• ¿Cómo se relaciona la flexibilidad del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023?	• Establecer la relación entre la flexibilidad del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica, en el año 2023.	• Es posible que la flexibilidad del trabajador se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica, en el año 2023.	• Flexibilidad del trabajador,	
• ¿Cómo se relaciona el desarrollo del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023?	• Establecer la relación entre el desarrollo del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica, en el año 2023.	• Es posible que el desarrollo del trabajador se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica, en el año 2023.	• desarrollo del trabajador,	
• ¿Cómo se relaciona la capacitación del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023?	• Establecer la relación entre la capacitación del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica, en el año 2023.	• Es posible que la capacitación del trabajador se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica, en el año 2023.	• capacitación del trabajador; y	
			• retención del trabajador.	Población: Está conformada por 30,483 entre Microempresas y Pequeñas empresas.
			Variable D: Competitividad de las Mypes.	Muestra: La muestra, se determinó de acuerdo a la fórmula de la población finita, quedando determinada por 380 Mypes representadas por los propietarios trabajadores.
			• Productividad,	Técnica: Encuesta
			• rentabilidad,	Instrumento: Cuestionario.
			• innovación; y	
			• eficiencia.	

Mypes en la provincia de Ica en el año 2023? • ¿Cómo se relaciona la retención del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023?	• Establecer la relación entre la retención del trabajador y la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023. • Es posible que la retención del trabajador se relaciona directamente con la competitividad de las Mypes en la provincia de Ica en el año 2023.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos: Estadístico SPSS, Rho Spearman
---	---	--