

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**LAS HABILIDADES DEL EMPRENDEDOR Y SU
RELACIÓN CON EL ÉXITO COMPETITIVO EN LAS MICRO
Y PEQUEÑAS EMPRESAS MANUFACTURERAS DEL
DISTRITO DE ANDAHUAYLAS, APURÍMAC - 2018**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración de Empresas

Presentado por:

FLOR DE MELIZA CCORISAPRA QUINTANA

Andahuaylas, Perú

2019

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Profesional de Administración de Empresas



**LAS HABILIDADES DEL EMPRENDEDOR Y SU
RELACIÓN CON EL ÉXITO COMPETITIVO EN LAS MICRO
Y PEQUEÑAS EMPRESAS MANUFACTURERAS DEL
DISTRITO DE ANDAHUAYLAS, APURÍMAC - 2018**

FLOR DE MELIZA CCORISAPRA QUINTANA

Asesor:

Mgtr. Henry Wilfredo Agreda Cerna

Andahuaylas, Perú

2019



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



ACTA DE SUSTENTACIÓN

En el local de la Facultad de Ciencias de la Empresa, de la Universidad Nacional José María Arguedas, en la ciudad de Andahuaylas, siendo las 15:00 horas del día veintuno de agosto del año 2019, se reunieron el Mg. Simón José Cama Flores, Mg. Julio César Machaca Mamani y el Mg. Edwin David Félix Benites, integrantes del Jurado Evaluador del Informe Final de Tesis Titulado: Las habilidades del emprendedor y su relación con el éxito competitivo en las nuevas y pequeñas empresas manufacturadoras del distrito de Andahuaylas Apuruc 2018 cuyo autor es el Bachiller en Administración de Empresas Flore de Neliza Coarisapa Quintana, y su Asesor Mg. Henry Aguda Cerua, con el propósito de proceder a la sustentación y defensa de dicha tesis.

Luego de la sustentación y defensa de la Tesis, el Jurado Evaluador ACORDÓ: aprobar por unanimidad al Bachiller en Administración de Empresas Flore de Neliza Coarisapa Quintana, obteniendo la siguiente calificación y mención:

| Nota en escala vigesimal | | Mención |
|--------------------------|----------------|--------------|
| Números | Letras | |
| <u>14</u> | <u>CATORCE</u> | <u>Bueno</u> |

En señal de conformidad, se procede a la firma de la presente acta en dos (02) ejemplares.


 Mg. Julio César Machaca Mamani
 Secretario


 Mg. Simón José Cama Flores
 DOCENTE


 Mg. Edwin David Félix Benites
 DOCENTE B

A Dios, por iluminar mi camino y darme la oportunidad de vivir.

A mis padres: Víctor y Teodosia, por su apoyo incondicional.

A mis hermanos, por todo su apoyo brindado.

A mi esposo Américo, por inspirarme fortaleza y confianza.

A mis hijas: María Valentina y María Rosa, por su dulzura y paciencia.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional José María Arguedas, por los conocimientos impartidos en sus aulas cuyo fruto es mi excelente formación profesional.

A mi asesor, Mgtr. Henry Agreda Cerna, por su apoyo en cada etapa del desarrollo de este proyecto hasta su culminación.

A los jurados evaluadores, por sus pertinentes observaciones y sugerencias como aporte a la consecución de este trabajo de investigación.

Al Dr. Joaquín Machaca Rejas, por su guía y orientación constante en este trabajo de investigación.

A mi familia, por la firme motivación que me han dado en todo este caminar sobre todo en los momentos difíciles.

A los empresarios de la micro y pequeñas empresas del distrito de Andahuaylas, que desinteresadamente colaboraron en la presente investigación.

Finalmente, agradezco a todas aquellas personas que colaboraron en la culminación del presente trabajo investigación.

PRESENTACIÓN

Señor Coordinador de la Facultad de Ciencias de la Empresa y miembros del Jurado Evaluador, tengo el agrado de presentar ante ustedes el presente trabajo de investigación que lleva por título: *Las habilidades del emprendedor y su relación con el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2018*, para obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, conforme a las disposiciones del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional José María Arguedas.

Las micro y pequeñas empresas conforman hoy en día un segmento muy dinámico y son parte fundamental de la economía peruana, debido a que son fuente de generación de empleo y desarrollo del Perú y sus regiones. Es necesario, por lo tanto, conocer las habilidades de los empresarios relacionadas con su éxito empresarial.

La investigación se desarrolló de la siguiente forma: Primero, se hizo una revisión bibliográfica de las distintas variables para la elaboración del marco teórico; la metodología de investigación aplicada es de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es descriptiva correlacional y el diseño de la investigación es no experimental – transversal correlacional. Segundo, se determinó una población de 204 micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas y se obtuvo una muestra de 133 empresas, para lo cual se elaboró el cuestionario para recoger la información y posteriormente se procedió al procesamiento de datos con el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 25 para su análisis e interpretación; una vez realizado todo el proceso se elaboraron las tablas y gráficos correspondientes, se realizó también la correlación entre las dos variables y las dimensiones; y finalmente, se procedió a elaborar la discusión de los resultados, conclusiones y recomendaciones.

De acuerdo a los resultados generales que se han obtenido en esta investigación, se afirma que existe una relación positiva entre las habilidades del emprendedor y el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas. Así mismo, las dimensiones: habilidades técnicas, humanas y conceptuales; tienen una relación positiva y significativa con el éxito competitivo de las MYPES manufactureras.

La autora.

ÍNDICE GENERAL

| | Pág. |
|---|------|
| AGRADECIMIENTO | v |
| PRESENTACIÓN | vi |
| ÍNDICE DE FIGURAS..... | x |
| ÍNDICE DE TABLAS | xi |
| ÍNDICE DE ANEXOS..... | xii |
| RESUMEN..... | xiii |
| ABSTRACT | xiv |
| INTRODUCCIÓN | 15 |
| CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... | 17 |
| 1.1. Planteamiento del problema | 17 |
| 1.2. Formulación del problema | 19 |
| 1.2.1. Problema general | 19 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 19 |
| 1.3. Delimitación de la investigación..... | 20 |
| 1.3.1. Delimitación temporal | 20 |
| 1.3.2. Delimitación espacial..... | 20 |
| 1.3.3. Delimitación teórica | 20 |
| 1.4. Justificación | 21 |
| 1.4.1. Justificación metodológica..... | 21 |
| 1.4.2. Justificación teórica | 21 |
| 1.4.3. Justificación práctica | 21 |
| 1.5. Objetivos | 22 |
| 1.5.1. Objetivo general | 22 |
| 1.5.2. Objetivos específicos..... | 22 |
| CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN | 23 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación..... | 23 |
| 2.1.1 Antecedentes internacionales..... | 23 |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales | 26 |
| 2.1.3. Antecedentes locales | 28 |
| 2.2. Marco teórico..... | 29 |
| 2.2.1. Emprendimiento | 29 |
| 2.2.2. Habilidades del emprendedor | 31 |
| 2.2.3. Modelos teóricos de habilidades gerenciales..... | 32 |

| | |
|--|----|
| 2.2.4. Dimensiones de las habilidades del emprendedor..... | 34 |
| 2.2.4.1. Habilidades conceptuales | 35 |
| 2.2.4.2. Habilidades humanas..... | 37 |
| 2.2.4.3. Habilidades técnicas | 39 |
| 2.2.5. Éxito competitivo | 41 |
| 2.2.6. Dimensiones del éxito competitivo..... | 42 |
| 2.2.6.1. Formación de los trabajadores | 42 |
| 2.2.6.2. Posición tecnológica | 44 |
| 2.2.6.3. La innovación..... | 46 |
| 2.2.6.4. Calidad de producto | 50 |
| 2.2.7. Empresa..... | 52 |
| 2.2.8. Empresas manufactureras..... | 58 |
| 2.3. Marco conceptual | 60 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN..... | 63 |
| 3.1. Enfoque y diseño de investigación..... | 63 |
| 3.1.1. Enfoque de la investigación..... | 63 |
| 3.1.2. Diseño de investigación | 63 |
| 3.2. Alcance del estudio..... | 64 |
| 3.3. Hipótesis de la investigación..... | 64 |
| 3.3.1. Hipótesis general..... | 64 |
| 3.3.2. Hipótesis específicas..... | 65 |
| 3.4. Variables de investigación | 65 |
| 3.5. Operacionalización de variables | 67 |
| 3.6. Población y muestra de estudio | 70 |
| 3.6.1. Población | 70 |
| 3.6.2. Muestra | 72 |
| 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 73 |
| 3.8. Métodos de análisis de datos..... | 74 |
| 3.8.1. Statisal Package for the Social Sciences Versión 25 | 74 |
| 3.8.2. Coeficiente de alfa de cronbach | 75 |
| 3.8.3. Distribución de frecuencias..... | 75 |
| 3.8.4. Coeficiente de correlación Rho de Spearman..... | 75 |
| CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS..... | 76 |
| 4.1. Resultados de la investigación..... | 76 |
| 4.1.1. Pruebas de validez del instrumento | 76 |

| | |
|---|-----|
| 4.1.2. Pruebas de confiabilidad del instrumento – Alfa de Cronbach..... | 76 |
| 4.2. Resultados de las variables de control..... | 78 |
| CAPÍTULO V: DISCUSIÓN..... | 99 |
| CONCLUSIONES | 102 |
| RECOMENDACIONES..... | 104 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 105 |
| ANEXOS..... | 111 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|---|------|
| Figura 1. Distribución porcentual de las empresas manufactureras en el Perú según su actividad económica, 2016..... | 60 |
| Figura 2. Edad de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras | 78 |
| Figura 3. Sexo de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras | 79 |
| Figura 4. Formación de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras..... | 80 |
| Figura 5. Cargo que ocupa el encuestado en las MYPES manufactureras | 81 |
| Figura 6. Años de labor de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras..... | 82 |
| Figura 7. Años de funcionamiento de las MYPES manufactureras | 83 |
| Figura 8. Régimen tributario al que pertenecen las MYPES manufactureras | 84 |
| Figura 9. Variable habilidades del emprendedor | 86 |
| Figura 10. Variable éxito competitivo | 87 |
| Figura 11. Prueba de normalidad Habilidades del emprendedor con Histograma | 88 |
| Figura 12. Prueba de normalidad Habilidades del emprendedor con caja de bigotes | 89 |
| Figura 13. Prueba de normalidad éxito competitivo con Histograma..... | 90 |
| Figura 14. Prueba de normalidad del éxito competitivo con caja de bigote | 91 |
| Figura 15. Dispersión de la relación entre habilidades del emprendedor y éxito competitivo | 94 |
| Figura 16. Relación de las habilidades del emprendedor con el éxito competitivo | 98 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|--|------|
| Tabla 1. Características de las Micro, Pequeña y Mediana empresa | 56 |
| Tabla 2. Empresas según segmento empresarial 2013 – 2014..... | 57 |
| Tabla 3. Operacionalización de la variable independiente | 66 |
| Tabla 4. Operacionalización de la variable dependiente | 66 |
| Tabla 5. Operacionalización de las variables habilidades del emprendedor y éxito competitivo..... | 67 |
| Tabla 6. Empresas del sector manufacturero del distrito de Andahuaylas según rubro..... | 71 |
| Tabla 7. Validación del instrumento habilidades del emprendedor y éxito competitivo..... | 76 |
| Tabla 8. Estadística de fiabilidad (V1: Habilidades del emprendedor)..... | 76 |
| Tabla 9. Estadística de fiabilidad (V2: Éxito competitivo) | 77 |
| Tabla 10. Estadística de fiabilidad (V1 y V2: Habilidades del emprendedor y éxito competitivo) | 77 |
| Tabla 11. Edad de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras | 78 |
| Tabla 12. Sexo de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras..... | 79 |
| Tabla 13. Formación de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras..... | 80 |
| Tabla 14. Cargo que ocupa el encuestado en las MYPES manufactureras | 81 |
| Tabla 15. Años de labor de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras..... | 82 |
| Tabla 16. Años de funcionamiento de las MYPES manufactureras..... | 83 |
| Tabla 17. Régimen tributario al que pertenecen las MYPES manufactureras | 84 |
| Tabla 18. Tabla de frecuencias habilidades del emprendedor | 85 |
| Tabla 19. Tabla de frecuencias éxito competitivo..... | 86 |
| Tabla 20. Pruebas de normalidad de los datos de habilidades del emprendedor..... | 88 |
| Tabla 21. Pruebas de normalidad de los datos de habilidades del emprendedor..... | 90 |
| Tabla 22. Coeficiente de correlación de Spearman..... | 92 |
| Tabla 23. Correlación entre la variable habilidades del emprendedor y éxito competitivo | 93 |
| Tabla 24. Correlación entre la dimensión habilidades conceptuales y éxito competitivo .. | 97 |
| Tabla 25. Correlación entre la dimensión habilidades humanas y éxito competitivo | 96 |
| Tabla 26. Correlación entre la dimensión habilidades técnicas y éxito competitivo | 95 |
| Tabla 27. Resumen de la correlación de las variables y dimensiones | 98 |

ÍNDICE DE ANEXOS

| | Pág. |
|---|------|
| Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación | 112 |
| Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables..... | 114 |
| Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos | 116 |
| Anexo 4: Ficha de validación por criterio de jueces o expertos | 123 |
| Anexo 5: Fotografías de la investigación..... | 126 |
| Anexo 6: Población de MYPES Manufactureras del distrito de Andahuaylas..... | 128 |
| Anexo 7: Base de datos de las encuestas realizadas | 134 |

RESUMEN

Los pequeños emprendimientos tienen la oportunidad de surgir y consolidarse, siempre y cuando estén dispuestos a asumir y vencer los desafíos multidimensionales que se les presentan en este ambiente tan cambiante y dinámico. Para responder a estos desafíos, no son tan relevantes, ni las políticas sectoriales, ni las condiciones socioeconómicas de la sociedad, tampoco los subsidios al sector. En cambio, son cruciales la innovación y la cultura de la empresa, aspectos con un evidente cimiento actitudinal de los emprendedores que, como sugieren algunos autores, pueden apuntalarse sistemática y sostenidamente desde la educación y capacitación formal y no formal que los emprendedores puedan tener u obtener.

Por este motivo, la presente investigación plantea como objetivo de estudio, determinar la relación entre las habilidades del emprendedor con el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac – 2018.

La metodología del estudio es de enfoque cuantitativo, el diseño de investigación es no experimental – transversal y el nivel de investigación es descriptiva correlacional. La población de estudio, es de 204 micro y pequeñas empresas manufactureras, y se calculó una muestra de 133 empresas para recoger la información a través de un cuestionario. El cuestionario está conformado por 16 ítems para la variable habilidades del emprendedor y 12 para la variable éxito competitivo. Obteniéndose la confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.911 y 0.898 para los ítems de cada variable.

Los resultados de la investigación demuestran que las habilidades del emprendedor tienen una relación positiva alta con el éxito competitivo ($r=0.713$). Así mismo, existe una correlación positiva considerable entre las dimensiones de la variable habilidades del emprendedor con el éxito competitivo: habilidades conceptuales y el éxito competitivo ($r=0,596$); habilidades humanas y el éxito competitivo ($r=0,631$) y habilidades técnicas y el éxito competitivo ($r= 0,525$). Por lo tanto, se concluye que existe correlación entre la variable habilidades del emprendedor y el éxito competitivo de las Mypes manufactureras del distrito de Andahuaylas.

Palabras claves: Habilidades del emprendedor, éxito competitivo, sector manufactura y micro y pequeñas empresas

ABSTRACT

Small undertakings have the opportunity to emerge and consolidate, as long as they are willing to assume and overcome the multidimensional challenges presented to them in this changing and dynamic environment. But, in order to respond to these challenges, neither sectoral policies nor the socioeconomic conditions of society, except subsidies to the sector, are relevant; then, innovation and the culture of the company are crucial, aspects with an evident attitudinal foundation of entrepreneurs, which, as some authors suggest, can be systematically and sustainably supported by formal and non-formal education and training that they may have or obtain.

For this reason, the research arises, which aims to study the relationship between entrepreneurial skills and competitive success in micro and small manufacturing companies in the district of Andahuaylas, Apurímac - 2018.

The methodology of the study is quantitative, the design of non-experimental research - transversal and the level of research is descriptive correlational. The study population is 204 micro and small manufacturing companies, and a sample of 133 companies was calculated to collect the information through a questionnaire, consisting of 16 items for the entrepreneurial skills variable and 12 for the competitive success variable, obtaining the Cronbach's alpha reliability of 0.911 and 0.898, respectively.

The results of the research show that the skills of the entrepreneur have a high positive relationship with competitive success ($r = 0.713$). Likewise, there is a considerable positive correlation between the dimensions of the entrepreneur's skills variable and competitive success: conceptual skills and competitive success ($r = 0.596$); human skills and competitive success ($r = 0.631$) and technical skills and competitive success ($r = 0.525$). Therefore, it is concluded that there is a correlation between the variable skills of the entrepreneur and the competitive success of the manufacturing Mypes of the district of Andahuaylas.

Keywords: Entrepreneur skills, competitive success, manufacturing sector and micro and small businesses

INTRODUCCIÓN

El presente estudio: “*Las habilidades del emprendedor y su relación con el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac, 2018*”, surge a partir de la problemática de que las micro y pequeñas empresas dedicadas al sector manufactura forman parte de un mercado económico competitivo, dinámico y diverso. Estas son parte fundamental del crecimiento de la economía, ya que son generadoras de empleo, desarrollo económico local y social del Perú y en especial en cada una de sus regiones. En este sentido, las habilidades del emprendedor juegan un rol importante en el éxito competitivo de las empresas y sobre todo en la sostenibilidad de estas en el tiempo.

Esta investigación consta de cinco capítulos cuyo contenido se explica a continuación de forma breve y precisa:

El capítulo I, contiene la presentación del planteamiento del problema de investigación, en referencia a las habilidades del emprendedor y éxito competitivo, la formulación del problema, la delimitación, la justificación y la formulación de los objetivos de investigación.

El capítulo II, detalla la fundamentación teórica de la investigación sobre las variables habilidades del emprendedor y éxito competitivo, los antecedentes internacionales, nacionales y locales de la investigación; asimismo, el marco teórico y conceptual de la investigación

El capítulo III, describe la metodología de investigación utilizada en la investigación como son: la hipótesis, las variables, la operacionalización de variables, la metodología utilizada, la población objeto de estudio, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y método de análisis de datos.

El capítulo IV, presenta los resultados de la investigación, con el análisis e interpretación de las variables de estudio.

El capítulo V, muestra la discusión de los resultados obtenidos en la investigación frente a otras investigaciones que se han realizado por otros autores.

Finalmente, se encuentran las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos, las referencias bibliográficas utilizadas en el trabajo de investigación y los anexos que complementan la investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El Global Entrepreneurship Monitor (GEM) es el mayor proyecto de investigación mundial que analiza la iniciativa de la población de un país, para participar en las actividades emprendedoras. El principal indicador analizado por el GEM es la tasa de actividad emprendedora (Total Early-Stage Entrepreneurial Activity -TEA), ratio que mide las iniciativas empresariales de entre 0 y 3,5 años en el mercado de la población entre 18 a 64 años de un país, periodo decisivo para la mayoría de los emprendedores. El GEM 2016-2017, para 65 economías analizadas, muestra los resultados por regiones geográficas distribuidas de la siguiente forma: Norteamérica (compuesta por Canadá y Estados Unidos) presenta en promedio los niveles más altos de emprendimientos motivados por oportunidad (61.1%). Le siguen Europa (51.1%), Latinoamérica y el Caribe (49%), Asia y Oceanía (48.6%), y, finalmente, África (39.4%). En América Latina y el Caribe, el país que lidera es Ecuador (31,8%) en emprendimiento (Serida, Guerrero, Alzamora, Borda y Morales, 2017).

El Perú registra una tasa de actividad emprendedora de 25.1%, posicionándose en el 6to lugar, tres cifras más que la del 2016 (22,2%), se posiciona en el 9º lugar en el mundo. Así mismo, la tasa de discontinuidad de negocios mostro una tendencia decreciente hasta el 2013 (4,2%) y en los dos últimos periodos se incrementó hasta alcanzar el 8,8% en el 2015, posicionándose con este resultado como el 6º país con mayor nivel de discontinuidad de negocios en el mundo y el 1º en Latinoamérica. Las principales razones que explica este resultado, es la baja o nula rentabilidad (32,5% del total) que responde a la desaceleración de la demanda interna y del PBI en los dos últimos años que terminó afectando a las iniciativas emprendedoras (Serida et al. 2017). Por otro lado, se estima que al año 2015, en el Perú, hay más de 7 millones 700 mil unidades productivas. De este total, alrededor del 13% son “formales”, mientras que el 87% pertenecen al sector informal y más de 2 millones de estas unidades productivas informales (no registradas en la SUNAT) se encuentran en la actividad agropecuaria (Vílchez, 2016).

En la actualidad las micro y pequeñas empresas son muy importantes para la economía de nuestro país, debido a que tienen un aporte de un 40% al producto bruto interno del país y ofrece un 80% de empleo, además de ello son para muchos desempleados generador de autoempleo, según menciona el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). Como se puede ver, estas empresas dinamizan la economía y dan trabajo a muchas personas dentro del país, por ello es necesario conocer aquellos factores que les permiten ser competitivos en el mercado en el que se encuentran.

Asimismo, la Cámara de Comercio de Lima (2018), menciona que alrededor de 200 empresas se crean cada semana en el Perú, pero nada garantiza la subsistencia de estas. Por su parte, Sánchez (2013), menciona que estadísticamente ocho de cada diez empresas no logran tener éxito durante los dos primeros años de funcionamiento, debido a factores financieros, legales, competencia y formación personal; como también indica que nueve de diez emprendedores tienen creencias bastante limitadas y esto se debe a una condición sociocultural.

El gobierno por su parte ha agotado sus esfuerzos en lograr consolidar al empresariado peruano a través de diferentes programas, pero muchos de ellos no lo conocen o simplemente no quieren recibir el apoyo que les brinda.

Los pequeños emprendimientos, tienen la oportunidad de surgir y consolidarse, siempre y cuando estén dispuestos a asumir y vencer los desafíos multidimensionales que se les plantean. Pero, para responder a estos desafíos no son relevantes, ni las políticas sectoriales ni las condiciones socioeconómicas de la sociedad, menos los subsidios al sector; son cruciales la innovación y la cultura de la empresa, aspectos con evidente cimiento actitudinal de los emprendedores, que, como sugieren algunos autores puede apuntalarse sistemática y sostenidamente desde la educación y capacitación formal y no formal.

Tomando en cuenta estos índices, en el departamento de Apurímac existe una estructura productiva conformada de la siguiente manera según el informe del Banco Central de Reserva del Perú con su sede en el Cuzco (2015), donde muestra que el sector construcción es la principal actividad económica con una participación del 19,0% del Valor Agregado Bruto de 2015, seguido en importancia por los sectores de agricultura, ganadería, caza y silvicultura, con el 14,9%, minería con el 10,4%, y

administración pública y defensa con el 10,2%. La actividad industrial o manufacturera principalmente está concentrada en las ciudades de Abancay y Andahuaylas. Las empresas industriales están dedicadas a la producción de licores derivados de la miel, coca y caña de azúcar (aguardiente), principalmente en la provincia de Andahuaylas (Chicmo, Talavera) y Chincheros (Uripa); productores lácteos, de panadería, elaboración de manjares, mermeladas y tallarines en la provincia de Abancay y Andahuaylas.

Según los datos anteriores, las consideraciones y revisando los índices de emprendimiento, como también los índices de fracaso. Es imprescindible y necesario conocer las habilidades que tienen estos emprendedores, debido a que de esta manera podrán lograr la consolidación y crecimiento de su empresa. Asimismo, reducir la probabilidad de fracaso empresarial.

En consecuencia, se plantea una inquietud por investigar, primero, respecto al emprendedor, identificados con sus habilidades empresariales, si ejercen alguna relación en el éxito competitivo de los emprendimientos; y segundo, respecto a cuáles de aquellos factores o indicadores son determinantes en el éxito competitivo, en otras palabras, en el hecho de que algunos emprendimientos consigan remontarse hasta un nivel superior de empresa, mientras que otros sencillamente permanecen casi como empezaron.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera las habilidades del emprendedor se relacionan con el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018?

1.2.2. Problemas específicos

- a. ¿Hay alguna relación entre las habilidades conceptuales y el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac?

- b. ¿Cuál es la relación entre las habilidades humanas y el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac?
- c. ¿Existe relación entre las habilidades técnicas con el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac?

1.3. Delimitación de la investigación

La delimitación de una investigación es enfocar en términos concretos el área de interés del estudio, especificar sus alcances, determinar sus límites. Desde el punto de vista de Sabino (1986), la delimitación habrá de efectuarse tomando en cuenta el tiempo y el espacio en el que se va a realizar la investigación, para así poder situar con más precisión nuestro problema a un contexto definido y homogéneo.

Por ello, para la presente investigación se realizaron las siguientes delimitaciones:

1.3.1. Delimitación temporal

El presente trabajo de investigación se realizó entre los meses de junio y diciembre del año 2018.

1.3.2. Delimitación espacial

La presente investigación se desarrolló en el distrito y provincia de Andahuaylas, del departamento de Apurímac, país Perú. Asimismo, se aplicó el instrumento a los gerentes y/o administradores de las micro y pequeñas empresas manufactureras.

1.3.3. Delimitación teórica

El área de estudio de la presente investigación según la OCDE, corresponde a las ciencias sociales, el sub área de estudio es economía y negocios, en cuanto a la disciplina corresponde a negocios y management.

Así mismo, las variables teóricas principales a utilizar están centradas en las habilidades del emprendedor y el éxito competitivo, para la cual, se ha tomado referencia bibliográfica de los principales aportes teóricos de las bases de datos multidisciplinarias como Dialnet, Renati, Scopus y Google académico.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación metodológica

La justificación metodológica, se fundamenta en razón al problema que se ha planteado para el estudio, donde se pretende determinar la relación entre habilidades del emprendedor y el éxito competitivo. Para lograr los objetivos propuestos, se emplearon procedimientos metodológicos rigurosos. En este caso, la técnica que se utilizó, fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Finalmente, para el análisis y procesamiento de datos se utilizó el software informático SPSS versión 25 para las pruebas de fiabilidad, estadística descriptiva e inferencial, contrastándose de esa forma las hipótesis de estudio.

1.4.2. Justificación teórica

La relevancia teórica, se fundamenta porque se busca contrastar el modelo de Chiavenato (2007), en el cual propone analizar las habilidades del emprendedor con tres dimensiones (conceptuales, humanas y técnicas), y luego se busca contrastar el modelo de Estrada, García y Sánchez (2009), donde este propone medir el éxito competitivo con cuatro dimensiones (Formación de los trabajadores, posición tecnológica, innovación, calidad de producto). También, el trabajo de investigación sirve como guía para futuras investigaciones.

1.4.3. Justificación práctica

La justificación práctica, toma relevancia porque luego de revisar las bases teóricas se han formulado las hipótesis de investigación y se ha

contrastado las mismas. Además, los resultados sirven para tomar diversas decisiones en distintos ámbitos organizacionales.

El empresariado, debe reflexionar sobre las principales habilidades débiles que este posee y desde luego, mejorar sus habilidades para que tenga un impacto positivo en el éxito competitivo de sus negocios.

Por otro lado, las organizaciones públicas y privadas (universidades, municipalidades y otros), deben considerar como una oportunidad de mejora, las capacidades de gestión de los emprendedores, aplicar estrategias de capacitación y fomentar la autoformación empresarial.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las habilidades del emprendedor con el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018.

1.5.2. Objetivos específicos

- a. Analizar la relación entre las habilidades conceptuales y el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac.
- b. Establecer la relación entre las habilidades humanas y el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac.
- c. Conocer la relación entre las habilidades técnicas con el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

En cuanto a estudios internacionales podemos citar algunas investigaciones relacionadas a nuestro estudio.

- a. Bautista (2018), en su trabajo de investigación titulado: *“Factores explicativos del éxito competitivo de las Pymes del sector agrícola”*. Desarrollado en la Universidad de la Fuerzas Armadas ESPE, para obtener el grado de Licenciado en Contabilidad. La investigación tuvo por objetivo “Identificar los factores de éxito de las pymes agrícolas, mediante la contratación empírica de la variable dependiente (rentabilidad económica) y las variables explicativas (innovación, tecnología, tamaño de empresas, ventas, número de empleados y edad), con el propósito de fortalecer las políticas públicas de este tipo de empresas a fin de contribuir a la creación de empleo y el progreso económico social”. El estudio llegó a las siguientes conclusiones: Que los factores que explican el éxito en las pymes agrícolas ecuatorianas son las ventas, el tamaño de la empresa y el número de empleados; mientras que la innovación, la tecnología y la edad se rechazan como factores determinantes del éxito. Las ventas representan un crecimiento promedio de ventas del 23.7%, las pymes operan con un promedio de 37 trabajadores para obtener los resultados esperados y el tamaño de la empresa tiene un crecimiento promedio del 59.63%. La investigación se realizó por un periodo de 5 años, lo cual permitió obtener resultados más robustos.

- b. Bautista (2013), en su trabajo de investigación denominado: *“Factores que inciden en el éxito de las microempresas con mínimo cinco años de existencia del sector terciario del municipio de Arauca”*. Realizado en la Universidad Nacional de Colombia, para obtener el grado de Magister en Administración. La investigación plantea como objetivo principal

“Identificar los factores que inciden en el éxito de las microempresas del municipio de Arauca del sector terciario, con mínimo cinco años de existencia”. La investigación llegó a las siguientes conclusiones: Enfatiza el desconocimiento por parte de los microempresarios del sector terciario del municipio de Arauca, con respecto a los programas y servicios que brindan las diferentes instituciones del orden nacional y local en pro del fortalecimiento microempresarial, este desconocimiento ha generado que los microempresarios no busquen capacitarse constantemente, lo que se refleja en el alto porcentaje de microempresarios sin capacitación en los últimos tres años, como también la dimensión más representativa según los resultados obtenidos es la Estrategia, estructura y rivalidad de las empresas, lo que permite deducir que para las microempresas del sector terciario es muy importante la forma como se organizan y gestionan las empresas, así como la estrategia implementada por ellas y por supuesto y no menos importante la competencia local y externa, como factores muy significativos para contribuir a la competitividad del sector. Asimismo, dentro del análisis efectuado a los resultados obtenidos al aplicar el modelo del diamante de Porter, se observa con gran preocupación que los microempresarios encuestados no le dieron la mayor importancia al factor Gobierno Municipal, aduciendo que a lo largo del tiempo que llevan en el mercado, no se han visto acciones directas o indirectas que busquen el fortalecimiento y apoyo de las microempresas araucanas, por lo que cada una lucha por mantenerse y crecer en el municipio de Arauca por iniciativa propia.

- c. Vaque (2016), en su trabajo de postgrado titulado *“Diseño de estrategias basadas en factores de éxito para la incubadora de emprendedores F.C.A. – U.G.”*. Desarrollado en la Universidad Nacional de Colombia, para obtener el grado de Magister en Administración. La investigación tiene como objetivo principal “Determinar los factores de éxito que influyen en la formación de los integrantes de grupo de incubadora de emprendimiento de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil”. El estudio llegó a las siguientes conclusiones: Demostró que es indispensable realizar un estudio teórico de todos los factores que se trataran en todo el proceso para lograr el entendimiento técnico y teórico en lo referente al emprendimiento y liderazgo en la

implementación de cualquier negocio. También que las habilidades emprendedoras que se muestran son las que se obtuvieron en el desarrollo de la investigación de mercado, tales como: el trabajo en equipo, creatividad, liderazgo, resolución de problemas, además que se logró encontrar los factores que inciden para la falta de práctica emprendedora. Entre algunos factores claves del éxito se proponen los siguientes: construir una imagen positiva del negocio, responsabilidad, mantener al cliente feliz, motivación de compra, ventaja competitiva, organización, tomar descanso, confiar en su equipo, tener integridad, ser flexible, creatividad empresarial, aptitudes empresariales, paciencia, persistencia, mantener el enfoque, conexiones, talento, suerte. Así mismo, dentro del diseño de estrategias basadas en los factores de éxito para la incubadora de emprendimiento se propone desarrollar actividades enfocadas al éxito comprendido en tres etapas que serían: la pre incubación, incubación y post incubación, con esto se dará una guía al grupo de emprendedores para que adquieran los conocimientos apropiados.

- d. Maldonado (2014), en tesis titulada: *“Influencia de las inteligencias múltiples en las habilidades emprendedoras: Estudio de casos de éxito en Extremadura”*. Realizado en la Universidad de Extremadura, realizado para obtener el grado de Doctor en Psicología. La investigación tiene por objetivo general “Analizar la relación entre la inteligencia múltiple y las habilidades relevantes en los emprendedores de Extremadura”. El estudio llegó a las siguientes conclusiones: La inteligencia interpersonal de los participantes incide de manera significativa en las habilidades emprendedoras siguientes: creatividad, iniciativa, liderazgo, necesidad de logro, tolerancia al cambio, manejo de problemas y energía y capacidad de trabajo. La creatividad es la habilidad más relacionada con las inteligencias múltiples, concretamente con la verbal – lingüística, lógico – matemática, corporal – kinestésica, naturalista, interpersonal e intrapersonal. Se demuestra que el pensamiento creativo es una característica estable, que define a las personas que participan en la investigación. Son creativos e imaginativos a la hora de actuar y disponen de la capacidad de generar ideas originales, que aportan valor e impacto significativo a las acciones y proyectos que ponen en marcha. Una de las

claves de su liderazgo, está en su adaptación a los cambios, que les permiten la mejora continua en la búsqueda de los objetivos propuestos. Su tolerancia al cambio se conecta con la inteligencia lógico – matemática, corporal – kinestésica, y la interpersonal, que les aportan seguridad para asimilar e implicarse en nuevos retos. Otra clave es la autoconfianza en sí mismos, que no solo favorece su inteligencia lógica – matemática sino el desarrollo de su inteligencia visual – espacial, que les permite imaginar y anticipar el futuro.

2.1.2. Antecedentes nacionales

En cuanto a estudios nacionales podemos citar algunas investigaciones relacionadas a nuestro estudio.

- a. Ugarte y Valencia (2017), en su trabajo de pregrado titulado: *“Relación entre la percepción de ecoeficiencia y el éxito competitivo en la entidad bancaria Mibanco de la provincia de Arequipa, 2017”*. Desarrollado en la Universidad Nacional de San Agustín, para obtener el grado de Licenciado en Banca y seguros. La investigación tuvo como objetivo principal “Determinar la relación entre la percepción de ecoeficiencia y el éxito competitivo en la entidad bancaria Mibanco de la provincia de Arequipa, 2017”. Con una muestra de 157 colaboradores. Se aplicó un cuestionario dirigido a los colaboradores ubicados en distintas agencias de la provincia de Arequipa. El estudio llegó a las siguientes conclusiones: El nivel de éxito competitivo en la entidad bancaria Mibanco de la provincia de Arequipa es buena (26,9%), Regular 47,8% y Bajo 19,7%. Estos resultados reflejan la poca preocupación por no apostar por las buenas prácticas coeficientes y que estas generen éxito competitivo, también los indicadores de la percepción de ecoeficiencia están relacionados positivamente con el éxito competitivo. Donde, el indicador Energía y el éxito competitivo tienen una relación de 12,18%. Así mismo, el indicador agua tiene una relación con el éxito competitivo de 5,91%. Los útiles de oficina tienen una relación con el éxito competitivo de 19,44%. El indicador combustible tiene relación positiva baja con el éxito competitivo de 2,72%. Por lo que se sugeriría a los gerentes de las instituciones financieras a seguir mejorando la gestión de ecoeficiencia.

- b. Vílchez (2018), en su trabajo de pregrado titulado: *“Factores determinantes que influyen en el éxito de los emprendedores de Mypes de Lima Metropolitana 2018”*. Desarrollado en la Universidad San Ignacio de Loyola, para obtener el grado de Bachiller en Administración. La investigación tuvo por objetivo general “Determinar la existencia del efecto positivo entre los agentes que contribuyen en el éxito de los emprendedores de Lima Metropolitana”. La metodología que se aplicó fue analizar la información obtenida de la aplicación de 385 encuestas realizadas a los emprendedores de Lima Metropolitana que cuentan con una empresa formada no menor a un año, dicha investigación fue de corte transversal, con muestreo aleatorio simple, donde las variables fueron cualitativas y cuantitativas. Para el análisis de datos y obtención de resultados se empleó el software Eviews. La conclusión final de este trabajo de investigación, es no existe un efecto positivo entre los agentes personales que contribuyen en el éxito de los emprendedores de Lima Metropolitana.
- c. Harman (2012), en su investigación titulado: *“Un estudio de los factores de éxito y fracaso en Emprendedores de un programa de incubación de Empresas: caso del proyecto Ramp Perú”*. Desarrollado en Pontificia Universidad Católica del Perú, para obtener el grado de Magíster en Gestión y Política de la Innovación y la Tecnología. La investigación tuvo como objetivo principal “Describir y analizar la situación inicial de los innovadores del Primer Programa, con respecto a cuatro componentes (1) calidad de vida, (2) expectativas personales, (3) conocimientos en tecnología y empresa, y (4) capacidades tecnológicas y empresariales”. El estudio llegó a las siguientes conclusiones: Las capacidades emprendedoras son optimizadas en una organización que facilita su ejercicio, o en todo caso las promueve. Del mismo modo, la organización también se relaciona con su entorno y es también influida por los factores del ambiente, por lo que la incubadora del proyecto RAMP PERÚ no actúa de manera aislada sino en función a los recursos que tiene disponible en su entorno, o en este caso en el Sistema Nacional de Innovación (SNI). Y también hace mención a la formación de una cultura de innovación y emprendimiento tiene mucho que ver con las actividades

e interacción entre los emprendedores, las instituciones de soporte y las políticas públicas regionales y nacionales de Ciencia, Tecnología e Innovación.

2.1.3. Antecedentes locales

Entre las investigaciones regional o local, identificado en la revisión bibliográfica son los siguientes:

- a. Quispe (2017), en su trabajo de pregrado titulado: *“Factores de éxito para la creación de Mypes: caso colectivo integral de desarrollo en la región Apurímac, 2014 – 2016”*. Desarrollado en la Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, para obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas. El estudio tuvo como objetivo general “Describir los factores de éxito para la creación de MYPES: caso Colectivo Integral de Desarrollo en la región Apurímac, 2014 – 2016”. La investigación llega a las siguientes conclusiones: Los resultados del instrumento aplicado permitieron conocer que el 67.6% de los beneficiarios está entre bajo y muy bajo en el desarrollo de los factores de éxito y solo el 26.6% desarrollo los factores de éxito en un nivel regular y el 5.8% está entre bueno y muy bueno.
- b. Ascue (2015), en su trabajo de pregrado titulado: *“Factores de éxito de las microempresas del sector comercio en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2015”*. Desarrollado en la Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, para obtener el grado de Licenciado en Administración de Empresas. El estudio tiene por objetivo principal “Identificar los factores de éxito de las micro empresas del sector comercio del distrito de Andahuaylas en el año 2015”. La investigación llega a las siguientes conclusiones: El 65 % de los microempresarios no se capacita, y el otro 35% lo hace con sus propios recursos, también se identificó a las instituciones que apoyan a los microempresarios: COFIDE, COFOPRI, MINAGRI, FONCODES y FOGAPI. Así mismo, el 87,5% desconoce la existencia de los programas. Los factores de éxito, que obtuvieron mayor ponderación son: relaciones con los clientes, eficiencia operativa, gestión del conocimiento y motivación. Respecto a

los factores de competitividad según Michael Porter, el más relevante o el de mayor ponderación es la exigencia de los clientes con un 4,15% seguido por la estrategia basada en los costos con un 4,08%, estos son los factores más importantes para el éxito de los microempresarios del sector comercio del distrito de Andahuaylas.

Entre los antecedentes de investigaciones son todas las se pudo hallar, considerando una de las variables de investigación, mas no se encontró ninguna similar.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Emprendimiento

La palabra emprendedor proviene del francés “Entrepreneur” (pionero), se utiliza este término para referir a los individuos que con su actividad comercial crean cambios en la economía del mercado. El término “Entrepreneurship” no tiene una traducción literal al idioma español y se ha tratado de aproximar a los términos relacionados a figura del emprendedor, fenómeno emprendedor, creación de empresas, espíritu emprendedor, corporativo internacional, etc. (Rodrigo, Parra y García, 2010).

Las primeras aproximaciones sobre “Entrepreneurship” se han desarrollado dentro de la disciplina económica cuyo principal propulsor de este nuevo concepto fue Schumpeter (1934), que considera que el emprendimiento (creación de empresas) es la base y el motor de desarrollo de la economía mundial. Esta teoría del “Entrepreneurship” ha sido analizada por parte de diversas disciplinas y debatida por la comunidad científica internacional de administración (Management), donde se considera como un fenómeno social y económico y altamente complejo.

Sin embargo, Cantillon (1755) fue el primero que enfocó el concepto a las actividades económicas partiendo de la clasificación de los agentes económicos en tres grupos diferenciados: Propietarios de la tierra, prestamistas y emprendedores. Según, Grebel (2003) indica que los primeros y segundos agentes presentan un papel pasivo en el desarrollo económico, el emprendedor se considera un agente activo que permite la conexión entre

la oferta y la demanda. Al mismo tiempo el emprendedor toma decisiones económicas basadas en la incertidumbre. Vara (2007) considera que de acuerdo al modelo de Cantillon (1755), el emprendedor es un agente que compra una materia prima a un precio cierto para transformarla y venderla a un precio incierto. Por tanto, este agente económico se caracteriza por asumir el riesgo de aprovechar una oportunidad para generar una utilidad que le beneficia.

Por su parte, Galván (2000) afirma que existen tres conjuntos para determinar su éxito, tales como: los deseos, los factores de personalidad y los conocimientos técnicos. Así mismo, indica que un emprendedor tiene la capacidad de tener compromiso para encontrar soluciones a los problemas que se le pueda presentar.

Un emprendedor es la persona que es capaz de crear, inventar descubrir e innovar nuevos productos y servicios para ofrecerlos a un nuevo mercado y de esta manera, crear valor. El acto de emprender también se entiende como transformación de los recursos tangibles e intangibles con el fin de generar ingresos, sea esta legal o ilegal, social o lucrativa.

Valls et al. (2009) menciona que el emprendimiento: “Es la capacidad de iniciar, crear y poner en marcha un proyecto a través de la identificación de ideas y oportunidades, analizando los factores exógenos que son: económicos, sociales, ambientales y políticos; así como los endógenos que son: la capacidad de disponer de personas y recursos físicos y financieros” (Herrera y Méndez, 2018, p.162).

Con respecto a la actividad emprendedora que tiene fines de lucro, se convierte en una de las variadas formas de emprendimiento conocido como emprendimiento económico. Selamé (1999) define la actividad emprendedora como la combinación de factores productivos para el desarrollo de un proceso que transformará determinados bienes y servicios en nuevos bienes y servicios, que serán de acuerdo a una serie de características de mayor valor, todo ello con el fin de lograr algún margen de utilidad o ganancia.

2.2.2. Habilidades del emprendedor

En la literatura se ha identificado distintos enfoques que explican las habilidades del emprendedor y/o habilidades gerenciales. En este sentido, Chiavenato (2007) considera que las habilidades del emprendedor juegan el mismo de las habilidades gerenciales, porque el micro y pequeño empresario, donde al mismo tiempo de ser emprendedor cumple la función gerencial y por tanto necesita desarrollar las habilidades conceptuales, humanas y técnicas.

Así mismo, Maximova (1976) indica que una habilidad es: “Un sistema complejo de acciones conscientes las cuales posibilitan la aplicación productiva o creadora de los conocimientos y hábitos en nuevas condiciones en correspondencia con su objetivo” (Citado en Ortiz ,2016. p.141).

Mientras, Sánchez (2013) afirma que las habilidades de un emprendedor son el conjunto de capacidades y conocimientos deseables que una persona debería poseer para realizar satisfactoriamente las tareas requeridas por las diferentes áreas de un negocio. En un entorno muy competitivo, las habilidades profesionales para dirigir, innovar, negociar, gestionar el tiempo. Estas destrezas distinguen a las personas capaces de ser productivas de las que no.

Hisrich y Peters (2002) define que las habilidades emprendedoras deben tener las siguientes características: las habilidades técnicas, las habilidades de administración de empresas y las habilidades personales. La primera se relaciona con que debe saber comunicarse, tener conocimientos, gestionar y organizar; la segunda se refiere a saber planificar, tomar decisiones, comercializar y llevar contabilidad de su negocio; finalmente la tercera se refiere al hecho de que debe saber controlarse, innovar, asumir riesgos, ser perseverante y líder.

Por su parte, Rockefeller (2006) menciona que la habilidad emprendedora es la capacidad que posee un individuo para aprovechar oportunidades, y así iniciar un negocio de manera independiente con los recursos con los que cuenta. Así mismo, se manifiesta que las capacidades

que desarrolle se irán manifestando de acuerdo a los cambios que se puede presentar en su entorno.

Del mismo modo, Elmuti, Khoury y Omran (2012) indican que las habilidades de los emprendedores están divididas en tres grandes grupos y son: las habilidades técnicas, que incluyen la comunicación oral, la gestión técnica y organización; las habilidades de gestión empresarial, como la planificación, la toma de decisiones de marketing y cuentas; y las habilidades emprendedoras, como son la innovación, la asunción de riesgos y la perseverancia.

Como se puede observar las empresas de los emprendedores requieren de habilidades técnicas, humanas y conceptuales para poder desempeñarse de manera adecuada y asegurar el crecimiento de sus negocios, ya que cumplen múltiples funciones dentro de la empresa.

Finalmente, se considera que las habilidades de un emprendedor describen el grado de competencia para cumplir objetivos y metas. Las habilidades pueden ser aptitudes, destrezas o capacidades innatas, pero también se pueden desarrollar mediante la práctica. Se aprenden y se integran al comportamiento y a las acciones cotidianas a través de la prueba y el error. En muchos de los casos los emprendedores desarrollan también habilidades empresariales y gerenciales, para poder dirigir sus empresas.

2.2.3. Modelos teóricos de habilidades gerenciales

Las empresas buscan que todas las actividades que se han programado y planificado se llevan a cabo de manera correcta, entonces debe el emprendedor desarrollar habilidades gerenciales que lo debe llevar a dirigir la empresa en todos los sentidos de manera efectiva. Muchos olvidan que la razón de ser de la empresa no solo son los papeles e inventarios, sino también las personas que son parte de la empresa, por ello el gerente debe desarrollar habilidades que le permitan desarrollar la organización. En este sentido, existen modelos propuestos por autores respecto a las habilidades gerenciales:

a. Modelo de Whetten y Cameron.

Según Whetten y Cameron (2005) indica que las habilidades gerenciales son esenciales, las mismas que se encargan de dirigir una empresa, organización o institución, y de acuerdo a estos autores están agrupadas en tres categorías:

Las habilidades personales: Que en esencia son habilidades que tiene que ver con la persona misma, cuando una persona se conoce a sí misma y dentro de estas las habilidades que se deben desarrollar son el autoconocimiento, el establecimiento metas, la administración del tiempo y el manejo de estrés.

Las habilidades interpersonales: Son habilidades que tiene que desarrollar el gerente para relacionarse con las demás personas, proveedores, clientes y competidores, entre estas habilidades está el manejo de conflictos, la motivación de los empleados, la comunicación de apoyo y el ganar, poder e influir.

Las habilidades grupales: Que tienen que ver con el liderazgo y trabajo en equipo, los gerentes deben ser capaces de influir en las personas como también poder trabajar en colaboración de sus trabajadores. Dentro de estas habilidades están el facultamiento y delegación, dirección hacia el cambio positivo y formación de equipos eficaces.

b. Modelo de habilidades gerenciales de Katz

Katz (citado en Robbins y Coulter, 2013) hizo una investigación en la cual como resultado identifico tres habilidades básicas: las habilidades técnicas, que son los conocimientos que se tiene respecto a un trabajo para así realizar correctamente sus labores, estas prácticas son más significativas en el nivel inferior de la empresa; las habilidades humanas, esta es la capacidad de trabajar de manera empática con sus trabajadores, interrelacionarse de manera adecuada con sus trabajadores, proveedores y clientes, estas habilidades son muy significativas en el nivel intermedio de la empresa; y finalmente están las habilidades conceptuales, que los gerentes utilizan para poder analizar y tener el juicio suficiente para resolver situaciones complicadas, con estas habilidades el gerente logra tener el control de toda la organización.

c. Modelo de habilidades gerenciales de Madrigal

De acuerdo al modelo que planteo Madrigal (2009), menciona que las habilidades que debería tener todo gerente: en primer lugar menciona a la comunicación, para poder comunicarse con las personas de su entorno; el segundo es la habilidad de saber tomar decisiones en momentos que así se requiera, tomando conciencia del riesgo que con lleva la decisión que se tome; la tercera habilidad es la creatividad que debe tener para innovar, improvisar y planificar de manera adecuada; y la cuarta habilidad es ser líder para poder influir en las personas, saber manejar sus tiempos y sobre todo ser asertivo.

Asimismo, explica que las habilidades de los gerentes son capacidades que van a lograr del desarrollo del juicio, que es la capacidad que tiene el gerente para poder diferenciar lo bueno de lo malo, la información con la que debe contar para poder tomar decisiones de manera rápida y efectiva, la experiencia que es esencial lo aprendido en el pasado, y el talento, cualidad innata en algunas personas.

2.2.4. Dimensiones de las habilidades del emprendedor

Para desarrollar las dimensiones de las habilidades del emprendedor se toma en consideración que el emprendedor que se va investigar es aquel que hoy en día está en pleno funcionamiento, teniendo en cuenta este aspecto, Chiavenato (1993) indica que la personalidad del administrador es menos relevante que el desempeño que este despliegue en la empresa, pues este último le otorgara el éxito.

Las adecuadas destrezas que los gerentes ponen en práctica lo llevan a recibir buenos resultado. Katz (citado en Chiavenato, 2007) afirma que: "El éxito de un administrador depende más de su desempeño y de cómo trata a las personas y las situaciones, según sus características de personalidad.... Este desempeño es el resultado de las habilidades que el administrador tiene y utiliza. Existen tres habilidades importantes para el desempeño administrativo exitoso: técnica, humana y conceptual" (p.30).

2.2.4.1. Habilidades conceptuales

Según Chiavenato (2007) afirma que las habilidades conceptuales implican tener una visión de la organización en conjunto, la facilidad para trabajar con ideas, conceptos y teorías. Estas habilidades le permiten al administrador comprender las diversas funciones de la organización y complementarlas entre sí; para así poder entender la interrelación que existe entre la organización y su ambiente; así como estos cambios que se dan pueden afectarlos.

También estas habilidades se relacionan con el pensamiento, el razonamiento, el manejo y resolución de conflictos y la negociación. Estas capacidades cognitivas, permiten al administrador planificar la organización y hacer realidad sus anhelos empresariales.

Hitt, Black y Porter (2006) indican que: “Las habilidades conceptuales tal como el razonamiento lógico, el criterio y las capacidades analíticas son elementos de predicción relativamente confiables sobre la eficacia administrativa. Estas habilidades suelen ser el factor principal que determina quién llegará a los más altos niveles de la organización” (p.34).

Finalmente, estas teorías afirman que las habilidades conceptuales expresan la capacidad que se tiene para poder resolver los problemas, además estas se pueden presentar en la organización, para prever y analizar situaciones críticas que se presentan en el mercado con los conocimientos que se posee.

Indicadores de las habilidades conceptuales

- Razonamiento lógico: Es la capacidad que tiene el ser humano para encontrar soluciones a problemas mediante el entendimiento, aplicando la lógica, y la razón utilizando argumentos adecuados en determinadas situaciones.

El razonamiento lógico es un proceso mental que implica la aplicación de la lógica, lo que permite al individuo a través del razonamiento partir de una o varias premisas arribar a una conclusión que puede determinarse verdadera, falsa o posible.

Se entiende que el ser humano posee la capacidad de entender las cosas que suceden en nuestro entorno y las relaciones o diferencias que hay en las acciones que realizamos. Así mismo, podemos comparar, analizar e imaginar diferentes situaciones o hechos.

- **Criterio.** Según la Real Academia española, el criterio es “el juicio o discernimiento de una persona, es una especie de condición subjetiva que permite concretar una elección”. Así mismo, es un requisito que debe ser respetado para lograr alcanzar objetivos o para satisfacer una necesidad, tomando en consideración la diferencia entre lo que es correcto e incorrecto.

También se conoce como un principio según la cual podemos conocer la verdad, tomar una determinación, opinar o juzgar sobre un determinado asunto, se puede afirmar que es una facultad racional del ser humano para tomar decisiones adecuadas y realizar juicios.

El criterio es fundamental a la hora de tomar decisiones, o expresar nuestro punto de vista con respecto a alguna cosa del cual tenemos conocimiento o experiencia. Es por esto que el criterio no solo se aplica en las disciplinas de conocimiento o a nivel empresarial sino también en todas las etapas de nuestra vida frente a diferentes situaciones que se nos pueda presentar. Por su parte, Balmes (1857) afirma que el criterio consiste en pensar bien las cosas que vamos a hacer, o en conocer la verdad de las cosas, hacer que a través del entendimiento se llegue a la misma; dicho de otra manera es la realidad de las cosas.

- **Capacidades analíticas:** Es la capacidad de que se posee para realizar un análisis y síntesis para conocer profundamente las circunstancias con las que nos enfrentamos, facilitar su comprensión, decir cuáles son las relaciones aparentemente ocultas y construir nuevos conocimientos a partir de esas situaciones.

La competencia analítica del individuo, se define como el comportamiento mental que permite distinguir y separa las partes de un todo hasta llegar a conocer sus causas o elementos que la componen, y se puede ir desglosando cada de estos elementos hasta llegar a comprender sus causas y sus efectos.

Se entiende también la capacidad de análisis como una habilidad que tiene la persona para construir y organizar sus conocimientos al momento de aplicarlos en las diferentes situaciones que se le presenten, por medio de esta habilidad se puede relacionar todo aquello que nos permite extraer nuestras propias conclusiones y afirmaciones.

2.2.4.2. Habilidades humanas

Según Chiavenato (2007) indica que las habilidades humanas del administrador se relacionan con el trato a los clientes, los colaboradores, los proveedores y los socios de la organización, también hace referencia a la facilidad de interrelación personal y grupal e incluye capacidades de comunicación, de motivación, dirección, trabajo en equipo.

Según Robbins y Coulter (2013) afirma que los gerentes poseen habilidades y son capaces de sacar lo mejor de su personal. Por otro lado, Hitt, Black y Porter (2006) afirman que “las habilidades interpersonales como sensibilidad, persuasión y empatía son muy importantes en todos los niveles de la organización, aunque lo son más en los niveles bajo y medio” (p.32).

Las habilidades humanas son todas aquellas habilidades que tiene el empresario, que le permite interactuar con los colaboradores, con los clientes, proveedores, entre otras personas con las cuales tenga que tratar en su día a día en la empresa.

Indicadores de las habilidades humanas

- **Sensibilidad:** La sensibilidad reside en la capacidad que tenemos los seres humanos para percibir y comprender el estado de ánimo, el modo de ser y de actuar de las personas, así como la naturaleza de las circunstancias y los ambientes, para actuar correctamente en beneficio de los demás.

Terra, Goncalves, Santos y Erdmann (2010) indican que la sensibilidad está vinculada a que por medio de los sentidos y sentimientos podemos tener sensaciones sensibles, es una cualidad específicamente humana y es una expresión profunda de la existencia.

La Asociación Mundial de Educadores Infantiles (AMEI-WAECE) definen que la sensibilidad, es la facultad de experimentar emociones y que se relaciona directamente con un proceso psíquico de percepción, pero también con la facultad de sentir. Y que está muy relacionada con procesos afectivos.

Asimismo, la sensibilidad está referida a las relaciones personales es entendida como un proceso de autorregulación entre dos variables: la atención, por la cual percibimos lo que caracteriza a la persona en sus palabras, gestos o conducta que muestra, así como también en las consecuencias que tienen nuestras acciones sobre ello; y la segunda es la respuesta, se refiere a cómo reacciona la persona que siempre es una combinación de emociones, pensamientos, palabras y acciones.

- Persuasión. Según D' Adamo, García y Freidenberg (2007) afirman que la persuasión es un tipo de comunicación que se caracteriza por ser intencional, tener objetivos específicos y perseguir la creación, disminución, aumento o conversión de opiniones, actitudes y comportamientos del público al que se dirige.

Así mismo, López (2009) expresa que la persuasión es el cambio que se produce en una persona a través de la comunicación que ha sido intencionada con ese fin de influir.

La persuasión es un proceso destinado a cambiar la actitud o el comportamiento de una persona o un grupo hacia algún evento, idea, objeto o persona(s), mediante el uso de palabras para transmitir información, sentimientos, o el razonamiento, o una combinación de los mismos.

- Empatía: Según el diccionario de la Real Academia Española, la empatía “es la capacidad de una persona de vivenciar la manera en que siente otra, y compartir sus sentimientos”.

En un sentido más sencillo se trata de ponerse en el zapato del otro, entendiendo sus sentimientos, motivos, actitudes, capacidades y manteniendo una posición de atención escuchando activamente para comprender y recibir mejor el mensaje que nos quiere transmitir a través de esas acciones.

Asimismo, Gonzales (2004) menciona que la empatía es una acción y una capacidad de ser sensibles para entender y comprender o darse cuenta de los sentimientos, pensamientos y experiencia de otras personas, sin que estos se nos hayan dicho o comunicado de manera explícita. Además, se evalúa la situación emocional de una persona, lo que permite analizar internamente sus sentimientos hasta llegar a comprenderlos.

Repetto (1992) considera que la empatía es una capacidad autónoma del hombre, es decir, existe una naturalidad para comprender los sentimientos de los otros. También indica que la empatía está formada por factores emocionales, pero existen otros factores que entran en juego como factores cognitivos, sociales e imaginativos.

2.2.4.3. Habilidades técnicas

Según Chiavenato (2007) indica que las habilidades técnicas hacen consideración al uso de conocimientos especializados y a la facilidad que se tiene para la aplicación de esos conocimientos en el trabajo y en los procesos que tenga que desarrollar en su trabajo. También es la capacidad que se tiene para el uso de métodos y diferentes herramientas necesarias para ejecutar tareas en la labor que realizan.

Hitt, Black y Porter (2006) mencionan que: “Las habilidades técnicas entrañan el conocimiento especializado sobre procedimientos, procesos, equipos y similares, e incluyen las destrezas relacionadas con saber cómo y cuándo utilizar ese conocimiento, tanto en una situación emprendedora como en un escenario organizacional más grande, las habilidades técnicas suelen ser necesarias para administrar de manera eficaz” (p.32).

Robbins y Coulter (2013) afirman que las habilidades técnicas son: “Los conocimientos y competencia en un campo especializado. Estas habilidades son más importantes en los niveles inferiores de la administración, pues estos gerentes tratan directamente con los empleados que hacen el trabajo de la organización” (p.12).

Considerando los aportes de los autores antes mencionados, se define que las habilidades técnicas son aquellas que tiene el emprendedor para poder realizar sus actividades diarias dentro de su empresa, gracias a los conocimientos que ya posee o haya adquirido en su vida.

Indicadores de las habilidades técnicas

- Conocimiento especializado. Hace referencia a los conocimientos que la persona posee en una determinada área. La importancia del conocimiento especializado en el ámbito empresarial es porque debe conocer de las actividades que debe realizar.

Según Esteve y Fernández (2007) indican que especializarse significa: “Renunciar a lo general para dedicarse a lo particular. La especialización, en su aspecto más amplio, es objeto, de posiciones distintas y, en algunos casos. Mientras un sector considera positiva esta parcelación de los conocimientos, otros ven la especialización como una limitación del saber humano” (p.51).

Así mismo, Borobio (1993) delimita su particular concepto de especialización, donde indica lo siguiente:

La especialización exigida por la naturaleza misma de las cosas es la del que, ampliando su visión y sin olvidar nunca el conjunto, enfoca todo el caudal de sus conocimientos, integrándolos en un sentido. Según el primer concepto de especialización, un individuo es tanto más especialista cuanto más ha reducido su campo de acción; es la barbarie del especialísimo. Según el segundo, un individuo es tanto más especialista cuanto más ha profundizado en este campo y esa especialización será tanto mayor cuanto mayor sea la base de que se parte, el área de conocimiento que a él se dirigen y la capacidad de relación. La especialización fecunda es la que integra el máximo volumen de conocimientos en una idea ordenadora. (p.52)

Este tipo de conocimiento es de aquel individuo que realiza una determinada actividad en concreto, que conoce y sabe cómo desarrollarlo, como aplicar los procedimientos en el área que se ha especializado.

2.2.5. Éxito competitivo

Álvarez y García (1996) indican que la competitividad es la capacidad que tiene una empresa para generar ventajas competitivas que se mantengan en el tiempo, también deben producir bienes y servicios innovadores como consecuencia de la rivalidad que existe con otras empresas del mismo sector.

Danvila y Sastre (2007) mencionan que la ventaja competitiva busca generar una serie de rendimientos superiores a los que se tienen en la industria; por tanto, son superiores a los de sus competidores. Sin embargo, conseguir una ventaja competitiva no asegura la existencia de una utilidad permanente económica, sino que depende de los recursos que posee la empresa y capacidades que haya desarrollado para poder generar dicha ventaja.

Aragón y Rubio (2002) definen que la competitividad empresarial o éxito competitivo de una empresa se genera cuando esta tiene la capacidad para enfrentarse con otras empresas, y consigue alcanzar una posición competitiva favorable, lo que le permita obtener un desempeño superior respecto a sus competidores. Así mismo, Fernández y Santaló (2010) indican que el éxito competitivo es la obtención de resultados positivos para la empresa respecto a su posicionamiento en el mercado y financiero.

Gallardo y Sánchez (2013) consideran que una empresa tiene éxito competitivo siempre que pueda rivalizar con otras, consigue una posición diferente al resto de su sector, mantiene la posición que tiene en el mercado, pero también lo incrementa para así conseguir resultados superiores sin recurrir a elevados costos de producción.

Después de haber revisado la teoría, la mayoría de las definiciones coincide en que la competitividad empresarial o éxito competitivo, es la capacidad que tiene una empresa para generar ventajas competitivas que sean sostenibles y así, ofrecer productos o servicios con valor para el cliente y de esta manera actuar adecuadamente ante sus rivales. Además, se define el éxito competitivo como la capacidad de lograr conseguir una posición

diferente en el mercado respecto a sus competidores de su sector, para así obtener resultados favorables para la organización.

2.2.6. Dimensiones del éxito competitivo

De acuerdo a la literatura analizada anteriormente, el éxito competitivo se ve influido por el efecto de factores tanto internos como externos. En este estudio nos hemos situado desde la perspectiva interna, enfocándonos en las siguientes variables: formación de los trabajadores (medida a través de la formación profesional y experiencia del gerente), posición tecnológica, innovación y calidad del producto, los mismos que se describen a continuación.

En el estudio se ha tomado las dimensiones propuestas por Estrada, García, y Sánchez (2009), donde hace mención a las siguientes: Formación de los trabajadores, posición tecnológica, innovación y calidad del producto.

2.2.6.1. Formación de los trabajadores

Los recursos humanos juegan un papel vital en la competitividad de las empresas. Las organizaciones, sobre todo sus inicios de desarrollo, cuentan con personas encargadas de dirigir la organización como el director, gerente o dueño que tienen una amplia participación tanto en la administración como en todo el proceso operativo de la empresa, por lo que su formación y la experiencia que tiene, influyen de manera significativa en la supervivencia, crecimiento y desempeño de la empresa (Estrada, García y Sánchez, 2009).

Se considera entonces al recurso humano como elemento esencial para el funcionamiento de la organización, y se ha llegado a considerar este recurso como intangible, en los últimos años, existe un cierto consenso en considerar a los recursos asociados a las personas, denominado capital humano, como uno de los elementos propulsores de mayores rentas económicas que obtiene las empresas.

Esto es debido a que las destrezas, habilidades, conocimientos o capacidad de adaptación de los empleados, se considera un conjunto de intangibles escasos, valiosos, imperfectamente imitables y limitadamente sustituibles, las grandes

compañías en el mundo como Apple, Facebook y Google; son muestra fiel de estas capacidades con el capital humano que poseen. Además, el capital humano es un activo muy difícil de transferir de una organización a otra, puesto que las organizaciones no tienen los mismos elementos y es susceptible de ser utilizado en distintas áreas de la empresa para múltiples usos de forma simultánea y sin que por ello pierda valor, debido a que se encuentra en la misma (Danvila y Sastre, 2007).

Por otro lado, Rubio y Aragón (2002) sostienen que el éxito de las pequeñas y medianas empresas vienen de la mano de las personas y por ello es necesario contar con adecuadas políticas de gestión y dirección de los recursos humanos que promuevan la atracción del personal competente, la motivación a través de las políticas retributivas y una adecuada gestión de los planes formativos para lograr que el personal este lo suficientemente calificado para afrontar los retos organizativos. Una organización que busque el éxito deberá prestar especial atención a la capacitación permanente de las personas a todos los niveles de la organización.

Para lograr el éxito competitivo, las empresas deben establecer los mecanismos que permitan atraer candidatos cualificados, retener y motivar a los actuales empleados y establecer fórmulas que los ayuden a crecer y desarrollarse dentro de la empresa (Aragón y Rubio, 2002).

Indicadores de formación de trabajadores

- Capacitación: Según Chiavenato (2007) define la capacitación como: “El proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p.386).

Según Bohlander (2001) señala que la capacitación debe desarrollar un puente entre la fuerza laboral y la organización, además de relacionarse con ciertos principios de aprendizaje; por esta razón, gerentes y empleados deben comprender que los distintos métodos y técnicas de capacitación varían según el grado en que se utilizan tales principios.

Así mismo, Mondy y Noe (2005) afirman que el primer paso en el proceso de adiestramiento y desarrollo consiste en determinar las reales necesidades específicas de capacitación y desarrollo, implementando un enfoque sistemático para abordar estas necesidades propias de la organización y su crecimiento.

Por tanto, considerando estas definiciones de estos autores la capacitación es un proceso de desarrollo que busca mejorar la actitud, los conocimientos y habilidades del personal de la organización.

- Trabajo en equipo: Gutiérrez (2010) explica que el trabajo en equipo es como un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes.

Hitt (2013) menciona que administrar un equipo de trabajo conlleva ciertos conocimientos y habilidades, que fomentan el desarrollo efectivo de un grupo de trabajo, él se centra en tres aspectos que en particular resultan fundamentales para integrar y administrar grupos y a su vez desarrollar competencias y mejorar la eficacia grupal.

El trabajo en equipo es un elemento poderoso que estimula la creación de ideas, en él se combinan las habilidades y experiencias de sus miembros y es un complemento de la iniciativa y el desempeño individual, ya que estimula altos niveles de compromiso hacia fines comunes; también multiplica las posibilidades para generar conocimientos nuevos y motivar el aprendizaje.

2.2.6.2. Posición tecnológica

Para afrontar los abundantes desafíos del entorno y poder adaptarse a las exigencias de los clientes las organizaciones deberán incorporar o desarrollar activos tecnológicos que les permitan posicionarse por delante de sus competidores (Donovan, 1996).

Los directivos, en primer lugar, deben planificar cuidadosamente las inversiones en nuevas maquinarias, procesos, y asegurar en sus recursos humanos las competencias necesarias para su manejo. Del mismo modo deben, siempre que sea posible, potenciar el desarrollo interno de la tecnología (Rubio y Aragón, 2002).

Una eficiente gestión de la tecnología en la empresa necesita considerar todos aquellos aspectos relacionados con la capacidad de reconocer las señales del entorno sobre las oportunidades y amenazas de su posición tecnológica y su interpretación; la capacidad de adquirir y desarrollar los recursos tecnológicos que necesita; la capacidad de asimilar las tecnologías que se incorporen a los procesos y de aprender de la experiencia que se adquiera. Para conseguir este objetivo se requiere, por un lado, la caracterización de un conjunto de funciones o etapas que expliciten los requisitos de este proceso y, por otro lado, de la aplicación de un conjunto de herramientas o técnicas que permitan tener un control de las actividades desarrolladas y, al mismo tiempo, adquirir experiencias que puedan ser aprovechadas en situaciones futuras.

Esta función constituye para que la empresa pueda afrontar nuevas estrategias de desarrollo y se basa en analizar su capacidad para movilizar sus recursos tecnológicos hacia las necesidades del mercado teniendo en cuenta a sus principales competidores. El diseño de la estrategia tecnológica a seguir por la empresa debe partir de la identificación de las tecnologías críticas o clave que domina y en la solidez de este dominio.

Indicadores de posición tecnológica

- **Uso de tecnología.** Carrió (2007) indica que actualmente existen nuevas formas de procesar la información, de compartirlo; lo que ha ocasionado que las cosas que se están haciendo en el mundo ha cambiado a un ritmo bastante constante. Las novedades en el campo de la tecnología ya se observan con precaución, ya que la utilidad que este tenga será cuestionada desde el primer momento de su aparición.

Podemos mencionar al respecto que las nuevas tecnologías están agilizando, optimizando y perfeccionando algunas actividades que se realizan día a día en las organizaciones y en la vida personal de cada uno. La tecnología también juega un

papel importante en el mundo desde que se da a conocer algo novedoso que todos quieren tener cuanto antes.

Gallego, Gámiz y Gutiérrez (2010) mencionan que el impacto de la tecnología incide de manera fundamental en los saberes procedimentales, es decir conocimientos y saberes del hacer procedimentales, es decir los procedimientos; con incidencia específica en los saberes ser y estar sociales.

Así mismo, Avanzados Desarrollos en Comunicaciones y Tecnología (ADECOM) menciona que es evidente que las nuevas tecnologías son elementos imprescindibles y en continuo desarrollo dentro de cualquier empresa, también indican que las tecnologías están más presentes en las grandes empresas que en las medianas y las pequeñas, esto es debido a su ámbito de actuación, su capacidad de inversión y gestión.

2.2.6.3. La innovación

El tema ha sido estudiado por diversas disciplinas, generando distintos conceptos que se adecuan en cada área del conocimiento y de acuerdo a su objeto de investigación. La innovación como concepto fue inicialmente introducida por Schumpeter (1934), quien proponía que la causa del desarrollo económico es la innovación como parte del emprendimiento.

A lo largo de la literatura encontramos que frecuentemente son utilizados de manera indiferenciada los términos invención, innovación y difusión. Con el objeto de clarificar el concepto de innovación pasamos a continuación a diferenciar cada uno de los conceptos previamente mencionados, que pueden a su vez considerarse como las distintas etapas de un mismo proceso. En este sentido, inventar, es la creación de una idea netamente novedosa fuente de muchos beneficios, que se realiza de manera concreta en productos, procesos productivos o servicios, pero estas ideas no necesariamente salen al mercado para su comercialización. Por su parte, la innovación, es la transformación de las ideas en productos para ser llevado y comercializado en el mercado. Mientras que la difusión se produce cuando se da a conocer las utilidades y beneficios que tiene a la sociedad en general (Medina y Espinosa, 1994).

Dentro de este panorama emergente del concepto de innovación, Schumpeter (1934), analiza y desarrolla esta dimensión en el campo de la economía “teoría del desarrollo económico”, donde considera que la innovación es la creación de nuevos productos y el desarrollo de los procesos de la organización. Por su parte, Freeman (1982) define que la innovación es el “proceso de integración de la tecnología existente y los inventos para crear o mejorar un producto, un proceso o un sistema”. Por otro lado, la innovación en un sentido económico consiste en la consolidación de un nuevo producto, proceso o sistema mejorado. Sin embargo, una de las definiciones comúnmente utilizadas por los distintos investigadores sobre la innovación, es la propuesta por el Manual de Oslo (2006) donde se entiende que “la innovación es la introducción de un nuevo o significativamente mejorado, producto (bien o servicio), de un proceso, de un nuevo método de comercialización o de un nuevo método organizativo, en las prácticas internas de la empresa, la organización de lugar de trabajo o las relaciones exteriores”.

Por otro lado, la clasificación de los distintos tipos de innovación ha centrado el interés de muchas investigaciones en este campo de estudio. En este sentido; López, Miguela, Rodríguez y Sandulli (2006) mencionan que uno de los criterios de clasificación más aceptados es la distinción según su naturaleza y el grado de novedad de la innovación. Así mismo, según su naturaleza se subdivide a la vez en innovación tecnológica u organizacional, mientras que según el grado de novedad puede ser radical e incremental (Ailin y Lindgren, 2008). A continuación, pasamos a analizar brevemente cada una de las clasificaciones.

La innovación tecnológica (innovación del producto e innovación del proceso). La innovación de producto, se entiende como la introducción al mercado de un nuevo bien o servicio con un alto grado de mejora, respetando sus características y el uso básico. Mientras que la innovación de proceso se conoce como la implementación de un método de producción o una distribución de un nuevo proceso con un alto grado de mejora.

Por otra parte, la innovación organizativa (innovación de marketing e innovación organizacional). En este sentido, la innovación de marketing hace referencia a la implementación de un nuevo método de comercialización que experimenta importantes mejoras en el diseño o presentación, posicionamiento, promoción o precio del producto. Por su parte, la innovación organizacional, se define

como el conjunto de novedades y cambios introducidos en áreas de diseño, organización, información y control, financiación, métodos de trabajo y relaciones externas en la organización.

Además, según el grado de originalidad y novedad de la innovación, la literatura académica propone habitualmente una distinción entre innovaciones incrementales y radicales.

La innovación incremental o adicional, realiza pequeños cambios que son para mejorar o incrementar la funcionalidad de un producto o servicio y pueden tener un cierto grado de novedad. Frecuentemente, son mejoras de un producto ya existente elaborado por la empresa o la competencia (Afuah, 2003). La innovación incremental es una actividad común en la que la mayoría de las empresas están centradas de forma continua, mejorando los productos, servicios, optimizando los procesos, etc. (Ailin y Lindgren, 2008). Este pequeño salto en las innovaciones se produce en respuesta a los pequeños cambios en la demanda de los consumidores (clientes), de los competidores o por los cambios tecnológicos que afecten a la empresa. Además, se entiende que la innovación incremental puede tener un impacto sostenido en el mercado y puede ayudar a retener y recuperar clientes, o mantener el perfil competitivo con los competidores y a responder las necesidades de los consumidores o beneficiarse de la evolución de la tecnología (López et al., 2006). Asimismo, la innovación incremental normalmente se orienta a sostener una posición competitiva en el mercado y una relación con clientes y competidores en el corto plazo (Mariño, 2009).

Por otra parte, la innovación radical hace referencia a las innovaciones que suponen una novedad significativa con respecto a lo existente. En este sentido, son innovaciones que crean nuevos productos o procesos que no pueden entenderse como una evolución normal de lo ya existente. La innovación radical, es más que innovación de producto o innovación tecnológica, esto requiere pensar holísticamente sobre el sistema del negocio, con un cambio coherente y diferenciado frente a los competidores (Madrid, 2009).

Para esto, las empresas deben adoptar o desarrollar un nuevo enfoque estratégico hacia a la innovación radical. Este tipo de innovaciones presentan al mercado productos o servicios completamente nuevos que no podría decirse que es

una mejora a uno que ya existe. Así, se plantea que los recursos humanos deben estar especialmente capacitados, con el conocimiento y la información necesaria, con actitud y aptitud creativa y que además tengan la capacidad de relacionarse con el entorno de la empresa (Mariño, 2009).

Indicadores de innovación

- **Desarrollo de nuevos productos:** El desarrollo de nuevos productos representa un patrimonio de la empresa que empieza en el mundo de los negocios, independientemente de su tamaño y razón es que ninguna empresa puede mantenerse en el mercado por mucho tiempo si no ofrece a sus clientes nuevos productos.

Schnach (2005) mencionan que en las empresas los nuevos productos son aquellos que se van incorporando a la compañía y estos pueden incluir modificaciones a uno ya existente dentro de su gama de productos, replicas a la competencia en productos similares o nuevos, y adquisiciones o productos que son completamente originales e innovadores. El criterio clave para saber si un producto es totalmente nuevo, sería saber cómo el mercado identifica este producto, debido a que será este último quien decidirá aceptarlo o rechazarlo, así sea un producto bastante bueno, en muchas ocasiones estos han sido rechazados por los clientes.

Así mismo, Zapata y Montoya (2009) dan a conocer un enfoque al desarrollo de nuevos productos, en aspectos estratégicos y gerenciales para asegurar que ese desarrollo cumpla con los objetivos y metas que se proponen para la organización e incluyen actividades desde la generación de concepto de producto hasta el lanzamiento al mercado.

Considerando estas concepciones podemos afirmar que el desarrollo de nuevos productos depende de cada empresa para sobrevivir en el mercado, pero también implica llevar al mercado los productos adecuados a las necesidades de los clientes, para que este sea un representante un éxito.

- **Desarrollo de procesos:** El desarrollo de procesos es un elemento básico de la gestión de empresas innovadoras, a los procesos se les considera como la base de todas las operaciones que se dan dentro de la organización y así poco a poco

se va convirtiendo en la base estructural de toda la empresa. Es por ello que hoy en día existe en muchas organizaciones el manual de procedimientos, para lograr tener un adecuado manejo de procesos de las diferentes operaciones que se dan en la empresa.

Serrano y Ortiz (2012) consideran que los procesos de una organización incluyen procesos relativos a la planificación, relativos a los recursos y los procesos de realización, son estos últimos los que proporcionan los resultados esperados para la organización, es así como tener un enfoque en los procesos es una poderosa forma de organizar y gestionar las actividades, creando valor para el cliente y otras partes interesadas.

2.2.6.4. Calidad de producto

Otro de los factores necesarios para competir es la adecuación del conjunto de características y atributos del producto a las necesidades y expectativas del comprador. Este ajuste se ve favorecido por la implantación de sistemas de gestión de la calidad total, aunque a corto plazo pueden suponer fuertes inversiones, a medio y largo plazo reducen costes, originan clientes y empleados satisfechos y mejoran la productividad y los resultados de la empresa.

Según Gutiérrez (1989) menciona que la calidad pasa a ser estrategia de competitividad en el momento que la alta gerencia toma como punto de partida elaborar su planeación estratégica, considerando que los requerimientos del consumidor son cada vez más exigentes y la calidad de los productos de los competidores son cada vez mejores, por este motivo se considera necesario planear todas las actividades de la empresa, en tal forma de entregar al consumidor productos que tengan una calidad superior a la que ofrece la competencia.

Entre los elementos fundamentales de la gestión de la calidad total se encuentran: la orientación al cliente, la planificación, el compromiso y el liderazgo directivo, la calidad de la información, la formación, la existencia de un departamento de calidad, la participación de los trabajadores, la gestión de procesos, el diseño de los productos y servicios y la gestión de proveedores. Algunos de estos al no requerir sistemas complicados de gestión, se presentan sin dificultad en las empresas de menor tamaño (Lee, 2004).

Indicadores de calidad de producto

- Nivel de calidad de producto. Un producto de calidad es aquel que cumple con las expectativas del cliente al que la empresa atiende, si un producto no cumple con estas expectativas, el cliente mostrará su rechazo hacia el producto y si este producto sobrepasa las expectativas del cliente, este estará pagando por aspectos que no desea.

Pérez (1994) menciona que un producto es de calidad siempre en cuando logra la satisfacción de la necesidades y expectativas de los clientes a un precio igual o inferior al que ellos asignan a este producto o servicio en función del valor que han recibido o percibido. Puede o no ser equivalente la satisfacción con el valor de lo que han recibido, los clientes pueden manifestar diferentes valoraciones para un mismo producto, para algunos puede ser un producto de calidad y para otro todo lo contrario.

Tarí (2000) indica que la calidad del producto o servicio se convierte en objetivo fundamental de la empresa, que muchas veces en el afán de lograr ese objetivo se han visto envueltos en grandes pérdidas económicas, debido a que ello se consigue diseñando, fabricando y vendiendo productos con una calidad determinada que satisfaga realmente al cliente que lo utilice.

- Nivel de calidad organizativa: La apreciación de la calidad por parte del usuario de la empresa se rige generalmente por el comportamiento del grado de acercamiento a las características o especificaciones estándar del servicio que ofrece.

Según Duran (1992), son tres las características que sustentan y facilitan la buena marcha de un empresa; plazo, coste y calidad. Por ello, el nuevo enfoque de la calidad pretende el interés de la alta dirección para mejorar la productividad, la eficacia y la imagen de los productos o servicios suministrados.

Asimismo Giménez, Jiménez y Martínez (2014), mencionan que la gestión de la calidad total frecuentemente se relaciona con una mejora en los resultados organizativos y la literatura afirma que tiene una mayor incidencia en los resultados empresariales.

Tarí (2000) afirma que la dirección de la empresa debe crear una organización de calidad, lo que implica cambios concretos en su organización que implica un proceso de adaptación , en este sentido el diseño organizativo de calidad queda configurado definiendo las funciones y responsabilidades para la calidad y la manera de coordinar estas actividades. Considerando que todo lo que se haga dentro y fuera de la organización, debe ser configurado como una organización que tenga estándares de calidad, que obtenerlo a través de certificaciones internacionales.

Por tanto, podemos decir que la gestión de la calidad es el modo en que la dirección planifica el futuro, implanta los programas y controla los resultados de la función calidad con vistas a su mejora permanente y continua, las organizaciones hoy en día no dejan de innovar, de producir productos de calidad, conseguir certificaciones que los avale y finalmente su lucha constante para que los clientes consideren sus productos de una calidad determinada.

2.2.7. Empresa

Existen muchos estudios que se han realizado sobre la empresa, así como las definiciones que se han dado al respecto, además existe abundantes estudios sobre la misma. Cada una de ellas resalta algunos de los aspectos sobre los que se puede incidir, como los aspectos jurídicos o comerciales, entre otros.

La Real Academia Española (2014) se entiende a la empresa como: “La unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos”.

García (2012) define que la empresa es una entidad que está conformado por elementos humanos, materiales, técnicos y financieros. Las mismas que proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados.

Por su parte, Romero (2010) afirma que la empresa es el organismo formado por personas, bienes materiales, aspiraciones y realizaciones comunes para dar satisfacciones a su clientela.

La Unión Europea (2015) define a una empresa como una entidad que ejerce una actividad económica, independientemente de su forma jurídica.

El Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas (2006) indica que una empresa es un agente económico con autonomía para adoptar decisiones financieras y de inversión y con autoridad y responsabilidad para asignar recursos a la producción de bienes y servicios y que puede realizar una o varias actividades productivas.

De acuerdo a estas definiciones podemos afirmar que la empresa es un ente organizado, dedicado a una actividad que satisface las necesidades de sus clientes con sus productos y/o servicios para un fin lucrativo.

Tipos de empresas

El Ministerio de Trabajo y promoción del empleo (MTPE) a través del programa de estadística y estudios laborales, considera que la clasificación de las empresas no es una tarea simple debido a que no se tiene un criterio unificado. Ha habido criterios relacionados con el número de trabajadores, con la actividad a la que se dedican, por su tamaño de producción, y por su régimen jurídico. Además, casi siempre dicha clasificación se hace en términos cuantificables debido a que este criterio permite al investigador realizar una comparación, por lo que, frecuentemente, la clasificación se ha hecho en base al número de trabajadores o al volumen de ventas.

Habiendo considerado que no existe una clasificación, ni criterio específico, se realizara la siguiente clasificación en base a la teoría que se tiene de ello.

- Según la actividad económica. Las empresas pueden clasificarse en empresas primarias, secundarias y terciarias, según Fernández, Junquera y Del Brío (2009).

Las empresas del sector primario: Son aquellas que crean valor al obtener los recursos que son obtenidos de la naturaleza, conocido como materia prima (las agrícolas, ganaderas, pesqueras entre otras). Dentro de ellas están las empresas extractivas.

Empresas del sector secundario: Son los que transforman las materias primas en otros bienes, que a su vez se utilizan como insumos para producir otros, son más útiles para el consumo y son presentados como productos, dentro ellas encontramos las empresas industriales y de construcción.

Empresas del sector terciario: Son las que ofrecen un servicio, dentro de ellas encontramos empresas comerciales, hoteles, turismo y recreación, financieras, información, asesoría especializada y profesional, empresas hospitalarias y de servicios sanitarios, enseñanza, entre otras.

- Según su forma jurídica: En el Perú, las formas empresariales que existen de acuerdo a la ley tenemos:

Los unipersonales: Se caracteriza porque su propietario desarrolla toda la actividad empresarial con sus propios bienes y esfuerzo en donde su responsabilidad es ilimitada, es decir, responden frente a sus obligaciones de la empresa no solo con él negocio; sino también con su patrimonio personal. (Fernández y Balbín, 2010).

Persona jurídica - Empresa Individual de Responsabilidad Limitada - EIRL., se caracteriza, porque la persona jurídica responde a sus obligaciones con el patrimonio que tiene la empresa.

Empresas Societarias, se encuentran establecidos en la Ley General de Sociedades (Ley N° 26887)

Sociedad Anónima – S.A., Cuando se trate de sociedades cuyas actividades sólo pueden desarrollarse, de acuerdo con la ley. (Art. 50)

Sociedad Anónima Cerrada - S.A.C., no tiene acciones inscritas en el Registro Público del Mercado de Valores. (Art. 234)

Sociedad Anónima Abierta – S.A.A., debe inscribir todas sus acciones en el Registro Público del Mercado de Valores (Art. 252)

- Según su tamaño: En el Perú, las empresas se establecen de acuerdo a las leyes N° 28015 y N° 30056.

Micro empresa: Se considera a aquella que tenga ventas anuales hasta el monto máximo de 150 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), ley 30056.

Pequeña empresa: Las pequeñas empresas se caracterizan por tener ventas anuales de 151 hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), ley 30056.

Mediana Empresa: Se caracterizan por tener ventas anuales desde 1701 hasta el monto máximo de 2300 Unidades Impositivas Tributarias (UIT), ley 30056.

Gran empresa: Las grandes empresas se caracterizan por tener ventas anuales superiores a 2300 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

- Según su ámbito geográfico: En este sentido las empresas según, Fernández, Junquera y Del Brío (2009) se clasifican en: “Empresas locales, atienden clientes exclusivamente de la localidad; empresas regionales, aquellas que operan en el ámbito geográfico de una región o comunidad de un país; empresas nacionales, cuando éstas atienden a un país y empresas multinacionales, cuando sus actividades se extienden a varios países”.
- Según su propiedad de capital: Según, Fernández, Junquera y Del Brío (2009) indica que son las siguientes: “Empresas privadas, exclusivo de capital privado; empresas públicas, de capital público y empresas mixtas, de capital público y privado respectivamente”.
- Según el destino de los beneficios: Según, De Zuani (2003) encontramos las siguientes: las empresas con ánimo de Lucro, sus excedentes entre ingresos y gastos pasan a poder de los propietarios, accionistas, etc.; empresas sin ánimo de Lucro, sus excedentes van a la propia empresa para permitir su desarrollo.

Existen muchas formas de clasificar empresas, y esto obstaculiza las investigaciones, a su vez lo hace difícil debido a que no todos los que investigan ven los tipos de empresas de manera similar, sino lo ven de acuerdo a su criterio, en ese sentido para la presente investigación nos

centraremos en las leyes peruanas según su tamaño a las micro y pequeñas empresas y al sector que pertenece el manufacturero.

Micro y pequeñas empresas

De acuerdo a la nueva ley Mype N° 30056 y sus modificatorias (2016), la micro y pequeña empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios.

Características de la micro y pequeñas empresas

Las MYPES deben reunir las siguientes características recurrentes de acuerdo a las normas vigentes:

Tabla 1

Características de las Micro, Pequeña y Mediana empresa.

| | Microempresa | Pequeña empresa | Mediana empresa |
|-----------------|---|---|--|
| Características | Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 UIT's | Ventas anuales superiores a 150 UIT's y hasta el monto máximo de 1700 UIT's | Ventas anuales superiores a 1700 UIT's y hasta el monto máximo de 2300 UIT's |

(*) Características aplicables a las MYPE constituidas desde el 03.07.2013.

(*) Monto de la UIT para el 2018 es de S/. 4,150 nuevos soles.

Fuente: Página web de la SUNAFIL.

Microempresa.

Monteros (2005) señala que la microempresa puede ser definida como una asociación de empresa que trabaja de manera organizada y que utiliza sus conocimientos y recursos materiales, económicos como también tecnológicos para la elaboración de bienes y servicios que se venden a los clientes, para así obtener una utilidad luego de haber cubierto sus costos en general, entonces la microempresa es un ente organizado el cual utiliza diferentes recursos con la finalidad de producir bienes o prestar un servicio.

Este concepto permite conocer el significado de microempresa de forma general, ya que se habla de microempresa como el uso o manejo de recursos que se utilizan de manera organizada, para elaborar productos (bienes o servicios).

Por su parte, Torres (2005) manifiesta que la microempresa es la organización económica, administrada por una o más personas emprendedoras, que tiene objetivos económicos, éticos y sociales. Su capital no supera los 100 000 dólares, y el número de trabajadores no sobrepasa los 10, incluyendo el dueño. Aplican la autogestión y tienen gran capacidad de adaptarse a los cambios que se pueden presentar en su entorno.

Pequeña empresa

Según legislación peruana, ley 30056 (2013) indica que la pequeña empresa es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios, y que es creada para ser rentable, cuya venta anual en valores no excede un determinado tope y el número de trabajadores que la conforma no excede un determinado límite.

Además, la pequeña empresa tiene otras características que la distinguen de otros tipos de empresa (micro, mediana o grande empresa). Así mismo, según Fleitman (2000) indica que es el crecimiento superior, la mayor división de trabajo, las funciones, la delegación autoridad y la mejor organización de la microempresa. Las mismas pueden abarcar mercados locales, regionales y nacionales demostrando alta competitividad.

El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) tiene información de las empresas en el Directorio Central de Empresas y Establecimientos (DCEE), y presenta la Estructura Empresarial Peruana 2015 - 2016, donde clasifica y detalla la cantidad de microempresas en relación a la actividad económica, como se muestra en la tabla siguiente:

Tabla 2

Empresas según segmento empresarial nacional 2015 – 2016.

| SEGMENTO EMPRESARIAL | 2015 | 2016 | ESTRUCTURA PORCENTUAL 2016 | VAR% 2014/2013 |
|---------------------------|----------|---------|----------------------------------|-------------------|
| Total | 2042992 | 2124280 | 100,00 | 4,0 |
| Micro empresa | 19933525 | 2011153 | 94,7 | 4,0 |
| Pequeña empresa | 89993 | 92789 | 4,4 | 3,01 |
| Mediana y gran empresa | 12494 | 13031 | 0,60 | 4.3 |
| Administración publica | 6980 | 7307 | 0,3 | 4,7 |

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática - Directorio Central de Empresas y Establecimientos del año 2016.

2.2.8. Empresas manufactureras

Kalpakjian y Schmid (2008) mencionan que la actividad de manufactura es un proceso mediante el cual se convierte la materia prima en productos, y ello incluye el diseño, la selección de los insumos y todo el proceso a través de los cuales debe pasar el producto.

Groover (2007) define la manufactura desde un contexto moderno de dos formas: una tecnológica, que es la aplicación de procesos físicos y químicos para alterar la geometría, propiedades o apariencia de un material de inicio dado para fabricar piezas o productos debido a que para realizar el proceso de manufactura se necesita de máquinas, herramientas y el trabajo manual y desde el contexto económico, es la transformación de materiales en artículos de mayor valor, a través de una o más operaciones o procesos de ensamble.

El principal factor característico de la manufactura es que genera valor a través de insumos o materias originales y este valor es donde las empresas deben poner la mayor parte de su esfuerzo y donde generalmente buscan la diferenciación en sus productos.

Las empresas manufactureras, elaboran productos que pueden ser productos para consumo final o que estos sirvan para la producción de otros. Estos se dedican a fabricar productos y se excluye a las que ofrecen servicios o las que se dedican al comercio.

Características de las empresas manufactureras

Las características principales de las empresas manufactureras son los materiales que se utiliza, los procesos para la elaboración del producto y sistemas, que constituyen en esencia a la manufactura moderna y existe una interdependencia entre los factores mencionados.

Por otro lado, Groover (2007) identifica tres dimensiones que caracterizan a las empresas manufactureras: primero, la capacidad tecnológica del proceso que es el conjunto de procesos de manufactura del cual dispone la organización y a su vez este proceso está relacionado estrechamente con el tipo de material que se debe utilizar; segundo, es el tamaño físico, que representa la capacidad que tiene la empresa para desarrollar operaciones dentro de la planta y la limitación sobre el tamaño, peso de los productos y también la capacidad física de los equipos de manufactura; y tercero, la capacidad de producción que es la capacidad de planta y se define como la máxima velocidad de producción que una planta puede lograr bajo condiciones dadas de operación.

Tipos de empresas manufactureras.

Las empresas manufactureras pueden ser micro, pequeña, mediana o grandes empresas. Así mismo, las industrias manufactureras son empresas y organizaciones que producen o abastecen bienes y servicios, pueden clasificarse como primarias, secundarias o terciarias.

En el Perú las empresas manufactureras se clasifican según su actividad económica de acuerdo al Instituto Nacional de Investigación e Informática (INEI), se tiene la industria textil y de cuero; la industria de alimentos y bebidas; industria de madera y muebles; fabricación de productos metálicos, industria de papel, imprenta y reproducción de grabaciones;

fabricación de otros productos manufactureros; industria química; fabricación de productos minerales no metálicos e industrias metálicas básicas.

En el grafico siguiente se puede apreciar la distribución porcentual de las empresas manufactureras, siendo la industria textil y de cuero la más alta con una participación de 30.8%.

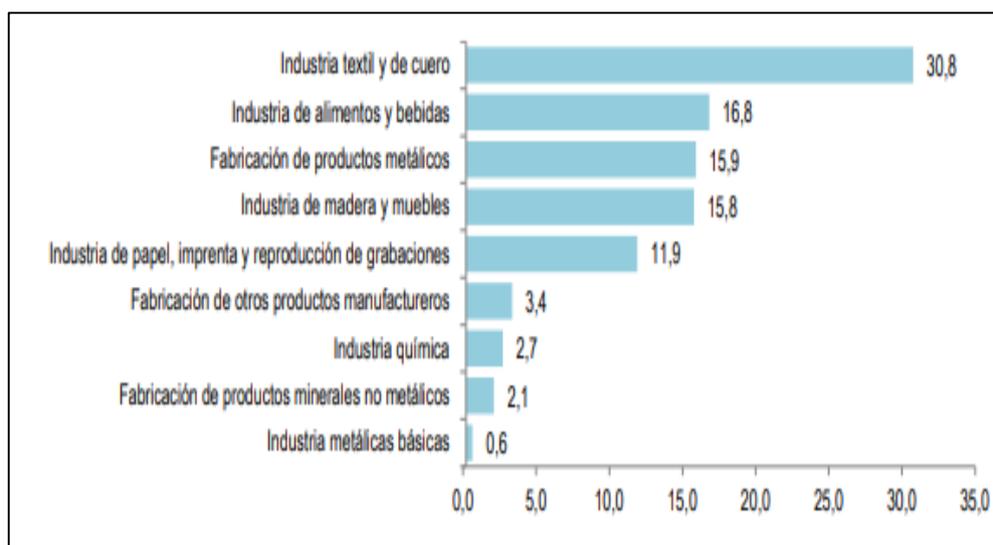


Figura 1. Distribución porcentual de las empresas manufactureras en el Perú según su actividad económica, 2016.

Fuente: Tomado de la página web del Instituto Nacional de Estadística e Informática.

2.3. Marco conceptual

Calidad

Es una cualidad de los productos o servicios que se considera, de acuerdo a la percepción del cliente, de excelente creación, fabricación o procedencia.

Capacitación

La capacitación en el puesto de trabajo, pretende mejorar las capacidades del trabajador de acuerdo a las necesidades de la empresa, busca también incrementar sus conocimientos, desarrollar habilidades y actitudes que le permitan trabajar de manera efectiva, asimismo puede mejorar o cambiar conductas de su personal.

Competitividad

La competitividad tiene incidencia en la forma como una organización plantea y desarrolla cualquier iniciativa de negocio, lo que está provocando obviamente una

evolución en el modelo de empresa y forma de pensar del empresario, es decir, es el resultado de una mejora constante e innovación.

Empresa

Es una unidad productiva que agrupa diferentes recursos, con el fin de ofrecer un producto o prestar un servicio, para cubrir una necesidad y así obtener beneficios.

Emprendimiento

Es aquella habilidad que tiene una persona para emprender nuevos retos, como la de iniciar un negocio o empresa.

Emprendedor

Es la persona que aprovecha una oportunidad de hacer un negocio y organizar los recursos necesarios para tal fin.

Éxito competitivo

Mantener una ventaja competitiva es vital para el éxito de cualquier tipo de organización en el corto, mediano y largo plazo.

Habilidad

Comprende aquel talento o destreza que posee una persona para desarrollar alguna actividad o trabajo con éxito.

Habilidades conceptuales

Se trata de realizar formulación de ideas, desarrollar nuevos conceptos, uso de un buen juicio o criterio y todo esto teniendo pleno conocimiento de la empresa u organización.

Habilidades humanas

Se refiere a habilidades de las personas para poder interrelacionarse efectivamente con proveedores, competidores y clientes. Es decir, ser empáticos, motivadores, guías, para así poder desarrollar al máximo sus habilidades, destrezas y de esta manera poder alcanzar sus metas.

Habilidades técnicas

Involucra el conocimiento que se tiene respecto a determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica del que se ocupa. Es decir, el manejo de alguna maquinaria, manuales de operación, procedimientos, nuevas tecnologías, etc.

Innovación

Es la acción de introducir cambios novedosos en productos y servicios, como también se puede modificar productos ya existentes con el fin de mejorar o renovar una gama de productos.

Manufactura

Abarca la transformación de materias primas en productos elaborados, semielaborados o terminados para la distribución o consumo del mismo.

Microempresa

Unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, cuyos niveles de ventas no superan las 150 unidades impositivas tributarias anuales. (Ley 30056)

Pequeña Empresa

Unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, cuyos niveles de ventas no superan las 1700 unidades impositivas tributarias anuales. (Ley 30056).

Tecnología

La tecnología está presente en todos los ámbitos de la vida cotidiana. De una forma u otra, casi todas las actividades que realizamos en nuestra vida diaria implican la utilización de algún aparato tecnológico.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque y diseño de investigación

3.1.1. Enfoque de la investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, porque se tiene que recabar datos, probar varias hipótesis y realizar un análisis estadístico inferencial, con el fin de probar las variables planteadas.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indica que la investigación cuantitativa: “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental / transversal o transeccional.

Carrasco (2008) afirma que una investigación no experimental es aquel “cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizan y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia” (p.71).

El diseño no experimental en investigación es aquel cuyas variables independientes no se manipulan y no existe un grupo de control, esto se debe a que se analiza los resultados después de que un hecho o evento haya ocurrido.

Asimismo, Carrasco (2008) define que el diseño no experimental de diseño transeccional o transversal se utiliza para estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad, en un momento determinado de tiempo.

El diseño que esta investigación considera es de tipo no experimental, de corte transeccional. La designación como no experimental, se fundamenta en que se apreciarán situaciones reales que ocurren dentro de la población a investigar. Así mismo, es transeccional, porque la información se recogerá en un solo momento.

3.2. Alcance del estudio

El alcance o nivel de investigación es descriptivo y correlacional. En el primer caso, se ha descrito las características de las variables de control y en el segundo, porque se analizan las relaciones de las variables mediante la estadística inferencial (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Según Arias (2012) la investigación de tipo descriptiva consiste en elaborar una caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el objetivo de establecer sus características. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos.

Asimismo, Arias (2012) indica que una investigación correlacional, tiene como objetivo determinar el grado de relación que hay entre dos o más variables, en este tipo de estudios lo primero que se hace es medir la relación de las variables y luego mediante pruebas de hipótesis y la aplicación estadística se podrá estimar la correlación que existe entre las variables.

3.3. Hipótesis de la investigación

3.3.1. Hipótesis general

Las habilidades del emprendedor se relacionan positivamente con el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018.

3.3.2. Hipótesis específicas

- a. Existe relación positiva entre las habilidades conceptuales y el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac.
- b. Existe relación positiva entre las habilidades humanas y el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac.
- c. Existe relación positiva entre las habilidades técnicas y el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac.

3.4. Variables de investigación

Carrasco (2008) indica que: “Las variables pueden definirse como aspectos de los problemas de investigación que expresan un conjunto de propiedades, cualidades y características observables de las unidades de análisis, tales como individuos, grupos sociales, hechos, procesos y fenómenos sociales o naturales” (p. 219).

Las variables de investigación en cualquier proceso de investigación son elementos que pueden ser manipulados y medidos de acuerdo a los intereses del investigador.

La variable que se ha considerado para el trabajo de investigación la cual necesariamente está incluida en la pregunta y en el objetivo de la investigación, es la siguiente:

- Variable independiente: Habilidades del emprendedor
- Variable dependiente: Éxito competitivo

Tabla 3

Operacionalización de la variable independiente

| VARIABLE INDEPENDIENTE | DIMENSIONES | INDICADORES |
|-----------------------------|--------------------------|----------------------------|
| Habilidades del emprendedor | Habilidades técnicas | Conocimiento especializado |
| | habilidades humanas | Sensibilidad |
| | | Persuasión |
| | | Iniciativa |
| | Habilidades Conceptuales | Razonamiento lógico |
| | | Criterio |
| Capacidad analítica | | |

Fuente: Autoría propia.

Tabla 4

Operacionalización de la variable dependiente.

| VARIABLE DEPENDIENTE | DIMENSIÓN | INDICADORES |
|----------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| Éxito competitivo | Posición Tecnológica | Uso de tecnología |
| | Innovación | Desarrollo de nuevos productos |
| | | Desarrollo de procesos |
| | Calidad de Producto | Nivel de calidad del producto |
| | | Nivel de calidad organizativo |
| | Formación de los trabajadores | Capacitación |
| Trabajo en equipo | | |

Fuente: Autoría propia

3.5. Operacionalización de variables

Tabla 5

Operacionalización de las variables Habilidades del emprendedor y éxito competitivo.

| DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES |
|---|--|---|--|
| <p>Habilidades del emprendedor. Sánchez (2013) indica que las habilidades del emprendedor son el conjunto de capacidades y conocimientos deseables que una persona debería poseer para realizar satisfactoriamente las tareas requeridas por las diferentes áreas de un negocio. En un entorno muy competitivo, las habilidades profesionales, para dirigir, innovar, negociar y gestionar el tiempo.</p> | <p>Las habilidades del emprendedor son las competencias que tienen para cumplir con sus objetivos y metas empresariales, estas pueden ser aptitudes, talentos o capacidades propias de ellos, pero también se pueden desarrollar durante el desarrollo del negocio. Se aprenden y se van integrando al comportamiento y a las acciones del día a día en sus negocios o empresas.</p> | <p>Habilidades técnicas. Chiavenato (2007) define que las habilidades técnicas consideran el uso de conocimientos especializados y de la facilidad para la aplicación técnica con el trabajo y con los procesos. Implica también la capacidad de uso de métodos y herramientas necesarios para ejecutar diferentes tareas específicas.</p> | <p>Conocimiento especializado</p> |
| | | <p>Habilidades humanas. Chiavenato (2007) indica que las habilidades humanas del administrador se relacionan con el trato a los clientes, los colaboradores, los proveedores y los socios de la organización, también hace referencia a la facilidad de interrelación personal y grupal e incluye capacidades de comunicación, de motivación, dirección, trabajo en equipo.</p> | <p>Sensibilidad</p> <p>Persuasión</p> |
| | | <p>Habilidades conceptuales. Chiavenato (2007) define que las habilidades conceptuales implican tener una visión de la organización en conjunto, la facilidad para trabajar con ideas, conceptos y teorías.</p> | <p>Razonamiento lógico</p> <p>Criterio</p> |
| | | | <p>Capacidad Analítica</p> |

| | | | |
|--|--|---|---|
| Éxito competitivo. | El éxito competitivo de una empresa se da cuando esta tiene la capacidad de poder vencer a sus competidores del mismo sector, utilizando diferentes herramientas comerciales y empresariales que le permitan tener una posición ventajosa en el mercado. | <p>Formación de trabajadores.</p> <p>Por otro lado, Rubio y Aragón (2002) sostienen que el éxito de las pequeñas y medianas empresas vienen de la mano de las personas y por ello es necesario contar con adecuadas políticas de gestión y dirección de los recursos humanos que promuevan la atracción del personal competente, la motivación a través de las políticas retributivas y una adecuada gestión de los planes formativos para lograr que el personal este lo suficientemente calificado para afrontar los retos organizativos.</p> | Uso de tecnología |
| Rubio y Aragón (2002) entienden que la competitividad empresarial o éxito competitivo de una empresa se da cuando esta tiene capacidad para rivalizar con otras empresas, conseguir o alcanzar una posición competitiva favorable, que permita obtener un desempeño superior que los competidores. | | <p>Posición tecnológica.</p> <p>Gallego, Gámiz y Gutiérrez (2010) mencionan que el impacto de la tecnología incide de manera fundamental en los saberes procedimentales, es decir conocimientos y saberes del hacer procedimentales, es decir los procedimientos; con incidencia específica en los saberes ser y estar sociales.</p> | <p>Desarrollo de nuevos productos</p> <p>desarrollo de procesos</p> |
| | | <p>Innovación.</p> <p>Por su parte, Freeman (1982) define que la innovación es el “proceso de integración de la tecnología existente y los inventos para crear o mejorar un producto, un proceso o un sistema”.</p> | <p>Nivel de calidad del Producto</p> <p>Nivel de calidad organizativo</p> |
| | | <p>Calidad de producto.</p> <p>Pérez (1994) menciona que un producto es de calidad siempre en cuando logra la satisfacción de la necesidades y expectativas de los clientes a un precio igual o inferior al que ellos asignan a este producto o servicio en función del valor que han recibido o percibido.</p> | <p>Capacitación</p> <p>Trabajo en equipo</p> |

Fuente: Autoría propia.

3.6. Población y muestra de estudio

3.6.1. Población

La población en una investigación científica es el conjunto de todas las unidades en las cuales se van a estudiar ciertas características. Según Tamayo y Tamayo (1997) define que: “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114).

Para lo cual la población objeto de estudio está representado por las micro y pequeñas empresas del sector manufacturero ubicados en el Distrito de Andahuaylas.

De acuerdo a la información obtenida del Ministerio de la Producción en un documento virtual recuperado de su página web, “Directorio Mipyme Sector Manufacturera del Distrito de Andahuaylas, 2014”, del cual se seleccionaron solo aquellas microempresas del sector manufacturero, ubicadas en el distrito de Andahuaylas. Teniendo un total de 204 microempresas, las cuales son consideradas como población y se encuentran agrupados de acuerdo a la Clasificación Internacional Industrial Uniforme (CIIU) de la siguiente manera:

Tabla 6

Empresas del sector manufacturero del distrito de Andahuaylas según rubro 2014.

| RUBRO | CANTIDAD |
|---|----------|
| Acabado de producciones textiles | 3 |
| Actividades de impresión | 26 |
| Aserrado y acepilladura de madera | 9 |
| Ed. de periódicos y revistas | 1 |
| Elaboración de otros productos alimenticios N.C.P. | 12 |
| Elaboración de productos lácteos | 6 |
| Elaboración de bebidas malteadas | 1 |
| Elaboración de productos de molinera | 3 |
| Elaboración de productos de panadería | 16 |
| Fab. de artículos de cuchillería ferretería | 1 |
| Fab. de Art. Confeccionados | 11 |
| Fab. Carrocerías para vehículos | 1 |
| Fab. de cemento, cal y yeso | 1 |
| Fab. de maquinaria agropecuaria | 1 |
| Fabricación de muebles | 31 |
| Fabricación de otros artículos | 1 |
| Fabricación de prendas de vestir | 13 |
| Fabricación de tapices y alfombras | 1 |
| Fabricación de otros productos de metal NCP | 3 |
| Fabricación de otros productos textiles NEOP | 1 |
| Fabricación de otros productos elaborados de madera | 13 |
| Fabricación de partes, piezas y accesorios | 3 |
| Fabricación de partes y piezas de carpintería | 4 |
| Fabricación de productos metálicos de uso estructural | 22 |
| Fabricación de vidrio y producción de vidrio | 4 |
| Otras industrias manufactureras | 1 |
| Preparación y tejido de prendas textiles | 2 |
| Producción de carne y productos cárnicos | 7 |
| Reciclamiento de desperdicios metálicos | 3 |
| Servicios recuerdos con impresión | 3 |
| TOTAL: | 204 |

Fuente: Ministerio de la Producción en su documento virtual, "Registro de empresas manufactureras del distrito Andahuaylas, julio 2014".

3.6.2. Muestra

La muestra es la que puede determinar la problemática ya que es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Por su parte, Tamayo y Tamayo (1997) afirma que la muestra: “Es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38).

Para determinar la muestra se toma en cuenta todas las empresas manufactureras que se encuentran en condición de activos en la SUNAT y registrados en el directorio nacional de Mypes del Ministerio de la Producción.

Arias (2012) indica que el muestreo probabilístico: “Es un proceso en el que se conoce la probabilidad que tiene cada elemento de integrar la muestra” (p.83).

La técnica de muestreo que se utilizo es el probabilístico. Asimismo, para determinar el tamaño de la muestra se utiliza la formula estadística correspondiente con un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%.

Carrasco (2006) nos presenta la siguiente formula, para determinar la proporción poblacional de una población finita (p.248).

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

Donde:

n = Muestra Inicial

N = Población

Z = Nivel de confianza (95%)

p = Probabilidad de éxito (50%)

q = Probabilidad de fracaso (50%)

e = margen de error (5%)

Reemplazando los valores tenemos:

$$n = \frac{1.96^2(0.5 * 0.5) * 204}{0.05^2(204 - 1) + (1.96^2)(0.5 * 0.5)}$$

$$n = 133$$

El tamaño de la muestra conforme a los cálculos realizados con procedimientos estadísticos corresponde a 133 micro y pequeñas empresas manufactureras.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas de recolección de datos

Trespalacios, Vázquez y Bello (2005) indican que: “Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo” (p.96).

Considera que el tipo de investigación se puede apoyar en diferentes técnicas tales como la entrevista, la encuesta, la observación, el diagrama de flujo y el diccionario de datos. La técnica que se utilizó para la recolección de datos de las variables de investigación es una encuesta estructurada.

3.7.2. Instrumentos de recolección de datos

Definido la técnica a emplear en el proceso de recolección de datos, que corresponde a una encuesta estructurada, debemos mencionar que el instrumento que se elaboró para la investigación es un cuestionario.

Según Tamayo (2008) define que: “El cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite, además, aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio” (p. 124).

Respecto a la validez del instrumento, Hernández et al. (2014) señalan que un instrumento (o técnica) es válido si mide lo que en realidad pretende medir. La validez es una condición de los resultados y no del instrumento en sí. El instrumento no es válido de por sí, sino en función del propósito que persigue con un grupo de eventos o personas determinadas.

El diseño y elaboración del instrumento ha sido adaptado de distintos estudios relacionados a nuestra investigación en función de las referencias bibliográficas revisadas en la investigación.

3.8. Métodos de análisis de datos

El análisis de los datos de la presente investigación se realizó a través de:

3.8.1. Stastical Package for the Social Sciences Versión 25

El SPSS V25 es un paquete estadístico informático para las ciencias sociales y para este estudio se utilizó como una herramienta para realizar el análisis estadístico predictivo de la investigación.

Los cálculos que realizaremos en el SPSS V25 serán:

- Coeficiente del alfa de Cronbach.
- Distribución de frecuencias.
- Representaciones gráficas.
- Medidas de dispersión.
- Pruebas estadísticas (Rho de Spearman).

3.8.2. Coeficiente de alfa de cronbach

El coeficiente de alfa de Cronbach es un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1. Los resultados ayudaron a comprobar si el instrumento que se utiliza era fiable o no. En este sentido, George y Mallery (2003) sugiere los siguientes resultados para validar la fiabilidad del instrumento.

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente.
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno.
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable.
- Coeficiente alfa > 0.6 es cuestionable.
- Coeficiente alfa > 0.5 es pobre.
- Coeficiente alfa < 0.5 es inaceptable.

3.8.3. Distribución de frecuencias

Es una tabla de datos agrupados, se emplea para presentar valores agrupados en intervalos que tengan la misma amplitud denominados clases. La distribución de frecuencias se utilizará para presentar los resultados de las variables de control, como edad, género, grado académico, entre otros.

3.8.4. Coeficiente de correlación Rho de Spearman

Es una prueba estadística que permite realizar un análisis de relación lineal entre dos variables cualitativas y mide el grado de asociación entre estas. Los valores del coeficiente de correlación pueden estar entre -1 y +1.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados de la investigación

4.1.1. Pruebas de validez del instrumento

La validación del instrumento se ha realizado utilizando la técnica de juicio de expertos, para ello se ha recurrido a los especialistas en el tema. Los mismos, después de una revisión exhaustiva validaron el instrumento.

Tabla 7

Validación del instrumento Habilidades del emprendedor y éxito competitivo

| Experto | Resultado de calificación |
|-----------------------------------|---------------------------|
| Mgr. Juan Cielo Ramírez Cajamarca | Aprobado |
| Lic. Víctor Raúl Gárate Luque | Aprobado |
| Dr. Joaquín Machaca Rejas | Aprobado |

Fuente: Autoría propia

4.1.2. Pruebas de confiabilidad del instrumento – Alfa de Cronbach

La confiabilidad del instrumento se mide a través del Alfa de Cronbach, herramienta que permite medir la fiabilidad y consistencia del instrumento que se aplicó en el trabajo de investigación. El cual toma valores de 0 y 1.

Tabla 8

Estadística de fiabilidad (V1: Habilidades del emprendedor).

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0.911 | 16 |

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

Interpretación: En la tabla 8, muestra los resultados del cálculo del Coeficiente de Cronbach de la variable independiente habilidades del emprendedor, según los valores el resultado obtenido es de 0.911 que significa que tiene

una consistencia de fiabilidad excelente. Con este resultado se determina que representa una excelente confiabilidad de la aplicación del instrumento de investigación del trabajo.

Tabla 9

Estadística de fiabilidad (V2: Éxito competitivo).

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0.898 | 12 |

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

Interpretación: En la tabla 9, de la misma manera se calculó el coeficiente de Cronbach de la variable dependiente éxito competitivo, siendo el resultado obtenido de 0.898, que significa una consistencia de fiabilidad de los ítems es buena. Con este resultado, se determina que hay una buena confiabilidad de la aplicación del instrumento para esta variable.

Tabla 10

Estadística de fiabilidad (V1 y V2: Habilidades del emprendedor y Éxito competitivo).

| Alfa de Cronbach | N° de elementos |
|------------------|-----------------|
| 0.945 | 28 |

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

Interpretación: En la tabla 10, muestra finalmente los resultados de fiabilidad de la variable independiente habilidades del emprendedor y la variable dependiente éxito competitivo, el resultado obtenido Coeficiente de Cronbach es de 0,945 lo que significa que hay consistencia interna de fiabilidad de los ítems excelente.

Con este resultado, se determina que se tiene una excelente confiabilidad de la aplicación del instrumento con 28 elementos que se plantearon y que se aplicaron a cada una de las Mypes manufactureras.

4.2. Resultados de las variables de control

Los resultados que se han obtenido de la recolección de datos al realizar la aplicación de las encuestas a los dueños y/o gerentes, administradores de 133 Mypes manufactureras del distrito de Andahuaylas. Las variables de control que se consideraron importantes para este trabajo de investigación, representan las características sociodemográficas de los encuestados, en este caso de los gerentes y/o administradores.

Tabla 11

Edad de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| De 18 a 27 años | 21 | 15.8 % | 15.8 | 15.8 |
| De 28 a 37 años | 34 | 25.6% | 25.6 | 41.4 |
| De 38 a 47 años | 47 | 35.3% | 35.3 | 76.7 |
| Más de 47 años | 31 | 23.3% | 23.3 | 100.0 |
| Total | 133 | 100.0 | 100.0 | |

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

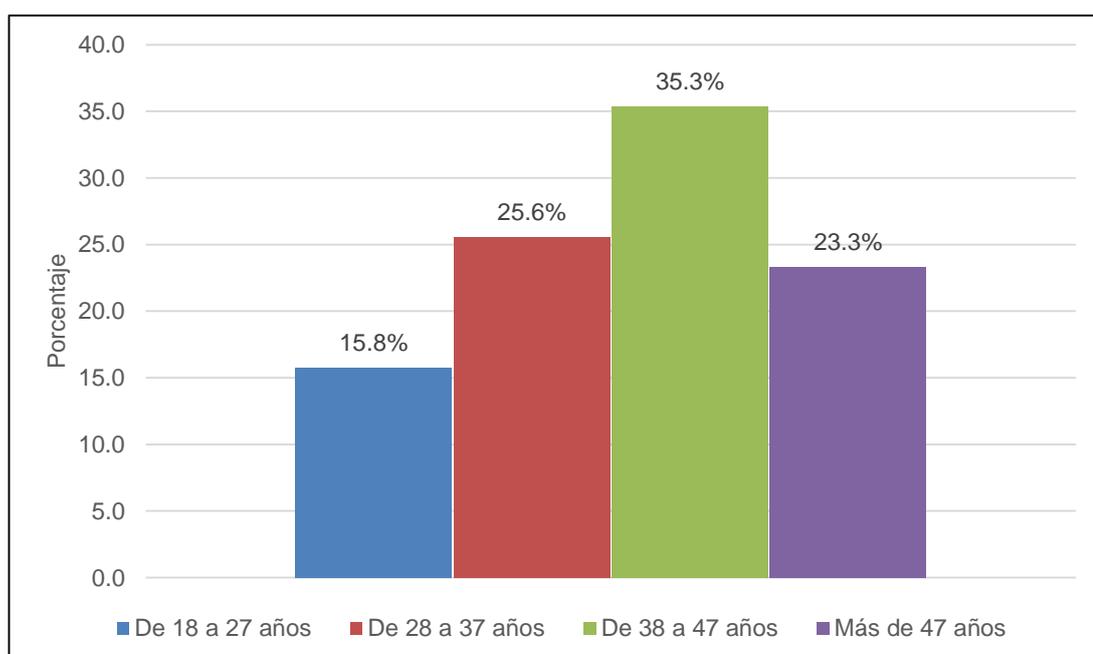


Figura 2. *Edad de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras.*
Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

Interpretación: En la Figura 2 y Tabla 11, respecto a la edad de los gerentes y/o administradores de las Mypes Manufactureras, se puede observar que el 35.3% tiene de 38 a 47 años de edad, el 25,6% tiene de 28 a 37 años de edad, seguidamente se tiene el 23.3% tiene más de 47 años y finalmente el 15.8% tienen de 18 a 27 años de edad. Podemos concluir, indicando que la gran mayoría de encuestados tiene una edad superior a los 38 años de edad, también se puede observar que hay un pequeño porcentaje de encuestados jóvenes de 18 a 27 años.

Tabla 12

Sexo de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Masculino | 88 | 66.2 | 66.2 | 66.2 |
| Femenino | 45 | 33.8 | 33.8 | 100.0 |
| Total | 133 | 100.0 | 100.0 | |

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

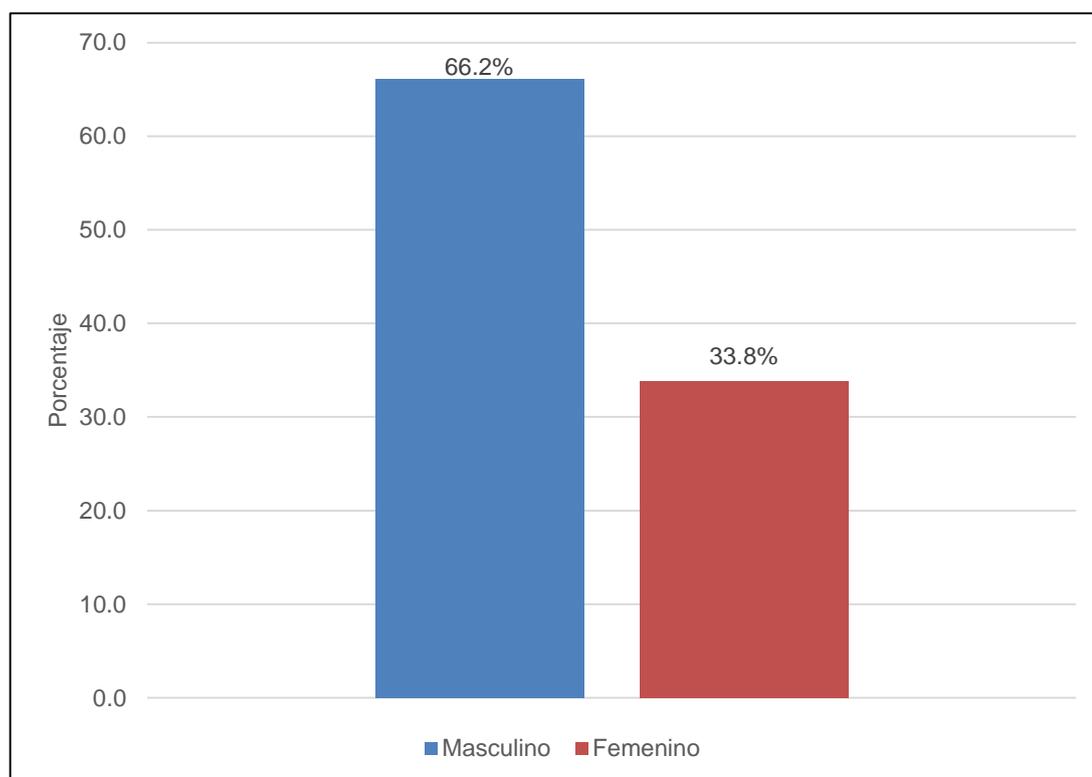


Figura 3. Sexo de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras.
Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

Interpretación: En la tabla 12 y figura 3, se observa el sexo de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras, el 66.2 % está representado por el sexo masculino y el 33.8% por el sexo femenino. Podemos concluir, indicando que la mayoría de los encuestados son varones, podemos deducir también que en gran mayoría son ellos quienes están frente a estas Mypes manufactureras.

Tabla 13

Formación de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Primaria | 13 | 9.8 | 9.8 | 9.8 |
| Secundaria | 45 | 33.8 | 33.8 | 43.6 |
| Técnico | 41 | 30.8 | 30.8 | 74.4 |
| Universitario | 34 | 25.6 | 25.6 | 100.0 |
| Total | 133 | 100.0 | 100.0 | |

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

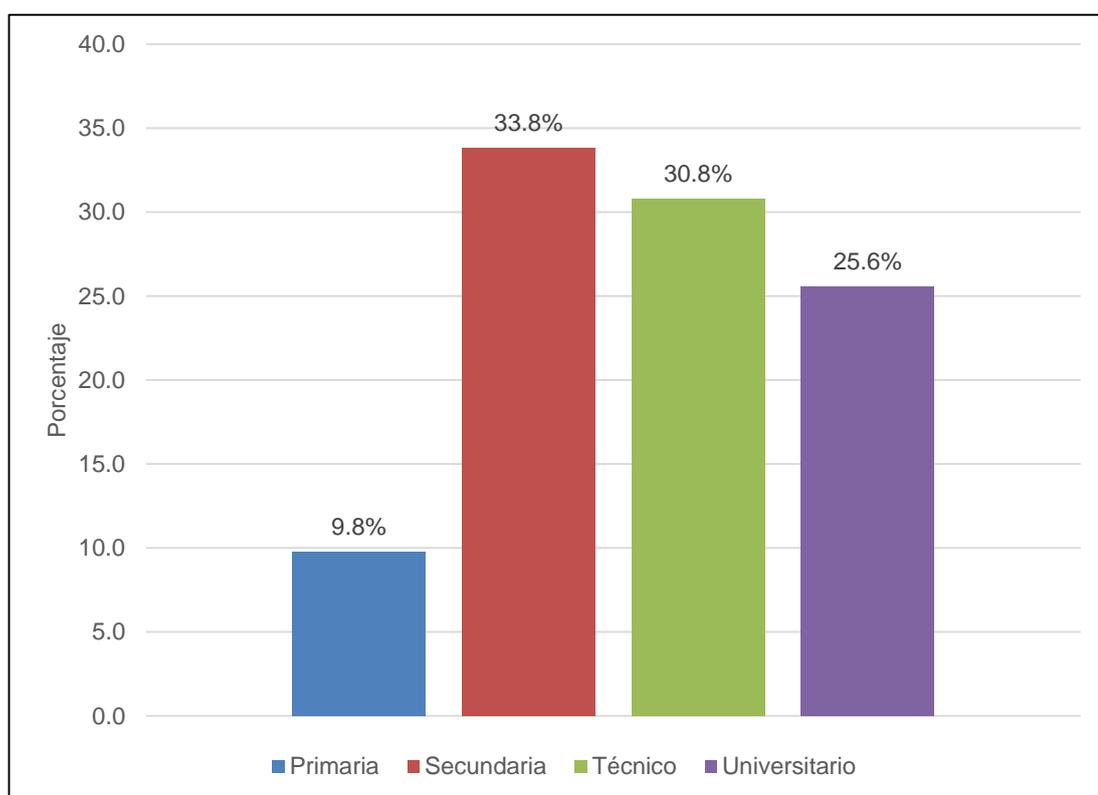


Figura 4. Formación de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras.

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

Interpretación: En la tabla 13 y figura 4, respecto a formación de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras, se observa que el mayor porcentaje está representado por personas con nivel de formación secundario con un 33.8%, seguido del 30% por aquellos con formación técnico profesional, también tenemos un 25.6% con formación universitaria y finalmente un 9.8% de encuestados con nivel de formación primaria. Podemos concluir, indicando que más del 50% de los encuestados cuentan con una formación de educación superior (técnico y universitario), esto es positivo para el desarrollo y crecimiento de estas Mypes manufactureras.

Tabla 14

Cargo que ocupa el encuestado en las MYPES manufactureras.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Dueño | 100 | 75.2 | 75.2 | 75.2 |
| Gerente o Administrador | 33 | 24.8 | 24.8 | 100.0 |
| Total | 133 | 100.0 | 100.0 | |

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

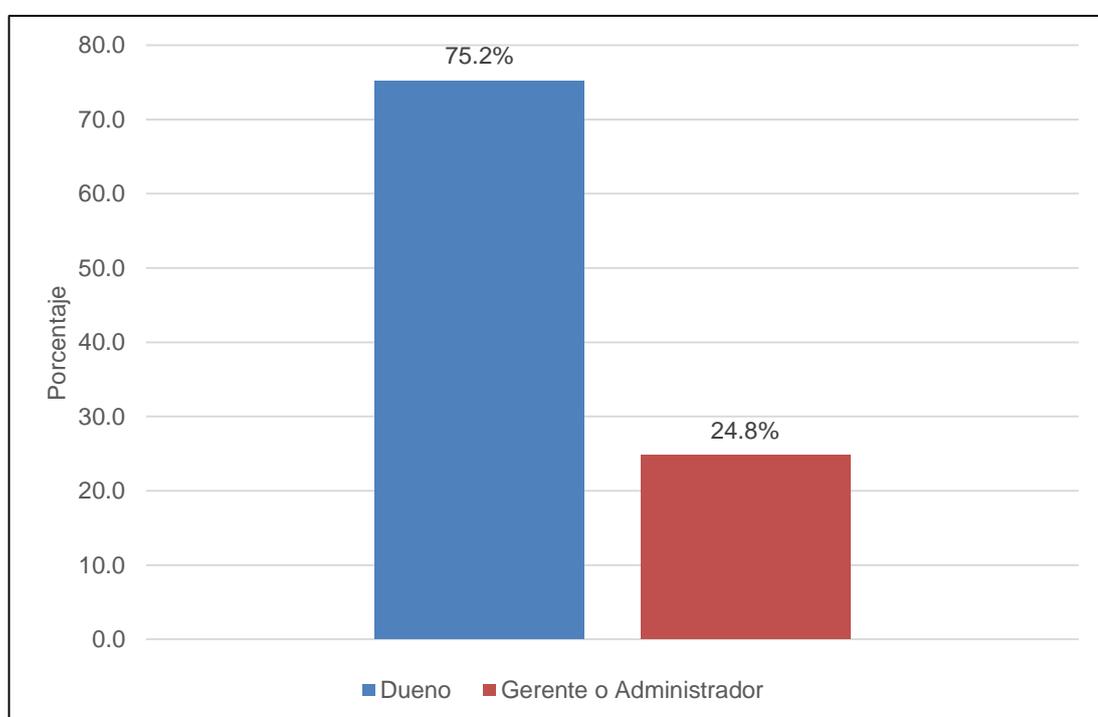


Figura 5. Cargo que ocupa el encuestado en las MYPES manufactureras.

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

Interpretación: En la tabla 14 y figura 5, respecto al cargo que ocupa el encuestado en las MYPES manufactureras, se destaca que el 75.2% de los encuestados es el dueño del negocio y solo el 24.8% de los empresarios decidieron darle las riendas de su negocio a un gerente o administrador. Podemos concluir, indicando que las Mypes manufactureras están dirigidos por los mismos dueños.

Tabla 15

Años de labor de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Menos de 2 años | 13 | 9.8 | 9.8 | 9.8 |
| De 2 a 5 años | 34 | 25.6 | 25.6 | 35.3 |
| De 6 a 9 años | 33 | 24.8 | 24.8 | 60.2 |
| Más de 9 años | 53 | 39.8 | 39.8 | 100.0 |
| Total | 133 | 100.0 | 100.0 | |

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

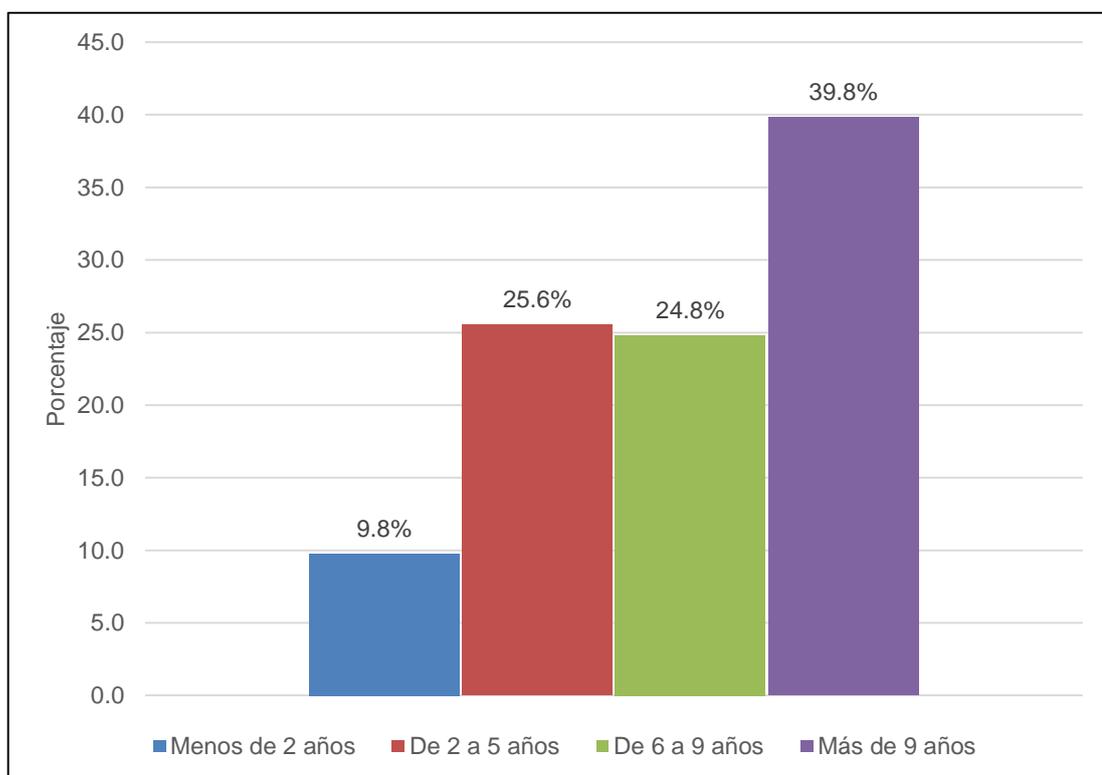


Figura 6. Años de labor de los gerentes y/ administradores de las MYPES manufactureras.

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

Interpretación: En la tabla 15 y figura 6, en lo que respecta a los años de labor de los gerentes y/o administradores de las MYPES manufactureras, el 39.8 % viene laborando más de 9 años (la mayoría de ellos son los mismos dueños del negocio), el 25.6% ha laborado de 2 a 5 años, seguido de un 24.8% aquellos que laboran de 6 a 9 años y finalmente un 9.8% que laboro más de 2 años en el negocio. Podemos concluir, indicando que gran porcentaje de los encuestados ha laborado más de 6 años, lo cual indica que conocen el funcionamiento del negocio y facilita el recojo de la información por parte de ellos.

Tabla 16

Años de funcionamiento de las Mypes manufactureras.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| De 3 a 5 años | 32 | 24.1 | 24.1 | 24.1 |
| De 6 a 8 años | 31 | 23.3 | 23.3 | 47.4 |
| De 9 a 11 años | 29 | 21.8 | 21.8 | 69.2 |
| Más de 12 años | 41 | 30.8 | 30.8 | 100.0 |
| Total | 133 | 100.0 | 100.0 | |

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

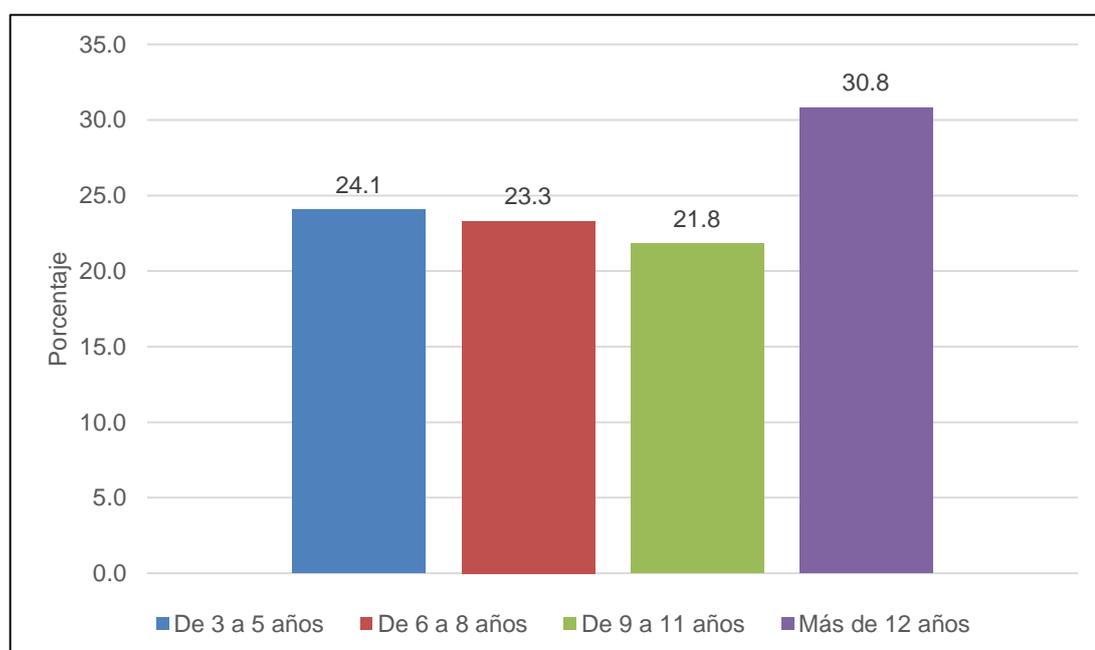


Figura 7. Años de funcionamiento de las Mypes manufactureras.

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

Interpretación: En la tabla 16 y figura 7, en lo que respecta a los años de funcionamiento de las MYPES manufactureras, el 30.8% viene funcionando más de 12 años, el 24.1 % viene funcionando de 3 a 5 años, seguido de un 23.3% que funcionan de 6 a 8 años, y finalmente un 21.8% que vienen funcionando de 9 a 11 años en el negocio manufacturero. Podemos concluir, indicando que el 52.6 % de las Mypes encuestadas tienen muchos años en el negocio que han emprendido, muchos de ellos con la dirección de sus mismos dueños.

Tabla 17

Régimen tributario al que pertenecen las MYPES manufactureras.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| RUS | 69 | 51.9 | 51.9 | 51.9 |
| Otro | 64 | 48.1 | 48.1 | 100.0 |
| Total | 133 | 100.0 | 100.0 | |

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

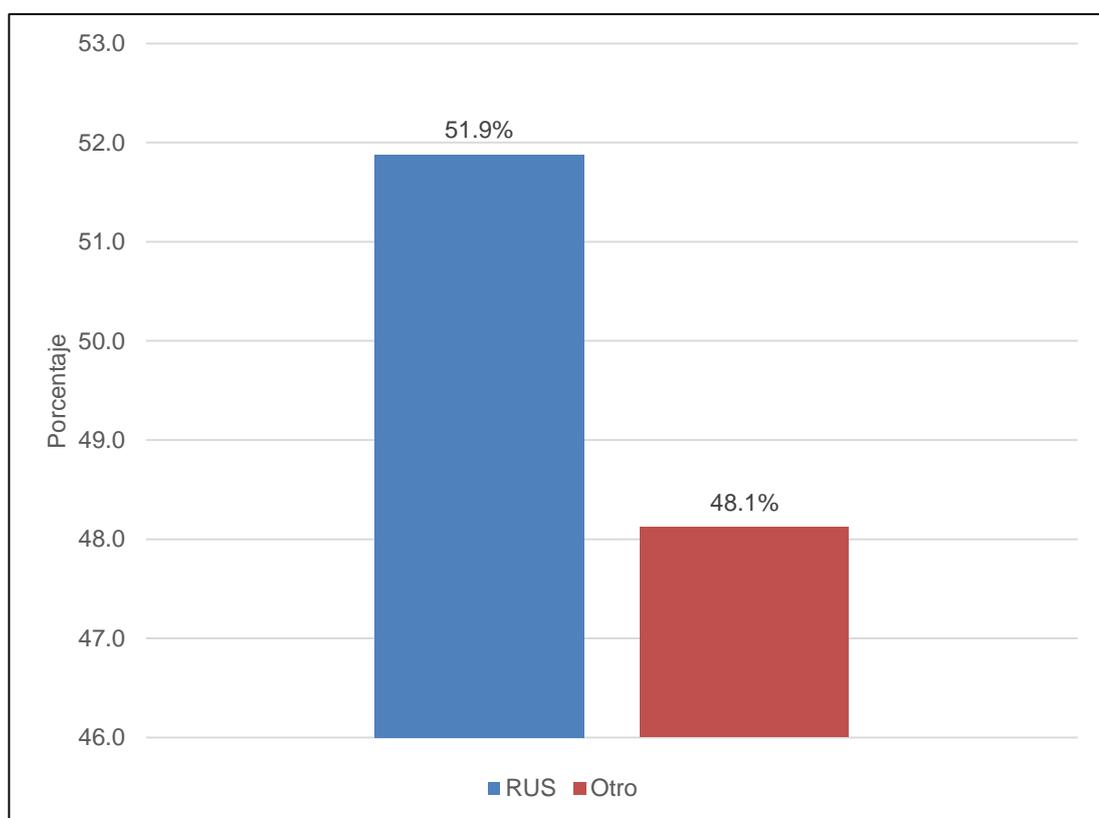


Figura 8. Régimen tributario al que pertenecen las MYPES manufactureras.

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

Interpretación: En la tabla 17 y figura 8, respecto al régimen tributario al que pertenecen las MYPES manufactureras, el 51.9% pertenecen al régimen único simplificado (RUS) y el 48.1% pertenecen a otro régimen tributario. De estos resultados, se infiere que la mitad de las empresas encuestadas pertenecen al régimen único simplificado (RUS), que por ser micro y pequeñas sus ventas son inferiores, o en otros pueden ser empresas del régimen general y específicos.

4.3. Resultados estadísticos descriptivos

En este apartado del trabajo de investigación se analiza los principales resultados estadísticos descriptivos, en la que se muestra las características de las respuestas del encuestado a través de tablas y figuras, en base a la encuesta que se aplicó a las 133 gerentes o administradores de las MYPES manufactureras del Distrito de Andahuaylas.

A continuación, se desarrolla los principales resultados estadísticos de las variables de estudio.

Tabla 18

Frecuencias habilidades del emprendedor.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
| En desacuerdo | 2 | 1,5 | 1,5 | 3,8 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 23 | 17,3 | 17,3 | 21,1 |
| De acuerdo | 93 | 69,9 | 69,9 | 91,0 |
| Totalmente de acuerdo | 12 | 9,0 | 9,0 | 100,0 |
| Total | 133 | 100,0 | 100,0 | |

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

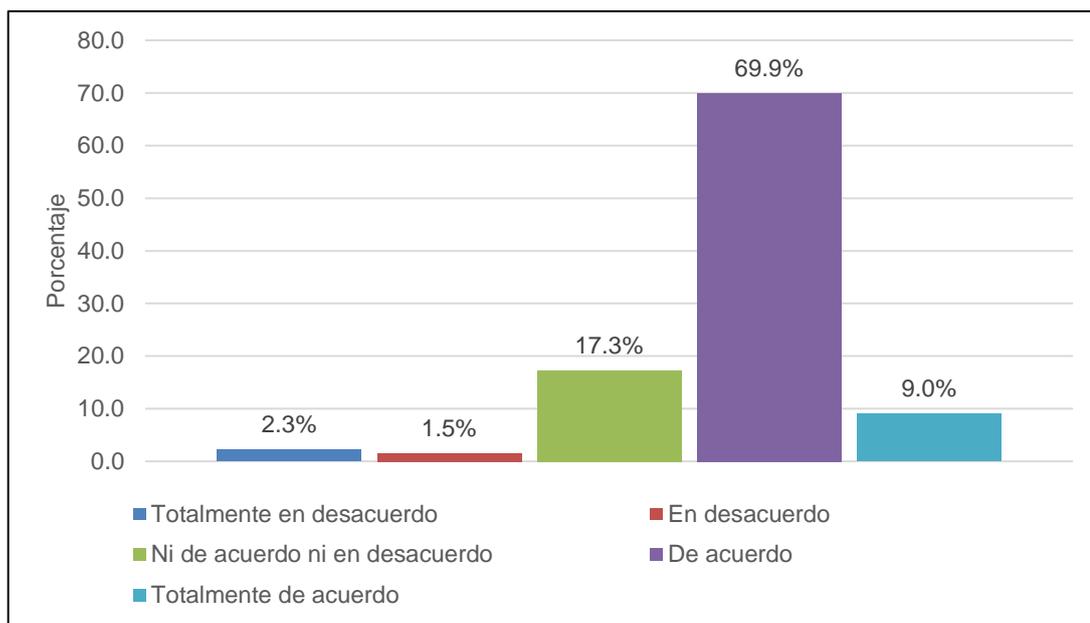


Figura 9. Variable habilidades del emprendedor.
Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

Interpretación: De los resultados de la tabla 18 y figura 9, se infiere que los resultados en base a las interrogantes que fueron propuestas y planteadas en el cuestionario de investigación, que corresponde a la variable habilidades del emprendedor. Los resultados demuestran que el 69.9% de los encuestados están de acuerdo con las habilidades del emprendedor y el 17.3% que ni están de acuerdo ni en desacuerdo con las habilidades del emprendedor.

Tabla 19
Frecuencias del éxito competitivo.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | 3 | 2.3 | 2.3 | 2.3 |
| En desacuerdo | 2 | 1.5 | 1.5 | 3.8 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 26 | 19.5 | 19.5 | 23.3 |
| De acuerdo | 79 | 59.4 | 59.4 | 82.7 |
| Totalmente de acuerdo | 23 | 17.3 | 17.3 | 100.0 |
| Total | 133 | 100.0 | 100.0 | |

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

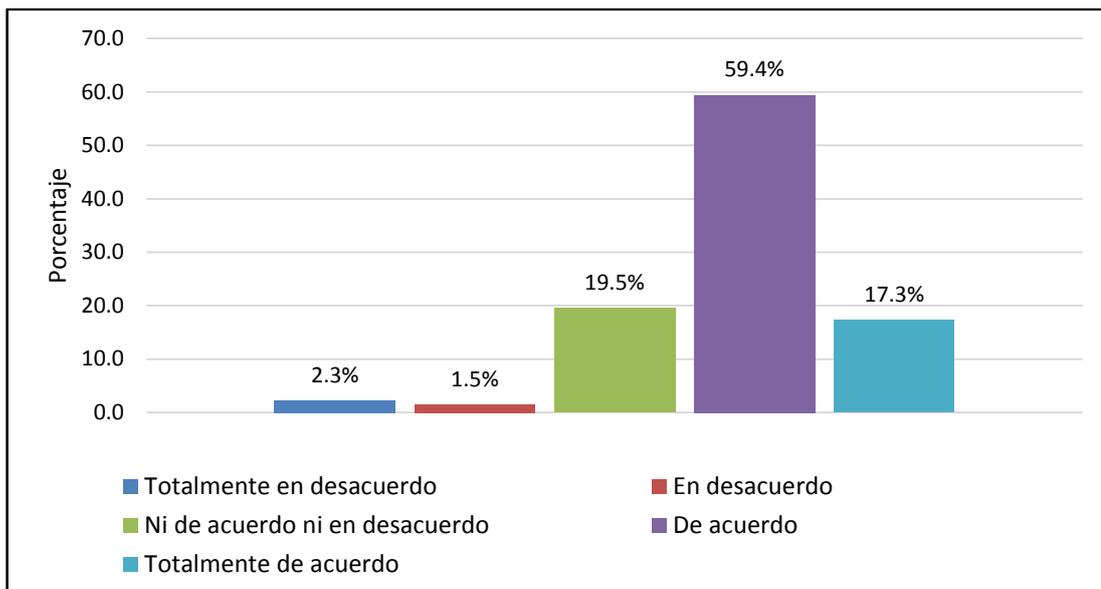


Figura 10. Variable éxito competitivo.

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

Interpretación: En la tabla 19, se observa los resultados en base a las interrogantes que fueron propuestas y planteadas en el cuestionario de investigación, la cual responde a la variable éxito competitivo. Los resultados demuestran que el 59.4% de los encuestados están de acuerdo con su éxito competitivo, el 19.5% han marcado que ni están de acuerdo ni en desacuerdo con el éxito competitivo y el 17.3% están totalmente de acuerdo con el éxito competitivo de las Micro y Pequeñas empresas manufactureras.

4.4. Resultados estadísticos inferenciales

4.4.1. Pruebas de normalidad de datos

Para el presente estudio se ha tomado el método número de normalidad, el test de Shapiro – Wilk y Kolmogorov-Smirnov, porque, explica mejor en los datos recogidos bajo una escala de Likert.

Para determinar la normalidad de los datos, se presenta las siguientes hipótesis:

Ho = La variable esta normalmente distribuida

Ha = La variable no está normalmente distribuida

Dónde: Rechazamos la hipótesis nula (H_0) si nuestro p valor es menor de 0,05 (nivel de significancia) y aceptamos que los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 20

Pruebas de normalidad de los datos de habilidades del emprendedor.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Habilidades del emprendedor | ,171 | 133 | ,000 | ,850 | 133 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia – Adaptado del SPSS 25.

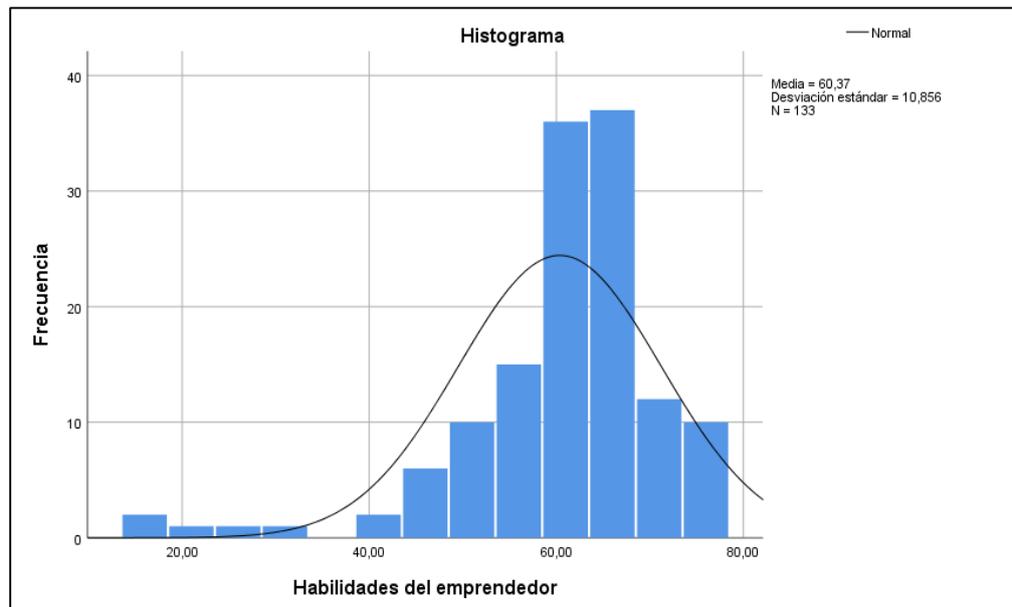


Figura 11. Prueba de normalidad Habilidades del emprendedor con Histograma. Fuente: SPSS versión 25, basada en el instrumento de investigación.

Interpretación: La figura 11, muestra un histograma que corresponde a la prueba de normalidad de la variable independiente habilidades del emprendedor, y se puede observar que no existe normalidad en los datos de esta variable. Además, se entiende que el histograma muestra gráficamente la distribución de las variables cuantitativas y/o numéricas. Asimismo, la distribución de los datos muestra una cola larga a la izquierda, lo que significa hay un sesgo negativo.

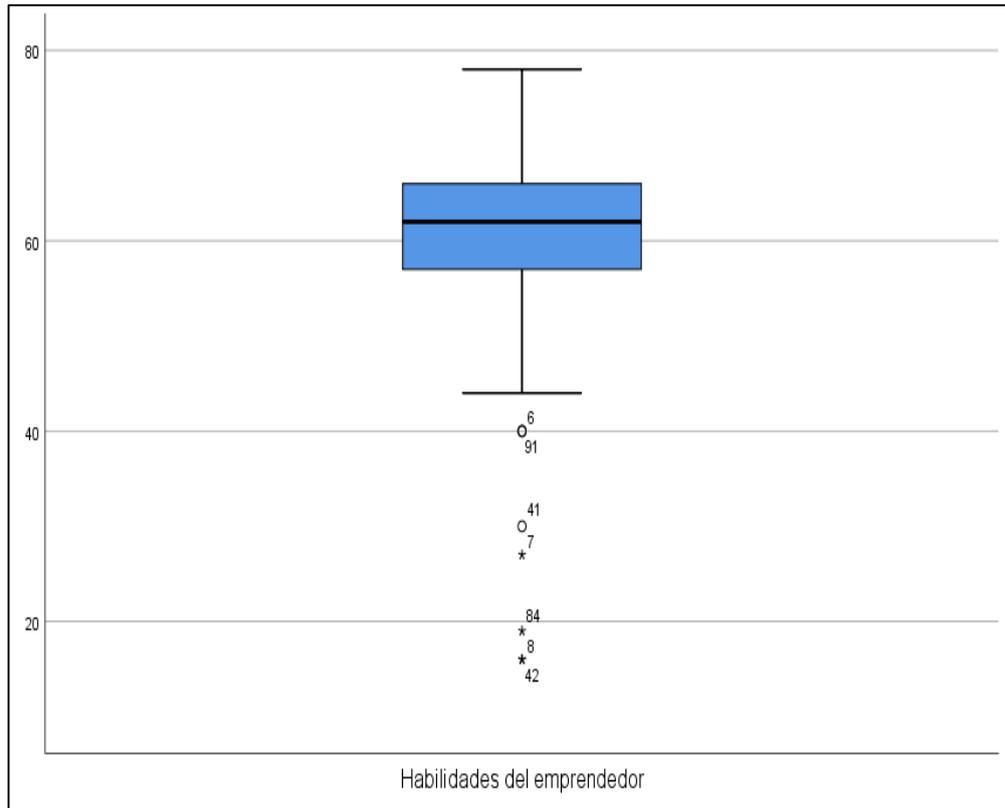


Figura 12. Prueba de normalidad Habilidades del emprendedor con caja de bigotes.

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

Interpretación: En la figura 12, muestra el diagrama de caja y bigotes de las habilidades del emprendedor, describe las características de dispersión y simetría de los datos. Esta figura, explica que los datos no son normales, porque los cuartiles no muestran simetría en los resultados de los brazos y/o bigotes.

Decisión estadística de la normalidad de datos: En referencia a la tabla 20 y figura 12, según la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, donde la muestra poblacional es superior a 50 elementos encuestados, se observa que los datos no son normales, además el P-valor es menor a alfa ($0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 21

Pruebas de normalidad de los datos de éxito competitivo.

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Éxito competitivo | ,107 | 133 | ,001 | ,898 | 133 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia – Adaptado del SPSS 25.

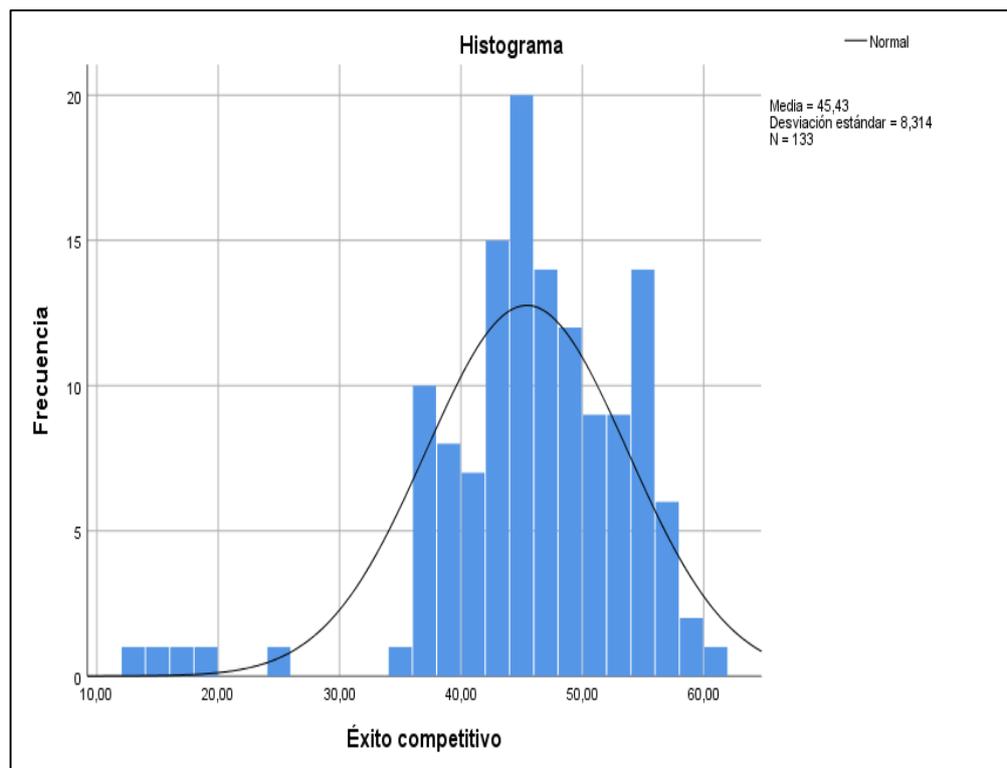


Figura 13. Prueba de normalidad éxito competitivo con Histograma.

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

Interpretación: En la figura 13, se muestra un histograma que corresponde a la prueba de normalidad de la variable dependiente éxito competitivo, y se puede observar que no existe normalidad en los datos de esta variable. Asimismo, la distribución de los datos muestra una cola larga a la derecha, lo que significa un sesgo negativo.

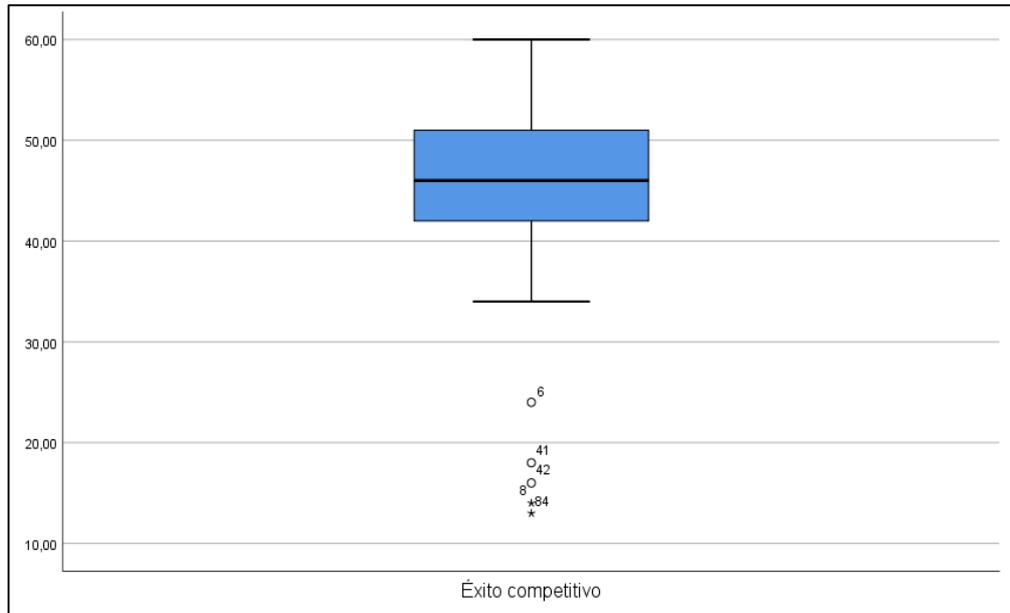


Figura 14. Prueba de normalidad del éxito competitivo con caja de bigote.
Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

Interpretación: En la figura 14, diagrama de caja y bigotes del éxito competitivo, describe las características de dispersión y simetría de los datos, esta figura, explica que los datos no son normales, debido a que los cuartiles no muestran simetría en los brazos y/o bigotes.

Decisión estadística de la normalidad de datos: En referencia a la tabla 21, según la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, donde la muestra es superior a 50 elementos encuestados, se observa que los datos no siguen una normalidad, además el P-valor es menor a alfa ($0,000 < 0,05$). Por lo tanto, se utilizará el coeficiente de correlación de Spearman.

4.4.2. Pruebas estadísticas no paramétricas

Los principales modelos de pruebas no paramétricas que se pueden aplicar en una investigación son: Chi 2, tabla de contingencia y pruebas de Wilcoxon, Mann-Whitney, Kruskal-Wallis, Friedman, Spearman y entre otros.

En el presente estudio se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, porque permite medir la asociación o interdependencia entre una variable y la otra. Así mismo, los datos no deben tener un comportamiento normal, es decir variables ordinales.

A. Regla de decisión de la hipótesis:

Si el valor p (sig.) $<$ alfa, por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa propuesta en la investigación. Donde alfa o el nivel de significancia es igual a 0.05.

B. Baremo de coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 22

Coefficiente de correlación de Spearman.

| Niveles | Magnitud |
|---------------|--|
| -1.00 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.90 a -0,99 | Correlación negativa y muy alta |
| -0.70 a -0,89 | Correlación negativa alta |
| -0.40 a -0,69 | Correlación negativa moderada |
| -0.20 a -0,39 | Correlación negativa baja |
| -0.10 a -0,19 | Correlación negativa muy baja |
| 0.00 | Correlación nula |
| 0.10 a 0,19 | Correlación positiva muy baja |
| 0.20 a 0,39 | Correlación positiva baja |
| 0.40 a 0,69 | Correlación positiva moderada |
| 0.70 a 0,89 | Correlación positiva alta |
| 0.90 a 0,99 | Correlación positiva muy alta |
| 1.00 | Correlación positiva grande y perfecta |

Fuente: Hernández et al. (2014).

4.4.3. Contraste de la hipótesis general

H_a : Las habilidades del emprendedor se relacionan positivamente con el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018.

H_o : Las habilidades del emprendedor no se relacionan positivamente con el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018.

Tabla 23

Correlación entre la variable habilidades del emprendedor y éxito competitivo.

| | | Habilidades del emprendedor | Éxito competitivo |
|-----------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Habilidades del emprendedor | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,713** |
| | | N | . |
| | | | ,000 |
| | Éxito competitivo | Coeficiente de correlación | 133 |
| | | Sig. (bilateral) | ,713** |
| | | N | 1,000 |
| | | | . |
| | | | ,000 |
| | | | 133 |
| | | | 133 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración propia – Adaptado del SPSS 25.

Decisión estadística: Según los resultados de la prueba estadística de correlación de Spearman, el “p valor” o nivel de significancia, es menor que alfa ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación es ($r=0.713^{**}$), este valor indica que existe una correlación positiva alta y significativa entre las habilidades del emprendedor y el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018.

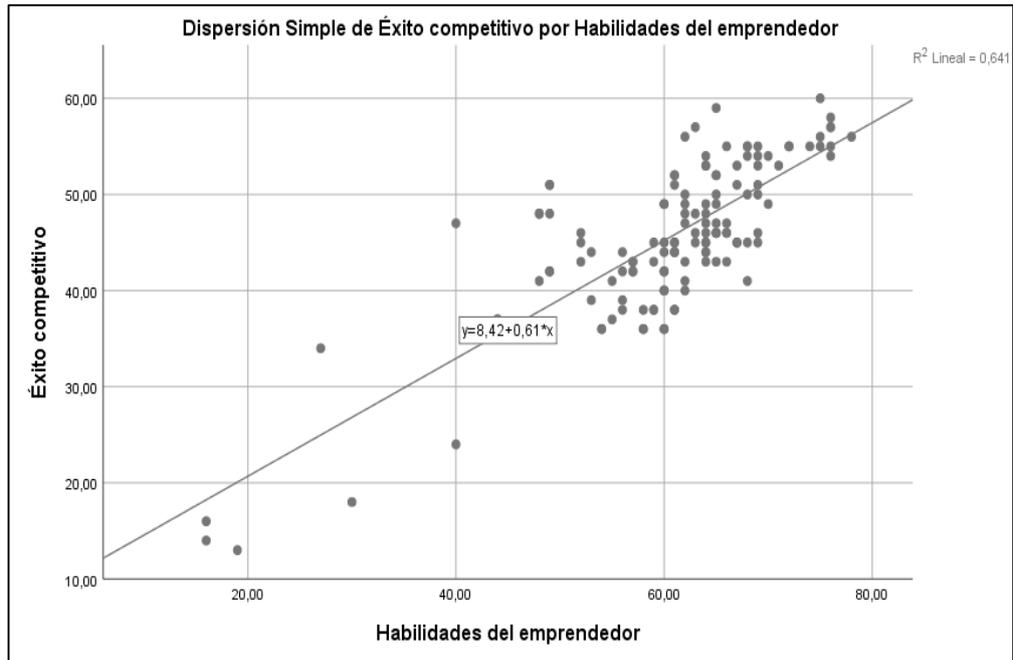


Figura 15. Dispersión de la relación entre habilidades del emprendedor y éxito competitivo.

Fuente: SPSS versión 25, basado en el instrumento de investigación.

En la figura 15, se muestra de manera gráfica el diagrama de dispersión simple entre las variables, habilidades del emprendedor y el éxito competitivo. De lo cual, se observa que existe una tendencia positiva entre las dos variables de estudio, asimismo se afirma la correlación.

4.4.4. Contraste de la hipótesis específica 1

H_a : Existe relación positiva entre las habilidades conceptuales y el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac.

H_o : No existe relación positiva entre las habilidades conceptuales y el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac.

Tabla 24

Correlación entre la dimensión habilidades conceptuales y éxito competitivo.

| | | | Habilidades conceptuales | Éxito competitivo |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|-------------------|
| | Habilidades conceptuales | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,596** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 133 | 133 |
| Rho de Spearman | Éxito competitivo | Coefficiente de correlación | ,596** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 133 | 133 |

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración propia – Adaptado del SPSS 25.

Decisión estadística: Tabla 24, según los resultados obtenidos de la prueba estadística de correlación de Spearman, de la relación entre la dimensión habilidades conceptuales y el éxito competitivo, en la cual, el “p valor” o nivel de significancia, es menor que alfa ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación 0,596**, indica que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión habilidades conceptuales y el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018.

4.4.5. Contraste de la hipótesis específica 2

H_a: Existe relación positiva entre las habilidades humanas y el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac.

H₀: No existe relación positiva entre las habilidades humanas y el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac.

Tabla 25

Correlación entre la dimensión habilidades humanas y éxito competitivo.

| | | | Habilidades Humanas | Éxito competitivo |
|------------------------|----------------------|--------------------------------|------------------------|----------------------|
| Habilidades Humanas | | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,631** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 133 | 133 |
| Rho de Spearman | Éxito competitivo | Coefficiente de correlación | ,631** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 133 | 133 |

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

Fuente: Elaboración propia – Adaptado del SPSS 25.

Decisión estadística: En la tabla 25, se muestra los resultados obtenidos de la prueba estadística de correlación de Spearman, de la relación entre la dimensión habilidades humanas y el éxito competitivo, en la cual, el “p valor” o nivel de significancia, es menor que alfa ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación 0.631^{**} , indica que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión habilidades humanas y el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018.

4.4.6. Contraste de la hipótesis específica 3

H^a: Existe relación positiva entre las habilidades técnicas y el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac.

H^o: No existe relación positiva entre las habilidades técnicas y el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac.

Tabla 26

Correlación entre la dimensión habilidades técnicas y éxito competitivo.

| | | | Habilidades técnicas | Éxito competitivo |
|-----------------|----------------------|----------------------------|----------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Habilidades técnicas | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,525** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 133 | 133 |
| | Éxito competitivo | Coeficiente de correlación | ,525** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 133 | 133 |

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

Fuente: Elaboración propia – Adaptado del SPSS 25.

Decisión estadística: En la tabla 26, se muestra los resultados obtenidos de la prueba estadística de correlación de Spearman, de la relación entre la dimensión habilidades técnicas y el éxito competitivo, donde el “p valor” o nivel de significancia, es menor que alfa ($0.00 < 0.05$), por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Por otro lado, el valor del coeficiente de correlación 0.525^{**} , indica que existe una correlación positiva moderada entre las habilidades técnicas y el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018.

4.4.7. Resumen de resultados de correlación

La tabla 27 y la figura 16, ayudan a explicar la correlación de las variables de estudio y las relaciones entre las dimensiones habilidades conceptuales, humanas y técnicas con la variable dependiente éxito competitivo.

A continuación, presentamos el resumen de los resultados estadísticos de las variables en estudio.

Tabla 27

Resumen de la correlación de la variables y dimensiones

| | | V2 - Éxito competitivo | |
|-----------------|----------------------------------|-----------------------------|--------|
| Rho de Spearman | V1 - D. Habilidades conceptuales | Coefficiente de correlación | ,596** |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 133 |
| | V1- D2. Habilidades Humanas | Coefficiente de correlación | ,631** |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 133 |
| | V1 - D3. Habilidades técnicas | Coefficiente de correlación | ,525** |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 133 |
| | V1 - Habilidades del emprendedor | Coefficiente de correlación | ,713** |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 133 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración propia – extraído del SPSS 25.

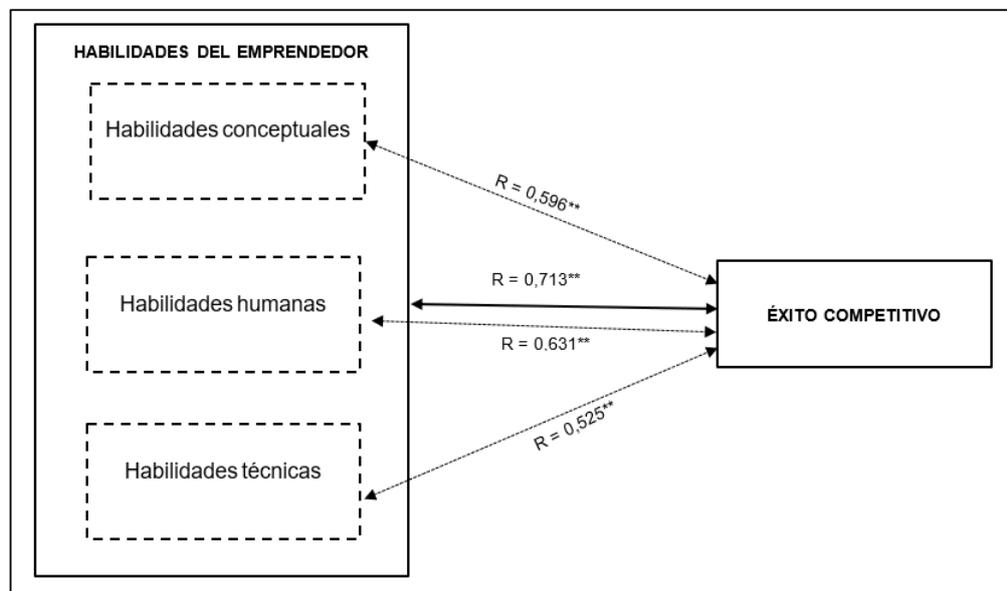


Figura 16. Relación de las habilidades del emprendedor con el éxito competitivo.

Fuente: Autoría propia.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo determinar la relación entre las habilidades del emprendedor con el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac – 2018. Los resultados alcanzados nos permiten discutir con otros trabajos y teorías encontradas en la literatura.

1. En relación a la hipótesis general, “Las habilidades del emprendedor se relacionan positivamente con el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac – 2018”, los resultados estadísticos de la investigación ($r = 0.713^{**}$; $p = 0.00 < 0.05$), contrastan la correlación positiva alta entre estas dos variables de estudio. Además, podemos inferir que a mejores habilidades del emprendedor mayor será el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas.

En relación a la teoría de Katz (1974), donde se valida que las habilidades conceptuales, humanas y técnicas, son importantes en el desempeño administrativo que tiene el emprendedor. En este sentido, conviene subrayar que los resultados alcanzados en el estudio desarrollado contrastan la teoría con la práctica. Es decir, mantiene vigente la teoría de Katz, debido a que se sigue poniendo en manifiesto este concepto ampliamente estudiado, pero contextualizado en diferentes sectores empresariales. A su vez, García (2006), considera que las funciones básicas de los directivos es planificar, organizar, dirigir y controlar, donde éxito de las empresas dependen de estos factores de gestión empresarial.

2. En relación a la primera hipótesis específica, “Existe relación positiva entre las habilidades conceptuales y el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac”, los resultados estadísticos demuestran ($r = 0.596^{**}$; $p = 0.00 < 0.05$), que existe una correlación positiva moderada bidireccional entre la dimensión habilidades conceptuales y el éxito competitivo.

En la investigación desarrollado por Gámez (2018), donde existe una correlación positiva entre las habilidades conceptuales y la toma de decisiones ($r = 0.662^{**}$), este resultado tiene una incidencia similar en comparación a nuestro

estudio. Por otro lado, el trabajo de investigación desarrollado por Bautista (2018), donde este tiene por objetivo identificar el éxito de las empresas, se ve reflejado en su rentabilidad económica utilizando los factores internos de las pymes (innovación, tecnología, ventas, número de empleados, tamaño y edad). Los resultados de la misma, demuestran que los principales factores que ayudan el éxito competitivo son las ventas, tamaño de la empresa y sus empleados, mientras que la innovación, tecnología y la edad de las empresas no aportan en el éxito competitivo.

Según la teoría desarrollada por García, Boom y Molina (2017), donde explican que los gerentes, dueños o emprendedores requieren de estas destrezas conceptuales y esto permitirá entender a la organización como un todo, por lo que facilitará alcanzar los objetivos de la empresa.

En resumen, encontramos cierta similitud en el ámbito gerencial de las empresas y cómo está, repercute en el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas. Por otro lado, también se debe aclarar que el estudio es en el sector manufacturero y el otro trabajo es en el sector primario.

3. En relación a la segunda hipótesis específica, “Es probable que exista relación positiva entre las habilidades humanas y el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac”, los resultados de la investigación demuestran ($r = 0.631^{**}$; $p = 0.00 < 0.05$), que existe una correlación positiva moderada bidireccional entre la dimensión habilidades conceptuales y el éxito competitivo.

La investigación de Gámez (2018), concluye que existe una correlación positiva entre las habilidades conceptuales y la toma de decisiones ($r = 0.627^{**}$), este resultado se asemeja a los resultados alcanzados en la presente investigación. Así mismo, el trabajo desarrollado por Bautista (2013), fue identificar los factores que indican en el éxito competitivo de las microempresas, donde analiza diversos factores como la estrategia, estructura y rivalidad de las empresas. Estos resultados contrastan la teoría propuesta por Porter (1985), donde la ventaja competitiva se produce por el uso de las estrategias genéricas (Liderazgo en costos, diferenciación y enfoque).

Nuestro trabajo en comparación a este, podemos afirmar que las habilidades gerenciales o del emprendedor, son necesarias para mejorar el éxito competitivo de las pymes y la dimensión más resaltante son las habilidades humanas, seguido por las habilidades conceptuales que son necesarias en todo proceso de gestión empresarial.

En relación a la teoría desarrollada por García, Boom y Molina (2017), donde indican que las habilidades humanísticas o sociales son muy importantes en todos los niveles estructurales de las empresas y la correcta aplicación de esta habilidad puede llevar a mejorar las relaciones interpersonales y también un incremento en la productividad.

4. Finalmente, en relación a tercer objetivo específico, “Existe relación positiva entre las habilidades técnicas y el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac”, los resultados del trabajo de investigación demuestran ($r = 0.525^{**}$; $p = 0.00 < 0.05$), que existe una correlación positiva moderada bidireccional entre la dimensión habilidades conceptuales y el éxito competitivo.

En comparación con la investigación de Gámez (2018), donde concluye que existe una correlación positiva entre las habilidades conceptuales y la toma de decisiones ($r = 0.691^{**}$), el presente estudio alcanza unos resultados similares. También, Vílchez (2018), identifica los diferentes agentes que contribuyan en el éxito del emprendedor limeño, en este sentido, los resultados del estudio demuestran que el entorno familiar no es significativo, sin embargo, edad, influencia del gobierno, inversión promedio y el nivel de estudio si tienen un nivel significativo, por tanto, son factores que ayudan alcanzar el significado. En el presente trabajo confirmamos que las habilidades del emprendedor están determinadas por las habilidades técnicas y estos a su vez, influyen en el éxito competitivo.

CONCLUSIONES

Este estudio es un punto de partida y un referente teórico, en el cual se han identificado las habilidades del emprendedor de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas y cómo estas se relacionan con el éxito competitivo. De esta manera, las instituciones públicas y privadas podrán generar estrategias y políticas encaminadas al fortalecimiento de estas empresas, debido a que tiene una participación muy importante para el crecimiento económico local y regional.

Después de la revisión del marco teórico, metodológico y las pruebas estadísticas, se llegó a las siguientes conclusiones:

Primero: En relación al objetivo general, “Determinar la relación de las habilidades del emprendedor con el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018”, se afirma que sí existe una correlación positiva alta ($r = 0.713^{**}$), entre las habilidades del emprendedor y el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac – 2018. Es decir, existe una correlación bidireccional entre estas dos variables de estudio.

Segundo: En referencia al primer objetivo específico, “Analizar la relación entre las habilidades conceptuales y el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac”, se afirma que sí existe correlación positiva moderada ($r = 0.596^{**}$), entre la dimensión habilidades conceptuales y el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac – 2018. Es decir, existe una correlación bidireccional entre esta dimensión y variable de estudio.

Tercero: En relación al segundo objetivo específico de la investigación, “Establecer la relación entre las habilidades humanas y el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac”, se afirma que sí existe una correlación positiva moderada ($r = 0.631^{**}$), entre la dimensión habilidades humanas y el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac – 2018. Es decir, a mayores habilidades humanas mayor será el éxito competitivo.

Cuarto: En respuesta al tercer objetivo específico, “Conocer la relación entre las habilidades técnicas con el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac”, se afirma que sí existe una correlación positiva moderada ($r = 0.523^{**}$), entre la dimensión habilidades técnicas y el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac – 2018. También, se puede decir que a mayores habilidades técnicas mayor será el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas.

RECOMENDACIONES

Primero: En relación a la primera conclusión, se recomienda a los propietarios y/o gerentes de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, mejorar sus competencias y/o habilidades mediante una capacitación y/o talleres en habilidades del emprendedor, sobre todo en las habilidades técnicas y las conceptuales que son los más bajos o débiles, según el análisis de correlación. Además, la superación de estas deficiencias permitirá mejorar el éxito competitivo de sus empresas.

Segundo: En referencia a la segunda conclusión, se recomienda a los propietarios y/o gerentes de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, mejorar las habilidades conceptuales en la gestión estratégica de la empresa (visión, misión, valores compartidos, metas y objetivos). Así mismo, complementariamente se sugiere a las instituciones públicas y privadas (institutos, universidades y ministerio de la producción), desarrollar charlas y capacitaciones como parte de su responsabilidad social con este sector empresarial.

Tercero: En relación a la tercera conclusión, se debe mejorar las habilidades humanas de los propietarios y/o gerentes de las micros y pequeñas empresas, en temas que están relacionados con este punto (acceso a información, canales de comunicación, capacitación a los trabajadores, promoción del empleado y escucha a la opinión de los trabajadores), el logro de estas actividades permitirá comprometer al trabajador con la organización. Así mismo, ayudará a que los trabajadores de la empresa sientan más compromiso con el gerente y con la empresa.

Cuarto: En relación a la cuarta conclusión, se recomienda a los propietarios y/o gerentes de las micro y pequeñas empresas manufactureras, desarrollar funciones establecidas, procesos de trabajos bien establecidos, reglamento interno de trabajo compartido y el cumplimiento de las obligaciones laborales y tributarias. Además, se sugiere a las universidades locales desarrollar actividades relacionadas a estos temas como parte de su responsabilidad social universitaria; o en todo caso, desarrollar actividades de responsabilidad social dentro de las escuelas profesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aragón, A. A., y Rubio, B. A. (2005). Factores asociados con el éxito competitivo de las PyME industriales en España. *Universia Business Review*, (8), 38-51.
- Arias, G. F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. (6ª. ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Arbulú, J., y Otoya, J. (diciembre, 2006). Características E Importancia De La Pyme En Nuestra Economía. *AD-revista de egresados*, pp. 32-37.
- Ascue, P. A. (2015). *Factores de éxito de las microempresas del sector comercio en el distrito de Andahuaylas – Apurímac, 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, Perú.
- Balmes, J. (1857). *El Criterio*. Cataluña, España: Imprenta de Antonio Brusi.
- Bautista, P. A. (2013). *Factores que inciden en el éxito de las microempresas con mínimo cinco años de existencia del sector terciario del municipio de Arauca* (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional de Colombia, Arauca, Colombia.
- Bautista, Q. J. (2018). *Factores explicativos del éxito competitivo de las Pymes del sector agrícola* (Tesis de pregrado). Universidad de la Fuerzas Armadas ESPE. Sangolquí, Ecuador.
- Bohlander, S. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México, D. F.: Editorial Thompson Learning.
- Carrasco, D. S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Carrió, P. M. (2007). Ventajas del uso de la tecnología en el aprendizaje colaborativo. *Revista Iberoamericana De Educación*. Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2447>
- Chiavenato, I. (1993). *Iniciación a la Organización y Técnica Comercial*. México, D.F: Editorial Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. (8ª. ed.). México, D.F.: Editorial Mc GRAW HI.
- Danvila, D. I., y Sastre, C. M. (2007). Capital humano y ventaja competitiva sostenible: un análisis de la relación entre la formación y los resultados empresariales. *EsicMarket*, (128), 145-187.
- D'Adamo, O., García, B. V., y Freidenberg, F. (2007). *Medios de Comunicación y Opinión Pública*. Madrid, España: McGraw-Hill.
- De Zuani, R. (2003). *Introducción a la Administración de Organizaciones*. (2ª. ed.). Argentina: Editorial Maktub.

- Elmuti, D., Khoury, G., y Omran, O. (2012). Does entrepreneurship education have a role in developing entrepreneurial skills and ventures effectiveness? *Journal of Entrepreneurship Education*, 15. 83-98.
- Esteve, R. F. y Fernández, D. J. (2007). *Áreas de especialización periodística*. Madrid, España: Editorial Fragua.
- Fernández, N. y Balbín, J. (2010). *Tipos de Empresa-Requisitos para ser Empresario-Constitución de Empresas*. Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.
- Fernández, E., Junquera, B. y Del Brio, J. (2009). *Iniciación a los negocios – Aspectos directivos*. Madrid, España.: Ediciones Parainfo S.A.
- Fleitman, J. (2000). *Negocios Exitosos*. México, D. F.: Mc Graw Hill Interamericana.
- Freeman, C. (1982). *La economía de la innovación Industrial*. (2ª. ed.). Londres, Francia: Frances Pinter.
- Gallardo, V. D., y Sánchez, H. M. (2013). Análisis de la incidencia de la Responsabilidad Social Empresarial en el éxito competitivo de las microempresas y el papel de la innovación. *Universia Business Review*, (38), 14-3.
- Gallego, A. M., Gámiz, S. V., y Gutiérrez, S. E. (2010). El futuro docente ante las competencias en el uso de las tecnologías de la información y comunicación para enseñar. *Edutec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*. Recuperado de <http://www.edutec.es/revista/index.php/edutec-e/article/view/418>.
- Galván, A. I. (2000). Emprendimiento para creación de empresas con responsabilidad social empresarial (RSE). Recuperado el 02 de 09 de 2014, de emprendimiento para creación de empresas con responsabilidad social empresarial (rse): <http://www.eumed.net/libros-gratis/2014/1363/emprendimiento.html>
- García, P. F., Boom, C. E. y Molina, R. S. (2, julio-diciembre, 2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del cesar – Colombia. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 21, pp. 1-21.
- García, J. R. (2012). *Fundamentos de gestión empresarial*. España: Editorial pirámide.
- García, E., y Álvarez, J. (1996). Factores de éxito y riesgo en las PYMEs: Diseño e implementación de un modelo para la mejora de la competitividad. *Economía Industrial*, (310), 149-161.
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. 11.0. (4ª. ed.). Boston, Estados Unidos.: Allyn & Bacon.
- Giménez, E. J., Jiménez, J. D., y Martínez, C. M. (2014). La gestión de calidad: importancia de la cultura organizativa para el desarrollo de variables intangibles. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 23(3), 115-126. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.redee.2014.02.002>

- Gonzales, R. J. (2004). Empatía y ecpatía. *Psiquis*. 25(6). 243-245.
- Groover, M. (2007). *Fundamentos de la Manufactura Moderna*. (3ª. ed.). México, D.F.: MC Graw Hill.
- Gutiérrez, M. (1989). *Administrar para la calidad: conceptos administrativos del control total de calidad*. (2ª. ed.). México, D.F.: Editorial Limusa.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad*. (3ª. ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Harman, U. H. (2012). *Un estudio de los factores de éxito y fracaso en Emprendedores de un programa de incubación de Empresas: caso del proyecto Ramp Perú* (Tesis de posgrado). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Herrera, H. J. y Méndez P. C. (2018). *Estrategias educativas innovadoras en ámbitos de difícil desempeño*. Sevilla, España: Edición Egregius.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C. y Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª. ed.). México, D. F.: McGraw–Hill.
- Hisrich, R. y Peters, M. (2002). *Entrepreneurship*. (5ª. ed.). Nueva York, Estados unidos: Mc. Graw-Hill.
- Hitt, M. A., Black, J. S. y Porter, L. W. (2006). *Administración*. México D.F.: Pearson Educación
- Kalpakjian, S. y Schmid, S. (2008). *Manufactura, ingeniería y tecnología*. (5ª. Ed.). México, D. F.: Pearson Educación.
- Lee, C. (2004). Perception and development of total quality management in small manufacturers: an exploratory study in China". *Journal of Small Business Management*, 42, (1), 102-115.
- Ley N° 26887. Diario oficial el peruano, Lima, Perú, 19 de noviembre de 1997.
- Ley N° 28015. Diario oficial el peruano, Lima, Perú, 03 de julio del 2003.
- Ley N° 30056. Diario oficial el peruano, Lima, Perú, 25 de junio de 2013.
- López, J., Miguela, B., Rodríguez, A., y Sandulli, F. (2006). Innovaciones incrementales e innovaciones radicales: un estudio de las características intrínsecas de los equipos para el desarrollo de nuevos productos. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 16, 33-53.
- López, M. (2009). *Introducción a la Psicología Social*. Madrid, España: Editorial Sanz y Torres.
- Madrigal, D. (2009). *Habilidades directivas*. (2ª. ed.). México, D.F.: McGraw-Hill.
- Maldonado, J. (2014), *Influencia de las inteligencias múltiples en las habilidades emprendedoras: Estudio de casos de éxito en Extremadura* (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura, Extremadura, España.

- Mariño, J. (2009). Gestión de Innovación: Una Revisión General de Literatura. *Universidad ESAN*, 22, 1-33.
- Medina, C. y Espinoza, M. (1994). "La innovación en organizaciones modernas". *Revista Gestión y Estrategia*. Recuperado de <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num5/doc06.htm>
- Mondy, R. y Noe, M. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México, D.F.: Pearson Prentice Hall.
- Monteros, E. (2005). *Manual de gestión microempresarial*. Ecuador: Editorial universitaria.
- Ortiz, D. M. (2016). Vías para el tratamiento metodológico a las habilidades teóricas. *Revista científica dominio de las ciencias*, 2, 138-148.
- Pérez, F. J. (1994). *Gestión de la calidad empresarial: calidad en los servicios y atención al cliente, calidad total*. España: ESIC Editorial.
- Porter, M. (1989). *Ventaja Competitiva*, México, D.F: Editorial Continental.
- Quispe, N. (2017). *Factores de éxito para la creación de Mypes: Caso colectivo integral de desarrollo en la región Apurímac, 2014 – 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José María Arguedas, Apurímac, Perú.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo*. (3ª. ed.). México, D. F.: Pearson Educación.
- Rockefeller, D. (2006). *Gestión efectiva de emprendimientos sociales. Lecciones extraídas de empresas y organizaciones de la sociedad civil en Iberoamérica*. México, D.F.: Editorial Planeta Mexicana, S.A.
- Rodrigo, A. J., Parra, R. G., y García, V. P. (2014). Efectividad de la orientación emprendedora: el papel del capital social y las capacidades. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 20, 1-9.
- Romero, R. (2010). *Marketing*. Madrid, España: Editora Palmir E.I.R.L.
- Rubio, B. A. y Aragón, A. A. (2002). Factores explicativos del éxito competitivo. Un estudio empírico en la PYME. *Cuadernos de Gestión*, 2, pp. 49-63.
- Sabino, C. A. (1986). *El proceso de investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial Panapo
- Sánchez, J. (2013). *Actitud emprendedora y oportunidades de negocio*. Málaga, España: IC editorial.
- Salazar, G. M. (2018). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la gestión de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2017*(Tesis de posgrado). Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Selamé, T. (1999). Emprendimiento juvenil. *Instituto Nacional de la Juventud*. Recuperado de

www.cienterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/youth/doc/not/libros275

- Serrano, G. L., y Ortiz, P. N. (2012). Una revisión de los modelos de mejoramiento de procesos con enfoque en el rediseño. *Estudios Gerenciales*, 28 (125), 13-22.
- Serida, J., Guerrero, C., Alzamora, J., Borda, A., y Morales, O. (2017), *Global Entrepreneurship Monitor: Perú 2016-2017*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/publicaciones/libros/2017/global-entrepreneurship-monitor-peru-2016-2017/>
- Schumpeter, J. A. (1911). *The Theory of Economic Development: An Inquiry into Profits, Capital, Credit, Interest and the Business Cycle*. Cambridge, MA: Harvard University Press
- Schnarch, K. A. (2005). *Desarrollo de nuevos productos, cómo crear y lanzar con éxito nuevos productos y servicios al mercado*. (4^a ed.). México, D. F.: McGraw-Hill
- Tamayo, T. M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. México, D.F.: Editorial Limusa S.A.
- Repetto, T. E. (1992). *Fundamentos de orientación: la empatía en el proceso orientador*. España: Ediciones Morata.
- Tarí, G. J. (2000). *Calidad total: fuente de ventaja competitiva*. Murcia, España: Editores Espagrafic
- Terra, M. G., Gonçalves, L. H., Santos, E. K. y Erdmann, A. L. (2010). Sensibility in the Relations and Interactions of Teaching and Learning to Be and Do Nursing. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. Recuperado de <https://doi.org/10.1590/S0104-11692010000200010>
- Trespalacios, J., Vázquez, R. y Bello, L. (2005). *Investigación de mercados*. México, D.F.: International Thomson Editores.
- Torres, L. (2005). *Características de la Microempresa*. (6.^a ed.). Quito, Ecuador: Impresión Quality.
- Ugarte, F. A. y Valencia, C. M. (2017). *Relación entre la percepción de Ecoeficiencia y el éxito competitivo en la Entidad Bancaria Mibanco de la Provincia de Arequipa, 2017*. (tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.
- Unión Europea (2015). La nueva definición de Pyme: guía de usuario. España, *Diario Oficial de la Unión Europea*, 1-51.
- Vaque, D. V. (2016). *Diseño de estrategias basadas en factores de éxito para la incubadora de emprendedores F.C.A- U.G* (Tesis de posgrado). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

- Vílchez, S. (2018). *Factores determinantes que influyen en el éxito de los emprendedores de Mypes de Lima Metropolitana 2018* (tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Vílchez, D. A. (2016). PBI, Unidades Productivas, Empleo e Informalidad: *Rumbo económico*. Recuperado de <http://rumboeconomico.com/2016/10/05/pbi-unidades-productivas-empleo-e-informalidad/>
- Whetten, D. y Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. (6ª. ed.). México, D. F.: Pearson Educación.
- Zapata, J. A. y Montoya, M. V. (2009). *Propuesta de un modelo de desarrollo de nuevos productos (DNP) basado en un benchmarking realizado en 5 PYMES del sector plástico en Medellín* (tesis de pregrado). Universidad EAFIT, Medellín, Colombia.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia de la investigación

Título: Las habilidades del emprendedor y su relación con el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018.

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES |
|---|---|---|--|
| <p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera las habilidades del emprendedor se relacionan con el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Existe relación entre las habilidades conceptuales con el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades humanas y el éxito competitivo en las micro y pequeñas</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Analizar la relación de las habilidades del emprendedor con el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Conocer la relación entre las habilidades conceptuales con el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac.</p> <p>Establecer la relación entre las habilidades humanas y el éxito competitivo en las micro y pequeñas</p> | <p>Hipótesis general:</p> <p>Las habilidades del emprendedor se relacionan positivamente con el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación positiva entre las habilidades conceptuales con el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac.</p> <p>Existe relación positiva entre las habilidades humanas y el éxito competitivo en las micro y pequeñas</p> | <p>Variable 1:</p> <p>Habilidades del emprendedor</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades conceptuales • Habilidades humanas • Habilidades técnicas <p>Variable 2:</p> <p>Éxito competitivo</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Posición tecnológica • Innovación • Calidad de producto • Formación de los trabajadores |

| empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac? ¿Hay alguna relación entre las habilidades técnicas y el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac? | empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac. Analizar la relación entre las habilidades técnicas y el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac. | empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac. Existe relación positiva entre las habilidades técnicas y el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac. | |
|---|---|---|------------------------------|
| MÉTODO Y DISEÑO | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | |
| Método: Enfoque cuantitativo Diseño: No experimental y de corte transversal. Nivel: Descriptivo - Correlacional | Población: Está conformado por 204 Mypes Muestra: La muestra será de 133 Mypes | Técnicas: Encuesta Tratamiento estadístico: - Se utilizará el SPSS versión 25 - Distribución de frecuencias Coeficientes: - Alfa de Cronbach - Coeficiente de correlación Rho de Spearman | Instrumento: Cuestionario |

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Título: Las habilidades del emprendedor y su relación con el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018.

| DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | | |
|---|--|---|---------------------|--|--------------|
| <p>Habilidades del emprendedor.</p> <p>Sánchez (2013), nos dice que las habilidades del emprendedor son el conjunto de capacidades y conocimientos deseables que una persona debería poseer para realizar satisfactoriamente las tareas requeridas por las diferentes áreas de un negocio. En un entorno muy competitivo, las habilidades profesionales, para dirigir, innovar, negociar y gestionar el tiempo.</p> | <p>Las habilidades del emprendedor son las competencias que tienen para cumplir con sus objetivos y metas empresariales, estas pueden ser aptitudes, talentos o capacidades propias de ellos, pero también se pueden desarrollar durante el desarrollo del negocio. Se aprenden y se van integrando al comportamiento y a las acciones del día a día en sus negocios o empresas.</p> | <p>Habilidades conceptuales.</p> <p>Chiavenato (2007) define que las habilidades conceptuales implican tener una visión de la organización en conjunto, la facilidad para trabajar con ideas, conceptos y teorías. Estas habilidades le permiten al administrador comprender las diversas funciones de la organización y complementarlas entre sí; para así poder entender la interrelación que existe entre la organización y su ambiente y como estos cambios que se dan pueden afectarlos.</p> | Razonamiento lógico | | |
| | | | Criterio | | |
| | | | Capacidad Analítica | | |
| | | | | <p>Habilidades humanas.</p> <p>Chiavenato (2007) afirma que las habilidades humanas del administrador se relacionan con el trato a los clientes, los colaboradores, los proveedores y los socios de la organización, también hace referencia a la facilidad de interrelación personal y grupal e incluye capacidades de comunicación, de motivación, dirección, trabajo en equipo.</p> | Sensibilidad |
| | | | | | Persuasión |
| | | | | | Iniciativa |

| | | | |
|--|---|--|---|
| | | <p>Habilidades técnicas.</p> <p>Chiavenato (2007) indica que las habilidades técnicas consideran el uso de conocimientos especializados y de la facilidad para la aplicación técnica con el trabajo y con los procesos. Implica también la capacidad de uso de métodos y herramientas necesarios para ejecutar diferentes tareas específicas.</p> | Conocimiento especializado |
| <p>Éxito competitivo.</p> <p>Rubio y Aragón (2002), entienden que la competitividad empresarial o éxito competitivo de una empresa se da cuando esta tiene capacidad para rivalizar con otras empresas, conseguir o alcanzar una posición competitiva favorable, que permita obtener un desempeño superior que los competidores.</p> | <p>El éxito competitivo de una empresa se da cuando esta tiene la capacidad de poder vencer a sus competidores del mismo sector, utilizando diferentes herramientas comerciales y empresariales que le permitan tener una posición ventajosa en el mercado.</p> | <p>Formación de trabajadores.</p> <p>Por otro lado, Rubio y Aragón (2002), sostienen que el éxito de las pequeñas y medianas empresas vienen de la mano de las personas y por ello es necesario contar con adecuadas políticas de gestión y dirección de los recursos humanos que promuevan la atracción del personal competente, la motivación a través de las políticas retributivas y una adecuada gestión de los planes formativos para lograr que el personal este lo suficientemente calificado para afrontar los retos organizativos.</p> | Uso de tecnología |
| | | <p>Posición tecnológica.</p> <p>Gallego, Gámiz y Gutiérrez (2010), mencionan que el impacto de la tecnología incide de manera fundamental en los saberes procedimentales, es decir conocimientos y saberes del hacer procedimentales, es decir los procedimientos; con incidencia específica en los saberes ser y estar sociales.</p> | <p>Desarrollo de nuevos productos</p> |
| | | <p>Innovación.</p> <p>Por su parte, Freeman (1982) define que la innovación es el “proceso de integración de la tecnología existente y los inventos para crear o mejorar un producto, un proceso o un sistema”.</p> | <p>Nivel de calidad del Producto</p> <p>Nivel de calidad organizativo</p> |

| | | | |
|--|--|---|-------------------|
| | | Calidad de producto. Pérez (1994), menciona que un producto es de calidad siempre en cuando logra la satisfacción de la necesidades y expectativas de los clientes a un precio igual o inferior al que ellos asignan a este producto o servicio en función del valor que han recibido o percibido. | Capacitación |
| | | | Trabajo en equipo |

Anexo 3: Matriz de instrumento de recojo de datos

Título: Las habilidades del emprendedor y su relación con el éxito competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018.

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | PESO % | N° ITEMS | ÍTEMS |
|--|---|--|--------|----------|--|
| Variable 1: Habilidades del emprendedor | DIMENSION 1: Habilidades conceptuales | <ul style="list-style-type: none"> • Razonamiento lógico • Criterio • Capacidad analítica | 22% | 6 | <ol style="list-style-type: none"> 1. En la empresa hay una visión, misión y valores compartidos con los trabajadores. 2. La empresa cuenta con objetivos y metas bien definidas y claras que deben lograrse cada año. 3. En la empresa se promueve la mejora continua de los métodos y formas de trabajo. 4. En la empresa las funciones y responsabilidades del puesto están claramente definidas 5. En la empresa existe una buena administración de los recursos (personas, dinero, tiempo, otros). |

| | | | | | |
|--|--------------------------------------|--|-----|---|---|
| | | | | | 6. La gerencia promueve la generación de nuevas ideas creativas e innovadoras en cada etapa de las actividades que realiza los trabajadores. |
| | DIMENSION 2: Habilidades humanas | <ul style="list-style-type: none"> • Sensibilidad • Persuasión • Iniciativa | 22% | 6 | <p>7. La empresa cuenta con acceso a la información importante y necesaria para cumplir con el desarrollo de su trabajo</p> <p>8. La empresa cuenta con suficientes canales de comunicación con los trabajadores.</p> <p>9. La empresa capacita a los colaboradores para que puedan tener un buen desempeño en sus funciones.</p> <p>10. La empresa promueve el crecimiento personal y profesional de los trabajadores.</p> <p>11. En la empresa se promueve para que los trabajadores puedan tomar decisiones en las tareas de su responsabilidad.</p> <p>12. La gerencia de la empresa escucha las opiniones de los trabajadores para tomar como unas propuestas de mejora.</p> |
| | DIMENSION 3: Habilidades técnicas | <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento especializado | 15% | 4 | <p>13. La empresa cuenta con manuales de organización y funciones para la realización de sus funciones.</p> <p>14. Los procesos de trabajo están establecidos para todas las actividades que realiza la empresa.</p> <p>15. La empresa cuenta con un reglamento interno de trabajo para realizar sus actividades.</p> <p>16. La empresa cumple puntualmente con las obligaciones laborales y tributarias</p> |

| | | | | | |
|-------------------------------------|---|--|-----|---|--|
| Variable 2: Éxito competitivo | DIMENSION 1: Posición tecnológica | <ul style="list-style-type: none"> • Uso de la tecnología | 11% | 3 | <p>17. La tecnología que utiliza la empresa es más eficiente y moderna en comparación a los principales competidores.</p> <p>18. La tecnología que utiliza la empresa es muy similar a la que se utiliza en la mayoría del sector.</p> <p>19. La empresa se preocupa por innovar en el aspecto tecnológico y con ello busca diferenciarse de la competencia.</p> |
| | DIMENSION 2: Innovación | <ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de productos nuevos • Desarrollo de procesos | 11% | 3 | <p>20. En los últimos años la empresa a desarrollado y ha introducido al mercado nuevos productos.</p> <p>21. En los últimos años la empresa ha realizado mejoras en la infraestructura de planta, taller u otro.</p> <p>22. En los últimos años la empresa ha desarrollado mejoras en sus procesos operativos de producción, organización o comercialización.</p> |
| | DIMENSION 3: Calidad del producto | <ul style="list-style-type: none"> • Nivel de calidad del producto • Nivel de calidad organizativo | 11% | 3 | <p>23. La empresa siempre se preocupa por mejorar la calidad de su producto.</p> <p>24. La empresa desarrolla sus productos en función a las necesidades de sus clientes</p> <p>25. Considera que los beneficios de los productos que ofrece la empresa superan las expectativas de su cliente.</p> |

| | | | | | |
|-------|--|---|------|----------|---|
| | DIMENSION 4: Formación de trabajadores | <ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Trabajo en equipo | 8% | 2 | <p>26. La empresa cuenta con políticas de capacitación permanente para los trabajadores.</p> <p>27. La empresa cuenta con un presupuesto para la capacitación de su personal.</p> <p>28. La empresa fomenta un ambiente de trabajo en grupo y en equipo con sus trabajadores.</p> |
| TOTAL | | | 100% | 28 ítems | |



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
Escuela Profesional de Administración de Empresas



CUESTIONARIO

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión para el trabajo de investigación: Las habilidades del emprendedor y éxito Competitivo en las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018, por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con un "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

I. DATOS GENERALES

1.1. EDAD

- De 18 a 27 años () De 28 a 37 años ()
De 38 a 47 años () Más de 47 años ()

1.2. GENERO

- Masculino () Femenino ()

1.3. GRADO ACADEMICO

- Primaria () Secundaria () Técnico () Superior ()

1.4. CARGO QUE OCUPA EN LA EMPRESA

- Dueño () Gerente/Adm. ()

1.5. AÑOS DE LABOR EN LA EMPRESA

- Menos de 2 años () De 2 a 5 años ()
De 6 a 9 años () Más de 9 años ()

II. CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA

1. Años de funcionamiento de la empresa

- De 3 a 5 años () De 6 a 8 años () De 9 a 11 años () Más de 12 años ()

2. Su negocio, ¿En qué régimen esta?

- Simplificado () Otro ()

Para evaluar las variables, marca con un "X" en el casillero según considere, de cada pregunta o afirmación, utilice la siguiente escala:

| A | B | C | D | E |
|--------------------------|---------------|---------------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| N° | ÍTEMS | A | B | C | D | E |
|--|--|---|---|---|---|---|
| DIMENSION: Habilidades conceptuales | | | | | | |
| 1 | En la empresa hay una visión, una misión y valores compartidos con los trabajadores | | | | | |
| 2 | La empresa cuenta con objetivos y metas bien definidos y claros que deben lograrse cada año | | | | | |
| 3 | En la empresa se promueve la mejora continua de los métodos y formas de trabajo | | | | | |
| 4 | En la empresa las funciones y responsabilidades del puesto están claramente definidas | | | | | |
| 5 | En la empresa existe una buena administración de los recursos (personas, dinero, tiempo, otros) | | | | | |
| 6 | La gerencia promueve la generación de nuevas ideas creativas e innovadoras en cada etapa de las actividades que realiza los trabajadores | | | | | |
| DIMENSION: Habilidades humanas | | | | | | |
| 7 | La empresa cuenta con acceso a la información importante y necesaria para cumplir con el desarrollo de su trabajo | | | | | |
| 8 | La empresa cuenta con suficientes canales de comunicación con los trabajadores | | | | | |
| 9 | La empresa capacita a los colaboradores para que puedan tener un buen desempeño en sus funciones | | | | | |
| 10 | La empresa promueve el crecimiento personal y profesional de los trabajadores | | | | | |
| 11 | En la empresa se promueve para que los trabajadores puedan tomar decisiones en las tareas de su responsabilidad | | | | | |
| 12 | La gerencia de la empresa escucha opiniones de los trabajadores para tomar como una propuesta de mejora | | | | | |
| DIMENSION: Habilidades técnicas | | | | | | |
| 13 | La empresa cuenta con manuales de organización y funciones para la realización de sus funciones | | | | | |
| 14 | Los procesos de trabajo están establecidos para todas las actividades que realiza la empresa | | | | | |
| 15 | La empresa cuenta con un reglamento interno de trabajo para realizar sus actividades | | | | | |
| 16 | La empresa cumple puntualmente con las obligaciones laborales y tributarias | | | | | |
| DIMENSION: Posición tecnológica | | | | | | |
| 17 | La tecnología que utiliza su empresa es más eficiente y moderna que la empleada por sus principales competidores | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|
| 18 | La tecnología que utiliza la empresa es la misma que utiliza en la mayoría del sector | | | | | |
| 19 | Se preocupa por innovar el aspecto tecnológico y con ello busca diferenciarse de la competencia | | | | | |
| DIMENSION: Innovación | | | | | | |
| 20 | En los últimos años, la empresa ha desarrollado e ingresado nuevos productos | | | | | |
| 21 | En los últimos años, la empresa ha desarrollado mejoras en la infraestructura de planta, taller u otro del negocio | | | | | |
| 22 | En los últimos años, la empresa ha desarrollado mejoras en sus procesos operativos de producción, organización o comercialización | | | | | |
| DIMENSION: Calidad del producto | | | | | | |
| 23 | La empresa siempre se preocupa por mejorar la calidad de su producto | | | | | |
| 24 | La empresa desarrolla sus productos en función a las necesidades de sus clientes | | | | | |
| 25 | Considera que los beneficios de sus productos que ofrece la empresa, superan las expectativas de su cliente | | | | | |
| DIMENSION: Formación de los trabajadores | | | | | | |
| 26 | La empresa cuenta con políticas de capacitación permanente para sus trabajadores | | | | | |
| 27 | La empresa cuenta con un presupuesto para la capacitación de su personal | | | | | |
| 28 | La empresa fomenta un ambiente de trabajo en grupo y en equipo con sus trabajadores | | | | | |

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 4: Ficha de validación por criterio de jueces o expertos

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombre y Apellido: Juan Cielo Ramirez Cajamarca
Grado Académico: Magister
Fecha: 17.10.2018

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

.....
.....
.....

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Mejorar indicadores.
.....
.....

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos al grupo muestral)

Mejorar.
.....
.....

III. VALIDACIÓN

Luego de evaluar el instrumento **Procede** **No Procede** para su aplicación.

.....
.....

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGÜES
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Juan Cielo Ramirez Cajamarca
Coordinador

Sello y firma del Evaluador

DNI: 09598927

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Victor Raúl Garate Luque

Grado Académico: Lic. Administración

Fecha: 10.1.4.18.

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

mejor

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

bien

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

bien

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento **Procede** **No Procede** **Para su aplicación.**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
FACULTAD CIENCIAS DE LA EMPRESA

Lic. Adm. Victor Raúl Garate Luque
DOCENTE ORDINARIO
CLAP 1996

DNI. 21439606

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: Joaquín Machaca Rojas
Grado Académico: Doctor en Ciencias Empresariales
Fecha: 10/05/19

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

La presentación tiene relación con los propósitos de la investigación.

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

Existe coherencia entre las variables, dimensiones e indicadores, respecto a los ítems.

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

Es comprensible los reactivos para su aplicación al grupo muestral.

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento Procede No Procede para su aplicación.

Procede su aplicación en el trabajo de campo.



Dr. Joaquín Machaca Rojas

DOCENTE

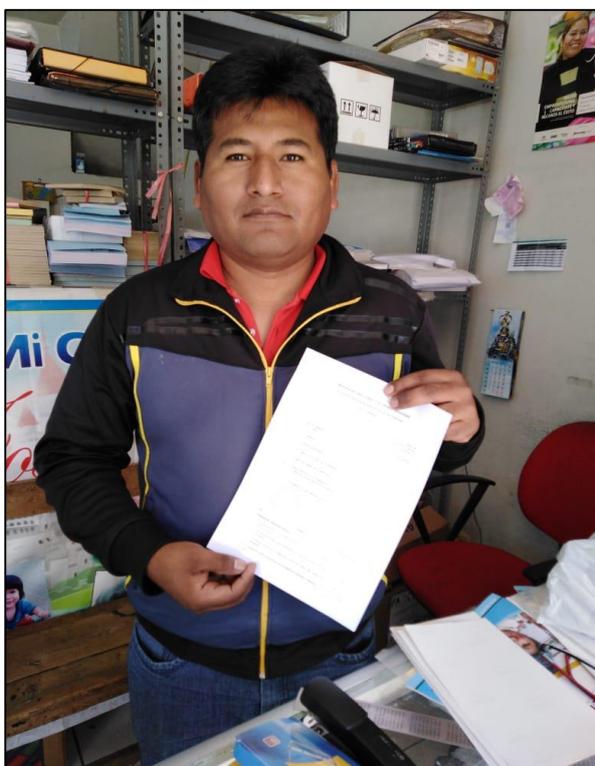
Sello y Firma del Evaluador

DNI: 28227655

Anexo 5: Fotografías de la investigación.



Encuesta aplicada a los micro y pequeños empresarios del distrito de Andahuaylas.



Encuesta aplicada a los micro y pequeños empresarios del distrito de Andahuaylas.



Encuesta aplicada a los micro y pequeños empresarios del distrito de Andahuaylas.



Encuesta aplicada a los micro y pequeños empresarios del distrito de Andahuaylas.

Anexo 6: Población de MYPES Manufactureras del Distrito de Andahuaylas

| MYPES MANUFACTURERAS DEL DISTRITO DE ANDAHUAYLAS - DIRECTORIO MIPYME SECTOR MANUFACTURA 2014 - MINISTERIO DE LA PRODUCCION | | | | | |
|---|---------------------------------|-------------------|------------------------------------|-----------------|---------------------------|
| N° | Razón Social | CIIU Rev.3 | Descripcion CIIU Rev.3 | Distrito | Tamaño Empresarial |
| 730 | CCAPCHA QUISPE MAURO LUCAS | 2029 | FAB. OTROS PRODUCTOS DE MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 883 | CCENCHO VENTURA HECTOR | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 1206 | SALON HUAMAN LEONARDO | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 1462 | CHUQUIMAMANI TOLEDO NINO FREDDY | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 1655 | CARDENAS NAVARRO CARMEN | 1721 | FAB. ART. CONFECCIONADOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 1716 | GUTIERREZ PERALTA LOURDES | 1549 | ELAB DE OTROS PROD. ALIMENTICIOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 2187 | APARICIO CARDEÑA SAUL FABIAN | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 2743 | QUISPE LEGUIA ROBERT | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 2824 | LIZONDE JUAREZ CARLOS | 2899 | FAB. OTROS PROD. DE METAL NCP. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 3299 | RAMIREZ BARBARAN LUZ MARIVEL | 1721 | FAB. ART. CONFECCIONADOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 4612 | MAMANI PACO MARCELINO | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 4775 | TITO OSCCO ADELO | 1541 | ELAB. PROD. DE PANADERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 6738 | FRANCO LARA MIRIAM YULY | 1541 | ELAB. PROD. DE PANADERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 6849 | ORTEGA MARIÑO ROBERTH | 1810 | FAB. DE PRENDAS DE VESTIR. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 6981 | HUARACA PARIONA NARCISO | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 7144 | OROSCO PALOMINO FISHER NERIO | 1721 | FAB. ART. CONFECCIONADOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 7261 | RODAS VELAZQUE HAYDA | 1541 | ELAB. PROD. DE PANADERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 7504 | CCORISAPRA OSCCO MARIZA | 1712 | ACABADO DE PROD. TEXTILES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 7508 | LAZO MOLINA FELIX | 2022 | FAB. PARTES Y PIEZAS CARPINTERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 7517 | UMERES PASTOR ELOY SERGIO | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 7765 | LIPA QUINTANA JOSE CARLOS | 2610 | FAB. VIDRIO Y PROD. DE VIDRIO | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 8387 | MERINO HUAMAN PEDRO | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 8479 | SOLANO SOLANO ROCIO DEL PILAR | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 8575 | VELAZQUE HURTADO HERNAN | 2610 | FAB. VIDRIO Y PROD. DE VIDRIO | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 9095 | SOTAYA HUAMAN CLAUDIO | 1520 | ELAB DE PRODUCTOS LACTEOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 9127 | FRANCO CCOICCA RENEE | 1712 | ACABADO DE PROD. TEXTILES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 10235 | MONTES GONZALES WERNER | 1810 | FAB. DE PRENDAS DE VESTIR. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 10365 | GUTIERREZ BRAVO BELISARIO | 3430 | FAB. PARTES PIEZAS Y ACCESORIOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 10727 | FLORES SOTAYA JUAN | 1721 | FAB. ART. CONFECCIONADOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 11220 | SAYAGO SULLCA MARILUZ | 2029 | FAB. OTROS PRODUCTOS DE MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |

| | | | | | |
|-------|----------------------------------|------|-------------------------------------|-------------|--------------|
| 11325 | GUIZADO PALOMINO JUAN CARLOS | 3430 | FAB. PARTES PIEZAS Y ACCESORIOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 11593 | VEGA ARACCA ERCILIO | 2610 | FAB. VIDRIO Y PROD. DE VIDRIO | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 11758 | LIGARDA BEJAR ANNELI GRISHA | 1549 | ELAB DE OTROS PROD. ALIMENTICIOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 12804 | MINA ROMERO GENARO | 2109 | FAB. DE OTROS ARTICULOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 13139 | PEREZ LEGUIA KARIN ANTONIETA | 2022 | FAB. PARTES Y PIEZAS CARPINTERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 13676 | TAIPE HUAMANI NICASIO | 2029 | FAB. OTROS PRODUCTOS DE MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 13800 | ANCA ANTAY LUZ YUDY | 1810 | FAB. DE PRENDAS DE VESTIR. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 14195 | VALENTIN CAÑARI MILY GINA | 1549 | ELAB DE OTROS PROD. ALIMENTICIOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 14357 | FARFAN ARCOS JULIO | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 14692 | ARENAS ALFARO ANGEL ALNORD | 2222 | SERVICIOS RDOS CON IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 14784 | ROLDAN SACCAME NELLY | 2212 | ED. DE PERIODICOS Y REVISTAS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 15385 | CHIPANA QUISPE HERMINIO | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 16619 | CUELLAR VALENZA NIMIA HEIDY | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 16621 | SAYAGO ORTEGA JUANA SONIA | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 16999 | ESPINOZA AYAMAMANI JHON DAVID | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 17263 | HUAMAN JUNCO FILOMENA | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 17571 | HUAMAN RODAS RAMIRO | 1541 | ELAB. PROD. DE PANADERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 17720 | VARGAS PUNTACA JUAN CARLOS | 3710 | RECICLAMIENTO DESPERDICIOS METALIC. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 17980 | RODRIGUEZ CARPIO DANY JEANS | 1511 | PRODUC. CARNE Y PROD. CARNICOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 18439 | HUAMAN RODAS CIRO | 1541 | ELAB. PROD. DE PANADERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 20239 | GUIZADO RODAS MARVIN | 2022 | FAB. PARTES Y PIEZAS CARPINTERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 20370 | VIVANCO PAUCCAR WILFREDO | 1511 | PRODUC. CARNE Y PROD. CARNICOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 20539 | MAYTAN HUARACA ELIZABETH | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 20592 | AGUILA BERROCAL BELU YESENIA | 2694 | FAB. DE CEMENTO CAL Y YESO. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 20659 | POCCO ROJAS SEBASTIAN | 1810 | FAB. DE PRENDAS DE VESTIR. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 20762 | ALTAMIRANO PAREDES ELIO | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 21011 | TAIPE SAQUI JOSE LUIS | 1721 | FAB. ART. CONFECCIONADOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 21372 | QUISPE PRADO HERMINIO | 1549 | ELAB DE OTROS PROD. ALIMENTICIOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 21681 | ACOSTA HUAMANI RUTH | 2899 | FAB. OTROS PROD. DE METAL NCP. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 21856 | TAIPE FLORES FREDY | 1721 | FAB. ART. CONFECCIONADOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 22480 | SACCA VASQUEZ ROBERTH JOEL YEBEF | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 22708 | PASTOR MINA MARLENY | 1541 | ELAB. PROD. DE PANADERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 23529 | CALDERON SUAZO URBANO ESCRIBAN | 1541 | ELAB. PROD. DE PANADERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |

| | | | | | |
|-------|------------------------------------|------|-------------------------------------|-------------|--------------|
| 23862 | AMAU RUIZ ROSMERY | 1549 | ELAB DE OTROS PROD. ALIMENTICIOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 25145 | BENAVENTE CARAZAS ROSA MARIA | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 25307 | CARDENAS RODAS IRMA | 1541 | ELAB. PROD. DE PANADERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 25583 | MEDINA PALOMINO RUBEN | 2029 | FAB. OTROS PRODUCTOS DE MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 26171 | PAUCAR CCORAHUA ALVAR | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 27219 | PECEROS DE MOSCOSO MARY | 1511 | PRODUC. CARNE Y PROD. CARNICOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 29172 | GRAFICA Y SERV. SAN MARTIN S.R.L. | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 29178 | MULTIGRAF ANDAHUAYLAS E.I.R.LTDA | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 29191 | LAS DELICIAS S R LTDA | 1541 | ELAB. PROD. DE PANADERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 30319 | INDUSTRIAL LA FLORESTA EIRLTDA | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 32634 | CONSTRUCTORA MINERA, FABRICA DE | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 36306 | INVERSIONES REFRINSA INGENIEROS | 2921 | FAB. DE MAQUINARIA AGROPECUARIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 36355 | INVERSIONES MULTISERVICIOS H&C S | 2010 | ASERRADO Y ACEPILLADURA MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 36397 | EMPRESA CONSTRUCTURA ARENAS | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 36449 | INVERSIONES GENERALES HK S.A.C. | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 36503 | C RIMETSA EMPRESA INDIVIDUAL DE F | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 36508 | SERVICIOS GENERALES CCOÑ'ECCPUQ | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 36553 | ALTHOR S.A.C. | 2010 | ASERRADO Y ACEPILLADURA MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 45679 | EDITORIAL GRAFICA SOLANO E.I.R.L | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 45710 | CERVECERIA PERUANA E.I.R.L. | 1553 | ELAB. DE BEBIDAS MALTEADAS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 45739 | INDUSTRIAS Y SERVICIOS GENERALES | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 45747 | INDUSTRIA DE LA MADERA EMPRESA I | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 45759 | EMPRESA HEFERSA S.R.L. | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 45771 | MULTISERVICIOS EL DIAMANTE SOCIE | 2899 | FAB. OTROS PROD. DE METAL NCP. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 47830 | GRUPO RIVAS VIGURIA S.A.C. | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 61521 | GRUPO EDITORIAL SAN JOSE S.R.L. | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 61529 | T&R CONFECCIONES STILOS SRL | 1721 | FAB. ART. CONFECCIONADOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 61537 | FABRIMETAL F&P S.R.L. | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 61538 | MEGA CORPORACION SAN MIGUEL S. | 2010 | ASERRADO Y ACEPILLADURA MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 61576 | INDUSTRIAS PRADA E.I.R.L. | 1520 | ELAB DE PRODUCTOS LACTEOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 61690 | IMPRESA AMBITO GRAFICO S.A.C. | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 61703 | MOISES ADONAY S.A.C. | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 61704 | LAS DELICIAS DE DON PANCHITO S.A.C | 3699 | OTRAS INDUSTRIAS MANUFACTURERAS NCI | ANDAHUAYLAS | Microempresa |

| | | | | | |
|--------|-------------------------------|------|-------------------------------------|-------------|--------------|
| 69983 | ANDRADE OLIVARES VICTOR | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 70276 | CHANA ARISACA CARMEN ROSA | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 72259 | LIRA SERNA NESTOR | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 77814 | ZARATE CORONADO JORGE LUIS | 2010 | ASERRADO Y ACEPILLADURA MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 79247 | VELAZQUE ZAMORA JORGE FELIPE | 1721 | FAB. ART. CONFECCIONADOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 83683 | PALOMINO MONTERO JAIME EUGENI | 2029 | FAB. OTROS PRODUCTOS DE MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 84214 | TABOADA YVIAS TEODORO | 3710 | RECICLAMIENTO DESPERDICIOS METALIC. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 84728 | CARRASCO ALTAMIRANO ROLFI | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 85470 | APARCO BELLOTA JAVIER | 1541 | ELAB. PROD. DE PANADERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 89383 | SERNA ALCARRAZ NILO | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 89995 | GAMBOA VARGAS MARGARITA | 2029 | FAB. OTROS PRODUCTOS DE MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 91574 | AREVALO QUIJANO RUBEN | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 91790 | ANCA ANTAY OTTO | 1722 | FAB. DE TAPICES Y ALFOMBRAS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 92078 | CAVERO VASQUEZ CARLOS ALBERTO | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 92082 | ARENAS VELASQUEZ HUGO | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 92202 | ARENAS CALVO MANUEL OMAR | 3710 | RECICLAMIENTO DESPERDICIOS METALIC. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 103795 | CARBAJAL RIVEROS GERARDO | 1520 | ELAB DE PRODUCTOS LACTEOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 104474 | QUISPE PANIHUARA CELSO | 1711 | PREP Y TEJ DE FIBRAS TEXTILES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 105198 | MUÑA'OZ CCUIRO SIXTO | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 105425 | PUMA MAMANI FELIPE | 2010 | ASERRADO Y ACEPILLADURA MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 105501 | AROSQUIPA MOROCCO IRMA | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 105976 | HURTADO BAZAN MARIELA SABY | 1810 | FAB. DE PRENDAS DE VESTIR. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 107285 | CONTRERAS LLACCTAS VICTORIA | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112842 | CARRASCO MELENDEZ ANA MARIA | 2010 | ASERRADO Y ACEPILLADURA MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112855 | ORTIZ LAGOS MOISES | 2029 | FAB. OTROS PRODUCTOS DE MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112950 | MARQUEZ DE MEDINA SANTOSA | 1810 | FAB. DE PRENDAS DE VESTIR. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112951 | VIVANCO ENCISO JOSE | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112952 | PARIONA ROMERO FELIX | 2029 | FAB. OTROS PRODUCTOS DE MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112953 | DE LA CRUZ ROLDAN BENIGNO | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112954 | ROMERO TAIBE JUAN SANTOS | 1810 | FAB. DE PRENDAS DE VESTIR. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112955 | LLOCCLA MONZON JOSE CARMEN | 2022 | FAB. PARTES Y PIEZAS CARPINTERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112956 | CHUQUIMAMANI CUNO JUSTO | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112957 | TOLEDO BELLIDO VICTOR | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112958 | VELAZQUE ZAMORA ALEJANDRO | 1810 | FAB. DE PRENDAS DE VESTIR. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |

| | | | | | |
|--------|-----------------------------------|------|------------------------------------|-------------|--------------|
| 112960 | ARENAS PASTOR HONORATO | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112962 | HUAMAN CCOIJA HERMOGENES | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112963 | PASTOR ROMERO CARMEN LUISA | 1520 | ELAB DE PRODUCTOS LACTEOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112964 | DAMIANO DE PERALTA LUCIA DEMETRI | 2029 | FAB. OTROS PRODUCTOS DE MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112965 | PACHECO CAÑARI DAVID | 1721 | FAB. ART. CONFECCIONADOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112966 | QUISPE PALOMINO ROSA | 1541 | ELAB. PROD. DE PANADERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112967 | CANSAYA TAPARA CELSO | 1810 | FAB. DE PRENDAS DE VESTIR. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112968 | GARCIA FERNANDEZ MARIO NATIVIDAD | 2029 | FAB. OTROS PRODUCTOS DE MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112969 | VARGAS DE HUARCAYA VICTORIA | 1511 | PRODUC. CARNE Y PROD. CARNICOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112980 | RODAS CHIPANA JAVIER EVARISTO | 1549 | ELAB DE OTROS PROD. ALIMENTICIOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112981 | ENCISO CHIPANA AIDE EDIT | 1721 | FAB. ART. CONFECCIONADOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112982 | RODAS HUAYHUAS NAZARIO | 1541 | ELAB. PROD. DE PANADERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112984 | MALLMA INFANZON MARCELINO | 1810 | FAB. DE PRENDAS DE VESTIR. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112987 | GODOY FLORES MARTA | 1511 | PRODUC. CARNE Y PROD. CARNICOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112989 | LIMA PALOMINO VIDAL | 2029 | FAB. OTROS PRODUCTOS DE MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112992 | HUARCAYA HUARANCCA PRIMITIVA | 1541 | ELAB. PROD. DE PANADERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 112995 | HUAMANI ROMAN OLGA | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113005 | CARRION PATIÑO FAUSTINO | 1712 | ACABADO DE PROD. TEXTILES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113006 | PALOMINO ENCISO TEOFILO | 2893 | FAB. ART. CUCHILLERIA FERRETERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113007 | VELAZQUE MINA CLAUDIO | 2010 | ASERRADO Y ACEPILLADURA MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113008 | HUAYHUA PALOMINO DAMASO | 2029 | FAB. OTROS PRODUCTOS DE MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113010 | ROMERO VIGURIA ANIBAL | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113014 | ROMERO ESTRADA MOISES | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113015 | OTERO ORTIZ CLAUDIA | 1531 | ELAB. DE PRODUCTOS DE MOLINERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113016 | HUARACA DIAZ ALEJANDRO | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113018 | VELASQUE AGUILA JULIAN | 1531 | ELAB. DE PRODUCTOS DE MOLINERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113021 | RAMIREZ ALARCON FRANKLIN FILOMENA | 1541 | ELAB. PROD. DE PANADERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113025 | HUAMAN CHILENGANO VICTOR | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113026 | PALOMINO ARONI CRISTOBAL | 2010 | ASERRADO Y ACEPILLADURA MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113027 | HUAMAN MUÑOZ CAROLINA | 1729 | FAB. OTROS PROD. TEXTILES NEOP. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113029 | RIVERA RODAS CALIXTO | 1549 | ELAB DE OTROS PROD. ALIMENTICIOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113030 | CACERES YBIAS DORINA | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113033 | CASAS QUISPE MARIO | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113036 | HUAMANI VARGAS NILA | 1549 | ELAB DE OTROS PROD. ALIMENTICIOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113037 | SOLANO REYNOSO SANDRO ALEXI | 2222 | SERVICIOS RDOS CON IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113038 | LLACCHUA BRAVO DOMINGA | 1810 | FAB. DE PRENDAS DE VESTIR. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |

| | | | | | |
|--------|----------------------------------|------|------------------------------------|-------------|--------------|
| 113039 | MEDINA MARQUEZ SHERIDAN | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113041 | FARFAN HUAMAN EPIFANIO | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113050 | VILLAVICENCIO MARCAS FIDEL | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113053 | POMA LIZARME YOVITA | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113055 | HUARACA POCCO DOMINGO | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113056 | CHUQUIMAMANI TOLEDO JAMES JAE | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113057 | OSORIO BULEJE CARIDAD | 1711 | PREP Y TEJ DE FIBRAS TEXTILES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113060 | ALLCCA CUSI HERACLIO | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113062 | VARGAS LOBATON DAVID | 2010 | ASERRADO Y ACEPILLADURA MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113066 | HUAMAN NAVARRO NARCISO | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113069 | ALARCON ROMERO MARIO | 1520 | ELAB DE PRODUCTOS LACTEOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113070 | RIVERA VALLEJOS ELIZABETH | 2222 | SERVICIOS RDOS CON IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113071 | MOSCO SO ROSALES JUAN OSCAR | 2029 | FAB. OTROS PRODUCTOS DE MADERA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113072 | BULEJE ALCARRAZ MILDRE | 1549 | ELAB DE OTROS PROD. ALIMENTICIOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113075 | ANCCO ROJAS FERNANDINO | 1810 | FAB. DE PRENDAS DE VESTIR. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113076 | RAMOS LACUTA FRANCISCA | 1511 | PRODUC. CARNE Y PROD. CARNICOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113077 | ALHUAY LLACCHUARIMAY MARIANO | 1531 | ELAB. DE PRODUCTOS DE MOLINERIA. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113078 | CONTRERAS ACHO IGNACIO | 2221 | ACTIVIDADES DE IMPRESION. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113080 | HUARCAYA CARDENAS AMERICO | 3420 | FAB. CARROCERIAS PARA VEHICULOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113084 | CAÑARI PALOMINO RAUL | 1520 | ELAB DE PRODUCTOS LACTEOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113086 | OSORIO BULEJE DALMIRO DANIEL | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113088 | BUITRON VELASQUE LAZARO | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113089 | AREVALO QUIJANO RENE | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113090 | HERHUAY OLIVERA EDGAR | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113093 | MOLINA CHIRCCA EDGAR | 2610 | FAB. VIDRIO Y PROD. DE VIDRIO | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113094 | CISNEROS AQUINO CARLOS ALBERTO | 1511 | PRODUC. CARNE Y PROD. CARNICOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113099 | AQUISE HUAMAN VICENTE | 1810 | FAB. DE PRENDAS DE VESTIR. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113104 | RIVERA QUISPE SAMUEL | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 113105 | RIVERA QUISPE SANTIAGO | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 116247 | QUISPE OCAMPO LUCIO JOSE | 1549 | ELAB DE OTROS PROD. ALIMENTICIOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 116254 | TITO LEGUIA EMILIANO | 1721 | FAB. ART. CONFECCIONADOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 116405 | PAUCCAR ALHUAY MARLENY | 3610 | FAB. DE MUEBLES. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 116467 | QUINTANA CORDOVA NILO | 3430 | FAB. PARTES PIEZAS Y ACCESORIOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 117118 | QUISPE MUÑOZ ALBERTO | 1549 | ELAB DE OTROS PROD. ALIMENTICIOS. | ANDAHUAYLAS | Microempresa |
| 117548 | PECEROS VIVANCO HEMETERIO | 1541 | ELAB. PROD. DE PANADERIA. | ANDAHUAYLAS | Pequeña |
| 117549 | RIVERA QUISPE HECTOR | 2811 | FAB. PROD. METAL. USO ESTRUCTURAL. | ANDAHUAYLAS | Pequeña |
| 118083 | INDUSTRIAS ALIMENTICIAS DEL POZO | 1541 | ELAB. PROD. DE PANADERIA. | ANDAHUAYLAS | Pequeña |
| 124449 | CORPORACION ROWILS S.A.C. | 1549 | ELAB DE OTROS PROD. ALIMENTICIOS. | ANDAHUAYLAS | Pequeña |

Fuente: Directorio MIPYME sector manufacturera - 2014. Ministerio de la producción.

Anexo 7: Base de datos de las encuestas realizadas

| BASE DE DATOS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE HABILIDADES DEL EMPRENDEDOR Y ÉXITO COMPETITIVO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------|------|--------------|-------|-----------------|----------------|-----------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|----|----|
| Enc. | Edad | Gen. | Grado Acad.. | Cargo | Años Labor Emp. | Años Func. Emp | Reg. Emp. | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | HE | EC |
| E1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| E3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | |
| E4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E6 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| E7 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| E8 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| E9 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | |
| E10 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| E11 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E12 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E13 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| E14 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| E15 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E16 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| E17 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 |
| E18 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| E19 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| E20 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| E21 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| E22 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E23 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E24 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| E25 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| E26 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E27 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 |
| E28 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| E29 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| E30 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E31 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | |
| E32 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 |
| E33 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | | |
| E34 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | | |
| E35 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | |
| E36 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| E37 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| E38 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 1 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| E39 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | |
| E40 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | | |
| E41 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | | |
| E42 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | |
| E43 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | |
| E44 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| E45 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| E46 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| E47 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| E48 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | |
| E49 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | |
| E50 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| E51 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | |
| E52 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| E53 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | | |
| E54 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | |
| E55 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 |
| E56 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | |
| E57 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | |
| E58 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | |
| E59 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | |
| E60 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| E61 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| E62 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| E63 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | |
| E64 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| E65 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| E66 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| E67 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| E68 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| E69 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | |
| E70 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E71 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | |
| E72 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | |
| E73 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | |
| E74 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | | |
| E75 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | | |
| E76 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | |
| E77 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | | |
| E78 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | |
| E79 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | | |
| E80 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | |
| E81 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | |
| E82 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 |
| E83 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| E84 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| E85 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| E86 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| E87 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | |
| E88 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| E89 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| E90 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| E91 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 |
| E92 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| E93 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| E94 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| E95 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| E96 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E97 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| E98 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E99 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| E100 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 |



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

ANEXO 33

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Flor de Meliza Corisapra Quintana

Identificado (a) con DNI N° 46610102 de la Escuela Profesional de: Administración de Empresas, Declaro bajo juramento que el Proyecto de Investigación Tesis Titulado:

las habilidades del emprendedor y su relación con el éxito competitivo de las micro y pequeñas empresas manufactureras del distrito de Andahuaylas, Apurímac - 2018.

Es auténtico y no vulnera los derechos de autor. Además, su contenido es de entera responsabilidad del autor (es) del proyecto, quedando la UNAJMA exenta de toda responsabilidad en caso de atentar contra la Ley de propiedad intelectual y derechos de autor.

San Jerónimo, 27 de setiembre de 2019

N° DNI: 46610102

E-MAIL: florccorisapra@gmail.com

N° CELULAR: 987352509