



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

ESCUELA DE POST GRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

GESTIÓN EMPRESARIAL Y LA COMPETITIVIDAD
DE LA EMPRESA VICTEN CONTRATISTAS
S.A.C., TRUJILLO 2020.

Tesis para optar el grado de Maestro en:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Autor:

Bach. Omar Benigno Bocanegra Geronimo

Asesora:

Dra. Julia Otilia Sagástegui Cruz

Trujillo – Perú

2020

Resumen

La presente investigación se propuso determinar la relación existente entre la gestión empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020, siendo una investigación de enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal o transeccional. La población de estudio estuvo constituida por 13 trabajadores de la empresa VICTEN, de la cual se ha considerado a los 13 trabajadores debido a que la población es relativamente pequeña, por medio de mediante una muestra censal. La técnica usada fue la encuesta, empleando para ello el cuestionario como instrumento de recolección de datos para ambas variables, el análisis e interpretación de los datos se realizó por medio de la Estadística descriptiva e inferencial, para el procesamiento de los datos se utilizó MS Excel 2019 y el software IBM SPSS v. 25, de lo que se obtuvo como conclusión que la gestión empresarial se relaciona de manera directa y significativa en la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., esto se aprecia mediante un coeficiente de determinación ($=0,826$) el 82,6% del nivel de competitividad empresarial está relacionada por la gestión empresarial. A su vez, de acuerdo al modelo de regresión lineal, los coeficientes: 0,796 y 43,545 muestran el valor positivo de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, lo que permite explicar la correlación directa y positiva entre los puntajes de ambas variables.

Palabras Clave: Gestión Empresarial, Competitividad, Organización

Abstract

This research set out to determine the relationship between business management and the competitiveness of the company VICTEN Contractors S.A.C., Trujillo 2020, being a research with a quantitative approach, correlational scope, non-experimental design and cross-sectional or transectional. The study population consisted of 13 workers from the VICTEN company, of which 13 workers have been considered due to the fact that the population is relatively small, through a census sample. The technique used was the survey, using the questionnaire as a data collection instrument for both variables, the analysis and interpretation of the data was carried out through descriptive and inferential statistics, for data processing MS Excel was used 2019 and IBM SPSS software v. 25, from which it was obtained as a conclusion that business management is directly and significantly related to the competitiveness of the company VICTEN Contractors SAC, this is appreciated through a coefficient of determination ($= 0.826$) 82.6% of the level of Business competitiveness is related to business management. In turn, according to the linear regression model, the coefficients: 0.796 and 43.545 show the positive value of the slope and the estimated parameter of the linear equation, which allows to explain the direct and positive correlation between the scores of both variables.

Key Words: Business Management, Competitiveness, Organization

Dedicatoria y Agradecimientos

Dedicatoria

Dedicado a mis padres, por ser la fuente de mi motivación e inspiración para poder plantearme nuevas metas y así construir un mejor futuro. Ya que me formaron con reglas y algunas libertades; y muchos de los logros que he logrado cumplir se los debo a ellos, entre los cuales se incluye este, que es uno de los más importantes.

A mis hermanas por cada experiencia vivida y por celebrar conmigo cada logro cumplido.

A mi novia Mercedes Juárez Suarez, por su infatigable apoyo durante el proceso de esta importante etapa académica.

Omar Benigno Bocanegra Gerónimo

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por permitirme alcanzar muchas de mis metas trazadas, a mis padres por haberme formado como una persona resiliente lo que me ha permitido capitalizar cada experiencia y continuar con mis estudios. Vivir una vida universitaria, que sin duda alguna fue la mejor de todas, constituye uno de los retos más grandes que pude haber asumido, en el cual crecí como profesional y ser humano; razón por la que hoy en día puedo decir que logré cumplir la promesa que un día me hice.

A mi asesora Dra. Julia Sagástegui Cruz, por el apoyo otorgado durante todo el proceso de la elaboración de la tesis, por cada consejo, aporte y la confianza que tuvo en mí y en mi trabajo de investigación. Por creer en mi capacidad y en el esfuerzo que realizaba para obtener una investigación exitosa.

Omar Benigno Bocanegra Gerónimo

Tabla de contenidos

Carátula	
Resumen	i
Abstract	iii
Dedicatoria y Agradecimientos.....	iv
Tabla de contenidos	v
Índice de tablas y figuras.....	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Pregunta de Investigación.....	4
1.3. Objetivos de la Investigación.....	5
1.4. Justificación de la Investigación.....	5
1.5. Alcance de la Investigación.....	6
II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la Investigación	7
2.2. Bases teóricas.....	10
2.3. Definición de términos.....	10
III. HIPÓTESIS	23
3.1. Declaración de hipótesis	23
3.2. Operacionalización de Variables.....	23
3.3. Propuesta de solución.....	25
IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS.....	25
V. RESULTADOS.....	30
VI. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	46
Lista de referencias	53
Apéndice.....	59

Índice de tablas y figuras

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de gestión empresarial de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020. .	30
Tabla 2 Nivel de competitividad empresarial de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.....	31
Tabla 3 Relación entre los niveles de gestión empresarial y competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.	32
Tabla 4 Coeficiente de correlación entre la gestión empresarial y competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.....	32
Tabla 5 Relación entre los niveles de la planeación empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.....	33
Tabla 6 Coeficiente de correlación entre los niveles de la planeación empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.....	33
Tabla 7 Relación entre los niveles de la organización empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.....	34
Tabla 8 Coeficiente de correlación entre los niveles de la organización empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.....	34
Tabla 9 Relación entre los niveles de la dirección empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.....	35
Tabla 10 Coeficiente de correlación entre la dirección empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.....	35
Tabla 11 Relación entre los niveles de control empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.	36
Tabla 12 Coeficiente de correlación entre el control empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.....	36
Tabla 13 Resumen del modelo entre la gestión empresarial y competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.	38
Tabla 14 Coeficientes de regresión lineal simple entre la gestión empresarial y competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.....	38
Tabla 15 Análisis de la varianza (ANOVA) entre la gestión empresarial y competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.....	38

Tabla 16 Resumen modelo entre la planeación empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.....	39
Tabla 17 Análisis de la varianza (ANOVA) entre la planeación y competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.....	40
Tabla 18 Resumen del modelo entre la organización y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020	41
Tabla 19 Análisis de la varianza (ANOVA) entre la planeación y competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.....	42
Tabla 20 Resumen modelo entre la dirección empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020	43
Tabla 21 Análisis de la varianza (ANOVA) de la dirección empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.....	43
Tabla 22 Resumen modelo entre el control empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020	44
Tabla 23 Análisis de la varianza (ANOVA) entre el control empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.....	45

Índice de figuras

Figura 1. Nivel porcentual de gestión empresarial de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.	30
Figura 2. Nivel de competitividad empresarial de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.	31

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

La apropiada gestión de una empresa en términos de calidad, es un factor esencial en el éxito de un negocio. No se trata de un simple principio, sino que se debe dar importancia a lo estratégico, para conseguir que la empresa se consolide en el mercado con la salud deseada. En ese sentido, es muy importante que se analice la calidad de los procesos en la gestión de la empresa y se evalúe en qué medida se pueden mejorar, para ganar en competitividad. La Gestión empresarial es definida por (Chinchilla, 2016), como aquella actividad empresarial que, a través de diferentes individuos especializados, como son: directores institucionales, consultores, productores, gerentes, entre otros, y de acciones, buscará mejorar la productividad y la competitividad de una empresa o de un negocio.

Hoy en día, las empresas se encuentran en un contexto altamente competitivo, por lo que se hace prioritario contar con una adecuada gestión empresarial, ya que estova a permitir el desarrollo e innovación en la organización, garantizando su nivel de competitividad en el mercado donde desarrolla actividades; una mala gestión empresarial se traduce en una grave crisis a nivel económico, y cuando se quiera reflotar la empresa aplicando estrategias de calidad, tal vez sea demasiado tarde. Es una de las razones, de carácter fundamental, el tener que contar con una apropiada gestión empresarial, la que a su vez viene estructurada por una adecuada planeación, organización, dirección y control (Holded, 2018).

La globalización ha cambiado el campo de batalla empresarial (el mercado) hasta extremos impensables; desde hace tan solo 20 años hasta la actualidad, son numerosas las empresas que no compiten sólo con rivales de su territorio, sino con empresas de todo el globo, por lo que dejar de analizar las innovaciones realizadas en su sector puede ser un factor clave que afecte su competitividad. La competitividad es la capacidad que tiene una empresa u organización, para desarrollar y mantener ciertas ventajas frente a sus competidores, de modo que le permita disfrutar y sostener una posición privilegiada en el entorno socio económico en el que actúa. También, se puede definir como la capacidad que tiene una empresa para penetrar, consolidar y/o ampliar su participación en un determinado mercado. Es por este motivo que la competitividad debe ser considerada como indispensable en una empresa; evidencias empíricas señalan que su adecuado manejo incide en la mejora de la función Gerencial, función comercial y logística, función financiera, función tecnológica y la gestión del talento humano (Boston Business School, 2019).

De lo descrito, se torna impostergable contar con una adecuada gestión empresarial, con el fin de mejorar la competitividad empresarial, lo cual permitirá a las empresas

desarrollarse de manera más rápida y efectiva, lo que a su vez permitirá tener una mayor participación en el mercado; esto se alcanza en mayor medida mejorando la planeación, organización, dirección y control, de la empresa. Para la Boston Business School (2019), la capacidad de competir en el mercado se desarrolla mediante la elaboración de estrategias, implantando nuevos métodos y modelos sobre innovación, realizando mejoras continuas, nuevos procedimientos, mejor organización y mayores recursos, físicos y financieros; el saber competir es sacar el máximo provecho a las oportunidades que cada mercado es capaz de ofrecer. Es, asimismo, adaptarse a las dinámicas del mercado, ser flexible y adecuarse rápidamente a los cambios, y tener una visión de negocios más amplia que el resto de los competidores.

Por otro lado, las pequeñas y medianas empresas (Pymes) son vitales para la economía de los países del mundo; por ejemplo, en la Unión Europea (UE) representan el 99 % de las empresas consolidadas y explican los dos tercios de los empleos del sector privado. Por lo que la Unión Europea se planteó como objetivo mejorar la competitividad de las PYMES, siendo este, uno de los once objetivos temáticos de la política de cohesión económica del período 2014-2020, pero las PYMES también cuentan con apoyo, y han sido consideradas dentro de los otros objetivos temáticos, particularmente en la investigación e innovación, la economía baja en carbono, e información y tecnología de comunicación. Más de 65 000 millones EUR, o cerca del 20 % de la financiación del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), han sido destinados exclusivamente a las Pymes, el FEDER es una de las principales fuentes de apoyo para la nueva estrategia Pyme para fomentar «una economía al servicio de los ciudadanos». El incremento en el uso de instrumentos financieros que movilizan fondos adicionales de la Unión Europea, nacionales y regionales durante el período de financiación 2014-2020 también beneficia a las Pymes; esto en gran medida, refleja la importancia de la competencia dentro del mercado no solo dentro de un país sino de manera internacional (Comisión europea, 2015).

En América Latina las “micro”, pequeñas y medianas empresas, también conocidas como MIPYMES, representan el 90% de las unidades productivas, generan cerca del 60% de los empleos y suman una cuarta parte del PIB regional. Esta presencia en la economía tiene sus luces y sus sombras. Por un lado, están llamadas a constituirse en uno de los motores fundamentales de la productividad y el desarrollo; y por otro, las particularidades de su desempeño empresarial limitan las aspiraciones económicas de los países. Latinoamérica crea más empresas en comparación a Asia, por ejemplo, pero tiene muchas firmas muy pequeñas, en general informales laboral y productivamente hablando, y pocos emprendimientos medianos y grandes. Además, las empresas que sobreviven crecen más lentamente, generalmente a causa de un déficit histórico en innovación que limita sus posibilidades expansivas. En otras palabras, a pesar de su

trascendencia en el tejido comercial y productivo, su situación actual es, en el mejor de los casos, bastante mejorable. Si se aspira a que las MIPYMES jueguen un papel protagónico en el progreso socioeconómico regional, se debe apostar por políticas públicas que promuevan al aumento de su competitividad, para que puedan mirar cara a cara a sus pares de las economías avanzadas, (Elorza, 2017).

Por su parte el Perú, en el año 2017 experimentó, el mayor retroceso competitivo de la última década. En el año 2017 retrocedió 5 puestos, ubicándose en la posición 72 en el ranking de competitividad a nivel mundial. La posición competitiva de Perú se ha venido deteriorando desde el año 2013, en el que se ubicaba en el puesto 61, acumulando una pérdida de once posiciones en los últimos cuatro años. De acuerdo al World Economic Forum, organismo que muestra la relación de factores que restringen los negocios en todos los países del mundo. Señala que en el caso del Perú, la corrupción encabeza el factor más limitante de los negocios, con un 18%; seguido de la ineficiente burocracia gubernamental, con 13,9%; continúa el nivel de la tasa de impuestos, con 10%; seguido de una insuficiente e inadecuada infraestructura, con 8,8%; seguido de las excesivas regulaciones laborales, consideradas restrictivas, con 8,3%; entre los principales factores restrictivos, (Instituto de estudios economicos y sociales, 2017).

Debido a la situación descrita, se implementaron diversos programas; entre los cuales encontramos uno en Trujillo, donde se viene incentivando el Programa Innóvate Perú del Ministerio de la Producción, que destinó 2 millones de soles para promover el desarrollo productivo y capacidades de innovación de micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) del sector cuero y calzado de la ciudad de Trujillo. Esto fue a través del desarrollo del proyecto denominado “Desarrollo del clúster calzado de cuero” teniendo como pilares el fortalecimiento empresarial, talento humano y la articulación. Esta iniciativa de clúster (concentración geográfica de empresas interconectadas que conforman la cadena de valor de un negocio) es liderada por el CITECCAL – Trujillo, del Instituto Tecnológico del Perú, el cual busca diseñar un plan de reforzamiento de la competitividad del sector, que incluya la identificación de un mapa de actores y los principales retos que enfrentan, además de crear un grupo gestor, integrado por empresarios o instituciones que pondrán en marcha las estrategias y proyectos formulados.

Con la creación y consolidación de este clúster productivo de cuero y calzado se pretende lograr el crecimiento conjunto del negocio, incrementar la producción y venta de calzado en la región y contribuir a la dinamización de la economía; esto con el fin ya mencionado de mejorar la competitividad en dicho sector, siendo que el gobierno visualiza la creación de un sinfín de empresas; sin embargo, ninguna muestra tener alta competitividad en su sector, por lo que se delata dichas falencias (Ministerio de Producción, 2019).

La empresa VICTEN Contratistas S.A.C., empresa dedicada al rubro de Transporte de carga por carretera, desde al año 2011 en el que inicia operaciones, ha venido creciendo de manera lenta pero sostenida, situación que lo coloca en situación de riesgo en el mercado, ya que el sector ofrece muchas oportunidades, debido a su franco crecimiento. La empresa puede ser calificada de alta competitividad, sin embargo, debido a que no se planifica y organiza de manera adecuada, no se realizan innovaciones, ni mejora continua, la organización es inadecuada, y las actividades de seguimiento y de control, en referencia a alcanzar los objetivos trazados son escasas; la escasa experiencia y la poca valoración de gestión y desarrollo empresarial son evidentes, pese a los años de permanencia en el mercado, no han logrado consolidarse, lo cual es una situación preocupante, ya que está expuesta a situaciones de alto riesgo de ser desplazada por la competencia, de continuar esta situación, se puede afectar progresivamente su participación en el mercado, caer en una gestión obsoleta, tener una baja competitividad que puede comprometer su permanencia en un mercado de alta competitividad; por lo que urge mejorar su gestión empresarial. Así darle un nuevo rumbo a la empresa, realizar los cambios necesarios, y llevar de a pocos, pero de manera permanente a una notoria mejora de su competitividad, para poder hacer frente de manera exitosa a la competencia, lograr el progreso y consolidación de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C. en el mercado.

Esta investigación se ha propuesto realizar un diagnóstico integral de la situación actual, para poder innovar y planificar cambios que puedan garantizar un desarrollo empresarial óptimo dentro de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.; y mejorar significativamente su competitividad; el desarrollo y crecimiento acelerado en el mundo empresarial obliga a la innovación constante de las empresas, con el fin de adaptarse y contar con una mayor competitividad en el ambiente en el que se desenvuelve. Al desarrollarse una empresa e ir creciendo, se vuelve cada vez más compleja, y en esa complejidad lleva consigo una mayor dificultad al gestionarla, así mismo a mayor complejidad, más errores y los errores tienen precio, lo que lleva muchas veces a perder dinero o afectar a diversas áreas, la comúnmente más afectada vienen a ser la de producción.

Por toda la realidad descrita y con el respaldo de evidencia empírica encontrada en investigaciones anteriores, con la profundización teórica y el estudio de estas variables se desea ayudar en la mejora de la gestión empresarial, por lo que se plantea el siguiente problema de investigación.

1.2. Pregunta de Investigación

¿De qué manera la gestión empresarial se relaciona con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020?

1.3. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar la relación existente entre la gestión empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la planeación y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.
- Determinar la relación entre la organización y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.
- Determinar la relación entre la dirección y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.
- Determinar la relación entre el control y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

1.4. Justificación de la Investigación

Justificación social

La investigación se justifica socialmente, gracias a que una adecuada gestión empresarial ayuda a que la empresa pueda crecer de manera sostenida, ampliar sus operaciones y de esta manera generar mayor empleo, reduciendo el índice de desempleo existente en la zona de influencia o impacto de esta empresa; contribuyendo con los ingresos de sus trabajadores, con la calidad de vida de los mismos, y mejorar el bienestar de las familias de estos trabajadores, y de las familias de otros trabajadores que se relacionan con la empresa, tales como proveedores, accionistas, clientes y otros, y con esto mejorar la calidad de vida de la población.

Justificación teórica

Así mismo, la investigación se justifica debido a que se van a recurrir a connotados autores, a teorías aceptadas referente a las variables de estudio; estos autores de renombre, en el caso de gestión empresarial son Castillo y Cassini; entre otros; asimismo, en relación a la segunda variable, la competitividad empresarial vendrá enmarcada por autores como: Abdel y Romo, Cervantes entre otros; así mismo la investigación contribuirá a incrementar el acervo de conocimientos teóricos existentes referidas a las variables de estudio; sirviendo también como futuro antecedente a futuros investigadores que pretendan ampliar o profundizar el estudio de estas variables en contextos similares.

Justificación metodológica

La investigación se justifica por el tratamiento metodológico de las variables; ya que se ha determinado la relación de una variable con la otra, en el uso de los instrumentos empleados y en presentar una propuesta de mejora de la gestión de la empresa investigada, en la seguridad de que va a incidir directamente en la competitividad de la empresa; el diseño metodológico de la investigación hizo posible la obtención de resultados que permitieron alcanzar los objetivos planteados. Finalmente, los instrumentos utilizados podrán ser aplicados y adaptados a otras investigaciones sobre estas mismas variables, con la confianza que van a arrojar similares resultados. Contribuyendo a ampliar el número de investigaciones de este nivel y diseño de investigación.

Justificación práctica

Se justifica por sus implicancias prácticas, ya que los resultados obtenidos permitieron brindar recomendaciones y elaborar una propuesta de mejora de la gestión empresarial de esta empresa de Transportes de carga por carretera, que se realizó con el objetivos de servir de apoyar los cambios dentro de la empresa, el autor es un convencido que, si logra implementar la mencionada propuesta de mejora en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C. se va a propiciar importantes cambios, que va a incidir en elevar la competitividad empresarial, ayudando a superar las actuales falencias dentro de la organización, mejorar los procesos de gestión; y de esta manera cumplir con uno de los objetivos de la Universidad Peruana, de contribuir con el desarrollo económico y social de una nación.

1.5. Alcance de la Investigación

El nivel o alcance de esta investigación es correlacional, ya que se ha determinado la correlación de una variable (Independiente), en este caso la gestión empresarial, y la variable competitividad, de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.

Alcance temporal. Corresponde al año 2020, en el cual se recopilan datos y se lleva a cabo la investigación.

Alcance espacial. Comprende la ciudad de Trujillo, del departamento de La Libertad, lugar en el que se encuentra ubicada la empresa en investigación.

Alcance teórico. Solo se empleó teorías de autores de reconocido prestigio en el tratamiento de las variables.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Internacionales

Cortés (2018), en su tesis denominada “Innovación en la gestión empresarial para generar ventaja competitiva”, tuvo como objetivo determinar la percepción de los directivos, colaboradores y clientes de una empresa mediana de la rama de alimentos con recursos limitados, para determinar la competitividad en el mercado actual. El método utilizado para la investigación fue de caso, el trabajo se realizó en dos partes: un trabajo empírico, donde se revisó la teoría relacionada a la competitividad de las MIPYMES, casos similares alrededor del mundo en países en vías de desarrollo; y posteriormente se seleccionó las teorías, categorías de análisis y contraste de los resultados obtenidos. Los resultados muestran los procesos formales de gestión como una manera de generar competitividad, se generaron una serie de propuestas organizacionales y con ellas se pretende lograr innovación en la gestión empresarial que derive en ventajas competitivas sostenibles para el crecimiento organizacional.

Sotelo (2016), en su investigación denominada “La gestión por procesos en su papel de estrategia generadora de ventaja competitiva aplicada a los enfoques de asociatividad de las MYPES: Caso Peruano”, tuvo como objetivo proponer un modelo básico de gestión de procesos, que pueda ayudar a las MYPES a enfrentar con éxito la manufactura de un pedido grande, asociándose de alguna forma. Se realizaron entrevistas en profundidad a 489 representantes de pequeñas y micro empresas. Este estudio se ha hecho con la finalidad de verificar las condiciones de gestión de sus empresas y poder diseñar los procesos que les puedan ayudar a gestionarse mejor independientemente y a la vez a constituir asociaciones mucho más confiables con la finalidad de poder enfrentar el requerimiento de un pedido grande (de exportación). De lo que se llegó a concluir que el 99.3% de las empresas a nivel nacional; es decir, la economía del país está estructurada bajo el formato de micro y pequeñas empresas, según cifras del Ministerio de Producción. Esto ha llevado a que las MYPES sean las empresas que aporten al aumento considerable de la tasa de empleo en los últimos años, el 69% de la PEA en el año 2011 estuvo concentrada en las MYPES, es por ello que se dice que las MYPES no sólo contribuyen con el país, tanto económicamente, sino también a nivel social, ya que, a mayor crecimiento de las empresas, en este caso las MYPES, se necesita mayor cantidad de mano de obra y esto ocasiona que se creen mayores puestos de trabajo a nivel nacional. Todo esto conlleva a que la población desocupada encuentre mayores posibilidades de empleo y tenga mayor poder adquisitivo para el desarrollo del país.

Nacionales

Amorós y Davila (2017), en su tesis denominada “La gestión empresarial en la competitividad de las clínicas en la ciudad de Cajamarca”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión empresarial con la competitividad de las clínicas de la ciudad de Cajamarca; se consideró como unidad de análisis a 13 clínicas de la ciudad, las cuales fueron localizadas mediante una investigación de campo, al no existir un registro de clínicas. Se elaboró una encuesta que constó de 69 preguntas, formuladas teniendo en cuenta las dimensiones de planeación, organización, dirección y control de la variable gestión empresarial y las dimensiones función gerencial, función comercial y logística, función financiera, función tecnológica y talento humano de la variable competitividad; luego fue aplicada a 26 colaboradores, entre gerentes y administrativos de las clínicas de la ciudad de Cajamarca; finalmente se obtuvo como resultado que existe una correlación directa y significativa en el nivel 0,01 (bilateral) entre la gestión empresarial y la competitividad ($r = 0,645$). Por lo que se puede decir que la gestión empresarial está asociada a la competitividad de las clínicas de la ciudad de Cajamarca, es decir a mayor gestión empresarial, mayor competitividad.

González (2017), en su tesis denominada “Gestión estratégica empresarial y competitividad de personal del colegio Data System's ingenieros”, tuvo como objetivo principal, determinar el grado de relación existente entre la Gestión Estratégica Empresarial y la Competitividad de Personal percibido por los docentes del Colegio Data System's Ingenieros; La investigación presentó un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y de alcance descriptivo correlacional. La población y muestra conformada por 69 docentes que laboran en el Colegio Data System's Ingenieros. Se aplicó un instrumento validado por juicios de expertos, para evaluar la gestión estratégica y la competitividad del personal docente, consistente en un cuestionario de 40 preguntas con escala tipo Likert. Como resultados se obtuvo que la gestión estratégica empresarial reporta un nivel alto, al igual que la competitividad del personal. Se obtuvo una correlación significativa y de grado moderado alta positiva entre la competitividad de personal y las dimensiones de gestión estratégica: políticas educativas, planeamiento y control. Se concluye que la gestión estratégica empresarial y la competitividad de personal en el Colegio Data System's Ingenieros de Ica, presentan una correlación de grado moderado alta ($r=0,824$) y significativa ($p=0,000$).

Pilco (2016), en su investigación denominada “Gestión empresarial y competitividad en las asociaciones de Olivareros del sector de la Yarada - Tacna 2017”; tuvo como objetivo primordial el determinar la influencia entre la gestión empresarial y la competitividad en las Asociaciones de Olivareros del Sector de la Yarada; el tipo de investigación fue básico de nivel correlacional, de diseño no experimental, la muestra fue de 15 directivos, el enfoque fue cuantitativo, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Se concluye que existe una relación positiva media (valor de Rho de Spearman = 0,431) entre la gestión empresarial y la competitividad, dado que el 40% de directivos consideran que están efectuando un gestión adecuada, y respecto al nivel de competitividad manifiestan en un 66,67% que es regular; además que existe una relación positiva y considerable (valor de Rho de Spearman = 0,650) entre la planeación empresarial y la competitividad; una existe relación positiva media (valor de Rho de Spearman = 0,477) entre la organización empresarial y la competitividad; una relación positiva baja (valor de Rho de Spearman = 0,089) entre la política empresarial y la competitividad; y una relación positiva considerable (valor de Rho de Spearman = 0,673) entre la evaluación de la gestión y la competitividad.

Llamo (2014), en su tesis denominada “La gestión empresarial en la competitividad de la cadena productiva de queso en el Distrito de Bambamarca”; donde permitió precisar la aplicación de las funciones de gestión empresarial y su influencia en la competitividad de la cadena productiva de quesos en el distrito de Bambamarca, se analizó la cadena en base a información primaria se aplicó un cuestionario a proveedores de leche (30 encuestas), propietarios de plantas queseras (30 encuestas) y comercializadores de quesos (30 encuestas), esta cadena se caracterizan por el uso de leche producida por hatos de ganado vacunos criollo y raza Holstein y Brown Swiss, con una alimentación en base a pastos naturales, pastos cultivados y residuos de cosecha. Además, no aplican calendario sanitario, factor que origina una baja calidad de la leche y quesos, mercados que comercializan los diferentes tipos de quesos. Se precisó que las diferentes funciones de gestión empresarial, en los eslabones de la cadena productiva, aplican el 23 % los propietarios de plantas queseras; existiendo escasa capacitación en temas de gestión empresarial, planificación, control, dirección, organización, originando una baja competitividad; se debe priorizar capacitaciones en gestión empresarial a los agentes involucrados que tiene la cadena productiva de quesos para mantener, ampliar y mejorar de manera continua y sostenida su participación en diferentes mercados a través de la producción de quesos de calidad a precios competitivos, orientado a buscar un incremento económico, progreso social y una mejor calidad de vida de la familia de la zona rural en el distrito de Bambamarca.

Asenjo (2012), en su tesis denominada “Gestión empresarial y competitividad de las MYPES textiles de Lima Metropolitana”, tuvo como hipótesis general. La Gestión Empresarial influye en la Competitividad de las Micros y pequeñas Empresas (MYPES) en Lima Metropolitana Emporio Comercial Gamarra; los objetivos han sido conocer en qué medida la Gestión Empresarial influye en la Competitividad, Innovación, Calidad y en las Ventas, de dichas unidades. La Importancia de la investigación ha sido desde la óptica teórica, práctica y social. El trabajo de investigación es de tipo aplicativo, nivel descriptivo explicativo, el diseño es explicativo causal y está en función de las

observaciones de la realidad. El marco teórico ha sido elaborado, con antecedentes de investigaciones realizadas por estudiosos del tema tratado; así mismo se ha estudiado diferentes teorías de autores connotados relacionadas con la gestión y competitividad de unidades productivas. Los métodos de estudio principales han sido de análisis, síntesis y documentado. Se concluye que: La Gestión Empresarial influye de manera directa y significativa en la Competitividad de las Micros y pequeñas Empresas (MYPES) en Lima Metropolitana, Emporio Comercial Gamarra.

Locales

Pizan, (2019), en su investigación denominada “La planificación estratégica y su incidencia en el nivel de competitividad empresarial de Exportaciones Agro Perales S.A.C. – Casma 2019”, siendo su objetivo determinar la incidencia de la planificación estratégica en el nivel de competitividad empresarial de Exportaciones Agro Perales S.A.C- Casma 2019, fue una investigación correlacional, diseño no experimental, La población fue constituida por los 40 trabajadores entre personal administrativo y operario que labora actualmente, la técnica empleada para recolectar los datos fue la encuesta, El instrumento es el cuestionario, con alternativas de respuesta tipo Likert. Los resultados obtenidos permiten concluir que al analizar detalladamente el proceso de planificación estratégica de la empresa se determinó que existen muchas falencias al momento de ejecutarla; ya que esta no aplica todos los procedimientos y herramientas que son necesarias para poder establecer estrategias que sean beneficiosas para la empresa. El proceso que ellos realizan es precario y a la vez no se realiza con el tiempo adecuado para poder realizar un análisis debidamente exhaustivo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión empresarial

Es aquella actividad empresarial que, a través de diferentes individuos especializados, como son: directores institucionales, consultores, productores, gerentes, entre otros, y de acciones, buscará mejorar la productividad y la competitividad de una empresa o de un negocio (Ucha, 2011).

Según la Universidad Nacional de Colombia (2005), la gestión empresarial hace referencia a un conjunto de técnicas que se utilizan en la administración de una empresa y cuyo desarrollo dependerá del buen uso de estas técnicas, y que tiene como objetivo mejorar la productividad, sostenibilidad y competitividad de la empresa.

Por otro lado, Castillo (2014) indica que la gestión empresarial consiste en la administración y provisión de servicios que permitan el cumplimiento de las metas y objetivos planteados en la organización, así mismo proveer información útil para una

correcta toma de decisiones, y finalmente, realizar el seguimiento y control de los ingresos, del manejo de las cuentas por cobrar, de las existencias, etc.

Mientras que para Cassini citado por Gonzales (2014) la gestión empresarial consiste en la acción y el efecto de administrar, considerándose por lo tanto la concretización de diligencias que llevan al logro de un negocio, que abarcan acciones referentes al gobierno, dirección, orden, disposición y organización.

En conclusión, se puede decir que la gestión empresarial es la actividad que incluye un conjunto de técnicas para administrar un negocio con el fin de lograr sus metas, siendo una de éstas el mejorar el nivel productivo, la competitividad y la sostenibilidad de la empresa en el largo plazo.

Para Castillo (2014) la gestión empresarial incluye la planeación, organización, dirección y Control.

A continuación, se desarrollan cada uno de estos elementos de manera detallada:

Planificación

Según Escudero (2011) “Planificar consiste en fijar los objetivos que se desean alcanzar y trazar el camino que se debe seguir para conseguirlos” (p.13).

Para Stoner citado por Flores (2015) “Planificar implica que los administradores piensan con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en corazonadas” (p. 124).

De las definiciones anteriores se puede decir que la planificación básicamente permite determinar los objetivos de la organización y las acciones que se deben tomar para lograrlos.

a) Importancia de la planificación en las organizaciones

Para Mercado (2004) la planificación es de suma importancia debido a que permite ejecutar actividades de manera ordenada y con un objetivo; los esfuerzos por tanto serán dirigidos hacia los resultados que se desea lograr, lo que reduce el trabajo improductivo, así como los costos, logrando estabilizar la empresa.

Flores (2015) menciona, además, que la planificación promueve la fácil coordinación de decisiones y permite definir con antelación los recursos que se necesitarán para operar de manera eficiente.

En conclusión, se puede decir que la planificación es importante porque permite a la empresa minimizar sus riesgos y maximizar sus posibilidades de éxito.

b) Tipos de planeación

Flores (2015) considera los siguientes tipos de planeación:

1. Planeación de recursos: Sirve para definir las necesidades en cantidad y calidad de los diferentes tipos de recursos (personas, materiales, financiamiento) y como serán distribuidos en cada periodo.

2. Planeación estratégica: Sirve para proyectar a largo plazo los objetivos organizacionales de la empresa, con la finalidad de establecer acciones a corto, mediano y largo plazo que permitan alcanzar dichos objetivos.

c) Proceso de planeación

La planeación demanda una similitud en la metodología dentro de la organización, con el fin de lograr los objetivos, requiere además que se planee la decisión del responsable de las actividades de planeación (Flores, 2015).

Organización

“Organizar es agrupar las actividades necesarias para lograr un objetivo común” (Gutierrez, 2005, p. 82).

a) Estructura organizacional

Afirman Stoner citado por Flores (2015, p. 83) afirma que “la estructura organizacional se refiere a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades de la organización en cuanto a las relaciones entre los gerentes y los empleados, entre gerentes y gerentes y entre empleados y empleados.”

Los departamentos de una organización se pueden estructurar formalmente en:

- Por función:

Este tipo de estructura reúne en un departamento a todos los que se dedican a una actividad o a varias relacionadas, que se llaman funciones.

- Por producto/mercado:

Reúne en una unidad de trabajo a todos los que participan en la producción y comercialización de un producto o un grupo relacionado de productos.

- Matricial:

Es una estructura de producto híbrido que trata de combinar los beneficios de los dos tipos de diseño, al mismo tiempo que pretende evitar sus inconvenientes. Una organización con una estructura matricial cuenta con dos tipos de estructura al mismo tiempo.

b) División del trabajo

Álvarez (1998) indica que la división del trabajo hace referencia al número y tipos de actividades que se asignan a cada puesto de trabajo dentro de la organización y al control que se ejerce sobre ellas.

Esta división puede realizarse de dos formas:

División horizontal: Usada en organizaciones con alto grado de especialización, existen pocas reglas para llevar a cabo el trabajo y un alto grado de control por parte del empleado.

División vertical: Las tareas están sometidas a normas y criterios rigurosos, el empleado posee escaso control sobre las actividades que realiza.

c) Departamentalización

Usualmente la gerencia, con la finalidad de visualizar mejor el conjunto de personas y departamentos que componen la organización, diseña un organigrama, que no es más que la forma gráfica de cómo se divide el trabajo. En un organigrama los cuadros representan la agrupación lógica de las actividades laborales llamadas departamentos. Según las características de cada organización la departamentalización puede variar según sea el volumen y la complejidad de las tareas a ejecutar (Flores, 2015)

La departamentalización facilitará al gerente obtener información de manera ordenada y fácil, y observar de mejor manera el desempeño de la empresa.

d) Jerarquía

Wolters (2006) define la jerarquía como un principio en virtud del cual se establece una relación vertical de subordinación entre los distintos órganos de un mismo ente... de tal forma que el órgano inferior se somete al criterio del superior.

Hurtado (2008) indica que, en la organización, la jerarquía está dada por el cargo que depende del nivel y la posición dentro de la estructura.

e) Coordinación

Se entiende por coordinación como aquel proceso que consiste en integrar las actividades de departamentos independientes a efectos de perseguir las metas de la organización con eficacia (Flores, 2015).

El grado de coordinación dependerá de la naturaleza de las tareas realizadas y del grado de interdependencia que existe entre las personas de las diversas unidades que las realizan. Igualmente, la coordinación estará determinada por la necesidad creciente o decreciente de mantener comunicación entre las unidades de la organización.

Dirección

Gracia (2007) indica que consiste en orientar los esfuerzos del personal estimulando su entusiasmo con objetivo de poder lograr los objetivos y desarrollar adecuadamente los planes de acción.

a) Comunicación

La comunicación es el proceso a través del cual se transmite y recibe información en un grupo social. La comunicación en una empresa comprende múltiples interaccionares que abarcan desde las conversaciones telefónicas informales hasta los sistemas de información más complicados.

b) Motivación

Sin duda que definir a la motivación no es una tarea sencilla, nace de diferentes impulsos, aspiraciones, necesidades, deseos y otras fuerzas. La gerencia motiva cuando proporciona un ambiente adecuado que logre inducir a los colaboradores de la empresa a contribuir de diversas maneras.

c) Liderazgo

Es la influencia, arte o proceso de influir sobre las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente para lograr las metas del grupo (Flores, 2015).

El liderazgo es el proceso de influir en las actividades que lleva a cabo una persona o un grupo para lograr una meta (Mahfoud, 2007).

d) Toma de decisiones

Una decisión es la elección de un curso de acción entre varias alternativas y la responsabilidad más importante del administrador es la toma de decisiones. Al tomar decisiones es necesario: definir el problema, analizarlo, evaluar alternativas y finalmente elegir entre estas alternativas.

Control

Gracia (2007), indica que el control consiste en evaluar el rendimiento y comparar los resultados con los objetivos previamente definidos para tomar, en caso de desviaciones, las medidas correctoras necesarias.

Para Robbins citado en Flores (2015) el control puede definirse como el proceso de regular actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa.

a) Tipos de control

Lledo (2013), distingue tres tipos de control:

Control preventivo: Se desarrolla previamente a la consecución de una actividad, para comprobar la situación de los recursos (equipo, materiales, personas, documentación, etc.) necesarios para emprender la actividad con éxito.

Control de seguimiento: Se realiza durante el desarrollo de la actividad, corroborando la marcha de las operaciones, la aplicación de métodos y los resultados parciales.

Control de resultados: Consiste en el conocimiento de los resultados de gestión en un periodo y debe ser preventivo de resultados a más largo plazo.

b) Monitoreo

Un buen monitoreo se centra en resultados y acciones posteriores. Trata de identificar lo que va bien y lo que no funciona en términos de progreso hacia los resultados buscados. Luego lo consigna en informes, hace recomendaciones y complementa con decisiones y acciones (Flores, 2015).

c) Proceso de control

El proceso básico de control, sin importar donde se encuentre ni lo que se controle, se compone de tres pasos:

Establecimiento de estándares

Debido a que los estándares son simples criterios de desempeño, se trata entonces de definir los puntos seleccionados en todo un programa de planificación en los que se realizan mediciones de desempeño para que los administradores puedan conocer cómo va la marcha de las actividades de la organización.

Medición del desempeño

La medición del desempeño es la manera como se lleva el registro de los resultados de las actividades de la organización, siguiendo los parámetros establecidos en los planes. Esta medición se puede realizar antes de la actividad como al final de la misma, de esa forma se detecta cualquier medición de los estándares preestablecidos.

Corrección de las desviaciones:

La corrección de las desviaciones es el punto en el que el control se puede ver como una parte del sistema completo de administración y se puede relacionar con las demás funciones administrativas. Los gerentes pueden corregir las desviaciones rehaciendo sus planes o modificando sus metas. Los tipos de estándares de referencia más comunes son los estándares de desempeño.

La medición del desempeño es la manera como se lleva el registro de los resultados de las actividades de la organización, siguiendo los parámetros establecidos en los planes. Esta medición se puede realizar antes de la actividad como al final de la misma, de esa forma se detecta cualquier medición de los estándares preestablecidos.

2.2.2. Competitividad

Teoría de la ventaja competitiva

Es la capacidad de una persona u organización para desarrollar ventajas competitivas con respecto a sus competidores y obtener así, una posición destacada en su entorno (Roldán, 2018).

La ventaja competitiva de Porter (1987) hace mención a los tipos básicos de ventajas competitivas:

Liderazgo por costos:

Lograr este Liderazgo significa que una empresa se establece como el productor de más bajo costo en su industria, debiendo lograr paridad, o por lo menos proximidad, en bases a diferenciación, aun cuando confía en el liderazgo de costos para consolidar su ventaja competitiva.

Diferenciación:

Significa que una empresa intenta ser única en su industria en algunas dimensiones apreciadas extensamente por los compradores, como producto, distribución, ventas, comercialización, servicio, imagen, etc.

Enfoque

Significa que una empresa pretende ser la mejor en un segmento o grupo de segmentos, existen dos variantes: Enfoque por costos y Enfoque por diferenciación.

Enfoque sistémico de la competitividad

Se da a raíz de un estudio a empresas exitosas de 10 países que destacan en el comercio exterior, Porter (1990) sostuvo que: La competencia es dinámica y evolutiva. En el mundo las empresas que han logrado la primacía internacional tienen estrategias diferentes en todos los aspectos. Las empresas logran ventaja competitiva a través de actos de innovación, que comprende tecnologías nuevas, como nuevos modos de hacer las cosas. La innovación puede darse en el diseño de un nuevo producto, proceso de producción, método comercial, formación y capacitación del personal, invertir en destreza y conocimiento, captar nuevas oportunidades de mercado, servir a un sector de mercado que otros han hecho caso omiso. La información es muy importante en el proceso de innovación y mejora, debiendo obtener la información que no buscan o no tienen los competidores. La innovación requiere de decisión, además de una situación de necesidad e incluso de adversidad. La innovación se mantiene con la mejora continua. Una empresa debe convertir su ventaja competitiva en obsoleta o su competidor lo hará por ella.

Es la capacidad de una empresa para, rivalizando con otras, alcanzar una posición competitiva favorable que permita la obtención de un desempeño superior a las empresas de la competencia, (Rubio y Aragon, 2006).

En cuanto a la rentabilidad, este requisito para ser competitiva lo señala también la Industry Canadá, como se ve a continuación: Una empresa es competitiva si es rentable. Lo cual implica que su costo promedio no excede del precio de mercado de su producto. Así también, su costo no excede del costo promedio de sus competidores. De no ser así, implica que tiene una productividad más baja o paga precios más elevados por sus insumos, o por ambas razones (Industry Canadá citado por Solleiro y Castañón, 2005)

La competitividad empresarial se deriva de la ventaja competitiva que tiene una empresa, a través de sus métodos de producción y de organización (reflejados en precio y en calidad del producto final) con relación a los de sus rivales en un mercado específico (Albel y Romo, 2004).

La competitividad de las empresas depende de factores en tres niveles: Primer nivel, la competitividad del país, la que incluye variables como la estabilidad macroeconómica, apertura y acceso a mercados internacionales y la complejidad de la regulación para el sector empresarial. Segundo nivel, se refiere a la infraestructura regional. Tercer nivel, explica que la competitividad de las empresas tiene que ver con lo que ocurre dentro de la misma empresa.

Actualmente, la competitividad es un tema muy usado en todos los sectores de actividad económica, esto como reflejo del proceso de globalización que se presenta a nivel internacional, donde las organizaciones requieren ser más eficientes y eficaces en cuanto al manejo y uso de los recursos financieros, humanos, naturales, tecnológicos, entre otros, para afrontar el reto que representa no solo el mercado nacional, sino también el mercado internacional (Labarca y Zulia, 2013).

Además, la competitividad impone a las empresas establecer mecanismos relacionados con indicadores como el posicionamiento, políticas de precios, cantidad y calidad de productos y servicios, presencia en el mercado, tecnología, flexibilidad y adaptación a los cambios (Quero, 2008).

La función gerencial

En una empresa, depende de proveedores y acreedores, así como también, en la diferenciación de productos y servicios determinados por la calidad y capacidad de satisfacer las necesidades del cliente (Morales, 2011).

Función comercial y logística

En una empresa, la función comercial se enmarca en relacionar los intercambios de la entidad con su entorno mercantil. Pero no está establecido en el último circuito real de bienes de la empresa, pues es considerado como un proceso empresarial, donde se identifican las necesidades del ámbito mercantil y brindar información, con el propósito de que la productividad presente adaptación de ella (Morales, 2011).

Función financiera

En una entidad, se entiende como administración financiera, donde se establece desde la visión monetaria de la empresa, donde el objetivo es equilibrar la liquidez y la capacidad lucrativa. Donde, al realizar el financiamiento adecuado se enmarcan en solventar las obligaciones y generar mayores utilidades (Morales, 2011).

Función tecnológica

Se entiende como toda tecnología empleada dentro de una entidad que tiene repercusiones de carácter administrativo, considerando dentro de ello aspecto de gerencia en particular. Dentro del enfoque administrativo se tiene relación con individuos que hacen uso de tecnologías para generar lineamientos estratégicos. Considerando que la tecnología es un componente elemental para la gestión que presenta justificación y tiene relevancia empresarial (Morales, 2011).

Talento humano

Se entiende como talento humano, a todo elemento humano que realiza sus actividades dentro de una entidad en beneficio de generar utilidades, mediante el desempeño productivo. De forma que, los directivos empresariales consideran que los colaboradores son componentes esenciales; por otra parte, también presenta la definición de personas cultas, capacitadas e inteligentes mediante la aplicación de habilidades, destrezas (Morales, 2011).

La ventaja competitiva de una empresa, se puede crear con la combinación de los recursos con los que dispone la empresa y las aptitudes de empresarios y trabajadores, de tal forma que la estrategia conlleve un análisis interno de sus fortalezas y debilidades y externo de sus oportunidades y amenazas, con el fin de garantizar el crecimiento, sobrevivencia y rentabilidad del negocio (Morales y Pech, 2000)

Asimismo, es importante resaltar que el tema de competitividad está ligado al concepto de estrategia competitiva, siendo este factor clave para el éxito o fracaso de la organización, donde el directivo puede a través de su correcto uso, competir en escenarios globalizados (Quero, 2008)

Entendiéndose así, que la estrategia es el plan de acción superior que tiene la empresa, en comparación con la competencia. La estrategia es concebida como un

proceso formal de planificación que, en base a la situación actual de la organización, permite tomar decisiones coherentes, unificadas e integradas, con la finalidad de obtener un desarrollo consciente, explícito y proactivo en beneficio de la organización (Goodstein y Pfeiffer, 2002)

Para que una empresa pueda, mediante la elección de su estrategia, obtener una posición y desempeño competitivo dentro del mercado y frente a sus competidores tanto a nivel nacional como internacional, según Noboa (Noboa, 2006) deberá tratar de evitar factores de riesgo, como: la sustitución, la imitación y la llegada de nuevos competidores, por otro lado, se deberá poner en curso estrategias imperativas de eficiencia, calidad y flexibilidad (Suárez, 1994)

Quero (2008), nos indica que existen cuatro etapas que las empresas deben seguir para formular sus estrategias competitivas; primero: realizar un análisis general del mercado; luego, evaluar las posibles ventajas competitivas con que cuenta, es decir, fortalezas que se han determinado en un análisis FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas); en la tercera etapa, deberán definir su principal estrategia con la que habrán de competir, pudiendo ser reducción de costos o la oferta de valor en sus productos y servicios; finalmente, en la cuarta y última etapa, deberán establecer las acciones necesarias a llevar a cabo para enfrentar a la competencia.

En este sentido, entendemos que la competitividad no es un fin, sino más bien un medio para alcanzar el desarrollo económico, donde las estrategias competitivas son una herramienta fundamental para alcanzar una posición de mercado favorable con la creación de ventajas competitivas, dando como resultado el desarrollo de oportunidades de negocio, traduciéndose en un elemento importante para las organizaciones, así lo señala el autor Quero (2008).

Riatti (2019) concibe que la generación de auténtica competitividad depende de las posibilidades de elevar la productividad al nivel de las mejores prácticas internacionales. La competitividad en el nivel microeconómico significa alcanzar los patrones de eficiencia vigentes internacionalmente en cuanto a utilización de recursos y calidad del producto o servicio ofrecido. Esto a su vez supone la, imitación, identificación y adaptación de nuevas funciones de producción por parte de las empresas. La competitividad microeconómica se logra mediante políticas de modernización de la empresa en lo relativo a tecnología, equipos, organización y relaciones laborales. Pero la empresa también requiere de un entorno competitivo, el cual se logra mediante políticas meso económicas de modernización de los factores.

En resumen, ser competitivo es lo que mantiene viva a una empresa, ya que la motiva al cambio constante, planteándose nuevos retos y estrategias que le permitan sobresalir entre su competencia y lograr satisfacer las exigencias cada vez mayores de la demanda, la competitividad no solo depende de factores como tierra, capital,

trabajo y conocimiento, hoy en día, para que una empresa sobreviva, crezca y se mantenga en el mercado, tiene que establecer estrategias empresariales únicas, que la hagan diferente en todos los aspectos y lograr establecer ventajas competitivas, siendo capaz de innovar y mejorar, ante una competencia dinámica y cambiante; entonces podemos decir que la competitividad está relacionada con la función gerencial, comercial, logística, financiera, tecnológica, el talento humano y todos los recursos que tiene una empresa además de la participación del mercado interno y externo y principalmente la innovación, que es la capacidad de una empresa para ofrecer productos y/o servicios que estén por encima de los que ofrece su competencia y que gozan de la aceptación de la demanda, la cual esté dispuesta a pagar el mismo valor de la competencia o un valor más elevado si siente que se satisfacen sus necesidades y expectativas, la innovación debe estar basada en la investigación que permita proponer nuevos productos, servicios, tecnologías, métodos de capacitación de personal, etc.; la empresa debe saber qué es lo que tiene y cómo puede aprovecharlo, viendo lo que los otros no ven, una vez que se ha logrado innovar se debe mejorar de manera continua, de lo contrario la competencia buscará la forma de eliminarla del mercado.

Estrategias para lograr la competitividad

Al tema de la competitividad se le liga otro concepto conocido como la estrategia competitiva, siendo este factor clave para el éxito o fracaso de la organización, donde el directivo puede a través de su correcto uso, competir en escenarios globalizados (Quero, 2018).

Básicamente, la ventaja competitiva de una empresa frente a otras recae en la habilidad de reducir los costos que pueden estar ligados a ciertos factores como la eficiencia y la adecuada selección de proveedores y acreedores, así como también, en la diferenciación de productos y servicios determinados por la calidad y capacidad de satisfacer las necesidades del cliente (Morales, 2011), lo que puede permitirle a la empresa alcanzar un mayor desempeño al promedio de la industria y, por ende, una mayor competitividad (Camisón y Palacios, 2017) .

2.3. Definición de términos

Competencia:

Término empleado para indicar rivalidad entre un agente económico (productor, comerciante o comprador) contra los demás, donde cada uno busca asegurar las condiciones más ventajosas para sí. Es el ejercicio de las libertades económicas (Gil, 2018)

Gestión:

Implica al conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o administración de una empresa o de un negocio (Huergo, 2016).

Gestión empresarial

Conjunto de operaciones que se realizan para dirigir y administrar un negocio o una empresa. Es administrar y proporcionar servicios para el cumplimiento de las metas y objetivos, proveer información para la toma de decisiones, realizar el seguimiento y control de la recaudación de los ingresos, del manejo de las cuentas por cobrar, de las existencias, etc. Dentro de la gestión se incluye la planeación, organización, dirección y control (Fernandez, 2017).

Ventaja Competitiva

Ventaja que se tiene sobre los competidores ofreciendo más valor en los mercados meta (a los consumidores), ya sea ofreciendo precios inferiores a los de la competencia o proporcionando una cantidad mayor de beneficios que justifique la diferencia del precio más alto (Espinosa, 2017).

Eficiencia

La palabra eficiencia proviene del latín *efficientia* que en español quiere decir, acción, fuerza, producción. Es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un objetivo con el mínimo de recursos posibles (Fernandez, 2017).

Eficacia

Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la relación de una acción (Fernandez, 2017).

Competidores

Los competidores de una empresa existente pueden ser directos o indirectos. Esta clasificación está enfocada al mercado de referencia, ya que algunas empresas pueden, y de hecho ofrecen, productos y/o servicios capaces de satisfacer las mismas necesidades del consumidor, y tales productos pueden ser completamente diferentes. Los competidores directos ofrecen productos (Fernandez, 2017).

Estrategia:

Modelo coherente, unificador e integrador de decisiones que determina y revela el propósito de la organización en términos de objetivos a largo plazo, programas de acción, y prioridades en la asignación de recursos, tratando de lograr una ventaja sostenible a largo plazo y respondiendo adecuadamente a las oportunidades y amenazas surgidas en el medio externo de la empresa, teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades de la organización (Contreras y Emigdio, 2013).

Gestión:

Implica al conjunto de trámites que se llevan a cabo para resolver un asunto o concretar un proyecto. La gestión es también la dirección o administración de una empresa o de un negocio (Chiavenato, 2017).

III. HIPÓTESIS

3.1. Declaración de hipótesis

Hipótesis General

La gestión empresarial se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Hipótesis Específicas

- La planificación se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.
- La organización se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.
- La dirección se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.
- El control se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

3.2. Operacionalización de Variables

V1= La gestión empresarial.

V2= Competitividad empresarial.

Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala/niveles
V1. Gestión empresarial	Es aquella actividad empresarial que, a través de diferentes individuos especializados, como son: directores institucionales, consultores, productores, gerentes, entre otros, y de acciones, buscará mejorar la productividad y la competitividad de una empresa o de un negocio (Ucha, 2011).	Se mide a través de las respuestas obtenidas al aplicar la escala valorativa sobre Gestión empresarial a los trabajadores de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., de la ciudad de Trujillo, en los niveles Buena, regular y mala.	Planeación	Importancia Tipo de planeación Proceso de planeación	Escala: Ordinal Alternativas de respuesta: Muy Mala Mala Regular Bueno Excelente Niveles: Buena (93 -125) Regular (59 -92) Mala (25 - 58)
			Organización	División del trabajo Departamentalización Jerarquía Coordinación	
			Dirección	Comunicación Motivación Liderazgo	
			Control	Toma de decisiones Tipo de control Monitoreo	
V2. Competitividad	Es la capacidad de una persona u organización para desarrollar ventajas competitivas con respecto a sus competidores y obtener así, una posición destacada en su entorno (Roldán, 2018).	Se mide a través de las respuestas obtenidas al aplicar la escala valorativa sobre Competitividad a los trabajadores de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., de la ciudad de Trujillo, en los niveles alta, media y baja.	Función Gerencial	Nivel educativo de los gerentes Experiencia Normas legales y tributarias	Escala: Ordinal Alternativas de respuesta: Muy Mala Mala Regular Bueno Excelente Niveles: Alta (93 -125) Media (59 -92) Baja (25 - 58)
			Función comercial y logística	Mercado y ventas Conocimiento del competidor Servicio al cliente Calidad	
			Función financiera	Rentabilidad	
			Función tecnológica	Maquinaria y equipos	
			Talento humano	Cultura organizacional Programas de capacitación y promoción	

3.3. Propuesta de solución

Propuesta de mejora para mejorar la gestión empresarial en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C

A partir del análisis realizado, se pudo determinar la gestión empresarial de la empresa VICTEN Contratista S.A.C, la empresa presenta dificultades y no se saca provecho del potencial de sus trabajadores, presenta deficiencias o aspectos a mejorar en cuanto a gestión empresarial, siendo este en términos de calidad, un aspecto importante para el éxito de una empresa; entre las causas principales que se presentan son que al no contar con una dirección clara en la empresa no se puede gestionar de manera adecuada, la gestión viene referida a la disposición de empleados para llegar a un objetivo trazado por la empresa, ya que al tener deficiencia en definir un objetivo, no se puede llegar a gestionar de manera eficiente.

La propuesta consignada en los anexos nace a partir de la necesidad de mejorar la gestión empresarial de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., teniendo a su vez un sustento teórico y práctico sobre el cual debe de estar cimentado; posterior a ello, se presenta un análisis de causa y efecto en relación a la propuesta de mejora cuyo objetivo es mejorar la gestión empresarial en y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C. Trujillo.

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

4.1. Enfoque de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos sistemáticos secuenciales y probatorios, cada etapa precede a la siguiente y no puede eludir pasos, el orden es riguroso se mide las variables en un determinado contexto; se analiza las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos y confía en la medición numérica.

En ese sentido, el presente estudio corresponde al enfoque cuantitativo, ya que se usó la recolección de datos para realizarla. Con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, (Hernández et al., 2014, p. 4).

4.2. Nivel de Investigación

Según Hernández et al. (2014) una propuesta explicativa tiene por finalidad determinar la correlación existe entre las variables de estudio, además, pretenden establecer el tipo de relación entre los fenómenos que se estudian. En estos estudios, primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima el nivel de relación entre las variables.

En ese sentido, la presente propuesta corresponde a una de alcance o nivel correlacional, debido a que se establece la relación existente entre la gestión empresarial y la competitividad de la empresa Victen Contratistas S.A.C.

4.3. Diseño de Investigación

De acuerdo a la posibilidad de manipulación de las variables: Fue una investigación de diseño no experimental, debido a que no se realizó la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observó los fenómenos en su contexto natural para realizar después el respectivo análisis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En relación al momento en el que se recopilan los datos: Fue una investigación de diseño transversal o transeccional, que son investigaciones que recaban información en un único momento determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.151).

4.4. Población y muestra

Población

Para Arias (2006) la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

Para la presente investigación la población estuvo constituida por 13 trabajadores.

Muestra

Asimismo, Arias (2006) manifiesta que la muestra es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible, que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido.

Para la presente investigación al ser la población relativamente pequeña se englobó a todos los trabajadores de la empresa en estudio.

4.5. Técnicas e instrumentos de evaluación y análisis

Técnicas

Según Arias (2006) las técnicas son las distintas formas o maneras de obtener la información.

Para la presente investigación se empleó como técnica de recopilación de datos la encuesta, que es una técnica que resulta apropiada a los intereses de la investigación y que consiste en recoger datos mediante un cuestionario previamente estructurado, donde se tuvo los siguientes pasos:

- Se determinó la lista de la población y muestra de estudio.
- Seguidamente se diseñó y se reprodujo los instrumentos de recolección, donde se realizó la validación de Juicio de expertos y la confiabilidad de alfa de Cronbach.
- Se les aplicó los instrumentos a los 3 trabajadores.
- Se estableció una base de datos en base a los datos proporcionados por el conjunto en estudio.

Instrumentos

Según Arias (2006) los instrumentos son los medios materiales que se emplearon para recoger y almacenar información. Para la presente investigación se usó como instrumentos dos cuestionarios; dichos instrumentos fueron utilizados por Amorós &

Davila (2017), asimismo, los emplearon Flores (2015) para medir la gestión empresarial y Gonzales (2014) para medir la competitividad; dichos cuestionarios fueron adaptados para la presente investigación, pero ambos instrumentos no han sido validados y tampoco se ha establecido su confianza en el Perú, por lo que resulta necesario validarlos y establecer sus respectivas confianzas.

Gestión empresarial

Instrumento adaptado de Amorós y Davila (2017), donde se mide la gestión empresarial, que está asignado por las siguientes categorías:

Malo [28 – 65]

Regular [66 – 102]

Bueno [103 – 140]

Competitividad

Bajo [43 – 100]

Medio [101 – 157]

Alto [158 – 215]

Primeramente, se procedió a determinar la validez de los instrumentos mediante el juicio de 3 expertos, para ello se siguen los siguientes criterios de selección: Experiencia en la realización de juicios y toma de decisiones basada en evidencia o experticia (grados, investigaciones, publicaciones, posición, experiencia y premios entre otras); reputación del experto; disponibilidad y motivación para participar, imparcialidad y cualidades inherentes como confianza en sí mismo y adaptabilidad (Ver Anexo 02).

Respecto a la confiabilidad para ambos instrumentos, se realizó una muestra piloto, con los datos recolectados se construyó una data que fue exportada al software estadístico SPSS v.25, para luego establecer su grado de confianza mediante el método Alpha de Cronbach (Ver Anexo 03).

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN EMPRESARIAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	28

Fuente: Extraído de la base de datos.

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPETITIVIDAD

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	43

Fuente: Extraído de la base de datos.

Plan de procesamiento

Se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial, iniciándose con la recolección de datos, para ello se aplicaron los instrumentos luego de ser validados y establecida su confianza, posteriormente los datos recolectados fueron presentados en tablas y gráficos para su mejor visualización. Asimismo, se usó del Microsoft Excel y el paquete estadístico IBM SPSS v.25.

Análisis estadístico de los datos

Para alcanzar los objetivos planteados se construyó primeramente una matriz de niveles y puntuaciones utilizando el SPSS v. 25, a partir de esta matriz se inician los análisis cuantitativos de los datos. Luego, se realizó el análisis correlacional donde se establecieron las tablas de contingencia y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Seguidamente se aplicó el análisis de correlación y contrastación de hipótesis, donde se establecieron mediante el modelo de regresión lineal mediante el coeficiente de determinación como una medida de la bondad de ajuste de la recta estimada a los datos reales, y sus pruebas de significación: Prueba t de significación en la regresión y la prueba de significancia usando el estadístico F, cuyos datos se acomodan en una tabla ANOVA de un factor.

Finalmente, para su mejor interpretación y análisis estos datos fueron representados en tablas y figuras para facilitar su visualización y análisis.

V. RESULTADOS

De la descripción de las variables de estudio

Tabla 1

Nivel de gestión empresarial de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Nivel	f	%
Malo	6	46,15%
Regular	7	53,85%
Bueno	0	0,00%
Total	13	100%

Fuente: Cuestionario sobre la gestión empresarial, aplicado a los trabajadores de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.

Descripción. De acuerdo a la tabla 1, se determina que el 46,15% de los trabajadores de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., valoran un nivel gestión empresarial malo y el 53,85% un nivel regular.

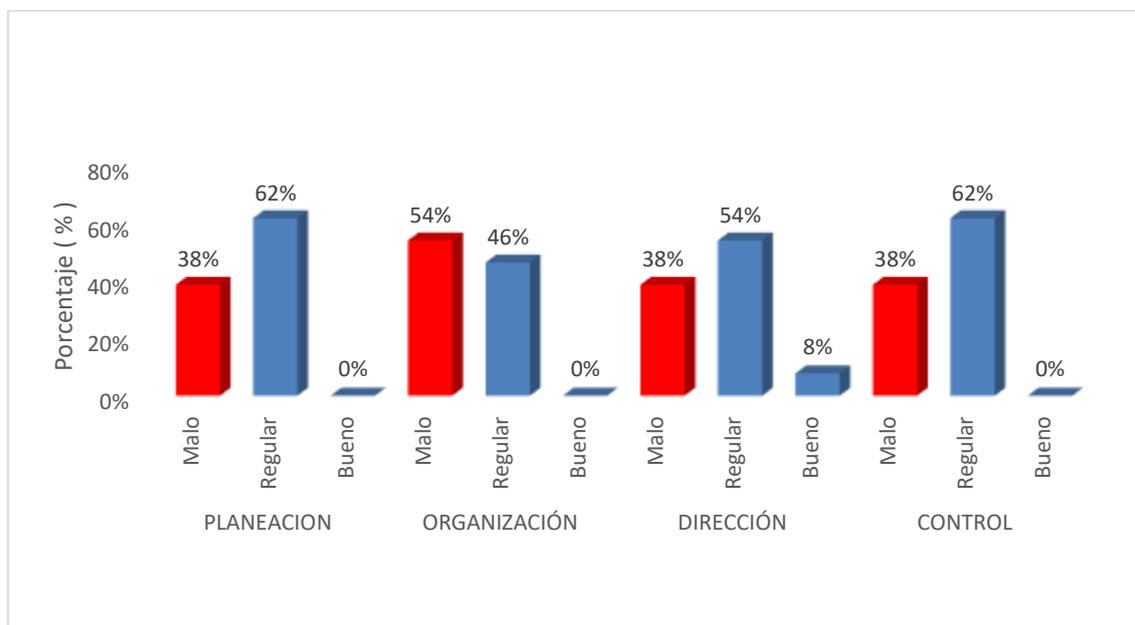


Figura 1. Nivel porcentual de gestión empresarial de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.

Descripción. Según la figura 1, se aprecia el nivel porcentual de gestión empresarial de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C. percibido por sus trabajadores, según sus dimensiones de estudio. Así se tiene, que el 38% de los trabajadores valoran las dimensiones de planeación, dirección y control en el nivel bajo, en tanto el 54 % en la dimensión organización; a su vez, porcentajes mayores al

50% de trabajadores perciben un nivel regular en todas las dimensiones de estudio, a excepción de la dimensión organización, en la cual solamente un 46% la percibe como regular.

Tabla 2

Nivel de competitividad empresarial de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Nivel	f	%
Bajo	7	53,85%
Medio	6	46,15%
Alto	0	0,00%
Total	13	100%

Fuente: Cuestionario sobre la competitividad empresarial, aplicado a los trabajadores de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.

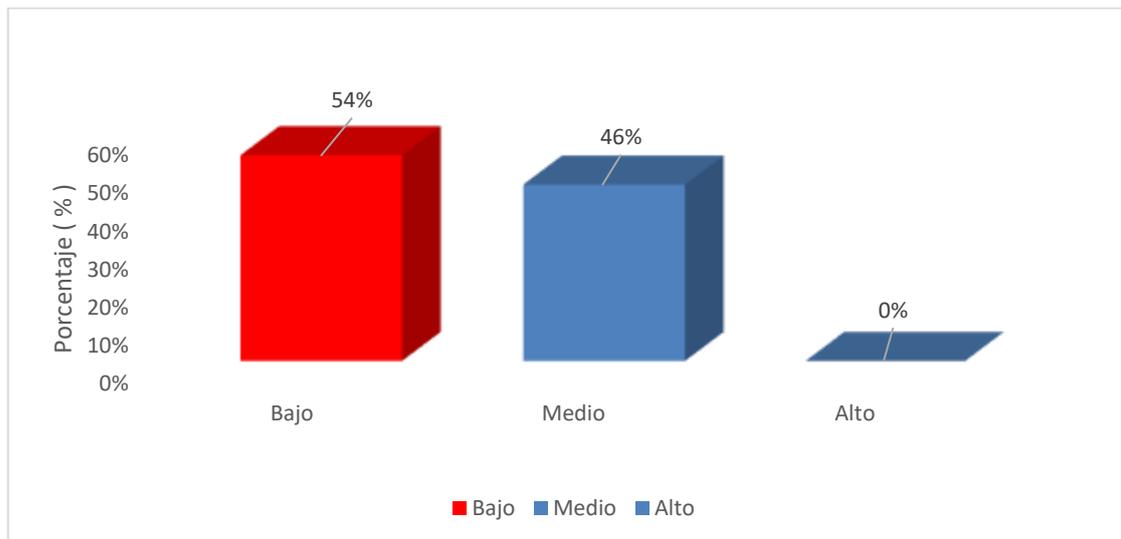


Figura 2. Nivel de competitividad empresarial de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.

Fuente: Tabla 2

Descripción. De acuerdo a la tabla 2 y figura 2, se muestra que el 54% de los trabajadores encuestados valoran que la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., posee un nivel bajo de competitividad, en tanto el 46%, en el nivel regular.

Análisis correlacional

Objetivo general: Determinar la relación existente entre la gestión empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Tabla 3

Relación entre los niveles de gestión empresarial y competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Tabla de contingencia		Competitividad Empresarial		Total	
		Bajo	Medio		
Gestión Empresarial	Malo	f	6	0	6
		%	46,2%	0,0%	46,2%
	Regular	f	1	6	7
		%	7,7%	46,2%	53,8%
Total	f	7	6	13	
	%	53,8%	46,2%	100,0%	

Fuente: Anexo 1

Tabla 4

Coefficiente de correlación entre la gestión empresarial y competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020

Rho de Spearman		Competitividad Empresarial
Gestión Empresarial	Coeficiente de correlación	,857**
	Sig. (bilateral)	,000
	n	13

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

Descripción. De acuerdo a la tabla 3, se aprecia que, el 46,2% de los trabajadores de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., evidencia un nivel malo de gestión empresarial y a la vez un nivel bajo de competitividad empresarial; a su vez, el 46,2% de los encuestados perciben un nivel regular de gestión empresarial y al mismo tiempo un nivel medio de competitividad empresarial. Por otra parte, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman, se determina que existe una correlación

directa de nivel muy fuerte ($Rho=0,857$) y significativa ($P\text{-valor} < 0,05$) entre la gestión empresarial y la competitividad empresarial.

Objetivo específico 1: Establecer la relación entre la planeación empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Tabla 5

Relación entre los niveles de la planeación empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Tabla de contingencia		Competitividad Empresarial		Total	
		Bajo	Medio		
Planeación Empresarial	Malo	f	5	0	5
		%	38,5%	0,0%	38,5%
	Regular	f	2	6	8
		%	15,4%	46,2%	61,5%
Total	f	7	6	13	
	%	53,8%	46,2%	100,0%	

Fuente: Anexo 1

Tabla 6

Coefficiente de correlación entre los niveles de la planeación empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Rho de Spearman		Competitividad Empresarial
Planeación Empresarial	Coefficiente de correlación	,732**
	Sig. (bilateral)	,004
	n	13

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

Descripción. Según la tabla 4, se observa que, el 38,5% de los trabajadores de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., perciben un nivel malo de planeación empresarial y a la vez un nivel bajo de competitividad empresarial; a su vez, el 46,2% de los encuestados perciben un nivel regular de

planeación empresarial y al mismo tiempo un nivel medio de competitividad empresarial. Por otra parte, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman, se determina que existe una correlación directa de nivel fuerte ($Rho=0,732$) y significativa ($P\text{-valor} < 0,05$) entre la dimensión planeación empresarial y la competitividad empresarial.

Objetivo específico 2: Señalar la relación entre la organización empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Tabla 7

Relación entre los niveles de la organización empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Tabla de contingencia			Competitividad Empresarial		
			Bajo	Medio	Total
Organización Empresarial	Malo	f	7	0	7
		%	53,8%	0,0%	53,8%
	Regular	f	0	6	6
		%	0,0%	46,2%	46,2%
Total	f	7	6	13	
	%	53,8%	46,2%	100,0%	

Fuente: Anexo 1

Tabla 8

Coefficiente de correlación entre los niveles de la organización empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Rho de Spearman		Competitividad Empresarial
Organización Empresarial	Coeficiente de correlación	0,854**
	Sig. (bilateral)	0,000
	n	13

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

Descripción. Según la tabla 5, se muestra que, el 53,8% de los trabajadores de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., auto valoran un nivel malo de organización empresarial y a la vez un nivel bajo de competitividad empresarial; así mismo, el 46,2% de los encuestados perciben un nivel regular de

organización empresarial y al mismo tiempo un nivel medio de competitividad empresarial. Por otra parte, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se establece que existe una correlación directa de nivel muy fuerte ($Rho=0,854$) y significativa ($P\text{-valor} < 0,05$) entre la dimensión organización empresarial y la competitividad empresarial.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la dirección empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Tabla 9

Relación entre los niveles de la dirección empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Tabla de contingencia			Competitividad Empresarial		Total
			Bajo	Medio	
Dirección Empresarial	Malo	f	5	0	5
		%	38,5%	0,0%	38,5%
	Regular	f	2	5	7
		%	15,4%	38,5%	53,8%
	Bueno	f	0	1	1
		%	0,0%	7,7%	7,7%
Total			7	6	13
			53,8%	46,2%	100,0%

Fuente: Anexo 1

Tabla 10

Coeficiente de correlación entre la dirección empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Rho de Spearman		Competitividad Empresarial
Dirección Empresarial	Coeficiente de correlación	,742**
	Sig. (bilateral)	,004
	n	13

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

Descripción. Según la tabla 6, se muestra que, el 38,5% de los trabajadores de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., evalúan un nivel malo de dirección empresarial y a la vez un nivel bajo de competitividad empresarial; a su vez en la misma medida, el 38,5% de encuestados perciben un nivel regular de dirección empresarial y a la vez un nivel medio de competitividad empresarial. Por otra parte, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se establece que existe una correlación directa de nivel fuerte (Rho=0,742) y significativa (P-valor < 0,05) entre la dimensión dirección empresarial y la competitividad empresarial.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre el control y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Tabla 11

Relación entre los niveles de control empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

		Competitividad Empresarial		Total	
		Bajo	Medio		
Control Empresarial	Malo	f	5	0	5
		%	38,5%	0,0%	38,5%
	Regular	f	2	6	8
		%	15,4%	46,2%	61,5%
Total			7	6	13
			53,8%	46,2%	100,0%

Fuente: Anexo 1

Tabla 12

Coeficiente de correlación entre el control empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Rho de Spearman		Competitividad Empresarial
Control Empresarial	Coeficiente de correlación	,732**
	Sig. (bilateral)	,004

n	13
---	----

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

Descripción. De acuerdo a la tabla 7, se muestra que, el 38,5% de los trabajadores de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., evalúan un nivel malo de dirección empresarial y a la vez un nivel bajo de competitividad empresarial; a su vez el 46,2% de encuestados perciben un nivel regular de dirección empresarial y a la vez un nivel medio de competitividad empresarial. Por otra parte, según el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se establece que existe una correlación directa de nivel fuerte ($Rho=0,732$) y significativa ($P\text{-valor} < 0,05$) entre la dimensión control empresarial y la competitividad empresarial.

Del análisis de la correlación y contrastación de hipótesis

Para el análisis de correlación o dependencia lineal de la variable independiente: gestión empresarial y la variable dependiente: competitividad empresarial, se empleó el modelo de regresión lineal simple, mediante el coeficiente de determinación como una medida de la bondad de ajuste de la recta estimada a los datos reales, y sus pruebas de significación: Prueba t de significación en la regresión y la prueba de significancia usando el estadístico F, cuyos datos se acomodan en una tabla ANOVA de un factor.

a. Hipótesis estadística general

H₀: La gestión empresarial no se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

H₁: La gestión empresarial se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

b. Nivel de significancia:

c. Estadístico de prueba: El parámetro de regresión (Coeficiente de determinación) para explicar nivel de correlación o dependencia lineal, el estadístico “t” para validar si el parámetro de la regresión lineal es estadísticamente válido, y el estadístico “F” para validar la bondad de ajuste del modelo.

a. Región crítica: Si la probabilidad asociada al estadístico “t” es menor al nivel de significación, indicará que el parámetro de la regresión lineal es adecuado para explicar la relación

causal y predecir la relación de las variables en análisis. A su vez, mediante la prueba "F" si es menor al nivel de significancia estadística, se corroborará la bondad de ajuste del modelo.

Cálculos:

a. Cálculos:

Tabla 13

*Resumen del modelo entre la gestión empresarial y competitividad de la empresa VICTEN
Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.*

Resumen del modelo	
Coeficiente de correlación lineal	,909
Coeficiente de determinación R ²	,826
Error estándar de la estimación	6,304
Sig. Cambio en F	,000

a. Predictores: (Constante), gestión empresarial

Tabla 14

*Coefficientes de regresión lineal simple entre la gestión empresarial y competitividad de la empresa
VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020*

	Coeficiente B	Error estándar	Estadístic o t	Probabilida d	Intervalo de confianza al 95% de B	
					Inferior	Superio r
Intercepción	43,545	7,811	5,575	,000	26,353	60,737
VX: Gestión empresarial	,796	,110	7,234	0,000	,554	1,039

a. Variable dependiente: competitividad empresarial

$$VY: \text{Competitividad empresarial} = 43,545 + 0,796 * \text{gestión empresarial}$$

Tabla 15

*Análisis de la varianza (ANOVA) entre la gestión empresarial y competitividad de la empresa
VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020*

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Valor crítico de F
Regresión	2079,871	1	2079,871	52,329	,000 ^b
Residuos	437,205	11	39,746		
Total	2517,077	12			

a. Variable dependiente: Competitividad empresarial

b. Predictores: (Constante), gestión empresarial

b. Análisis y decisión:

De acuerdo los cuadros precedentes, se observa que de acuerdo al coeficiente determinación ($r^2 = 0,826$) el 82,6% del nivel de competitividad empresarial está afectada o relacionado con la gestión empresarial. A su vez, de acuerdo al modelo de regresión lineal, los coeficientes: 0,796 y 43,545 muestran el valor positivo de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, lo que permite explicar la relación directa y positiva entre los puntajes de ambas variables. Por otra parte, de acuerdo al estadístico t de significación en la regresión, se encuentra una significancia estadísticamente significativa $P-V = (0,000)$, lo que conlleva a validar el parámetro de la regresión lineal, afirmándose la existencia una correlación significativa. Por otra parte, mediante la prueba de contraste "F" del análisis de varianza, se corrobora que la bondad de ajuste del modelo es buena ($P\text{-valor} = 0,000 < 0,05$).

Por lo expuesto, se concluye que al 95% de confianza, se encontró evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa de la gestión empresarial en la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

b. De las hipótesis estadísticas específicas

De la hipótesis específica 1:

H₀: La planeación empresarial no se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

H₁: La planeación empresarial se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Tabla 16

Resumen modelo entre la planeación empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Resumen del modelo

Modelo	R	Coeficiente de determinación		Error estándar de la estimación
		R cuadrado		
1	,838 ^a	,702		8,261

a. Predictores: (Constante), Planeación empresarial

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error		
1 (Constante)	49,940	9,838	5,076	,000
Planeación (x)	2,681	,527	5,087	,000

a. Variable dependiente: Competitividad Empresarial (y)

Tabla 17

*Análisis de la varianza (ANOVA) entre la planeación y competitividad de la empresa VICTEN
Contratistas S.A.C., Trujillo 2020*

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	1766,343	1	1766,343	25,881	,000 ^b
Residuo	750,734	11	68,249		
Total	2517,077	12			

a. Variable dependiente: Competitividad Empresarial

b. Predictores: (Constante), Planeación Empresarial

Análisis y decisión: Según los cuadros precedentes, se observa que de acuerdo al coeficiente determinación ($r^2 = 0,702$) el 70,2% del nivel de competitividad empresarial se encuentra explicada o relacionada con la planeación empresarial. Asimismo, de acuerdo al modelo de regresión lineal, los coeficientes: 2,681 y 49,940 muestran el valor positivo de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, lo que permite explicar la relación directa y positiva entre los puntajes de la planeación empresarial sobre la competitividad. Por otra parte, de acuerdo al estadístico t de significación en la regresión, se encuentra un p-valor=0,000, lo que conlleva a validar el parámetro de la regresión lineal, afirmándose la existencia una correlación causal significativa. Por otra parte, mediante la prueba de contraste "F" del análisis de varianza, se corrobora que la bondad de ajuste del modelo es buena (P-valor=0,000<0,05).

Por lo tanto, con nivel de 95% de confianza, se encontró evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa de la planeación empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

De la hipótesis específica 2:

H₀: La organización empresarial no se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

H₁: La organización empresarial se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Tabla 18

Resumen del modelo entre la organización y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020

Resumen del modelo

Modelo	R	Coeficiente de determinación		Error estándar de la estimación
		R cuadrado		
1	,893 ^a	,798		6,807

a. Predictores: (Constante), Organización empresarial

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		t	Sig.
	B	Desv. Error		
1 (Constante)	58,368	6,399	9,121	,000
Organización empresarial (x)	3,584	,544	6,582	,000

a. Variable dependiente: Competitividad Empresarial (y)

Tabla 19

Análisis de la varianza (ANOVA) entre la planeación y competitividad de la empresa VICTEN
Contratistas S.A.C., Trujillo 2020

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	2007,402	1	2007,402	43,324	,000 ^b
Residuo	509,675	11	46,334		
Total	2517,077	12			

a. Variable dependiente: Competitividad Empresarial

b. Predictores: (Constante), Organización Empresarial

Análisis y decisión: De acuerdo a los cuadros precedentes, se observa que el coeficiente determinación ($r^2 = 0,798$) el 79,8% del nivel de competitividad empresarial se encuentra explicada o relacionado con la organización empresarial. A su vez, de acuerdo al modelo de regresión lineal, los coeficientes: 3,584 y 58,368 muestran el valor positivo de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, lo que permite explicar la relación directa y positiva entre los puntajes de la organización empresarial sobre la competitividad. A su vez, de acuerdo al estadístico t de regresión, se encuentra un p-valor=0,000, lo que conlleva a validar el parámetro de la regresión lineal, afirmándose la existencia una correlación causal significativa. Por otra parte, mediante la prueba de contraste "F" del análisis de varianza, se encuentra un p-valor=0,000<0,05, lo cual confirma que la bondad de ajuste del modelo es buena.

Por lo tanto, con nivel de 95% de confianza, se encontró evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa de la organización empresarial con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020

De la hipótesis específica 3:

H₀: La dirección empresarial no se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

H₁: La dirección empresarial se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Tabla 20 Resumen modelo entre la dirección empresarial y la competitividad de la empresa
VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020

Resumen del modelo

Modelo	R	Coeficiente de determinación		Error estándar de la estimación
		R cuadrado		
1	,838 ^a	,702		8,263

a. Predictores: (Constante), Dirección empresarial

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados			
	B	Desv. Error	t	Sig.
1 (Constante)	56,218	8,646	6,502	,000
Dirección empresarial (x)	2,689	,529	5,086	,000

a. Variable dependiente: Competitividad Empresarial (y)

Tabla 21

Análisis de la varianza (ANOVA) de la dirección empresarial y la competitividad de la empresa
VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	1765,998	1	1765,998	25,864	,000 ^b
Residuo	751,079	11	68,280		
Total	2517,077	12			

a. Variable dependiente: Competitividad Empresarial

b. Predictores: (Constante), Dirección Empresarial

Análisis y decisión: De acuerdo a los cuadros precedentes, se observa que el parámetro del coeficiente determinación ($r^2 = 0,702$) el 70,2% del nivel de competitividad empresarial se encuentra

explicada o relacionada con la dirección empresarial. A su vez, según el modelo de regresión lineal, los coeficientes: 2,689 y 56,218 muestran el valor positivo de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, lo que permite explicar la relación directa y positiva entre los puntajes de la dirección empresarial sobre la competitividad. A su vez, de acuerdo al estadístico t de regresión, se encuentra un p-valor=0,000, lo que, valida dicho parámetro de la regresión lineal, afirmándose la existencia una correlación causal significativa. Por otra parte, mediante la prueba de contraste "F" del análisis de varianza, se encuentra un p-valor=0,000<0,05, lo cual confirma que la bondad de ajuste del modelo es buena.

Por lo tanto, con nivel de 95% de confianza, se encontró evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa de la dirección empresarial en la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

De la hipótesis específica 4:

H₀: El control empresarial no se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

H₁: El control empresarial se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Tabla 22

Resumen modelo entre el control empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN
Contratistas S.A.C., Trujillo 2020

Resumen del modelo

Modelo	R	Coeficiente de determinación		Error estándar de la estimación
		R cuadrado		
1	,841 ^a	,708		8,175

a. Predictores: (Constante), Control empresarial

Coeficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados			
	B	Desv. Error	t	Sig.
1 (Constante)	40,510	11,479	3,529	,005

Control empresarial (x)	2,421	,469	5,163	,000
-------------------------	-------	------	-------	------

a. Variable dependiente: Competitividad Empresarial (y)

Tabla 23

Análisis de la varianza (ANOVA) entre el control empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	1781,895	1	1781,895	26,661	,000 ^b
Residuo	735,182	11	66,835		
Total	2517,077	12			

a. Variable dependiente: Competitividad Empresarial

b. Predictores: (Constante), Control Empresarial

Análisis y decisión: De acuerdo a los cuadros precedentes, se observa que el parámetro del coeficiente determinación ($r^2 = 0,708$) el 70,8% del nivel de competitividad empresarial se encuentra relacionado con la dimensión de control empresarial. A su vez, según el modelo de regresión lineal, los coeficientes: 2,421 y 40,510 muestran el valor positivo de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, lo que permite explicar la relación directa y positiva entre los puntajes del control empresarial sobre la competitividad. A su vez, de acuerdo al estadístico t de regresión, se encuentra un p-valor=0,005, lo que, valida dicho parámetro de la regresión lineal, afirmándose la existencia una correlación causal significativa. Por otra parte, mediante la prueba de contraste "F" del análisis de varianza, se encuentra un p-valor=0,000<0,05, lo cual corrobora que la bondad de ajuste del modelo es buena.

Por lo tanto, con nivel de 95% de confianza, se encontró evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa de la dimensión control empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

VI. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

DISCUSIÓN

De acuerdo al objetivo general, Determinar la relación existente entre la gestión empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020. Se obtuvo que, el coeficiente de determinación ($r^2 = 0,826$), presenta un 82,6% del nivel de competitividad empresarial está afectada o influenciada por la gestión empresarial. A su vez, de acuerdo al modelo de regresión lineal, los coeficientes: 0,796 y 43,545 muestran el valor positivo de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, lo que permite explicar la relación directa y positiva entre los puntajes de ambas variables. Por otra parte, de acuerdo al estadístico t de significación en la regresión, se encuentra una significancia estadísticamente significativa $P-V = (0,000)$, lo que conlleva a validar el parámetro de la regresión lineal, afirmándose la existencia una correlación causal significativa. Por otra parte, mediante la prueba de contraste "F" del análisis de varianza, se corrobora que la bondad de ajuste del modelo es buena ($P\text{-valor} = 0,000 < 0,05$). De manera que al 95% de confianza, se encontró evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre la gestión empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Los resultados hallados, presentan semejanza con los encontrados por Llamo (2014), quién encontró un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,511; lo que significa que existe una relación positiva moderada entre la gestión empresarial y la competitividad empresarial. Concluyendo que la gestión empresarial influye significativamente en la variable de Competitividad Empresarial. Así mismo Amorós y Davila (2017), en su investigación sobre la gestión empresarial y la competitividad, donde se obtiene como resultado que existe una correlación directa significativa en el nivel 0,01 (bilateral) entre la gestión empresarial y la competitividad ($r = 0,645$). Por lo que se puede decir que la gestión empresarial está asociado a la competitividad de las clínicas de la ciudad de Cajamarca, es decir a mayor gestión empresarial, mayor competitividad. También, los resultados encontrados son similares a la investigación realizada por Pilco (2016), en la que se concluye que existe influencia positiva media entre las variables gestión empresarial y competitividad, con un valor de Rho de Spearman de 0,431, dado que el 40% de directivos consideran que están efectuando una gestión poco adecuada, y respecto al nivel de competitividad manifiestan en un 66,67% que es regular.

Estos resultados se refuerzan con lo que sostiene Gonzales (2014) quien señala que la gestión empresarial consiste en la acción y el efecto de administrar, considerándose por lo tanto la concretización de diligencias que llevan al logro de un negocio, que abarcan acciones referentes al gobierno, dirección, orden, disposición y organización. Además, Castillo (2014) añade que permite el cumplimiento de las metas y objetivos trazados de la empresa, también

proporciona una información útil para que haya una correcta toma de decisiones para luego realizar el control y seguimiento de los ingresos con los que cuenta la empresa. Es decir, que al incluir varias técnicas en la administración ayuda a lograr las metas propuestas de una empresa mejorando su nivel productivo, siendo importante ello para competitividad, siendo esta la capacidad que tiene una empresa u organización para ser rival de otras, con el propósito de alcanzar una posición competitiva favorable, permitiendo la obtención de un desempeño superior de las empresas (Rubio y Aragon, 2006). Según los resultados obtenidos en la investigación se observó que la gestión empresarial incide en la competitividad. De manera que, a la falta de actividad de parte de los directivos en realizar correctamente la planificación, organización y control en las empresas VICTEN CONTRATISTAS S.A.C. se hace notar por con índices bajos de competitividad en el mercado donde se desenvuelve.

Acorde al primer objetivo específico: Determinar la relación entre la planeación y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020. Se aprecia que el coeficiente de determinación fue ($=0,702$), donde el 70,2% del nivel de competitividad empresarial se encuentra explicada o afectada por la planeación empresarial. Asimismo, de acuerdo al modelo de regresión lineal, los coeficientes: 2,681 y 49,940 muestran el valor positivo de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, lo que permite explicar la relación directa y positiva entre los puntajes de la planeación empresarial sobre la competitividad. Por otra parte, de acuerdo al estadístico t de significación en la regresión, se encuentra un p-valor= $0,000$, lo que conlleva a validar el parámetro de la regresión lineal, afirmándose la existencia una correlación significativa. Por otra parte, mediante la prueba de contraste "F" del análisis de varianza, se corrobora que la bondad de ajuste del modelo es buena (P-valor= $0,000 < 0,05$). De manera que, con un nivel de 95% de confianza, se encontró evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa de la planeación empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Los resultados encontrados son semejantes, a los encontrado por Pizan (2019), en su investigación sobre la planificación estratégica y su incidencia en el nivel de competitividad empresarial de Exportaciones Agro Perales S.A.C. de Casma, donde obtuvo coeficiente de correlación de Spearman con un valor de Rho igual a 0.780, a lo que concluyó que existe una incidencia alta positiva fuerte de la planificación estratégica en el nivel de competitividad empresarial de Exportaciones Agro Perales S.A.C. de Casma. Así mismo González (2017), de acuerdo con el desarrollo de su investigación se observó que la planeación presenta una correlación significativa ($p=000$) de grado moderado alta positiva ($r=0,729$) con la competitividad, a lo que concluye que en cierta medida la competitividad se encuentra afectada por la planeación. También Pilco (2016) que de acuerdo con su investigación obtuvo como resultado que existe una relación positiva y moderada, con un valor de Rho de Spearman = 0,650 entre la planeación y la competitividad.

Los resultados encontrados se refuerzan con las teorías de Escudero (Escudero, 2011). Definitivamente, planificar implica fijar de forma concreta los objetivos que se desean alcanzar y encaminar a la empresa que ellos sean cumplidos. El que una empresa planifique facilita la coordinación de decisiones y permite definir con anticipación los recursos que se necesitan para que la empresa opere de forma eficiente (Flores, 2015), la planificación es muy importante debido a que permite ejecutar actividades de manera ordenada y según prioridad, siendo que los esfuerzos son dirigidos hacia los resultados que una empresa quiere lograr, reduciendo el trabajo improductivo, también los costos son reducidos, para lograr estabilizar la empresa. Según los resultados obtenidos en la investigación la dimensión de planificación incide en la competitividad de la empresa, siendo que la planificación permite minimizar riesgos y maximizar el éxito con la competencia. Por ello, en la empresa no establecen en marcha la planificación, a pesar que deben medir los riesgos para evitar pérdidas de forma constantes y pueda beneficiar de forma competitiva dentro de su sector mercantil.

De acuerdo al segundo objetivo específico: Determinar la relación entre la organización y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020. Se obtuvo el coeficiente de determinación ($= 0,798$), donde el 79,8% del nivel de competitividad empresarial se encuentra explicada o afectada por la organización empresarial. A su vez, de acuerdo al modelo de regresión lineal, los coeficientes: 3,584 y 58,368 muestran el valor positivo de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, lo que permite explicar la relación directa y positiva entre los puntajes de la organización empresarial y la competitividad. A su vez, de acuerdo al estadístico t de regresión, se encuentra un $p\text{-valor}=0,000$, lo que conlleva a validar el parámetro de la regresión lineal, afirmándose la existencia una correlación causal significativa. Por otra parte, mediante la prueba de contraste "F" del análisis de varianza, se encuentra un $p\text{-valor}=0,000 < 0,05$, lo cual confirma que la bondad de ajuste del modelo es buena. De manera que, con nivel de 95% de confianza, se encontró evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa de la organización empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Este resultado es similar a lo encontrado por Pilco (2016), en su investigación, sobre la gestión empresarial y competitividad en las asociaciones de Olivareros del sector de la Yarada, de acuerdo con el desarrollo de su investigación se observó que existe influencia positiva media de valor de Rho de Spearman = 0,477 entre la organización empresarial y la competitividad. Amorós y Davila (2017), en su investigación sobre la gestión empresarial y la competitividad de las clínicas en la ciudad de Cajamarca, señalan que existe relación significativa entre la organización y la competitividad con un coeficiente de correlación de $r = 0,645$.

Estos resultados se refuerzan con la teoría de Gutiérrez (2005) quien menciona que la organización en una empresa consiste en agrupar las actividades necesarias para que lograr un objetivo. Por otro lado, Stoner citado por Flores (2015) refiere que es la estructura organizacional. Y se refiere a la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las actividades

de la organización en cuanto a las relaciones entre los gerentes y los empleados, entre gerentes y gerentes y entre empleados y empleados. Se tiene que tener en cuenta que en la organización la jerarquía está dada por el cargo, que depende del nivel y la posición dentro de la estructura, siendo que una empresa bien organizada facilita que una empresa logre sus objetivos, favoreciendo a la competitividad, haciéndose notar en el mercado. Según los resultados obtenidos en la investigación la organización incide positivamente en la competitividad de la empresa, considerando que la empresa mantiene una organización de tipo malo que repercute de forma negativa en la competitividad empresarial, ya que no se desarrolla de forma constante y bajo el criterio de un profesional de gestión empresarial para determinar lineamientos que permitan reducir los impactos y en consecuencia evitar pérdidas monetarias.

Respecto al tercer objetivo específico, determinar la relación entre la dirección y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020, se encontró el coeficiente de determinación ($= 0,702$), donde el 70,2% del nivel de competitividad empresarial se encuentra relacionada con la dirección empresarial. A su vez, según el modelo de regresión lineal, los coeficientes: 2,689 y 56,218 muestran el valor positivo de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, lo que permite explicar la relación directa y positiva entre los puntajes de la dirección empresarial sobre la competitividad. A su vez, de acuerdo al estadístico t de regresión, se encuentra un p -valor= $0,000$, lo que, valida dicho parámetro de la regresión lineal, afirmándose la existencia una correlación causal significativa. Por otra parte, mediante la prueba de contraste "F" del análisis de varianza, se encuentra un p -valor= $0,000 < 0,05$, lo cual confirma que la bondad de ajuste del modelo es buena. De manera que, con un nivel de 95% de confianza, se encontró evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre la dirección empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Este resultado es similar a los resultados obtenidos por Amorós y Davila (2017), que de acuerdo con las conclusiones de su investigación se sostiene que existe una relación directa y significativa entre la dirección y la competitividad; además, en el nivel 0,01 (bilateral) entre la dirección y la competitividad, con un coeficiente de correlación de $r = 0,645$. González (2017), asimismo, en su investigación, concluye que la dirección presenta una correlación directa y significativa $p=000$ de grado moderado positiva con un coeficiente de $r=0,726$ con la competitividad.

Al respecto, la teoría administrativa señala que la dirección en una empresa consiste en orientar los esfuerzos del personal, quienes son estimulados con entusiasmo con el objetivo de poder lograr metas y desarrollar adecuadamente los planes de acción (Gracia, 2007), ello implica que dentro de la empresa debe haber una buena comunicación entre los trabajadores, motivación para un ambiente sano; con la finalidad de que los trabajadores contribuyan en que la empresa alcance sus objetivos; es también importante que exista un liderazgo apropiado, y toma de decisiones acertadas para que la empresa sea competitiva en el mercado. Según los resultados

de la investigación se concluye que la dirección índice en la competitividad de la empresa; pero la falta de capacitaciones y orientación que deben ser desarrollados por la dependencia de recursos humanos, ya que no establecen cronogramas, además la poca asistencia en este tipo de evento se hace notar por la falta de interés del personal, trayendo como consecuencia una baja competitividad empresarial.

En relación al cuarto objetivo específico: Determinar la relación entre el control y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020, se obtuvo que el coeficiente de determinación fue ($= 0,708$), donde el 70,8% del nivel de competitividad empresarial se encuentra relacionada con la dimensión de control empresarial. A su vez, según el modelo de regresión lineal, los coeficientes: 2,421 y 40,510 muestran el valor positivo de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, lo que permite explicar la relación directa y positiva entre los puntajes del control empresarial sobre la competitividad. A su vez, de acuerdo al estadístico t de regresión, se encuentra un p-valor= $0,005$, lo que, valida dicho parámetro de la regresión lineal, afirmándose la existencia una correlación causal significativa. Por otra parte, mediante la prueba de contraste "F" del análisis de varianza, se encuentra un p-valor= $0,000 < 0,05$, lo cual corrobora que la bondad de ajuste del modelo es buena. De manera que, con nivel de 95% de confianza, se encontró evidencia estadística para afirmar que existe relación significativa entre la dimensión control empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Los resultados, presentan semejanza a los hallado por Pizan (2019), que en su investigación sobre la planificación estratégica y su incidencia en el nivel de competitividad empresarial, obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,751 entre la dimensión control y competitividad empresarial, concluyendo que hay una relación alta entre la dimensión en mención y la variable, por lo que la dimensión de control, influyen significativamente en la variable de Competitividad Empresarial. También Gonzáles (2017), de acuerdo con las conclusiones señaladas por este investigador, el control presenta una correlación directa y significativa ($p=000$) de grado moderado, alta positiva ($r=0,696$) con la competitividad. Asimismo, Amorós y Davila (2017), en su investigación concluyen que existe una relación directa y significativa entre el control y la competitividad, en el nivel 0,01 (bilateral) entre la el control y la competitividad, con un coeficiente de correlación de $r = 0,636$.

Los resultados encontrados están sustentados por la teoría administrativa que el control consiste en evaluar el rendimiento y comparar los resultados con los objetivos previamente definidos para tomar, en caso de desviaciones, las medidas correctoras necesarias (García, 2007). También se define como el proceso de regular actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa, con lo que se refuerza los resultados obtenidos. En resumen; según los resultados obtenidos en la investigación el control incide de manera positiva en la competitividad de la empresa, a mejor control mayor competitividad. De manera que en las empresas se ha diseñado políticas de

control, pero el punto deficiente expresado en regular es por la falta de aplicación acorde a los lineamientos, generando impacto que repercute en la competitividad empresarial.

CONCLUSIONES

Se determinó que la gestión empresarial se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., esto se aprecia mediante un coeficiente de determinación ($=0,826$) el 82,6% del nivel de competitividad empresarial está relacionada con la gestión empresarial. A su vez, de acuerdo al modelo de regresión lineal, los coeficientes: 0,796 y 43,545 muestran el valor positivo de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, lo que permite explicar la relación directa y positiva entre los puntajes de ambas variables.

Se determinó que la planeación se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratista S.A.C, esto se aprecia debido a un coeficiente de determinación ($= 0,702$), donde el 70,2% del nivel de competitividad empresarial se encuentra relacionada con la planeación empresarial. Asimismo, de acuerdo al modelo de regresión lineal, los coeficientes: 2,681 y 49,940 muestran el valor positivo de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, lo que permite explicar la relación directa y positiva entre los puntajes de la planeación empresarial y la competitividad.

Se determinó que la organización se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., mediante un coeficiente de determinación ($= 0,798$), donde el 79,8% del nivel de competitividad empresarial se encuentra relacionada con la organización empresarial. A su vez, de acuerdo al modelo de regresión lineal, los coeficientes: 3,584 y 58,368 muestran el valor positivo de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, lo que permite explicar la relación directa y positiva entre los puntajes de la organización empresarial y la competitividad.

Se determinó que la dirección se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C, esto se aprecia debido a un coeficiente de determinación ($= 0,702$), donde el 70,2% del nivel de competitividad empresarial se encuentra relacionada con la dirección empresarial. A su vez, según el modelo de regresión lineal, los coeficientes: 2,689 y 56,218 muestran el valor positivo de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, lo que permite explicar la relación directa y positiva entre los puntajes de la dirección empresarial y la competitividad.

Se determinó que el control se relaciona de manera directa y significativa con la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C, esto se aprecia mediante un coeficiente de determinación ($= 0,708$), donde el 70,8% del nivel de competitividad empresarial se encuentra relacionada con la dimensión de control empresarial. A su vez, según el modelo de regresión lineal, los coeficientes: 2,421 y 40,510 muestran el valor positivo de la pendiente y parámetro estimado de la ecuación lineal, lo que permite explicar la relación directa y positiva entre los puntajes del control empresarial y la competitividad.

Lista de referencias

- Alvarez, C. (1998). *Glosario de términos para la administración y gestión de los servicios sanitarios*. Madrid: Ediciones Diaz de Santos S.A.
- Álvarez, L., & Pérez, M. (2009). Inteligencia emocional en las relaciones académicas. *Revista Laurus*, 15(30), 94-117.
- Amorós, J., & Davila, K. (2017). *La gestión empresarial y la competitividad de las clínicas en la ciudad de Cajamarca*. Cajamarca: Escuela de posgrado UPAGU. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/393/13.%20TESIS%20AMOROS%20Y%20D%C3%81VILA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ardilla, R. (2011). Inteligencia ¿Qué sabemos y que nos falta investigar? *Revista Académica Colombiana de Ciencia*, 35(134), 97-103.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigación introducción a la metodología científica* (Sexta ed.). Caracas: Episteme. Obtenido de <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACIÓN-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Asenjo, V. (2012). *Gestión empresarial y competitividad de las MYPES textiles de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Bar-On, R. (2000). *Emotional and social intelligence. Insights from the emotional quotient inventory*. San Francisco-EE.UU.: The Handbook of Emotional Intelligence.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad: Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá-Colombia: McGraw-Hill.
- Boston Business School. (19 de Enero de 2019). *Importancia de la Competitividad Empresarial*. Obtenido de Integra Market: <https://integramarkets.com/importancia-competitividad-empresarial/>
- Camisón, G., & Palacios. (2007). Estrategias competitivas y desempeño empresarial: Estudio comparativo de los modelos de Robinson & Pearce y Miles & Snow en el sector hotelero español. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 161-182.
- Canós, L., Pons, C., Valero, M., & Maheut, J. (2012). *Toma de decisiones en la empresa: Proceso y Clasificación*. Valencia-España: Universidad Politécnica de Valencia.
- Carmona, P., & Rosas, R. (Diciembre de 2017). Influencia de la Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral. *Revista LÍDER*, 19(31), 107-118.
- Castillo, J. (2014). *Capacidad de gestión y desarrollo empresarial en las PYMES de confecciones del Complejo de Gamarra*. Lima: Gestión en el Tercer Milenio.

- Cerna, C., & Suárez, R. (2016). *Gestión y competitividad empresarial en el desarrollo de microempresas hoteleras de la ciudad de Trujillo*. Trujillo: Universidad Católica de Trujillo.
- Chávez, A. (2014). Gestión del desempeño en las organizaciones. *Horizonte de la ciencia*, 4(6), 75-81.
- Chiavenato, I. (2017). *Gestión del Talento Humano* (Decima ed.). Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Chinchilla, C. (2016). Gestión empresarial e innovación. *UCA Profesional*, 1. Obtenido de <http://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Revista-Profesional-Vol-1.pdf>
- Chóliz, M. (2005). *Psicología de la emoción: el proceso emocional*. Valencia-España: Universidad de Valencia.
- Comisión europea. (2015). *Competitividad de las PYME*. Comisión europea. Obtenido de https://ec.europa.eu/regional_policy/es/policy/themes/sme-competitiveness/
- Cortés, D. (2018). *Innovación en la gestión empresarial para generar ventaja competitiva*. México D.F: Instituto Politécnico Nacional de México.
- Elorza, J. (2 de Junio de 2017). *América Latina: muchas mipymes, pero poco competitivas*. Obtenido de Análisis y opinión: <https://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/america-latina-muchas-mipymes-pero-poco-competitivas>
- Enríquez, E., Martínez, J., & Guevara, L. (2015). Relación de la inteligencia emocional con el desempeño laboral. *Ciencia y Salud*, 3(11), 41-46.
- Escudero, S. (2011). *Gestión comercial y servicio de atención al cliente*. Madrid: Paraninfo.
- Espinosa, R. (22 de octubre de 2017). *Ventaja Competitiva: qué es, claves, tipos y ejemplos*. Obtenido de <https://robertoepinosa.es/2017/10/22/ventaja-competitiva-que-es-tipos-ejemplos>
- Fajardo, R. (2017). *La inteligencia emocional y desempeño laboral de las teleoperadoras de ESSALUD en Línea Lima-2017 (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú.
- Fernandez, F. (2017). *Gestión empresarial y su incidencia en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comerciales en la ciudad de Huaraz*. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2164/T033_47065594_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fernández, P., Berrios, M., Extremera, N., & Augusto, J. (2012). Inteligencia Emocional: 22 años de avances empíricos. *Psicología Conductual*, 20(1), 5-13.

- Flores, S. (2015). *Proceso administrativo y gestión empresarial en COPROABAS*. Matagalapa: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>
- Gallo, J. (2019). *Inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud Santa Teresita, Sullana - 2019 (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Piura-Perú.
- Galvis, C. (2007). Inteligencia Emocional. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 2(2), 36-54.
- Gardner, H. (2001). *La inteligencia reformulada*. Barcelona-España: Paidós.
- Gil, S. (2018). *Economipedia*. Obtenido de Competencia: <https://economipedia.com/definiciones/competencia.html>
- Goleman, D. (1999). *Inteligencia Emocional en la empresa*. Buenos Aires: Editorial B. Argentina S.A.
- Goleman, D. (2010). *Inteligencia Emocional*. España: Kairós.
- González, A. (2017). *Gestión estratégica empresarial y competitividad de personal del colegio Data System's ingenieros*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Gonzales, J. (2014). *Gestión empresarial y competitividad en las MYPES del sector textil en el marco de la Ley N° 28015 en el distrito de La Victoria - Año 2013*. Lima.
- Gracia, R. (2007). *Guía práctica de economía de la empresa II: Areas de gestión y producción*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Guajala, S. (2017). *La importancia de la Inteligencia Emocional en el Desempeño Laboral (Tesis de maestría)*. Universidad Espíritu Santo, Facultad de Posgrado, Guayaquil-Ecuador.
- Hernández, E. (2011). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral de los supervisores de industrias citrícolas de Montemorelos (Tesis de Maestría) (Tesis de maestría)*. Universidad de Montemorelos, Escuela de Posgrado, Nuevo León-México.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Holded. (22 de Noviembre de 2018). *La importancia de una buena gestión empresarial*. Obtenido de Holded: <https://www.holded.com/es/blog/la-importancia-de-una-buena-gestion-empresarial#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20de%20la%20empresa,el%20%C3%A9xito%20de%20un%20negocio.&text=En%20ese%20sentido%2C%20es%20muy,mejorar%20para%20ganar%20en%20productividad>.

- Huamán, R. (2017). *La inteligencia emocional y desempeño laboral de los rabajadores de la Junta de Usuarios Sub Distrito de Riego Cañete – 2017 (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú.
- Huergo, J. (2016). *Los procesos de gestión*. Universidad Pedagógica. Obtenido de <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf>
- Hurtado, D. (2008). *Principios de administración*. Medellín: Fondo Editorial ITM.
- Instituto de estudios economicos y sociales. (2017). *Competitividad economica peruana*. Lima: Instituto de estudios economicos y sociales. Obtenido de <https://www.sni.org.pe/wp-content/uploads/2018/01/Setiembre-2017-Reporte-de-Competitividad.pdf>
- Llamo, M. (2014). *La gestión empresarial en la competitividad de la cadena productiva de queso en el Distrito de Bambamarca*. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Lledo, J. (2013). *Técnicas duras de management para tiempos de crisis*. Madrid: CEU Ediciones.
- López, F. (2011). *Comunicación Empresarial: Plan estratégico como herramienta gerencial* (Segunda ed.). Bogotá-Colombia: ECOE Ediciones.
- Mahfoud, S. (2007). *Gestión y liderazgo en una empresa de seguros*. Valencia: Marge Books.
- Mayer, J., & Salovey, P. (1997). Relaciones entre la inteligencia emocional y el cociente intelectual con el rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Revista electrónica de motivación y emoción*, 22.
- Mercado, H. (2004). *Administración aplicada*. México: Limusa.
- Ministerio de Producción. (6 de Junio de 2019). *Trujillo: impulsan cluster para elevar competitividad de empresas de cuero y calzado*. Obtenido de Ministerio de Producción: <https://www.innovateperu.gob.pe/noticias/noticias/item/1927-trujillo-impulsan-cluster-para-elevar-competitividad-de-empresas-de-cuero-y-calzado>
- Mondy, R., & Noe, R. (2005). *Administración de Recursos Humanos* (Novena ed.). México: Pearson Educación.
- Morales, S. (2011). *Gerencia participativa y desempeño laboral del docente de educación media general*. Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta.
- Moreno, N. (2018). *La inteligencia emocional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Centro Médico Naval “Santiago Távara”, Callao - 2018*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima-Perú.

- Noboa. (2006). *Ventaja Competitiva Sostenible*. . Obtenido de <http://dfltweb1.onamae.com/>
- Orellana, R. (2018). *La inteligencia emocional y su relación con el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Lola Arosemena de Carbo, Guayaquil, 2018*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Piura-Perú.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño Laboral y Estabilidad del Personal. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
- Pilco, J. (2016). *Gestión empresarial y competitividad en las asociaciones de olivaderos del sector de la Yarada - Tacna 2017*. Tacna: Universidad Privada de Tacna. Obtenido de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/582/1/Pilco-Mamani-Jesus.pdf>
- Pizan, J. (2019). *La planificación estratégica y su incidencia en el nivel de competitividad empresarial de Exportaciones Agro Perales S.A.C. – Casma 2019*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Porter. (1987). *Ventaja Comperitiva: Creación y Sostenimiento de un Desempeño*. México: Continental.
- Porter. (1990). *La Ventaja Competitiva de las Naciones*. Barcelona: Plaza & Janes.
- Quero. (2008). Estrategias Competitivas: Factor Clave del Desarrollo. *Negotium*, 36-49.
- Quiroa, C. (2014). *Toma de decisiones y productividad laboral*. México: Universidad Rafael Landívar.
- Ramírez, J. (2017). *Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Privada, 2017 (Tesis doctoral)*. Universidad Nacional de Trujillo, Escuela de Post Grado, Trujillo-Perú.
- Riitti. (1990). *Comisión Económica para América Latina*. Obtenido de <https://www.cepal.org>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (Séptima ed.). México: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (Décima ed.). México: Pearson Educación.
- Rodriguez, Y. (2014). *Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones (Tesis Doctoral)*. Universidad de Granada, Escuela de posgrado, España.
- Roldán, P. (07 de Agosto de 2018). *Competividad*. Obtenido de Conomipedia: <https://economipedia.com/definiciones/competitividad.html>
- Schermerhorn, J. (2003). *Administración*. México: Editorial Limusa.
- Segarra, M., & Bou, J. (2004). Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico. *Revista de Economía y Empresa*, 3(52), 175-195.

- Silva, K., & Perez, J. (2016). *Relación entre la Inteligencia Emocional y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Novedades B&V S.A.C. de la ciudad de Trujillo*. Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad de Ciencias Económicas, Trujillo-Perú.
- Sotelo, J. (2016). *La gestión por procesos en su papel de estrategia generadora de ventaja competitiva aplicada a los enfoques de asociatividad de las MyPES: Caso Peruano*. Barcelona: Universidad Politecnica de Catalunya.
- Suárez. (1994). *Centro de Estudios Públicos*. Obtenido de <https://www.cepchile.cl/cep/site/artic/20160303/asocfile/20160303184356>
- Tigani, D. (2006). *Excelencia en Servicio*. México: Liderazgo 21.
- Ucha, F. (20 de Mayo de 2011). *Definición de gestión empresarial*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/economia/gestion-empresarial.php>
- Universidad Nacional de Colombia. (2005). *Investigaciones en Administración en América Latina*. Bogotá: Edigráficas.
- Vela, E. (2014). *Análisis de la gestión empresarial y propuesta estratégica de crecimiento de las MYPES del sector calzado en el Porvenir 2013*. 2014: Universidad Nacional de Trujillo.
- Villamizar, G., & Donoso, R. (2013). Definiciones y teorías sobre inteligencia: Revisión Histórica. *Psicogente*, 16(30), 407-423.
- Wolters, K. (2006). *Procedimiento y proceso administrativo práctico*. España: La ley.

Apéndice

Anexo 01: Instrumentos

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POSTGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS
CUESTIONARIO: GESTIÓN EMPRESARIAL**

Adaptado de: Amorós y Davila (2017)

Estimado Señor(a) la siguiente encuesta tiene por finalidad Determinar la relación existente entre la gestión empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020. Agradecemos su valiosa colaboración con este trabajo de investigación. La información que Ud. Proporcione será utilizada solo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece anticipadamente su participación.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) sobre el recuadro que mejor exprese su punto de vista.

Muy Malo (1)	Malo (2)	Regular (3)	Bueno (4)	Excelente (5)
---------------------	-----------------	--------------------	------------------	----------------------

ÍTEMS	OPCIONES				
PLANEACIÓN					
1. ¿La empresa elabora planes para el desarrollo de sus actividades? Como los considera.	1	2	3	4	5
2. ¿Cómo considera resaltar entre sus empleados la importancia de la planeación de su empresa?	1	2	3	4	5
3. ¿Cómo calificaría dar a conocer entre sus empleados los tipos de planes que se elaboran en su empresa?	1	2	3	4	5
4. ¿Aplicar los tipos de planes que se elaboran en su empresa, darían resultados?	1	2	3	4	5
5. ¿Cuál es el grado de participación de sus colaboradores en el proceso de planeación?	1	2	3	4	5
6. ¿El nivel de intervención que tienen sus colaboradores en la preparación del presupuesto, es?	1	2	3	4	5
7. ¿Cómo es la gestión de los recursos presupuestarios en su empresa?	1	2	3	4	5
ORGANIZACIÓN					
8. ¿Cómo considera la división del trabajo que se hace en su empresa?	1	2	3	4	5
9. ¿Qué nivel de importancia presta a la organización de los departamentos de la empresa?	1	2	3	4	5

10. ¿Qué importancia da a la definición de los niveles jerárquicos de la empresa?	1	2	3	4	5
11. ¿Cómo considera fomentar la coordinación entre las áreas organizacionales?	1	2	3	4	5
12. ¿Cuál es su consideración sobre el grado de coordinación que se establece entre sus colaboradores?	1	2	3	4	5
DIRECCIÓN					
13. ¿Mi forma de propiciar un clima de comunicación armonioso y dinámico entre mis colaboradores es?	1	2	3	4	5
14. ¿Los flujos de información que utilizamos nos permiten obtener resultados?	1	2	3	4	5
15. ¿Cómo considera el uso de los canales de comunicación establecidos en la organización?	1	2	3	4	5
16. ¿Cómo califica la motivación que le brinda su empresa?	1	2	3	4	5
17. ¿Los incentivos establecidos para los colaboradores son?	1	2	3	4	5
18. ¿Cuál es su autopercepción con respecto al liderazgo que ejerce en su empresa?	1	2	3	4	5
CONTROL					
19. ¿La forma de propiciar la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones de la empresa, es?	1	2	3	4	5
20. ¿Tomar decisiones programadas en la empresa, siempre da resultados?	1	2	3	4	5
21. ¿Los controles que aplica su empresa, ya sean preventivos, directivos y/o Ex post, tienen resultados?	1	2	3	4	5
22. ¿Tomar decisiones programadas en la empresa, siempre da resultados?	1	2	3	4	5
23. ¿Los controles que aplica su empresa, ya sean preventivos, directivos y/o Ex post, tienen resultados?	1	2	3	4	5
24. ¿Cómo considera monitorear, con cierta frecuencia, las actividades ejecutadas por sus colaboradores?	1	2	3	4	5
25. ¿La participación de sus colaboradores en la gestión del control, es?	1	2	3	4	5
26. ¿Cómo es el desempeño de sus colaboradores?	1	2	3	4	5
27. ¿Supervisar el desempeño de los colaboradores, puede ser?	1	2	3	4	5
28. ¿Realizar una evaluación ex post para desarrollar la nueva planeación del nuevo periodo es?	1	2	3	4	5

Gracias por su participación.

**UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
ESCUELA DE POSTGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS
CUESTIONARIO: COMPETITIVIDAD LABORAL**

Adaptado de: Amorós y Davila (2017)

Estimado Señor(a) la siguiente encuesta tiene por objetivo: Determinar la relación existente entre la gestión empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., Trujillo 2020. Agradecemos su valiosa colaboración con este trabajo de investigación. La información que Ud. Proporcione será utilizada solo con fines académicos y de investigación por lo que se le agradece anticipadamente su participación.

Instrucciones: Marque con un aspa (X) sobre el recuadro que mejor exprese su punto de vista.

Muy Malo (1)	Malo (2)	Regular (3)	Bueno (4)	Excelente (5)
---------------------	-----------------	--------------------	------------------	----------------------

ÍTEMS	OPCIONES				
FUNCIÓN GERENCIAL					
1. ¿Cuál es el nivel de capacidad para dirigir y/o administrar dicha empresa?	1	2	3	4	5
2. ¿Cómo califica su experiencia laboral en esta área empresarial?	1	2	3	4	5
3. ¿Cómo califica sus trámites documentarios con respecto al calendario tributario, con fechas definidas de entrega de declaraciones y otros documentos?	1	2	3	4	5
4. ¿Cómo califica a su empresa con respecto a la planificación tributaria, conoce los montos aproximados por pagar en el periodo gravable de los diferentes impuestos, tasas y contribuciones?	1	2	3	4	5
FUNCIÓN COMERCIAL Y LOGÍSTICA					
5. ¿Cómo se encuentran las ventas de sus productos?	1	2	3	4	5
6. ¿Cuál es el grado de aceptación de la empresa con respecto a su mercado objetivo, sus estrategias de penetración, posicionamiento y comercialización?	1	2	3	4	5
7. ¿Cómo Ud. califica a la estrategia diferenciadora de la empresa?	1	2	3	4	5
8. ¿La información que la empresa dispone de sus competidores (en cuanto a reputación, calidad de sus productos y servicios, fuerza de ventas y precios) es?	1	2	3	4	5

9. ¿Cómo considera la frecuencia con la que la empresa elabora el Plan de Mercadeo?	1	2	3	4	5
10. La determinación de los precios en base a: (costos, oferta, demanda, situación competitiva)	1	2	3	4	5
11. ¿Qué tan adecuados y eficientes son los recursos asignados al mercadeo (material publicitario, comisiones, entre otros)?	1	2	3	4	5
12. ¿La frecuencia con qué se evalúan los mecanismos de promoción, sistemas de información de mercados y seguimiento de tendencias; qué tan significativas son?	1	2	3	4	5
13. ¿Cómo considera la autonomía que tiene el personal para solucionar problemas con el cliente?	1	2	3	4	5
14. ¿Cómo considera los sistemas de investigación que permiten conocer el nivel de satisfacción del cliente, la documentación y la toma de decisiones en base a su análisis?	1	2	3	4	5
15. ¿Cómo percibe el nivel de satisfacción del cliente?	1	2	3	4	5
16. Con respecto a los catálogos y especificaciones técnicas de sus productos, ¿cómo los considera?	1	2	3	4	5
17. Con respecto a los acuerdos y alianzas estratégicas vigentes. ¿Cómo los considera?	1	2	3	4	5
18. ¿En qué escala se encuentran los programas de calidad de la empresa?	1	2	3	4	5
19. ¿Cómo considera la capacitación de su persona, respecto a la calidad y mejora continua?	1	2	3	4	5
20. ¿Su empresa cuenta con algún tipo de certificación de calidad? ¿Cómo la considera?	1	2	3	4	5
FUNCIÓN FINANCIERA					
21. ¿Cómo considera las herramientas implementadas para determinar la rentabilidad de su negocio?	1	2	3	4	5
22. ¿En qué grado, considera que su negocio es rentable?	1	2	3	4	5
23. Referente al nivel de endeudamiento de la empresa, ¿Cómo lo considera?	1	2	3	4	5
24. ¿Cómo la empresa considera el apoyo de las entidades crediticias?	1	2	3	4	5
25. Con respecto a la información de estados financieros, ¿Cómo califica la toma de decisiones oportunas frente al negocio?	1	2	3	4	5
26. La planeación financiera formal de la empresa (presupuesto de ingresos y egresos, flujos de caja, razones financieras, punto de equilibrio, entre otros) ¿Cómo los considera?	1	2	3	4	5
27. ¿Cómo considera la frecuencia con la que se comparan los resultados financieros con presupuestos, se analizan variaciones y se toman acciones correctivas?	1	2	3	4	5

28. ¿Cómo la empresa evalúa la utilidad de sus inversiones, en equipo y otros activos fijos; y en general de inversiones?	1	2	3	4	5
29. ¿En qué medida evalúa algunos aspectos como: cartera morosa, disminución de ventas, plan de pagos, entre otros; que le impidan cumplir puntualmente con sus obligaciones?	1	2	3	4	5
FUNCIONES TECNOLÓGICAS					
30. De manera general, ¿En qué condiciones se encuentran los equipos de la empresa?	1	2	3	4	5
31. ¿Cómo califica el programa de mantenimiento preventivo de todos los equipos y maquinaria de la empresa?	1	2	3	4	5
32. La empresa está actualizada en materia de nuevos desarrollos en programas y equipos de cómputo y tiene el personal capacitado para manejarlos. ¿En qué nivel?	1	2	3	4	5
33. La empresa mejora o adquiere sistemas de gestión (informática, hardware y software, incorporación de personal calificado, cursos de formación). ¿En qué nivel?	1	2	3	4	5
34. ¿Cómo considera la idea de observar los cambios tecnológicos aparecidos en otras empresas y adaptarlos rápidamente?	1	2	3	4	5
TALENTO HUMANO					
35. ¿Cómo considera los programas e incentivos para mejorar el clima laboral en la empresa?	1	2	3	4	5
36. ¿Cómo califica usted la comunicación oral o escrita a través de los diferentes niveles de la compañía?	1	2	3	4	5
37. Considera usted que el nivel de satisfacción y motivación de su personal en el trabajo es:	1	2	3	4	5
38. ¿Cómo considera las actividades que realiza la empresa para mejorar la relación entre los trabajadores?	1	2	3	4	5
39. ¿Cómo considera los planes establecidos que permiten realizar ascensos, promociones, traslados, rotaciones y transferencias?	1	2	3	4	5
40. El programa definido para la capacitación del personal y la inducción que se le ofrece al nuevo personal, ¿Cómo lo considera?	1	2	3	4	5
41. El programa de salud ocupacional implementado (plan de prevención de enfermedades ocupacionales, seguridad laboral, planes de emergencia, entre otros) ¿Cómo los considera?	1	2	3	4	5
42. El programa de seguridad industrial para prevenir accidentes de trabajo, la documentación y la toma de acciones preventivas y/o correctivas. ¿Cómo los califica?	1	2	3	4	5
43. ¿Cómo considera la frecuencia que la empresa realiza frente a la evaluación del desempeño a sus colaboradores?	1	2	3	4	5

Gracias por su participación.

Anexo 02: Ficha de experto del instrumento

Validación de Expertos

**INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN**

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Gestión empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Apellidos y nombres del experto:

Grado Académico:

Institución en la que trabaja el experto:

Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario: Gestión Empresarial

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)
--------------------	----------------	---------------	-----------	---------------

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permiten mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las condiciones laborales.					
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionadas con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las					

	evidencias inherentes a las condiciones laborales.					
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems. Permitirá analizar. Describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					
SUBTOTAL						
TOTAL						

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Huaraz de del 2020

INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: Gestión empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN contratistas S.A.C., Trujillo 2020.

Apellidos y nombres del experto:

Grado Académico:

Institución en la que trabaja el experto:

Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario: Competitividad laboral

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Muy deficiente (1)	Deficiente (2)	Aceptable (3)	Buena (4)	Excelente (5)
--------------------	----------------	---------------	-----------	---------------

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permiten mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a las condiciones laborales.					
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionadas con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las					

	evidencias inherentes a las condiciones laborales.					
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems. Permitirá analizar. Describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores.					
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					
OPORTUNIDAD	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					
SUBTOTAL						
TOTAL						

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN

Huaraz de del 2020

Anexo 03: Prueba de confiabilidad
CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE LA VARIABLE GESTIÓN EMPRESARIAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	28

Fuente: Extraído de la base de datos.

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
1. ¿La empresa elabora planes para el desarrollo de sus actividades? Como los considera.	2,40	1,350	10
2. ¿Cómo considera resaltar entre sus empleados la importancia de la planeación de su empresa?	1,50	,527	10
3. ¿Cómo calificaría dar a conocer entre sus empleados los tipos de planes que se elaboran en su empresa?	1,60	,843	10
4. ¿Aplicar los tipos de planes que se elaboran en su empresa, darían resultados?	1,60	,843	10
5. ¿Cuál es el grado de participación de sus colaboradores en el proceso de planeación?	1,70	,823	10
6. ¿El nivel de intervención que tienen sus colaboradores en la preparación del presupuesto, es?	1,80	,789	10
7. ¿Cómo es la gestión de los recursos presupuestarios en su empresa?	2,00	1,054	10
8. ¿Cómo considera la división del trabajo que se hace en su empresa?	1,40	,516	10
9. ¿Qué nivel de importancia presta a la organización de los departamentos de la empresa?	1,40	,516	10
10. ¿Qué importancia da a la definición de los niveles jerárquicos de la empresa?	1,70	1,059	10
11. ¿Cómo considera fomentar la coordinación entre las áreas organizacionales?	2,40	1,265	10
12. ¿Cuál es su consideración sobre el grado de coordinación que se establece entre sus colaboradores?	3,00	,816	10
13. ¿Mi forma de propiciar un clima de comunicación armonioso y dinámico entre mis colaboradores es?	3,80	1,398	10
14. ¿Los flujos de información que utilizamos nos permiten obtener resultados?	2,40	1,506	10
15. ¿Cómo considera el uso de los canales de comunicación establecidos en la organización?	1,60	,699	10
16. ¿Cómo califica la motivación que le brinda su empresa?	1,60	,843	10
17. ¿Los incentivos establecidos para los colaboradores son?	2,50	1,269	10

18. ¿Cuál es su autopercepción con respecto al liderazgo que ejerce en su empresa?	2,90	1,663	10
19. ¿La forma de propiciar la participación de sus colaboradores en la toma de decisiones de la empresa, es?	3,10	1,729	10
20. ¿Tomar decisiones programadas en la empresa, siempre da resultados?	3,40	1,430	10
21. ¿Los controles que aplica su empresa, ya sean preventivos, directivos y/o Ex post, tienen resultados?	3,10	1,729	10
22. ¿Tomar decisiones programadas en la empresa, siempre da resultados?	1,60	,516	10
23. ¿Los controles que aplica su empresa, ya sean preventivos, directivos y/o Ex post, tienen resultados?	3,60	1,578	10
24. ¿Cómo considera monitorear, con cierta frecuencia, las actividades ejecutadas por sus colaboradores?	3,10	1,729	10
25. ¿La participación de sus colaboradores en la gestión del control, es?	3,10	1,729	10
26. ¿Cómo es el desempeño de sus colaboradores?	1,50	,527	10
27. ¿Supervisar el desempeño de los colaboradores, puede ser?	3,10	1,729	10
28. ¿Realizar una evaluación ex post para desarrollar la nueva planeación del nuevo periodo es?	3,10	1,729	10

Fuente: Extraído de la base de datos.

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPETITIVIDAD

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	43

Fuente: Extraído de la base de datos.

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
1. ¿Cuál es el nivel de capacidad para dirigir y/o administrar dicha empresa?	2,40	1,174	10
2. ¿Cómo califica su experiencia laboral en esta área empresarial?	2,70	1,418	10
3. ¿Cómo califica sus trámites documentarios con respecto al calendario tributario, con fechas definidas de entrega de declaraciones y otros documentos?	3,90	1,101	10
4. ¿Cómo califica a su empresa con respecto a la planificación tributaria, conoce los montos aproximados por pagar en el periodo gravable de los diferentes impuestos, tasas y contribuciones?	2,50	1,269	10
5. ¿Cómo se encuentran las ventas de sus productos?	2,50	1,354	10
6. ¿Cuál es el grado de aceptación de la empresa con respecto a su mercado objetivo, sus estrategias de penetración, posicionamiento y comercialización?	2,50	1,354	10
7. ¿Cómo Ud. califica a la estrategia diferenciadora de la empresa?	2,60	,516	10
8. ¿La información que la empresa dispone de sus competidores (en cuanto a reputación, calidad de sus productos y servicios, fuerza de ventas y precios) es?	2,40	1,350	10
9. ¿Cómo considera la frecuencia con la que la empresa elabora el Plan de Mercadeo?	2,50	1,354	10
10. La determinación de los precios en base a: (costos, oferta, demanda, situación competitiva)	3,20	1,317	10
11. ¿Qué tan adecuados y eficientes son los recursos asignados al mercadeo (material publicitario, comisiones, entre otros)?	2,60	1,506	10
12. ¿La frecuencia con qué se evalúan los mecanismos de promoción, sistemas de información de mercados y seguimiento de tendencias; qué tan significativas son?	2,30	1,418	10
13. ¿Cómo considera la autonomía que tiene el personal para solucionar problemas con el cliente?	2,60	,516	10
14. ¿Cómo considera los sistemas de investigación que permiten conocer el nivel de satisfacción del cliente, la documentación y la toma de decisiones en base a su análisis?	2,40	1,174	10
15. ¿Cómo percibe el nivel de satisfacción del cliente?	2,70	1,418	10

16. Con respecto a los catálogos y especificaciones técnicas de sus productos, ¿cómo los considera?	3,90	1,101	10
17. Con respecto a los acuerdos y alianzas estratégicas vigentes. ¿Cómo los considera?	2,50	1,269	10
18. ¿En qué escala se encuentran los programas de calidad de la empresa?	2,50	1,354	10
19. ¿Cómo considera la capacitación de su persona, respecto a la calidad y mejora continua?	2,50	1,354	10
20. ¿Su empresa cuenta con algún tipo de certificación de calidad? ¿Cómo la considera?	2,60	,516	10
21. ¿Cómo considera las herramientas implementadas para determinar la rentabilidad de su negocio?	2,40	1,350	10
22. ¿En qué grado, considera que su negocio es rentable?	2,50	1,354	10
23. Referente al nivel de endeudamiento de la empresa, ¿Cómo lo considera?	3,20	1,317	10
24. ¿Cómo la empresa considera el apoyo de las entidades crediticias?	2,60	1,506	10
25. Con respecto a la información de estados financieros, ¿Cómo califica la toma de decisiones oportunas frente al negocio?	2,30	1,418	10
26. La planeación financiera formal de la empresa (presupuesto de ingresos y egresos, flujos de caja, razones financieras, punto de equilibrio, entre otros) ¿Cómo los considera?	2,60	,516	10
27. ¿Cómo considera la frecuencia con la que se comparan los resultados financieros con presupuestos, se analizan variaciones y se toman acciones correctivas?	2,40	1,174	10
28. ¿Cómo la empresa evalúa la utilidad de sus inversiones, en equipo y otros activos fijos; y en general de inversiones?	2,70	1,418	10
29. ¿En qué medida evalúa algunos aspectos como: cartera morosa, disminución de ventas, plan de pagos, entre otros; que le impidan cumplir puntualmente con sus obligaciones?	3,90	1,101	10
30. De manera general, ¿En qué condiciones se encuentran los equipos de la empresa?	2,50	1,269	10
31. ¿Cómo califica el programa de mantenimiento preventivo de todos los equipos y maquinaria de la empresa?	2,50	1,354	10
32. La empresa está actualizada en materia de nuevos desarrollos en programas y equipos de cómputo y tiene el personal capacitado para manejarlos. ¿En qué nivel?	2,50	1,354	10
33. La empresa mejora o adquiere sistemas de gestión (informática, hardware y software, incorporación de personal calificado, cursos de formación). ¿En qué nivel?	2,60	,516	10
34. ¿Cómo considera la idea de observar los cambios tecnológicos aparecidos en otras empresas y adaptarlos rápidamente?	2,40	1,350	10
35. ¿Cómo considera los programas e incentivos para mejorar el clima laboral en la empresa?	2,50	1,354	10

36. ¿Cómo califica usted la comunicación oral o escrita a través de los diferentes niveles de la compañía?	3,20	1,317	10
37. Considera usted que el nivel de satisfacción y motivación de su personal en el trabajo es:	2,60	1,506	10
38. ¿Cómo considera las actividades que realiza la empresa para mejorar la relación entre los trabajadores?	2,30	1,418	10
39. ¿Cómo considera los planes establecidos que permiten realizar ascensos, promociones, traslados, rotaciones y transferencias?	2,60	,516	10
40. El programa definido para la capacitación del personal y la inducción que se le ofrece al nuevo personal, ¿Cómo lo considera?	2,50	1,354	10
41. El programa de salud ocupacional implementado (plan de prevención de enfermedades ocupacionales, seguridad laboral, planes de emergencia, entre otros) ¿Cómo los considera?	2,60	,516	10
42. El programa de seguridad industrial para prevenir accidentes de trabajo, la documentación y la toma de acciones preventivas y/o correctivas. ¿Cómo los califica?	2,40	1,350	10
43. ¿Cómo considera la frecuencia que la empresa realiza frente a la evaluación del desempeño a sus colaboradores?	2,50	1,354	10

Fuente: Extraído de la base de datos.

Anexo 04: Carta de autorización de la empresa

Anexo 05: Matriz de niveles y puntuaciones

VAR	GESTIÓN EMPRESARIAL												COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL					
NIV.	PLANEACIÓN			ORGANIZACIÓN			DIRECCIÓN			CONTROL			TOTAL			COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL		
Nº	Ptj.	Nivel		Ptj.	Nivel		Ptj.	Nivel		Ptj.	Nivel		Ptj.	Nivel		Ptj.	Nivel	
1	22	2	Regular	14	2	Regular	19	2	Regular	24	2	Regular	79	2	Regular	102	2	Medio
2	19	2	Regular	11	1	Malo	17	2	Regular	26	2	Regular	73	2	Regular	99	1	Bajo
3	14	1	Malo	6	1	Malo	12	1	Malo	17	1	Malo	49	1	Malo	71	1	Bajo
4	14	1	Malo	9	1	Malo	12	1	Malo	20	1	Malo	55	1	Malo	84	1	Bajo
5	18	2	Regular	11	1	Malo	16	2	Regular	18	1	Malo	63	1	Malo	99	1	Bajo
6	24	2	Regular	17	2	Regular	24	3	Bueno	35	2	Regular	100	2	Regular	121	2	Medio
7	13	1	Malo	8	1	Malo	10	1	Malo	20	1	Malo	51	1	Malo	89	1	Bajo
8	22	2	Regular	15	2	Regular	19	2	Regular	28	2	Regular	84	2	Regular	104	2	Medio
9	22	2	Regular	15	2	Regular	19	2	Regular	29	2	Regular	85	2	Regular	119	2	Medio
10	22	2	Regular	14	2	Regular	19	2	Regular	25	2	Regular	80	2	Regular	109	2	Medio
11	12	1	Malo	7	1	Malo	10	1	Malo	26	2	Regular	55	1	Malo	97	1	Bajo
12	12	1	Malo	7	1	Malo	10	1	Malo	20	1	Malo	49	1	Malo	81	1	Bajo
13	22	2	Regular	12	2	Regular	18	2	Regular	24	2	Regular	76	2	Regular	107	2	Medio

GESTIÓN EMPRESARIAL					
Nivel	PLANEACIÓN	ORGANIZACIÓN	DIRECCIÓN	CONTROL	TOTAL
Malo	[7 - 16]	[5 - 11]	[6 - 13]	[10 - 23]	[28 - 65]
Regular	[17 - 25]	[12 - 18]	[14 - 22]	[24 - 36]	[66 - 102]
Bueno	[26 - 35]	[19 - 25]	[23 - 30]	[37 - 50]	[103 - 140]

COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL	
Nivel	TOTAL
Bajo	[43 - 100]
Medio	[101 - 157]
Alto	[158 - 215]

Anexo 6: Propuesta de Solución

Propuesta de solución

Propuesta para mejorar la gestión empresarial en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C

1. Datos Generales

a) Organización:

Empresa VICTEN Contratistas S.A.C.

b) Dirección:

Manzana M Lote. 17. Huerta Bella, Trujillo, La Libertad

c) Teléfonos:

(043) 776261, 950451998, 989952860

d) Tipo de organización:

Empresa Privada

e) Equipo directivo:

Gerente, 4 jefes y supervisores.

2. Descripción de la Propuesta

A partir del análisis realizado en el capítulo V, se pudo determinar la gestión empresarial de la empresa VICTEN Contratista S.A.C, la empresa presenta dificultades y no se saca provecho del potencial de sus trabajadores, presenta deficiencias o aspectos a mejorar en cuanto a gestión empresarial, siendo este en términos de calidad un aspecto importante para el éxito de una empresa; entre las causas principales que se presentan son que al no contar con una dirección clara en la empresa no se puede gestionar de manera adecuada, la gestión viene referida a la disposición de empleados para llegar a un objetivo trazado por la empresa, ya que al tener deficiencias en definir un objetivo no se puede llegar a gestionar de manera oportuna.

La propuesta nace a partir de la necesidad de mejorar la gestión empresarial de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C., teniendo a su vez un sustento teórico y práctico sobre el cual debe de estar cimentado; posterior a ello, se presenta un análisis de causa y efecto en relación a la propuesta de mejora cuyo objetivo es identificar la relación de la gestión

empresarial y la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C. Trujillo – 2020.

3. Justificación

a) Teórica

La presente propuesta mejorará el conocimiento que existe sobre la gestión empresarial actual de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C, la cual podrá servir como antecedente a futuras investigaciones relacionadas a la gestión de empresa Contratista favoreciendo a la competitividad de la empresa en el mercado. Esta propuesta parte del análisis teórico y situacional de las condiciones en las que se encuentra la empresa Contratista, por lo que los resultados que se produzcan a partir de la implementación de esta propuesta de mejora requieren ser documentados para seguir con la mejora continua de procesos y de la gestión.

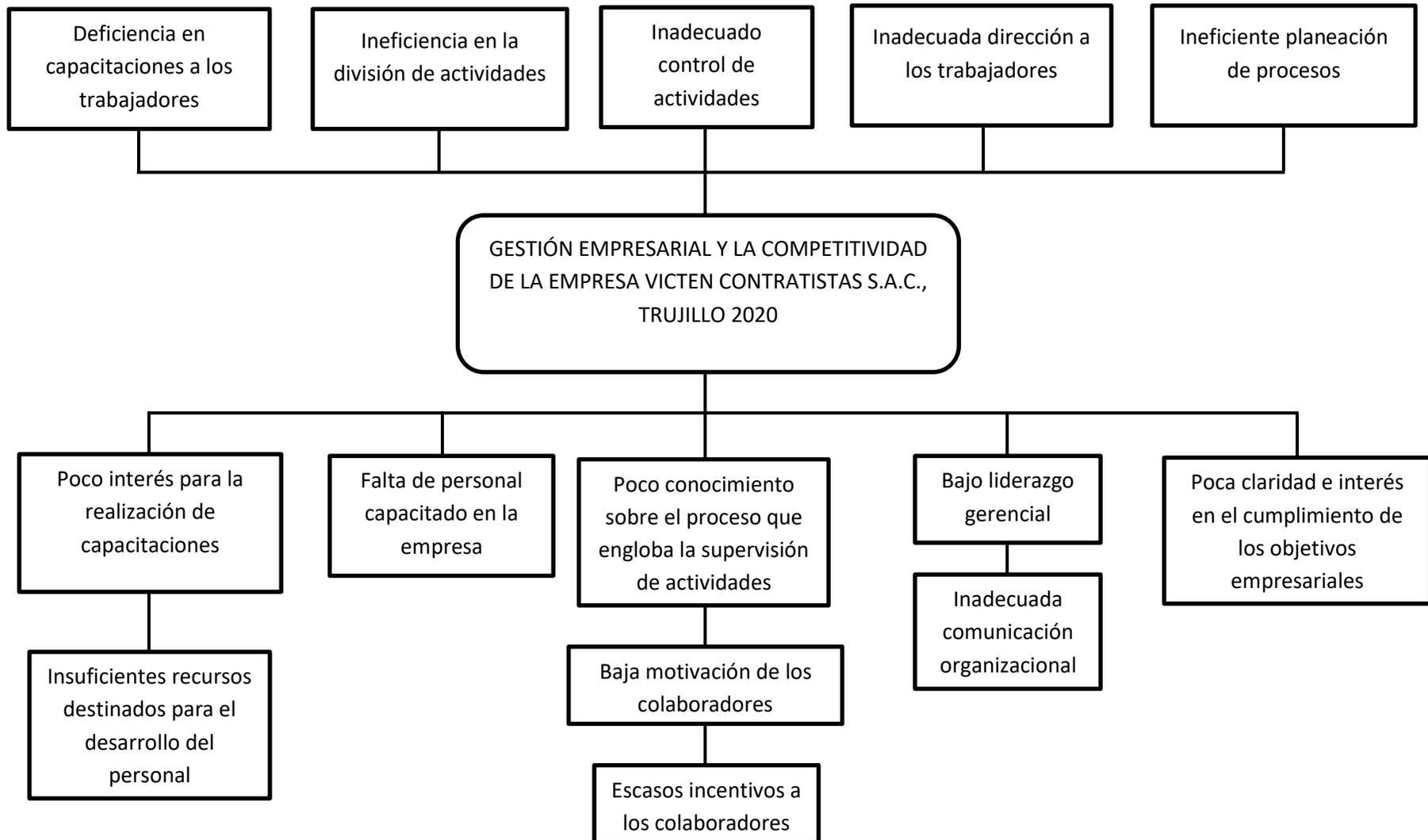
b) Técnica

Esta propuesta nace a partir de la necesidad de contar con los recursos necesarios para el buen desarrollo de la gestión empresarial, para que los trabajadores o colaboradores de la empresa demuestren su capacidad a favor de la empresa, y esta pueda mejorar su competitividad en el mercado, lo que conlleva también desarrollar las capacidades de planificación, organización, dirección y control del funcionamiento de dicha empresa. Es por ello que la propuesta de mejora presentada permitirá incrementar la competitividad de empresa, lo cual ayudará que los trabajadores puedan desarrollar todo su potencial y ser útiles para su empresa y su familia. A su vez, que se podrá obtener mejores resultados, mejor uso de los recursos existentes en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C. para contar con trabajadores más comprometidos con alcanzar los objetivos organizacionales trazados.

c) Social

Se trata de mejorar las capacidades en cada uno de los trabajadores de la empresa, que por uno u otros motivos no han sido fortalecidos con la atención que se merecen, siendo que no hay una contribución positiva para mejorar el ambiente y calidad de la empresa, por lo que no existe una real motivación que pueda mejorar cualitativa y cuantitativamente la competitividad de empresa, los resultados del estudio han permitido elaborar esta propuesta de mejora que pretende contribuir con recomendar una solución a la problemática existente, en beneficio de todos los trabajadores y de la misma empresa. Fundados en la premisa de que el factor humano es el factor primordial en toda organización y con el deseo de mejorar la competitividad de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.

4. Diagnóstico



Fuente: elaboración propia

5. Objetivos

5.1. General

Desarrollar la propuesta de mejora para la gestión empresarial de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.

5.2. Específicos estratégicos

- Mejorar la planificación de procesos en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.
- Mejorar la asignación de recursos y actividades orientadas a la capacitación de los trabajadores.
- Mejorar la división de actividades de los trabajadores en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.
- Estandarizar el control de procesos que se realizan en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.
- Mejorar el liderazgo y comunicación entre los administrativos y colaboradores en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.

6. Planteamiento de alternativas

Objetivos tácticos	Actividades o estrategias	Responsables	Cronograma
Objetivo general			
Realizar una propuesta de mejora para mejorar la gestión empresarial en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.	1. Capacitar a los jefes, supervisores y colaboradores sobre gestión empresarial	Gerencia de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.	Primer trimestre del 2021.
	2. Realizar una evaluación por parte de la Gerencia hacia los líderes y el cumplimiento de objetivos según sus cargos.	Gerencia de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.	Cuarto trimestre del 2021.
Objetivos específicos			
Mejorar la eficiencia en los procesos de planeación de gestión empresarial en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.			Primer trimestre del 2021
Destinar los recursos necesarios para los programas de capacitación enfocados a la gestión empresarial, mediante el compromiso por parte de la Gerencia de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.	1. Designación de recursos a las capacitaciones por parte de la gerencia	Gerente de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.	Primer trimestre del 2021
	2. Cumplir con los programas de capacitación.		Segundo trimestre del 2021
Mejorar la eficiencia de actividades de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.	1. Charlas de concientización por parte de los líderes de área para el cumplimiento de objetivos.	Jefes de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.	Segundo trimestre del 2021.
	2. Reuniones coordinadas para el establecimiento de metas por áreas	Gerente de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.	Tercer trimestres del 2021.
	3. Acciones de capacitación al personal para mejorar sus capacidades de innovación.	Gerencia de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C..	Tercer trimestres del 2021.
Realizar reuniones orientadas al desarrollo de la gestión empresarial de la	1. Realizar capacitaciones tanto al gerente, a los jefes, como al personal sobre el desarrollo de la gestión empresarial.	Gerencia de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.	Cuarto trimestre 2021.

empresa VICTEN Contratistas S.A.C.	2. Realizar reuniones de equipos por área trabajo a fin de compartir ideas para atender demandas y necesidades de la empresa.	Supervisores de área de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.	Primer trimestre del 2021.
Desarrollar la motivación de los colaboradores en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.	1. Motivar e incentivar los trabajadores a cambiar sus comportamientos en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C	Jefes de área de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.	Quinto trimestre del 2021.

Fuente: Elaboración propia.

7. Cronograma/presupuesto
a) Cronograma
Cronograma de Actividades

N°	Actividad	Objetivo	Documentación	Cronograma			
				Trimestres 2021			
				I	II	III	IV
1	Realizar capacitaciones tanto al gerente, a los jefes, como al personal sobre el desarrollo de la gestión empresarial.	General	Informe	X		X	
2	Realizar reuniones de equipos por área trabajo a fin de compartir ideas para atender demandas y necesidades de la empresa	General	Informe			X	X
3	Charlas de concientización por parte de los líderes de área para el cumplimiento de objetivos	1	Informe	X	X		
4	Reuniones de equipos por áreas de trabajo a fin de compartir ideas para mejorar la atención a las necesidades de la empresa.	1	Informe	X			
5	Charlas de concientización por parte de los líderes para la mejorar la gestión empresarial.	2	Informe		X		X
6	Reuniones coordinadas para el establecimiento de metas por áreas	2	Informe	X			
7	Acciones de capacitación al personal para mejorar sus capacidades de innovación	3	Informe	X	X	X	
8	Realizar acciones de retroalimentación.	4	Informe		X		X

9	Desarrollar políticas internas que permitan un mejor flujo de comunicación entre los trabajadores.	5	Informe	X		X	
10	Incentivar al personal a participar activamente para un bien común	5	Informe		X		X

Fuente: Elaboración propia.

b) Presupuesto
Recursos materiales

Código	Equipos	Cantidad	Costo unit.	Costo total
2.6.3.2.1.2.	Escritorio	01	450.00	450.00
2.6.3.2.1.2.	Sillón giratorio.	01	150.00	150.00
2.6.3.2.1.2.	Sillas.	12	30.00	360.00
2.6.3.2.1.2.	Mesa de trabajo de madera de 1.70 x070m.	01	300.00	300.00
2.6.3.2.1.2.	Estantes de madera (mediano).	01	250.00	250.00
2.6.3.2.3.1.	Equipo de computación con impresora.	01	3,600.00	3,600.00
COSTO TOTAL				S/. 5,110.00

Fuente: Elaboración propia

Materiales para difusión y monitoreo

N.º	Concepto	precio unitario	Cantidad	Aporte propio	Aporte requerido
n	Auditorio	50.00	24	0.00	1,200.00
2	Impresiones	0.50	2000	0.00	1,000.00
3	Fotocopias	0.10	2000	0.00	200.00
4	Refrigerio	5.00	600	0.00	3,000.00
5	Movilidad local	3.00	600	0.00	1,800.00
6	Gigantografía	30.00	2	0.00	60.00
7	Materiales de trabajo: Fólderes, lapiceros, papel bond.	1.50	200	0.00	300.00
Costo total de difusión y monitoreo					S/. 7,560.00

Fuente: Elaboración propia

Presupuesto para talleres de capacitación

N.º	Concepto	Precio unitario	Cantidad	Aporte propio	Aporte requerido
1	Auditorio	50.00	8	0.00	400.00
2	Equipo Multimedia	0.00	20	0.00	0.00
3	Equipo de sonido	0.00	20	0.00	0.00

4	Impresiones	0.50	200	0.00	100.00
5	Fotocopias	0.10	200	0.00	20.00
6	Refrigerio	5.00	120	0.00	600.00
7	Movilidad local	3.00	120	0.00	360.00
8	Ponente especialista	500.00	2	0.00	1000.00
9	Materiales de trabajo: Fólderes, lapiceros, papel bond.	1.50	120	0.00	180.00
	Sub Total			0.00	S/. 2,660.00
Costo total para capacitación					S/. 2,660.00

Fuente: Elaboración propia

Resumen presupuestal

Denominación	Aporte requerido	Aporte propio	Costo total
Materiales	S/. 5,110.00	0.00	S/. 5,110.00
Materiales difusión y monitoreo	S/. 7,560.00	0.00	S/. 7,560.00
Materiales para talleres de capacitación	S/. 1,860.00	0.00	S/. 2,660.00
TOTAL	S/. 14,530.00	0.00	S/. 15,330.00

Fuente: Elaboración propia

8. Estrategias de Gestión

a) Capacitar al gerente, jefes, supervisores y colaboradores sobre gestión empresarial

Debido a que todas las estrategias propuestas se enfocan en la gestión y su relación con la competitividad en la empresa contratista, se requieren capacitaciones a toda la plana de colaboradores de la empresa para que estos puedan desarrollar un adecuadamente sus funciones y actividades. Estas actividades son dirigidas por la Gerencia de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.:

- Determinar los temas de la gestión empresarial que se requieren fortalecer en las oficinas de la empresa Contratistas.
- Elaboración del cronograma y presupuesto de actividades de capacitación.
- Asignación de recursos a las actividades de capacitación.
- Ejecución de las actividades de capacitación.
- Reunión de gerente, jefes y supervisores a fin de fortalecer los puntos débiles.
- Elaboración de informes sobre los resultados obtenidos.

b) Realizar una evaluación por parte de la gerencia hacia los líderes y el cumplimiento de objetivos según sus cargos.

Esta estrategia se encuentra compuesta por todas aquellas actividades para evaluar el cumplimiento de los objetivos por áreas, de modo que se conozca la situación real de la empresa, evaluando a los líderes y permitiendo realizar acciones de retroalimentación; las actividades planteadas son:

- Reuniones de coordinación entre la Gerencia y los líderes de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.
- Establecer metas y objetivos con indicadores que permitan cuantificar los avances realizados.
- Establecer el cronograma de actividades.
- Designación de un equipo de control con las responsabilidades a cada uno de ellos.
- Ejecución de las actividades planteadas en el cronograma.
- Realización de informes según el cronograma establecido.

c) Realizar capacitaciones tanto al gerente, a los jefes, como al personal sobre el desarrollo de la gestión empresarial.

Debido a las nuevas estrategias formuladas al personal que labora en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C. requiere de una capacitación sobre temas concernientes a la buena gestión empresarial, y sabe bien necesidades de la empresa y desarrollo.

- Identificación de las necesidades del personal que labora en los programas de desarrollo de la gestión empresarial.
- Elaboración del cronograma y presupuesto de actividades de capacitación.
- Asignación de recursos a las actividades de capacitación.
- Ejecución de las actividades de capacitación.
- Reunión con los trabajadores a fin de fortalecer los puntos débiles.
- Elaboración de informes sobre las actividades de capacitación.

d) Realizar reuniones de equipos por área trabajo a fin de compartir ideas para atender demandas y necesidades de la empresa.

A su vez se realizarán reuniones internas a través de equipos por área para debatir sobre temas concernientes a las necesidades, fortalezas y debilidades de la empresa a fin de identificar las falencias a las cuales vienen incurriendo en la atención a los trabajadores. Estas actividades son dirigidas por los líderes de equipo y son:

- Identificación de las necesidades del personal que labora en la atención de los trabajadores.
- Elaboración del cronograma y presupuesto de actividades.
- Asignación de recursos a las actividades de atención.

- Ejecución de las actividades de atención.
- Evaluar las mejoras en los puntos débiles.
- Elaboración de informes sobre los resultados obtenidos.

e) Charlas de concientización por parte de los líderes de equipo para el cumplimiento de objetivos

A su vez se realizarán reuniones internas a través de equipos para debatir sobre temas concernientes al cumplimiento de metas organizacionales y las áreas que la componen, a fin de identificar los puntos débiles de los equipos de trabajo y fortalecer la actividades de la empresa. Estas actividades son dirigidas por los líderes o jefes de equipo:

- Socializar los objetivos planteados que deben ser alcanzados por los trabajadores.
- Elaboración del cronograma y control del avance en el cumplimiento de metas.
- Asignación de recursos a la mejora de la gestión
- Ejecución de las actividades de monitoreo.
- Reunión con los trabajadores a fin de fortalecer los puntos débiles.
- Elaboración de informes sobre los resultados conseguidos.

f) Reuniones coordinadas para el establecimiento de metas por áreas

A su vez se realizarán reuniones internas en las oficinas, a fin de promover las practicas nuevas y mejor uso de los recursos y los indicadores de competitividad, para maximizar los resultados de empresa VICTEN Contratistas S.A.C. Estas actividades son dirigidas por los líderes o jefes de área y son:

- Ejecución de las actividades de innovación.
- Reunión con los trabajadores a hallar alternativas económicas en la utilización de recursos.
- Elaboración de informes sobre las actividades realizadas.

g) Acciones de capacitación al personal para mejorar sus capacidades de innovación.

Para que la empresa Contratista, se requiere de capacitaciones sobre temas concernientes a la iniciativa de propuesta de acciones de mejora en base a innovaciones en sus actividades. Estas actividades son dirigidas por los jefes de áreas y son:

- Determinar los temas, cronograma y presupuesto de actividades de capacitación.
- Asignación de recursos a las actividades de capacitación.
- Ejecución de las actividades de capacitación.
- Elaboración de informes sobre las actividades de capacitación.

h) Motivar e incentivar los trabajadores a cambiar sus comportamientos en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C

Se busca que la comunicación sea oportuna, pertinente y abierta, tratando de acercar a los trabajadores con los objetivos de la organización y la necesidad de tratar los posibles conflictos de manera franca, abierta y directa, eliminando las causas de las discrepancias e instaurando el diálogo con respeto en todo momento, que refleje el cambio de comportamiento entre los trabajadores, con responsabilidad de la Gerencia y los jefes de áreas.

9. Monitoreo/Evaluación

Resumen presupuestal

Objetivos	Actividad	Indicador	Valoración
Realizar la propuesta de mejora sobre la gestión empresarial en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C	1. Decisión de la Gerencia de implementar la propuesta de mejora en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C	Directiva de implementación.	Nominal.
	2. Elaboración de la programación de las actividades orientadas al desarrollo de la gestión empresarial en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C	Programa de actividades para el desarrollo de la Gestión Empresarial	Nominal.
Capacitaciones orientadas al desarrollo de la gestión empresarial	1. Capacitación a los directivos, jefes de área y colaboradores.	Personal capacitado.	Numerativa
	2. Monitoreo de actividades a fin de identificar aquellas que pueden ser optimizadas.	Evaluación de las actividades realizadas relacionadas al programa.	Cualitativa
	3. Evaluación de la competitividad de la empresa en el mercado	Productividad del personal para alcanzar los objetivos empresariales	Porcentual
Desarrollar una mejor conciencia sobre las actitudes y comportamiento del personal en la empresa VICTEN Contratistas S.A.C	1. Talleres de mejora de actitudes.	Desarrollo del programa	Porcentual
	2. Análisis de conductas contra productivas.	Identificación de puntos débiles	Numerativa
	3. Propuestas de mejora en el comportamiento del personal.	Personal motivado al cambio.	Cualitativa
Promover y facilitar los recursos necesarios para los programas de	1. Presupuesto aprobado para el cumplimiento del programa.	Recursos asignados.	Numerativa

capacitación sobre la gestión empresarial, mediante el apoyo de la Gerencia de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.	2. Disponibilidad oportuna de los recursos asignados.	Cumplimiento de las actividades consideradas en el programa.	Porcentual
Mejorar la competitividad de la empresa, mediante el cambio de comportamientos de los trabajadores de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C.	1. Evaluación de los resultados relacionados a los objetivos planteados por áreas.	Porcentaje de avance en el cumplimiento de objetivos.	Porcentual
	2. Retroalimentación de las actividades, para reforzar los puntos considerados no alcanzados.	Actividades de reforzamiento.	Numerativa

Fuente: elaboración propia

10. Factibilidad

La propuesta expone un trabajo coordinado de la empresa VICTEN Contratistas S.A.C, conjuntamente con el gerente, 4 jefes y supervisores, y los colaboradores de la empresa en investigación; este trabajo permite incrementar la confianza de alcanzar los objetivos de la propuesta de desarrollo de la Gestión Empresarial y así poder obtener mejores resultados, lo cual justifica la inversión en el programa, y apoyar a la gestión y competitividad de la organización, considerando que se cuenta con recursos humanos con potencial de mejora.

La propuesta se alinea a los reglamentos y normas internas, y se alinea con la modernización de la gestión de empresas privadas en cuanto al manejo de los programas desarrollo de la Gestión Empresarial, por lo que esta propuesta puede ejecutarse sin ningún inconveniente en la empresa Contratista. A su vez, se considera la retroalimentación de información lo cual podrá fortalecer cada vez más que los resultados del presente estudio servirán a las compañías para poder plantear soluciones correctivas y preventivas ante posibles falencias que hayan estado teniendo en relación a las variables de estudio.

La presente propuesta sería económicamente rentable para la empresa Contratista, que redundará en mejores resultados para la empresa y motivar a los colaboradores en un cambio de la gestión empresarial, teniendo en cuenta que el tiempo que demande la implementación del programa, será solventado en parte por la compañía y en parte será asumido por los trabajadores, se realizará en horas de descanso, guardando el equilibrio de no perjudicar las actividades productivas de la empresa, buscando un resultado positivo.