

# Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Económico Administrativas

Escuela Profesional de Administración de Empresas



## La gestión empresarial y su influencia con la competitividad de la empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.

Tesis presentada por el Bachiller:

**Villalobos Martínez, Fabrizio Alessandro**

**ORCID: 0009-0007-5353-7812**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Asesor(a):

**Mg. Lewis Zúñiga, Patricio Federico**

**ORCID: 0000-0002-7468-6258**

**Arequipa – Perú**

**2024**

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**

**ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**TITULACIÓN CON TESIS**

**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR**

Arequipa, 12 de Enero del 2024

**Dictamen: 010185-C-EPAE-2024**

Visto el borrador del expediente 010185, presentado por:

**2017250741 - VILLALOBOS MARTINEZ FABRIZIO ALESSANDRO**

Titulado:

**LA GESTIÓN EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA CON LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA GUZI  
FILMS S.A.C. AREQUIPA, 2023.**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

**LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**30400132 - ESPINOZA RIEGA JORGE DAVID  
DICTAMINADOR**



**29621879 - RIVERO FERNANDEZ RENZO RIMANETH  
DICTAMINADOR**



**29722010 - ALARCON MANSILLA JUAN MANUEL  
DICTAMINADOR**



# La gestión empresarial y su influencia con la competitividad de la empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.

## INFORME DE ORIGINALIDAD

11%	13%	1%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.unan.edu.ni">repositorio.unan.edu.ni</a> Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	<a href="http://www.autonoma.pe">www.autonoma.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://www.questionpro.com">www.questionpro.com</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://ciencialatina.org">ciencialatina.org</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://www.unheval.edu.pe">www.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="https://repositorio.upp.edu.pe">repositorio.upp.edu.pe</a> Fuente de Internet	

## Dedicatoria

*A Dios todopoderoso con infinita gratitud, elevo esta humilde obra ante ti, Oh Dios, fuente de sabiduría y eterna guía.*

*A mi madre por ser la persona que siempre confié en mí, y fue un ejemplo de superación y persistencia en el día a día, siempre guiando mi camino e inculcándome ética y valores.*

*A mis amigos, compañeros y personas que ocupan un lugar especial en mi corazón, que fueron un pilar clave frente a las adversidades.*



## Agradecimiento

*A mi familia, que fueron el apoyo inquebrantable a lo largo de este emocionante viaje académico. Su constante aliento, comprensión y amor han sido los pilares que me han sostenido en los momentos de dubio y desafío durante la elaboración de esta tesis.*

*A mis docentes, cuya guía experta y dedicación incansable han sido claves en el desarrollo de esta tesis. Su conocimiento, orientación y valiosos comentarios han enriquecido enormemente este trabajo, ayudándome a profundizar en mi área de estudio y a alcanzar nuevos niveles de comprensión.*

*A mis amigos y compañeros, quienes con su amistad y percepción propias de ellos han sido una fuente extra de aprendizaje y un intercambio de ideas y creencias invaluable durante este viaje académico. Su presencia y ánimo han aclarado los días más desafiantes, convirtiendo los momentos de estudio y reflexión en experiencias compartidas y enriquecedoras.*



### Resumen

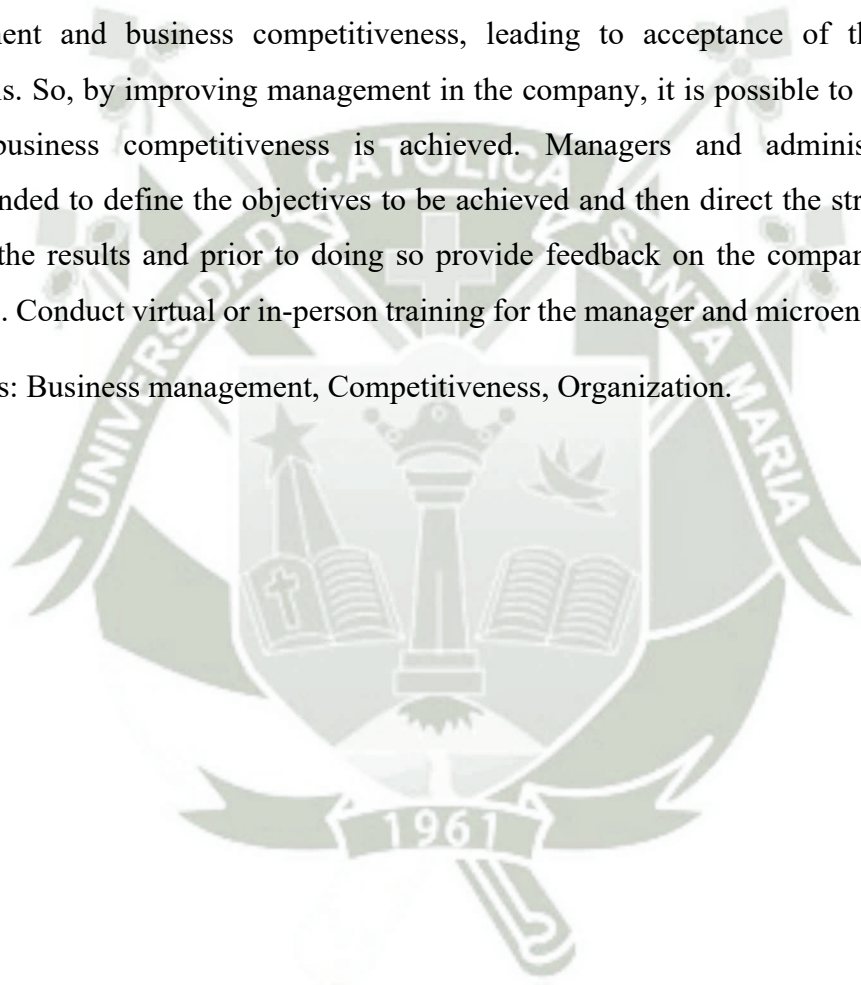
La investigación denominada: La gestión empresarial y su influencia con la competitividad de la empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023. Su objetivo principal fue determinar la influencia la Gestión empresarial en la Competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023. La población estuvo constituida por 22 colaboradores administrativos de la empresa, la técnica empleada fue la encuesta cuyo instrumento fue cuestionario. Se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.844 asociado a una significancia de 0.004 menor al parámetro de referencia de 0.050, por lo que; se determina qué; existe una relación moderada, positiva y significativa entre la gestión empresarial y la competitividad empresarial, conllevando a aceptar la hipótesis de investigación. Entonces, al mejorar la gestión en la empresa, es posible esperar que; se consiga una mayor competitividad empresarial. Se recomienda a los gerentes y administradores definir los objetivos que se desea alcanzar para luego dirigir el plan estratégico. Analizar los resultados y previo a ello realizar un feedback en los procesos internos de la empresa. Realizar capacitaciones virtuales o presenciales al gerente y a los microempresarios.

**Palabras Clave:** Gestión empresarial, Competitividad, Organización.

### Abstract

The research called: Business management and its influence on the competitiveness of the company Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023. Its main objective was to determine the influence of Business Management on the Competitiveness of the Company Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023. The population was made up of 22 administrative employees of the company, the technique used was the survey whose instrument was a questionnaire. The result was a Pearson correlation coefficient equal to 0.844 associated with a significance of 0.004 less than the reference parameter of 0.050, therefore; what is determined; There is a moderate, positive, and significant relationship between business management and business competitiveness, leading to acceptance of the research hypothesis. So, by improving management in the company, it is possible to expect that; greater business competitiveness is achieved. Managers and administrators are recommended to define the objectives to be achieved and then direct the strategic plan. Analyze the results and prior to doing so provide feedback on the company's internal processes. Conduct virtual or in-person training for the manager and microentrepreneurs.

Keywords: Business management, Competitiveness, Organization.



## Índice

Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Resumen.....	v
Abstract .....	vi
Índice.....	vii
Introducción .....	xi
<b>CAPITULO I.....</b>	<b>12</b>
<b>1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS .....</b>	<b>12</b>
<b>1.1. Problema.....</b>	<b>12</b>
<b>1.2.1. Campo, Área y Línea.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2.2. Tipo de problema.....</b>	<b>14</b>
<b>1.2.3. Variables.....</b>	<b>15</b>
<b>b) Operacionalización de variables (Variables, sub variables, indicadores y medios)....</b>	<b>16</b>
<b>d) Matriz de Consistencia.....</b>	<b>17</b>
<b>1.2.4. Interrogantes Básicas .....</b>	<b>18</b>
<b>1.2.4.1. Interrogante General.....</b>	<b>18</b>
<b>1.2.4.2. Interrogantes Específicas.....</b>	<b>18</b>
<b>1.3. Justificación.....</b>	<b>18</b>
<b>1.4. Objetivos.....</b>	<b>20</b>
<b>1.4.1. Objetivo General.....</b>	<b>20</b>
<b>1.4.2. Objetivos Específicos.....</b>	<b>20</b>
<b>1.5. Marco Teórico .....</b>	<b>20</b>
<b>1.5.1. Marco Conceptual .....</b>	<b>20</b>
<b>1.5.4. Antecedentes .....</b>	<b>27</b>
<b>1.6. Hipótesis.....</b>	<b>32</b>
<b>1.4.1. Hipótesis General.....</b>	<b>32</b>
<b>1.4.2. Hipótesis Específico .....</b>	<b>32</b>
<b>CAPITULO II.....</b>	<b>33</b>
<b>2. ASPECTOS METODOLOGICOS.....</b>	<b>33</b>
<b>2.1. Técnicas e instrumentos.....</b>	<b>33</b>
<b>2.2. Estructuras de los Instrumentos .....</b>	<b>33</b>
<b>2.3. Campo de Verificación .....</b>	<b>33</b>
<b>2.3.1. Ámbito .....</b>	<b>33</b>

2.3.2. Temporalidad.....	33
2.3.3. Unidades de Estudio (Universo y Muestra).....	33
2.4. Estrategia de recolección de Datos .....	35
2.3. Recursos necesarios (Humanos, Materiales, Financieros).....	35
2.6. Cronograma de la investigación .....	36
CAPITULO III.....	37
3. RESULTADOS .....	37
3.1. Análisis de Confiabilidad del instrumento.....	37
CONCLUSIONES .....	61
RECOMENDACIONES.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	63
ANEXOS.....	68



## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables.....	16
<b>Tabla 2</b> Matriz de consistencia .....	17
<b>Tabla 3</b> Cronograma de investigación .....	36
<b>Tabla 4</b> Análisis de confiabilidad del instrumento de investigación .....	37
<b>Tabla 5</b> Análisis de confiabilidad de la variable Gestión Empresarial.....	37
<b>Tabla 6</b> Análisis de confiabilidad de la variable Competitividad Empresarial .....	38
<b>Tabla 7</b> Planeación.....	39
<b>Tabla 8</b> Dirección .....	41
<b>Tabla 9</b> Organización.....	43
<b>Tabla 10</b> Control.....	45
<b>Tabla 11</b> Gestión Empresarial .....	47
<b>Tabla 12</b> Habilidades Directivas.....	48
<b>Tabla 13</b> Diferenciación Competitiva.....	50
<b>Tabla 14</b> Capacidad Innovadora .....	52
<b>Tabla 15</b> Capacidades del Capital Humano.....	54
<b>Tabla 16</b> Competitividad Empresarial.....	56
<b>Tabla 17</b> Pruebas de normalidad.....	57
<b>Tabla 18</b> Planeación y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.....	58
<b>Tabla 19</b> Dirección y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023 .....	58
<b>Tabla 20</b> Organización y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.....	59
<b>Tabla 21</b> Control y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023 .....	59
<b>Tabla 22</b> Gestión Empresarial y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023 .....	60

## Índice de figuras

<b>Figura 1</b> Planeación .....	39
<b>Figura 2</b> Dirección .....	41
<b>Figura 3</b> Organización .....	43
<b>Figura 4</b> Control .....	45
<b>Figura 5</b> Gestión Empresarial .....	47
<b>Figura 6</b> Habilidades Directivas .....	48
<b>Figura 7</b> Diferenciación Competitiva .....	50
<b>Figura 8</b> Capacidad Innovadora.....	52
<b>Figura 9</b> Capacidades del Capital Humano .....	54
<b>Figura 10</b> Competitividad Empresarial .....	56



## Introducción

En la actualidad en todo el mundo y en nuestro país la competitividad de muchas organizaciones privadas depende mucho en gran parte de su gestión empresarial que está a cargo de los directivos o la alta gerencia en conjunto con el personal o capital humano, en el cual esto implica una buena planeación, organización, dirección y el control adecuado y acertada para lograr ser una entidad competitiva tanto en el aspecto interno como externo, en consecuencia liderar el mercado mediante los bienes y servicios que se brinda al cliente y/o usuario.

Es por ello que se realizó la presente investigación denominada: la gestión empresarial y su influencia con la competitividad de la empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023 con el objetivo de Determinar la influencia la Gestión empresarial en la Competitividad y se desarrolló de la siguiente manera:

Capítulo I Fundamentos teóricos: En el apartado se realizó la fundamentación problemática, se definió el campo, área y línea de investigación, así mismo se realizó la operacionalización de variables de estudio, se formuló las interrogantes, objetivos e hipótesis de investigación, por consiguiente, se realizó la teoría con relación a las variables de estudio y los antecedentes investigativos.

Capítulo II Aspectos Metodológicos: En este campo se identificó las técnicas e instrumentos utilizados en el estudio, se fundamentó el campo de verificación, las estrategias de recolección de datos los cuales permitieron el desarrollo del estudio.

Capítulo III Resultados: En el apartado se realizó el análisis estadístico descriptivo e inferencial de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación, finalmente se realizaron las conclusiones y recomendaciones necesarios.

## CAPITULO I

### 1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

#### 1.1. Problema

Lopez y Garza (2019) Las empresas tienen la necesidad de lograr todos sus objetivos organizacionales mediante el cumplimiento de varios requerimientos que implica la gestión empresarial. Muchas personas consideran que la gestión empresarial es sencilla y que cualquiera puede hacer uso de ella de manera correcta; sin embargo, en el mundo real de las empresas sucede todo lo contrario, se necesita de un gestor que esté completamente capacitado y sepa hacer correctamente su trabajo. Es por ello que, la presente investigación resalta la gestión empresarial como variable determinante para que la empresa sea competitiva y tenga un posicionamiento destacado en el mercado.

En la mayoría de las organizaciones, independientemente de su tamaño, edad o sector, enfrentan cada vez más el desafío del cambio continuo y dinámico. Para dar respuesta a las nuevas exigencias del entorno, el sector empresarial desarrolla diversas estrategias competitivas basadas en el emprendimiento. (Hoyte, 2018)

Para Calderon y Chavez (2022) las empresas tienen que velar por su eficiencia económica para asegurar su supervivencia, también debe vigilar más la utilidad que provea a sus socios y a la sociedad en la que se inserta, por ende requieren de los siguientes factores para lograr sus objetivos: una dirección, personas, recursos, ordenamiento, identidad y relaciones.

Así pues, respecto a las ventajas competitivas, Apaza (2022) refiere que: “son creadas dinámicamente por empresarios y gobiernos mediante un conjunto de estrategias y acciones empresariales, políticas públicas y relaciones interinstitucionales que buscan la agregación de valor”

Sin embargo, muchas empresas, al carecer de procesos estratégicos que pueden llegar a ser fuente de ventaja competitiva, establecen los mecanismos de gestión empresarial como la planeación, organización, dirección y control con base en las nociones experimentales de sus líderes de áreas, lo que podría impactar al generar limitantes en las estrategias de competitividad y de aumento de valor. Al respecto, muchas organizaciones no presentan políticas de investigación que respalden su direccionamiento, por lo que en diversas ocasiones la falta de apoyo y de conocimiento ha originado errores de gestión

que terminan limitando el desarrollo y crecimiento de estas entidades, provocando miedo al emprendimiento cooperativo y letargo empresarial, y en muchos, causando la liquidación y angustia para los asociados que colocaron sus esperanzas en este tipo de empresa. (Ore et al.,2020)

Un componente fundamental para mejorar la gestión de una organización es la planificación, organización, dirección y control debido a la búsqueda de eficacia y eficiencia de los recursos de la organización, el proceso administrativo juega un papel clave en la gestión empresarial por su eficacia en el logro de los objetivos, mediante la previsión, las políticas organizacionales y las estrategias empleadas en sus actividades cotidianas estas acciones tendrán un grado de incidencia en la productividad y competitividad de las empresas. (Salazar, 2020)

La empresa GUZI FILMS S.A.C. es una agencia de contenido digital audiovisual que crea y gestiona contenido en línea para clientes que buscan impactar en sus mercados. Esto incluye la creación de contenido para sitios web, blogs, redes sociales, campañas de correo electrónico, videos cortos y otros medios digitales. Esto con el objetivo de alcanzar sus objetivos de marketing y comunicación a través de contenido de primera calidad y relevante para su audiencia. También la empresa se dedica a monitorear el rendimiento del contenido y proporcionan ajustes de las estrategias en consecuencia para mejorar los resultados y el retorno de inversión.

Uno de los problemas principales por los cuales la empresa GUZI FILMS S.A.C. está atravesando, es la falta de comprensión del público objetivo; además existe una falta de alineación con los objetivos de negocio, ya que el servicio debe estar alineado con los objetivos del cliente, es decir la empresa carece de una gestión empresarial establecida de manera formal que permita encaminar al cumplimiento de metas y objetivos de la empresa, además de generar, mejorar o mantener su crecimiento y desarrollo dentro de un entorno socioeconómico específico.

El problema surge al momento de buscar la relación que existe dentro de estas empresas, entre la gestión empresarial y la competitividad que alcanzan, son factores de alta relevancia a considerar por las entidades, ya que, al demostrar la existencia de una relación entre estos factores, se podría observar cuál de ellos cuenta con una mayor relevancia y este obtendría mayor énfasis al interior de la empresa.

### 1.2.1. Campo, Área y Línea

- a) **Campo:** Ciencias Administrativas
- b) **Área:** Administración y gestión
- c) **Línea:** Administración estratégica sectorial

### 1.2.2. Tipo de problema

- a) **Tipo:** Aplicada

Citando a Hernández y Mendoza (2018) menciona que la investigación aplicada es la que resuelve problemas o puede tener una aplicación inmediata en la solución de problemas prácticos.

Teniendo la definición anterior la presente investigación busca resolver problemas con referencia a las variables de estudio además de comprobar la validez de los conocimientos, teorías y técnicas ya existentes.

- b) **Nivel:** Explicativo – Correlacional

A investigación corresponde al nivel explicativo correlacional, en los párrafos siguientes se fundamenta las definiciones de las mismas.

Tomando en cuenta a Hernández y Mendoza (2018) los estudios explicativos van más allá de la descripción de fenómenos, conceptos o variables o del establecimiento de relaciones entre estas; están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos de cualquier índole (naturales, sociales, psicológicos, de salud, etc.). Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables. (p.110-112)

Además Hernández y Mendoza (2018) puntualizan a cerca del estudio correlacional, “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” (p.109)

Teniendo las definiciones anteriores en la investigación se realizó el análisis del comportamiento de las variables es decir a cerca de la variable gestión administrativa ya ejecutada dentro de la empresa, y con referencia a la variable competitividad se analizó con el plan existente y ejecutada dentro de la empresa, ello conllevó a determinar el objetivo general del estudio lo cual es encontrar el nivel de relación entre ambas variables.

**c) Enfoque: Mixto**

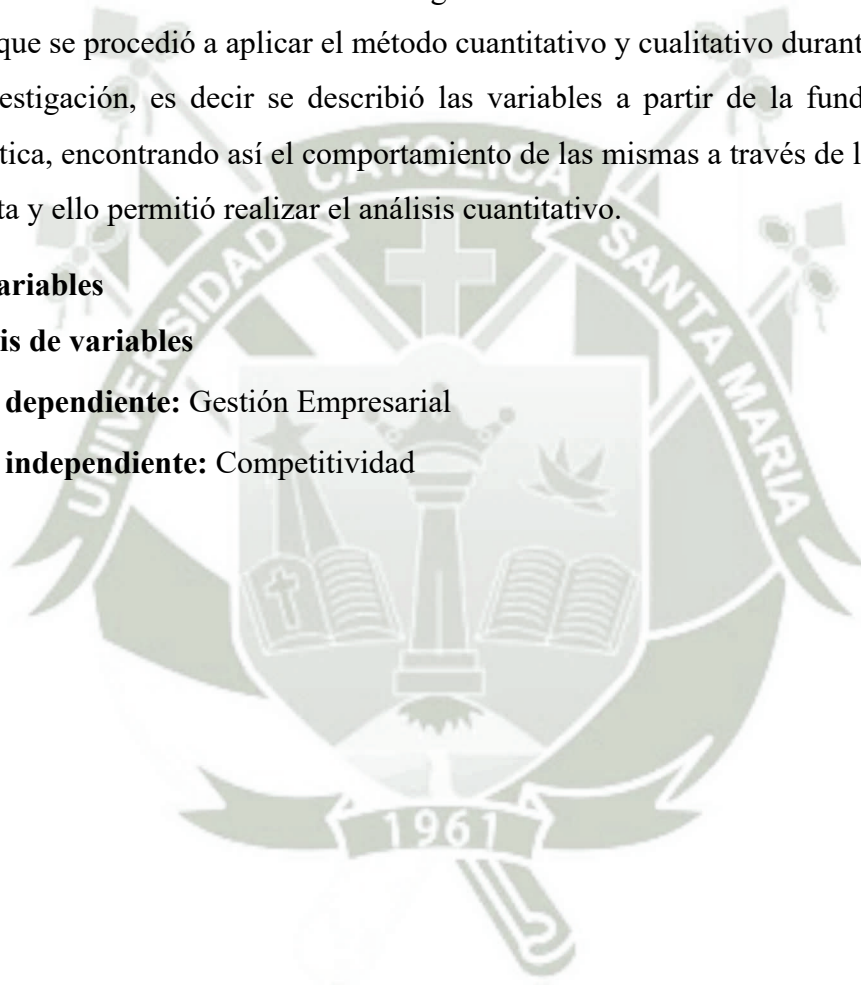
El enfoque mixto según los autores Hernandez et al., (2014) fundamentan bajo el estudio de (Hernández y Mendoza, 2008) que los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

Teniendo la definición anterior la investigación se desarrolló con un enfoque mixto debido a que se procedió a aplicar el método cuantitativo y cualitativo durante el análisis de la investigación, es decir se describió las variables a partir de la fundamentación problemática, encontrando así el comportamiento de las mismas a través de la técnica de la encuesta y ello permitió realizar el análisis cuantitativo.

**1.2.3. Variables****a) Análisis de variables**

**Variable dependiente:** Gestión Empresarial

**Variable independiente:** Competitividad



**b) Operacionalización de variables (Variables, sub variables, indicadores y medios)**

**Tabla 1**

Operacionalización de variables

VARIABLES	SUB VARIABLES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ITEMS	TECNICA E INSTRUMENTO
Gestión empresarial	Planeación	Metas Estrategias Acción Criterio	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	1,2,3,4	Encuesta Cuestionario
	Dirección	Capacitación Liderazgo Supervisión Toma de decisiones		5,6,7,8	
	Organización	Jerarquía Trabajo en equipo Comunicación Disciplina		9,10,11,12	
	Control	Evaluación Limitar Medir Resultados		13,14,15,16	
Competitividad empresarial	Habilidades directivas	Habilidades personales Habilidades interpersonales Habilidades grupales	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	17,18,19,20,21,22	Encuesta Cuestionario
	Diferenciación competitiva	Producto o servicio Calidad Flexibilidad Precio Comunicación e imagen Distribución		23,24,25,26,27,28	
	Capacidad innovadora	Entorno Proceso Confianza		29,30,31,32,33,34	
	Capacidades del capital humano	Capacidad Comportamiento Costumbres en el trabajo		35,36,37,38,39,40	

## d) Matriz de Consistencia

**Tabla 2**

*Matriz de consistencia*

<b>Interrogantes</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Metodología</b>
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>	
¿Como influye la Gestión empresarial con la Competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023?	Determinar la influencia la Gestión empresarial en la Competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.	Es probable que la Gestión empresarial influye positiva y significativamente en la Competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.	<b>Tipo:</b> Aplicada <b>Diseño:</b> No experimental <b>Nivel:</b> Descriptiva – Correlacional <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Como influye la planeación en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023?</li> <li>• ¿Como influye la organización en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023?</li> <li>• ¿Como influye la dirección en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023?</li> <li>• ¿Como influye el control en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar la planeación y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.</li> <li>• Analizar la organización y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023</li> <li>• Evaluar la dirección y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.</li> <li>• Identificar el control y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es probable que la planeación influye positiva y significativamente en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.</li> <li>• Es probable que la organización influye positiva y significativamente en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023</li> <li>• Es probable que la dirección influye positiva y significativamente en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.</li> <li>• Es probable que el control influye positiva y significativamente en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.</li> </ul>	

#### **1.2.4. Interrogantes Básicas**

##### **1.2.4.1. Interrogante General**

¿Cómo influye la Gestión empresarial en la Competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023?

##### **1.2.4.2. Interrogantes Específicas**

- ¿Cómo influye la planeación en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023?
- ¿Cómo influye la dirección en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023?
- ¿Cómo influye la organización en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023?
- ¿Cómo influye el control en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023?

#### **1.3. Justificación**

##### **1.3.1. Justificación teórica**

Esta investigación busca contribuir a fortalecer el conocimiento sobre gestión empresarial por lo cual, se pretende mediante la recopilación y aplicación de las distintas teorías que se tienen respecto a esta variable en relación a la influencia en la competitividad, ya que aportara información relevante para la realización de futuras investigaciones y cuyos resultados podrán sistematizarse en una propuesta, enfocada en mejorar la calidad de gestión en el proceso administrativo y optimizar el desempeño de las empresas del sector.

##### **1.3.2. Justificación práctica**

Se realizó porque existe la necesidad de mejorar el desempeño de la gestión empresarial y su influencia en la competitividad de las Empresa en estudio. El resultado de la investigación permitirá elaborar herramientas y/o estrategias concretas, lo cual se traducirá en mejorar sustancialmente el desempeño de las funciones de la gestión empresarial logrando un impacto positivo, contribuyendo de esta manera emplear la reingeniería administrativa, el cual conlleva a la toma de decisiones exitosas y obtener mejores índices de rentabilidad.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

Desde la perspectiva metodológica se justificó, ya que se quiere lograr los objetivos de esta investigación; se recurrirá a la aplicación de instrumentos de medición como el cuestionario y técnicas de procesamiento de información demostrando su validez y confiabilidad, para así evaluar la función de la gestión empresarial. Con ello se pretende conocer el grado de influencia en la competitividad de la empresa. Esto servirá de antecedente ya que brinda información y sugerencias ante la problemática detectada para la realización de posteriores investigaciones

### **1.3.4. Justificación profesional**

Esta investigación aportará los conocimientos en el ámbito empresarial y el análisis de los diferentes enfoques teóricos administrativos, empleando diferentes herramientas y/o estrategias para aplicarlas y ejercer una buena gestión empresarial.

### **1.3.5. Justificación económica**

En base a los resultados obtenidos contribuirán a lograr los objetivos propuestos y tener la sostenibilidad en el mercado, el manejo eficiente de los recursos, buscare mejorar las bases competitivas y mayor productividad, transformando en una empresa innovadora, enfocada en el buen desempeño de sus funciones, obteniendo índices favorables de rentabilidad

### **1.3.6. Justificación Social**

La investigación presenta un alcance que está definido por el objetivo general, y alude a determinar la influencia de la gestión empresarial en la competitividad. Además, con el beneficio de mejorar la planificación, organización y dirección, realizando la elección de toma decisiones acertadas, el cual ayudará a la perdurabilidad empresarial dentro del mercado.

## 1.4. Objetivos

### 1.4.1. Objetivo General

Determinar la influencia la Gestión empresarial en la Competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.

### 1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar la planeación y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.
- Evaluar la dirección y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.
- Analizar la organización y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023
- Identificar el control y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.

## 1.5. Marco Teórico

### 1.5.1. Marco Conceptual

#### 1.5.1.1. Gestión empresarial

La gestión empresarial es el proceso de planear, organizar, integrar, direccionar y controlar los recursos (intelectuales, humanos, materiales, financieros, entre otros) de una organización, con el propósito de obtener el máximo beneficio o alcanzar sus objetivos (Chiavenato, 2014)

La gestión es entendida como una actividad que comprende todos los aspectos relacionados a los procesos de la organización, en el que confluyen distintos puntos de vistas, que idealmente se darían de manera democrática y participativa, con la finalidad de avanzar de manera eficiente hacia los objetivos planteados por las organizaciones (Huergo, 2018).

Esto tiene que ver sobre todo con la teoría organizacional, ya que ve a la gestión como una serie de actividades y tareas tanto prácticas como teóricas, y que están interrelacionadas de manera vertical y horizontal respecto al sistema de las organizaciones, esto con el objetivo de consumir las ordenanzas sociales (Chambilla, 2017).

Chumioque (2018) citando a Chiavenato (2014) menciona que la gestión administrativa se encarga de dirigir racionalmente todos los procesos que son parte de las actividades de las organizaciones, que el trabajo puede realizarse con fines de lucro o no hacerlo, y que este se sustenta en la planeación, organización, dirección y control acorde a la división de las labores que se da a nivel interno. Indica por consiguiente la gran importancia, indispensable que tiene la gestión para la subsistencia y éxito de las organizaciones.

Se explica también que la gestión ha sido utilizada siempre a lo largo de la historia, aunque de manera pragmática, pues siempre se basó en los aspectos administrativos de planeación, organización, dirección y control, los cuales le añaden un ordenamiento indispensable para el tratamiento eficiente de cualquier actividad y para liderar cualquier organización (Chumioque, 2018).

#### **1.5.1.1.1. Planificación**

La planificación es la primera etapa de la administración, porque de ahí parten las siguientes, las cuales se definirán más adelante. En esta etapa se determinan los objetivos a ser alcanzados, dónde se quiere llegar, la manera detallada de hacerlo de la forma más eficiente que se pueda, y con acciones coherentes y secuenciales, es por esta razón que esto se lleva de manera teórica pues las acciones se verán subsecuentemente (Chiavenato, 2014).

- **Metas**

Las metas de una empresa, son aquellos objetivos que reflejan el camino que la empresa desea tomar para la integración con el entorno. Mientras más explícitos son, más oportunidades tienen de convertirse en los instrumentos que guían y encaminan las acciones de la empresa hacia el éxito continuo. Cabe destacar que las metas de una empresa pueden ser de distintas naturalezas. Puede que sean metas económicas, meramente estratégicas o sociales, pero incluso, pueden ser medioambientales, comunicacionales y hasta de recursos humanos. (Gargate, 2022)

- **Estrategias**

Una estrategia empresarial es un procedimiento por el cual una compañía u otro tipo de organización busca conseguir mejorar sus resultados, alcanzar un rendimiento óptimo, lograr que el desarrollo de la misma sea sostenible y, a la larga y con el paso de los años, que esta siga creciendo. (Arrieta, Cervantes, De la Cruz, & Lopez, 2021)

- **Plan de acción**

El plan de acción es una herramienta esencial en la gestión empresarial que permite a las empresas establecer un camino claro para alcanzar sus objetivos y metas. Es una hoja de ruta detallada que define las estrategias y acciones necesarias para lograr los resultados deseados. (Ropa & Alama, 2022)

#### 1.5.1.1.2. Organización

El hecho de organizar comprende una actividad que se lleva a cabo para definir un orden establecido y pautado y así desarrollar el trabajo, para ello se requiere de los recursos y las directivas pertinentes a cada caso, que permita la consecución de las metas de la organización. Por tanto, inicialmente se estudian los recursos y tareas a llevarse a cabo, tratando de que los que conformen el grupo que ejecutará la organización puedan demostrar sus competencias lo mejor posible (Saavedra, 2019).

Se indica que la organización es una función administrativa, que involucra las actividades de organizar, estructurar y unir eficientemente los recursos de la organización, así como las partes encargadas de la administración, junto a ello el hecho de determinar las facultades y las interrelaciones (Chiavenato, 2014).

- **Jerarquía**

La jerarquía de una empresa hace referencia a la organización y distribución de los empleados de esta según su estatus y su función. Esta estructura sirve para dividir la autoridad dentro de una empresa, negocio, entidad y organización de cualquier tipo. También sirve para definir responsabilidades y niveles de liderazgo sobre los empleados, los departamentos y los altos cargos.

- **Trabajo en equipo**

El trabajo en equipo surge de la necesidad de mejorar rendimientos, actitudes y la lealtad del grupo de trabajo y ocurre cuando un grupo de personas tratan de cooperar, utilizando sus habilidades individuales y aportando retroalimentación constructiva, más allá de cualquier conflicto que a nivel personal pudiera haber entre los individuos.

El trabajo en equipo fomenta un sentido de lealtad, seguridad y autoestima que satisface las necesidades individuales de los integrantes, valorando su pertenencia, esforzándose por mantener relaciones positivas dentro y fuera del equipo.

- **Comunicación**

La comunicación organizacional es clave en la creación del ambiente laboral y delimita los medios de interacción entre los colaboradores de una organización y con el público exterior. Ayuda al manejo de la empresa, ya que es útil en la generación de estrategias y canales de comunicación efectivos.

- **Disciplina**

Se trata de una disciplina encargada de estudiar cómo las personas interactúan dentro de los grupos. Aplicando este concepto a las empresas, el comportamiento organizacional explica cómo los trabajadores se comportan e interactúan con el entorno laboral, tanto a nivel grupo como a nivel individual.

#### 1.5.1.1.3. Dirección

Márquez, et al, (2021) la dirección es la manera en que se influencia a los colaboradores para que se logren los objetivos de la organización, así como de estos mismos. También supone el hecho de dar órdenes y motivar a dichos colaboradores para que lleven a cabo sus propias actividades; de aquí parte entonces que sean fundamentales las relaciones y los tiempos para el tema de la dirección, pues justamente la directiva se relaciona profundamente con cada uno de los colaboradores para persuadirlos a realizar las tareas que posteriormente serán claves para alcanzar las metas conjuntas, y lo hacen promoviendo el buen ambiente en la organización. Por lo tanto, la dirección envuelve los aspectos de motivación, enfoque de liderazgo, trabajo en equipo y la comunicación.

- **Capacitación**

Una capacitación hace referencia al conjunto de actividades didácticas que están orientadas a ampliar los conocimientos, o las aptitudes y habilidades. Esta permite a los trabajadores tener un mejor rendimiento laboral gracias a la adaptación a las exigencias cambiantes del entorno.

- **Liderazgo**

El liderazgo es un conjunto de habilidades que sirven para conducir y acompañar a un grupo de personas. Sin embargo, un líder no sólo es capaz de influenciar en su grupo, sino también de proporcionar ideas innovadoras, y motivar a cada participante a sacar lo mejor de sí. (Pereyra, Rey de Castro, & Uribe, 2022)

- **Supervisión**

La supervisión es una actividad técnica y especializada que tiene como fin fundamental utilizar racionalmente los factores que le hacen posible la realización de los procesos de trabajo: el hombre, la materia prima, los equipos, maquinarias, herramientas, dinero, entre otros elementos que en forma directa o indirecta intervienen en la consecución de bienes, servicios y productos destinados a la satisfacción de necesidades de un mercado de consumidores, cada día más exigente, y que mediante su gestión puede contribuir al éxito de la empresa.

- **Toma de decisiones**

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre alternativas o formas de resolver diferentes situaciones de la vida. Ciertos factores pueden influir en las decisiones que tomamos diariamente, a través de algunas técnicas y actividades prácticas. (Zumba, Jácome, & Bermúdez, 2023)

#### **1.5.1.1.4. Control**

Esta etapa trata el hecho de hacer mediciones y correcciones sobre el desempeño de cada colaborador y también a nivel organizacional, con la finalidad de corroborar que lo ejecutado se apegue a lo planeado. Todo ello sobre la base de los objetivos planteados por la organización, evidenciando cualquier desvío en relación a la normativa (Chambilla, 2017).

El control es una función administrativa que tiene la finalidad de certificar que las etapas anteriores, llámese planeación, organización y dirección, se dieron efectivamente para lograr las metas trazadas. Esta etapa según el autor consiste en 4 fases: constituir los estándares, monitorear el desempeño, luego comparar este último con los estándares, y para finalizar corregir para que no se den desvíos y variaciones más adelante. Por otro lado, el control se da en tres niveles: estratégico, táctico y operacional (Chiavenato, 2014).

- **Evaluación**

La evaluación de empleados consiste en identificar los puntos fuertes y débiles de los empleados de una organización en términos de conocimientos, habilidades y actitudes. Esto permite al directivo observar la evolución del empleado y destacar los puntos positivos, al tiempo que se abordan los elementos que deben mejorarse. (Pineda & Erazo, 2021)

La evaluación implica emitir un juicio sobre las actividades laborales realizadas por los empleados durante un periodo determinado. Para evitar frustraciones, confusiones o disputas, este juicio debe basarse en criterios explícitos y objetivos que sean conocidos por los empleados.

- **Medir**

La medición de resultados es el proceso de registrar y de analizar el nivel de desempeño de una actividad respecto a unos objetivos planteados. En este sentido, la medición puede aplicarse a un proyecto específico, a un profesional en particular o a toda la empresa en general.

### **1.5.1.2. Competitividad empresarial**

Navarro Ibarra (2017) sostienen que la competitividad es una concepción dinámica que ha evolucionado en el tiempo, como resultado de la globalización y la propia dinámica empresarial. Además, los factores internos y externos influyen en la evaluación de la competitividad.

La competitividad de la empresa es la capacidad para cumplir de manera sostenible su propósito: cumplir con los requisitos del cliente con fines de lucro. Esta capacidad se realiza mediante el ofrecimiento en el mercado de bienes y servicios que los clientes valoran más que los ofrecidos por la competencia. Es un potencial que debe evaluarse en el funcionamiento diario de la empresa, además la competitividad puede ser una característica, pero no es igual al éxito. Martínez et al., (2022)

La competitividad se considera como la capacidad de la empresa para diferenciarse de otros competidores. Además, es también una base esencial para diseñar estrategias comerciales para lograr un crecimiento sostenible (Choy, 2019)

La competitividad es la aptitud de la organización para emplear los recursos que posee y lograr mejores resultados que los competidores en el mercado. La competitividad es un concepto muy controvertido con varios significados, que genera una serie de desafíos tanto a nivel individual como global, porque las personas, las empresas, la sociedad y las naciones intentan identificar aquellos elementos de diferenciación que los hacen sobresalir de los demás (Potjanajaruwit, 2018)

Asimismo, se considera a la competitividad como el nivel de costo unitario de una empresa, lo que impulsa la capacidad de las empresas para competir con éxito en los

mercados, es decir, se considera como el nivel de productividad de una empresa, para mantener un adecuado nivel de bienes y servicios de manera eficiente de tal manera que pueda competir y alcanzar mayores cuotas en el mercado. (Ketels, 2016)

- **Teoría de la competitividad empresarial**

Es una manera de reaccionar de las empresas a las necesidades del entorno, por medio de combinaciones sociales, organizativas y técnicas, las cuales permiten que se alcance la eficiencia y la calidad. En donde incluye la capacidad de administración, estrategias empresariales, innovación, ciclo de producción, logística empresarial e interacción con proveedores y productores. Independientemente del rubro de las empresas, estas necesitan una serie de agentes que incentiven su crecimiento y desarrollo constante en diferentes ámbitos. Por tales motivos esta teoría considera diferentes factores tanto económicos, organizacionales y socioculturales los cuales determinan la competitividad de las diferentes empresas. Brume (2019)

#### **1.5.1.2.1. Habilidades directivas**

Las habilidades directivas son todos aquellos conocimientos y capacidades necesarios para el desempeño de cualquier actividad de gestión y liderazgo. Para muchos, poseer estas habilidades es un factor importante para su crecimiento profesional, personal y dentro de un equipo de trabajo.

El gerente, directivo o administrador debe contar con diversos conocimientos para cumplir con éxito las metas y objetivos tanto de la empresa como los personales, el desarrollo de habilidades sociales, capacidad de comunicación o la resolución de conflictos para lograr los objetivos, habilidades motivacionales y de liderazgo son primordiales para destacar y lograr un crecimiento profesional hacia mejores puestos.

#### **1.5.1.2.2. Diferenciación competitiva**

La diferenciación competitiva ocupa un papel muy importante en las decisiones estratégicas de la empresa, junto a la segmentación de mercados y las estrategias de posicionamiento. Estos tres puntos clave dentro de un plan de marketing, están relacionados entre sí. La capacidad de diferenciarse de la competencia, permite a una empresa generar una posición única y exclusiva en el mercado. El consumidor compara entre las marcas existentes en el mercado, y tiene una mayor tendencia a escoger aquellas

marcas que se diferencien de forma positiva del resto, suponiendo esta diferenciación un valor relevante.

#### **1.5.1.2.3. Capacidad innovadora**

La capacidad de innovación de una empresa es el conjunto combinado de competencias cognitivas, aptitudinales y experienciales del personal y de la propia empresa como organización que permiten la creación y desarrollo de nuevos productos, servicios y/o experiencias con una inserción comercial exitosa en el mercado. Esta capacidad permite diferenciarse de la competencia y argumenta la base de la competitividad empresarial.

#### **1.5.1.2.4. Capacidad del capital humano**

El talento humano se refiere a la capacidad, habilidades, conocimientos y potencial de los individuos que forman parte de una organización. Este concepto no se limita únicamente a las aptitudes técnicas de los empleados, sino que abarca aspectos más amplios de su contribución a la empresa. Asimismo, se compone de las capacidades cognitivas, emocionales y sociales de los trabajadores, así como de su capacidad para adaptarse, aprender y crecer en un entorno laboral.

En términos **más** simples, la definición del talento humano hace referencia a las personas que conforman una organización y a la forma en que su conjunto de habilidades y características individuales contribuyen al éxito de la empresa.

Esto incluye no solo las competencias técnicas requeridas para desempeñar sus roles, sino también la capacidad de trabajar en equipo, la resiliencia, la creatividad, la adaptabilidad y la disposición para aprender y desarrollarse de manera continua.

#### **1.5.4. Antecedentes**

Coque (2016) en su tesis: La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa Megamicro S.A. de la ciudad de Ambato, cuya finalidad fue la examinar las repercusiones que tendría en la empresa la gestión administrativa, y posteriormente efectuar la toma de decisiones para lograr incrementar la rentabilidad; para ello se tuvo en cuenta un diseño descriptivo correlacional, una muestra de 12 personas que comprendían tanto colaboradores como directivos de la empresa. Como conclusión se observó la relación directa entre la deficiente gestión administrativa, la cual es prácticamente inexistente, y su influencia en la reducción de las ventas, lo que significó una baja rentabilidad. Todo ello a raíz de una inadecuada organización y planeación de

las actividades tanto internas como externas de la empresa, que en consecuencia no permitieron el logro de los objetivos trazados por esta. Por otro lado, se encontró una falta de motivación en los trabajadores que no se encontraban satisfechos con el ambiente laboral, sobre todo en lo referente al trato.

Balbin (2019) en su investigación: Gestión empresarial y su influencia en la competitividad de las empresas de la asociación de agentes de aduana del Perú, Callao, 2018, se llevó a cabo con el objetivo general de determinar la influencia de la gestión empresarial en la competitividad en las empresas de la asociación de agentes del Perú, Callao, 2018. El trabajo de investigación contiene información de diversos autores tanto a nivel nacional e internacional, respaldando el objetivo del estudio, comprendiendo la teoría de Gestión Empresarial y Competitividad. En la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental – transversal, siendo la muestra de 23 empresas de la asociación de agentes de aduana del Perú, por lo que se encuestó a 23 personas encargadas en la toma de decisiones. Se aplicó la técnica de la encuesta en la recolección de datos a través de un cuestionario con respuestas cerradas en escala de Likert. La validez del instrumento se empleó el juicio de expertos y la confiabilidad fue mediante el alfa de Crombach. Al finalizar el trabajo de investigación se llegó a la conclusión que Gestión empresarial influye en la competitividad en las empresas de la asociación de agentes de aduana del Perú, Callao, 2018.

Sanchez (2021) en su investigación: La influencia de la gestión empresarial en la productividad laboral en la empresa autoservicios el centro Bagua grande, 2021, el estudio tuvo como objetivo Determinar la influencia de la gestión empresarial en la productividad de la empresa Autoservicios El Centro Bagua Grande 2021, el tipo de estudio fue descriptivo, cuantitativo- correlacional y con un diseño no experimental. La población y muestra estuvo conformado por la totalidad de trabajadores (20) por ser pequeña o finita. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables gestión empresarial y productividad laboral, utilizo el instrumento-cuestionario que constó de 15 preguntas para la variable gestión empresarial y 18 preguntas para la variable productividad laboral, de acuerdo a la escala de Likert y categorizados. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros y figuras simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Concluyendo que existe un grado de correlación altamente significativo entre las variables gestión empresarial y productividad laboral en la empresa Autoservicios El

Centro Bagua Grande, con un  $r= 0,502$ , asimismo se obtuvo un Sig. Bilateral de 0,000, el cual es menor al 0.05, razón por la cual se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, recomendando implementar estrategias para mejorar la gestión empresarial a través de una eficiente planificación y una oportuna planificación, la misma que traería como consecuencia mejorar la eficiencia, eficacia y por ende aumentar la productividad laboral.

Diego y Vargas (2019) en su tesis: Gestión empresarial y competitividad en las pequeñas empresas que fabrican prendas de vestir en el Emporio Comercial de Gamarra, La Victoria, 2019, La finalidad de la presente investigación se enfocó en determinar en qué medida las cuatro dimensiones correspondientes a la gestión empresarial, realizada por los pequeños empresarios fabricantes de prendas de vestir en el Emporio Comercial de Gamarra, incidía en la competitividad de estas empresas. Para lo cual, se aplicó un estudio transversal de enfoque mixto, empleando la encuesta que tuvo como instrumento un cuestionario diseñado con base a investigaciones similares de otros autores, en el que se buscó conocer información relevante acerca de las cuatro dimensiones de la gestión empresarial: planificación, organización, dirección y control, aplicadas en estas pequeñas empresas con respecto a la competitividad. La población tomada en cuenta para el estudio fue de 210 pequeñas empresas fabricantes de prendas de vestir en el Emporio Comercial de Gamarra, cifra tomada del Boletín del INEI (2017). La muestra se calculó con la fórmula correspondiente a poblaciones finitas, resultando un total de 137 pequeñas empresas a las cuales se les aplicó el instrumento de forma aleatoria. El nivel de la investigación se identifica como correlacional lo que implica la necesidad de la utilización de técnicas estadísticas como el análisis inferencial de Spearman, la técnica factorial y el análisis discriminante, lo que permitió identificar la correlación correspondiente entre cada una de las dimensiones de gestión empresarial y también resaltar la dimensión más influyente en la competitividad de acuerdo a la realidad de estas empresas.

Apaza (2022) en su artículo: La planificación estratégica y su influencia en la competitividad en el Centro Comercial Bolognesi, Región Tacna, 2019, el presente artículo es un trabajo previamente elaborado, cuyo objetivo planteado fue determinar que la planificación estratégica influye en la competitividad en el Centro Comercial Bolognesi, Región Tacna, 2019. De enfoque cuantitativo, tipo de investigación básico, diseño no experimental transversal y de nivel explicativo. El acopio de la data ha sido aplicando dos instrumentos de medición de los constructos: planificación estratégica y

competitividad, adaptada y validada. Para tal propósito se seleccionó 110 microempresarios, con una fiabilidad de alfa de Cronbach de 0.943 y 0.881 respectivamente. A nivel general, las conclusiones permitieron determinar la evidencia a favor de una relación y el nivel de influencia de la planificación estratégica en la competitividad, con un valor de asociación de Rho de Spearman de 0.693, correlación positiva moderada, con un  $p$  valor = 0.000 < 0.05, y a un nivel de confianza del 95 %, asimismo, a nivel explicativo, en la prueba de logística ordinal, el constructo predictivo planificación estratégica, contribuye con una probabilidad de 6.1 veces en la competitividad del centro comercial. Igualmente, el valor de R cuadrado de Nagelkerke indica que el modelo propuesto explica el 40.0% de la varianza de la variable dependiente. En consecuencia, la planificación estratégica influye significativamente en la competitividad de los microempresarios, en la medida que sea una herramienta prioritaria en la práctica diaria en la gestión y operaciones del centro comercial: las concepciones estratégicas, valores organizacionales, factores internos, externos y las estrategias; en el logro de ser competitivos.

Baldeos y Lio (2020) en su artículo: Planeación estratégica y la competitividad de las MYPES en la provincia de Huaura del Perú, las Micro y Pequeñas Empresas (MYPES) promueven el crecimiento económico inclusivo en la economía mundial, de igual modo en el Perú. El rol que desempeñan las mismas es muy notable, ya que originan empleos y posibilitan el crecimiento económico y social de cualquier región, y disminuyen la pobreza en su entorno geográfico y social. La investigación tuvo como objetivo, estimar los indicadores de planeación estratégica que influyen en la competitividad del sector MYPE, situadas en la provincia de Huaura. La metodología fue de tipo descriptiva correlacional. La población fue de 8207 MYPES inscritas en la Asociación de Micro y Pequeños Empresarios de la Provincia de Huaura en el año 2018. La muestra como estimación probabilística fue de 390 MYPES. Se utilizó el cuestionario para recolectar la información, el cual fue validado con una confiabilidad de 0,93. Los resultados según el coeficiente de la prueba Rho de Spearman arrojan una correlación fuerte positiva  $r=0,711$ , con un nivel de significancia  $p=0,000 < 0,05$ . Por lo cual, se llegó a la conclusión que la planeación estratégica influye en la competitividad de las MYPES situadas en la provincia de Huaura, representadas en las dimensiones de planificación administrativa, producción, recursos humanos y financiera.

Alcira (2020) en su tesis: Planeamiento estratégico y la competitividad empresarial de las asociaciones de productores agropecuarios de la región Junín, 2020, La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar el nivel de relación que existe entre el planeamiento estratégico y la competitividad empresarial de las asociaciones de productores agropecuarios de la región Junín – 2020. Para lo cual se planteó una investigación del tipo básica, cuantitativa, transversal y no experimental, de nivel correlacional, y diseño correlacional descriptivo, considerándose una población y muestra de 90 asociaciones agropecuarias, estratificadas dentro de la región Junín. Empleándose la encuesta como técnica de investigación y el cuestionario como instrumento.



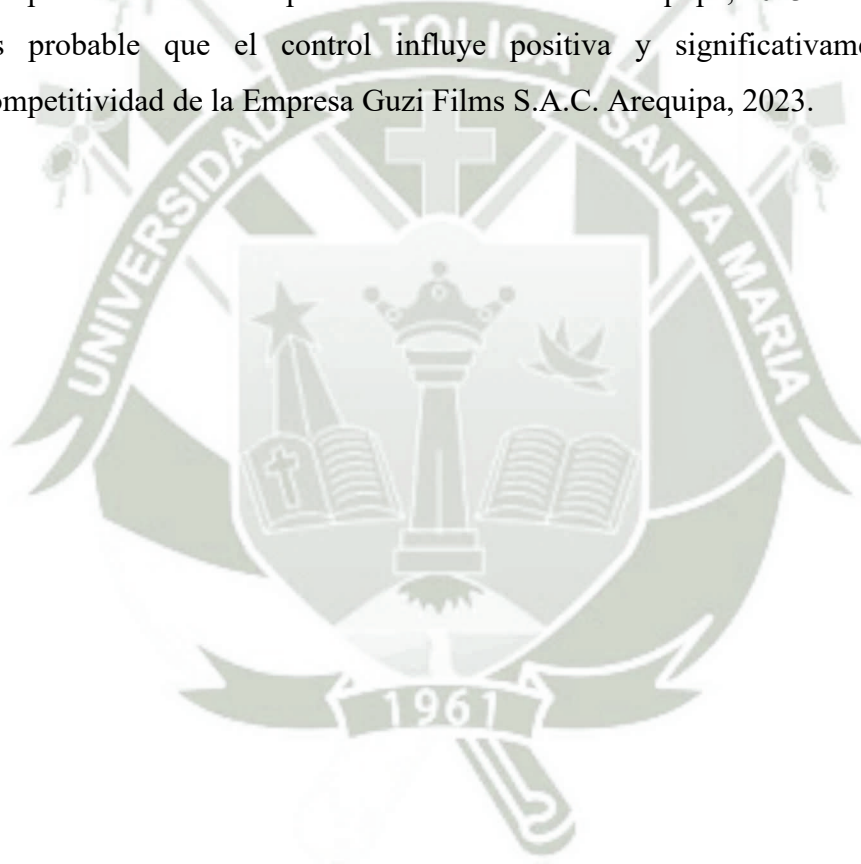
## 1.6. Hipótesis

### 1.4.1. Hipótesis General

La Gestión empresarial influye positiva y significativamente en la Competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.

### 1.4.2. Hipótesis Específico

- Es probable que la planeación influye positiva y significativamente en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.
- Es probable que la organización influye positiva y significativamente en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023
- Es probable que la dirección influye positiva y significativamente en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.
- Es probable que el control influye positiva y significativamente en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023.



## CAPITULO II

### 2. ASPECTOS METODOLOGICOS

#### 2.1. Técnicas e instrumentos

En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta, según lo menciona por López y Fachelli (2015) la encuesta es una tecnica de recopilacion de informacion de caracer social que es muy aplicada en diferentes tipos de investigaciones.

#### 2.2. Estructuras de los Instrumentos

En la presente investigación se utilizó como instrumento el cuestionario el cual estará compuesta por 40 preguntas relacionadas a las variables de estudio, escalas de Likert 1 = Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4 = Casi siempre, 5= Siempre, la duración del llenado por individuo será un promedio de 20 minutos.

#### 2.3. Campo de Verificación

##### 2.3.1. Ámbito

El estudio se realizó en la empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023

##### 2.3.2. Temporalidad

El periodo del estudio fue: mayo 2023 – septiembre 2023.

##### 2.3.3. Unidades de Estudio (Universo y Muestra)

- **Unidad de análisis**

Según Paragua et al., (2022) “Es la unidad más pequeña en la que se puede descomponer la muestra, población o universo. La unidad de análisis puede ser una persona, un grupo, un centro educativo, etc. Su identificación está en función del problema de investigación” (p. 44)

Por tal razón en la investigación se desarrollará con los datos obtenidos de la empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa

- **Población**

Arias et al.,(2016) La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.; para estos últimos, podría ser más adecuado utilizar un término análogo, como universo de estudio. (p.202)

La población estuvo constituida por 22 colaboradores administrativos como gerente general, administrador, asistentes, supervisores, y jefes de cada área de la empresa en estudio. Se tuvo acceso a la totalidad de la población debido a que después de la realización de la nómina de investigación se observó que todos los colaboradores son aptos para la recolección de información requerida.

- **Muestra**

Para Hernandez et al., (2014) la muestra es un subgrupo de la población, es decir es un subconjunto de elementos que pertenecen que pertenecen al conjunto definido en sus características como población.

Para la investigación se realizará el muestreo no probabilístico, por ende, se empleará la misma cantidad de la población.



#### 2.4. Estrategia de recolección de Datos

De acuerdo con Paragua et al., (2022) mencionan que para el procesamiento y análisis de los datos existen en el mercado diferentes programas estadísticos. Para el procesamiento de los datos se emplea el Excel. Además de utilizar la Estadística Descriptiva considerando las medidas de tendencia central de dispersión y de forma, básicamente para el análisis y posterior interpretación de los datos. También, se debe usar la Estadística Inferencial, para la respectiva prueba de hipótesis.

Se realizó la codificación, donde se realizó la asignación de códigos a los registros mediante la utilización de letras, así mismo se hará la tabulación para la asignación de números en los registros. Después la información será procesada través de los programas Excel y SPSS. Se realizará un análisis de descriptivo a través de tablas y gráficos donde se reflejará los resultados mediante frecuencias y porcentajes. Posteriormente se empleará la prueba de normalidad, finalmente para la comprobación de hipótesis se utilizará los coeficientes de prueba de Pearson o Rho Spearman.

#### 2.3. Recursos necesarios (Humanos, Materiales, Financieros)

- a) **Humano:** Empresas sujeto de la muestra e investigadoras.
- b) **Materiales:** Paquete estadístico SPSS, Paquetes Excel y Word, herramientas de Google.
- c) **Financieros:** Financiado por los investigadores

## 2.6. Cronograma de la investigación

**Tabla**

**3**

*Cronograma de investigación*

ACTIVIDADES	1er mes	2do mes	3er mes	4to mes	5to mes	6to mes
Planteamiento del Problema						
Marco teórico						
Marco metodológico						
Presupuesto de la investigación						
Cronograma de la investigación						
Aprobación del plan de tesis						
Recolección de información						
Procesamiento de información						
Análisis de Resultados						
Presentación de resultados						
Aprobación de la tesis						
Sustentación						

## CAPITULO III

**3. RESULTADOS****3.1. Análisis de Confiabilidad del instrumento****Tabla 4***Análisis de confiabilidad del instrumento de investigación*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.968	40

Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 1, se ha comprobado la confiabilidad del instrumento completo que fue empleado para la recolección de la información, el cual mide las dos variables de estudio a partir de un total de 40 preguntas. La confiabilidad ha sido determinada a un nivel de consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el que obtuvo un valor de 0.968, superior al parámetro de mínima fiabilidad igual a 0.70, por lo que; se determina que el instrumento es muy confiable para ser aplicado en la recolección de la información de la investigación.

**Tabla 5***Análisis de confiabilidad de la variable Gestión Empresarial*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.928	16

Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 2, se ha comprobado la confiabilidad para la variable Gestión Empresarial a partir de un total de 16 preguntas. La confiabilidad ha sido determinada a un nivel de consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el que obtuvo un valor de 0.928, superior al parámetro de mínima fiabilidad igual a 0.70, por lo que; se determina que el instrumento es muy confiable para ser aplicado en la recolección de la información de esta variable.

**Tabla 6***Análisis de confiabilidad de la variable Competitividad Empresarial*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.953	24

Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 3, se ha comprobado la confiabilidad para la variable Competitividad Empresarial a partir de un total de 24 preguntas. La confiabilidad ha sido determinada a un nivel de consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, el que obtuvo un valor de 0.953, superior al parámetro de mínima fiabilidad igual a 0.70, por lo que; se determina que el instrumento es muy confiable para ser aplicado en la recolección de la información de esta variable.



### 3.2. Análisis descriptivo

**Tabla 7**

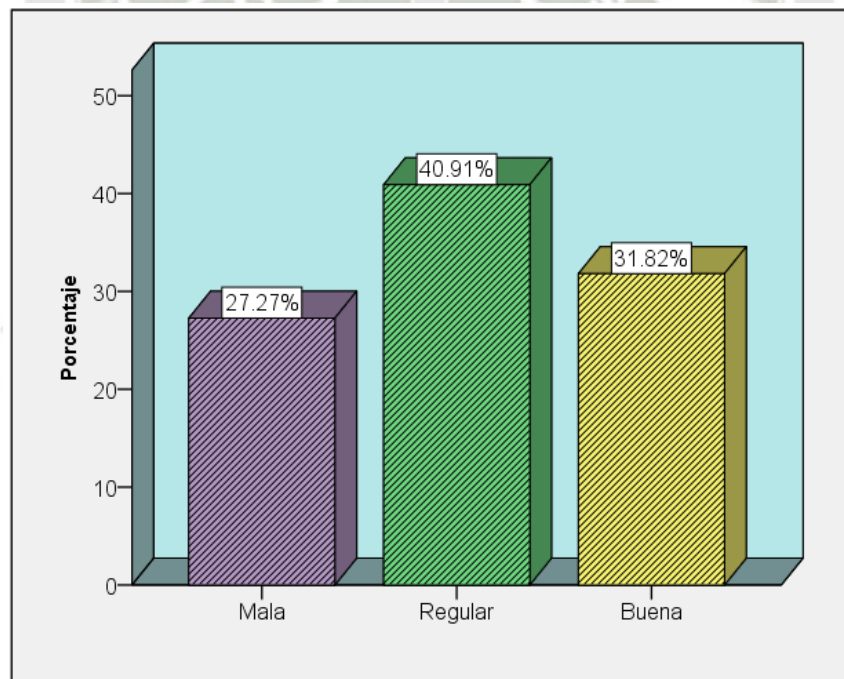
*Planeación*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Mala	6	27.3
	Regular	9	40.9
	Buena	7	31.8
	Total	22	100.0

Fuente: Extraído de SPSS v.25

**Figura 1**

*Planeación*



Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 4 y Figura 1, se aprecia que del total de los colaboradores administrativos que participaron en el estudio, el 27.27% percibe que en la empresa se tiene una mala planificación, seguido del 40.91% que considera que es regular, y finalmente un 31.82% para quienes la planificación ha sido buena. Así, destaca que; se desarrollan planes de acuerdo a las necesidades más importantes, al igual que planes de acción para anticiparse a imprevistos.

Para lograr un **nivel bueno** de la dimensión planeación, la empresa deberá determinar los objetivos empresariales que pretende alcanzar, esto a través de un plan estratégico formal y de manera detallada, con acciones coherentes y secuenciales. Los planes estratégicos deberán contener metas de manera explícitas ya que son instrumentos que encaminan las acciones de la empresa, así mismo se debe emplear estrategias que le ayuden a conseguir mejorar sus resultados, alcanzar un rendimiento óptimo, en ese sentido los planes de acción también son una herramienta ya Es una hoja de ruta detallada que define las estrategias y acciones necesarias para lograr los resultados deseados.



**Tabla 8**

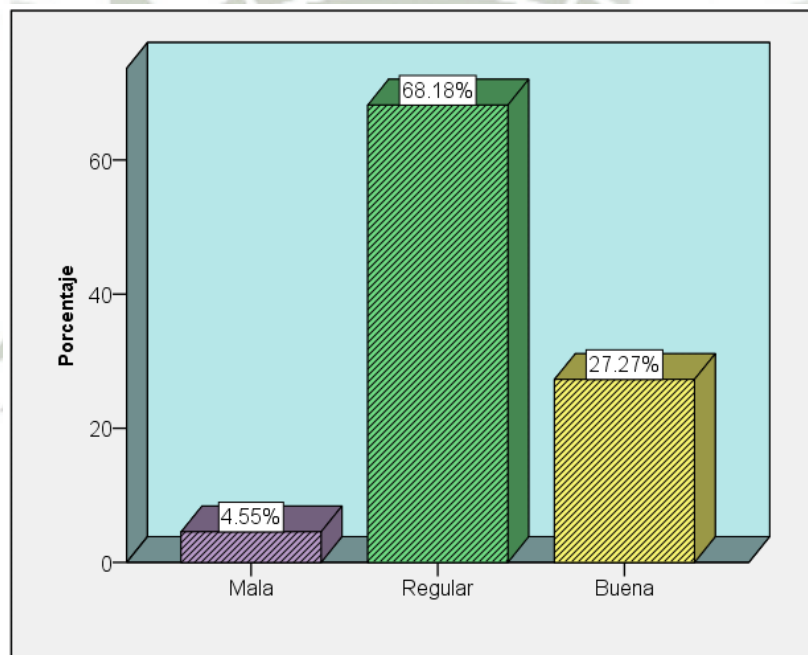
*Dirección*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Mala	1	4.5
	Regular	15	68.2
	Buena	6	27.3
	Total	22	100.0

Fuente: Extraído de SPSS v.25

**Figura 2**

*Dirección*



Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 5 y Figura 2, se aprecia que del total de los colaboradores administrativos que participaron en el estudio, el 4.55% percibe que en la empresa se tiene una mala dirección, seguido del 68.18% que considera que es regular, y finalmente un 27.27% para quienes la dirección ha sido buena. Así, destaca que; se tiene una buena y constante supervisión del trabajo, además de reconocer que se identifica a un líder a quien seguir dentro de la empresa.

Los jefes de personal deberán tener una gran influencia hacia los colaboradores a través de la motivación y promoviendo el buen ambiente dentro de la organización con la finalidad de que ellos pueden cumplir con sus actividades laborales de manera eficiente y eficaz, por lo tanto para lograr un nivel bueno en la dirección es necesario realizar capacitaciones constantes a los colaboradores, ejercer un adecuado liderazgo, una supervisión constante en las actividades, y una adecuada toma de decisiones ante situaciones imprevistas.



**Tabla 9**

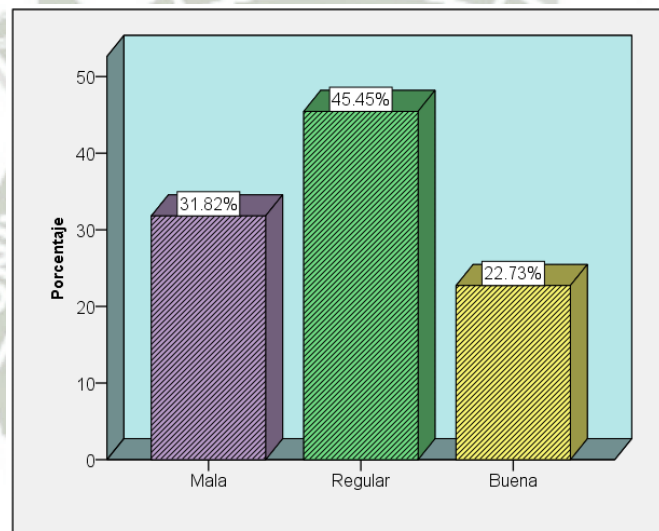
*Organización*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Mala	7	31.8
	Regular	10	45.5
	Buena	5	22.7
	Total	22	100.0

Fuente: Extraído de SPSS v.25

**Figura 3**

*Organización*



Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 6 y Figura 3, se aprecia que del total de los colaboradores administrativos que participaron en el estudio, el 31.82% percibe que en la empresa se tiene una mala organización, seguido del 45.45% que considera que es regular, y finalmente un 22.73% para quienes la organización ha sido buena. Así, destaca que; se tiene una buena política de trabajo en equipo, además de que el jefe toma en cuenta la opinión de sus trabajadores.

La empresa deberá establecer directivas y definir las actividades de manera ordenada y con las pautas a seguir con la finalidad de cumplir las metas establecidas en el plan estratégico, tratando de que los que conformen el grupo que ejecutará la organización puedan demostrar sus competencias lo mejor posible. Para que la empresa tenga un **nivel bueno** en la dimensión organización deberá jerarquizar las responsabilidades del equipo de trabajo de acuerdo a las áreas que constituyen, también el trabajo en equipo es primordial ya que permitirá la mejora en el rendimiento y actitudes y la lealtad de los colaboradores, en ese sentido la comunicación y la disciplina resulta ser un factor clave en la creación de un adecuado ambiente laboral y delimita los medios de interacción entre los colaboradores de una organización y con el público exterior.



**Tabla 10**

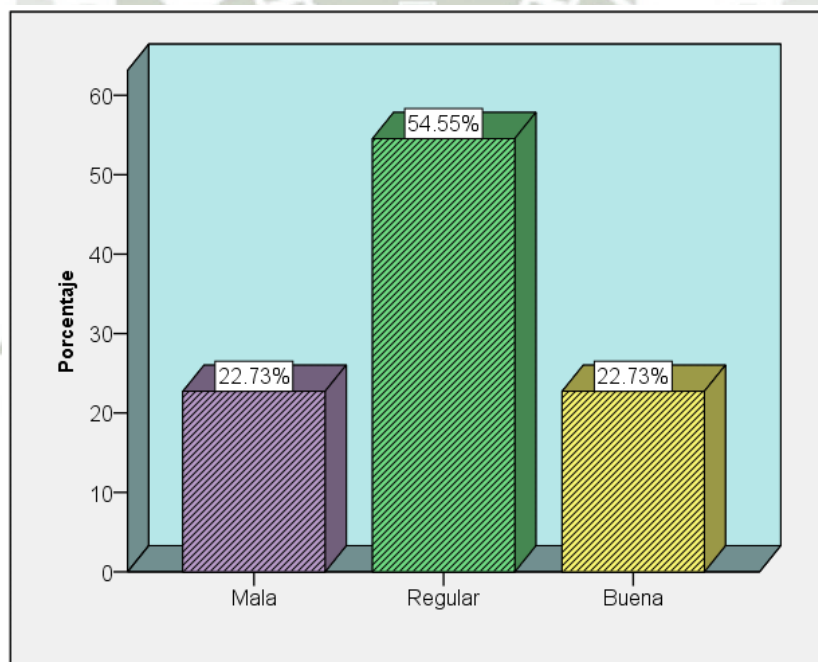
*Control*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Mala	5	22.7
	Regular	12	54.5
	Buena	5	22.7
	Total	22	100.0

Fuente: Extraído de SPSS v.25

**Figura 4**

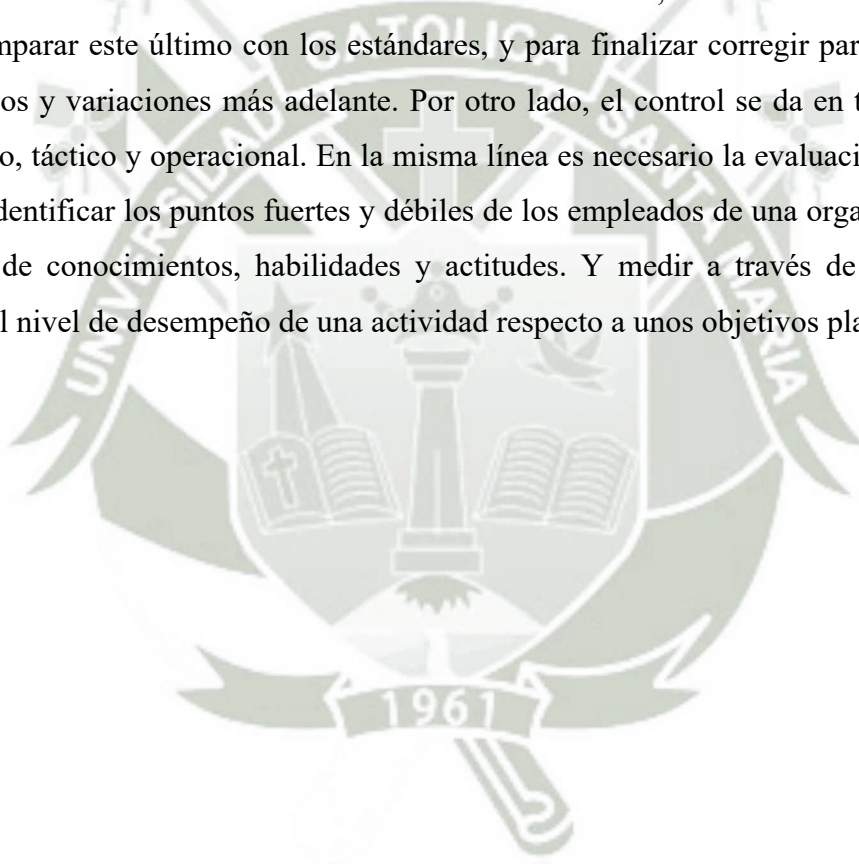
*Control*



Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 7 y Figura 4, se aprecia que del total de los colaboradores administrativos que participaron en el estudio, el 22.73% percibe que en la empresa se realiza un mal control, seguido del 54.55% que considera que es regular, y finalmente un 22.73% para quienes el control ha sido bueno. Así, destaca que; la evaluación de desempeño y la medición de los resultados contribuye significativamente a mantener un buen ambiente laboral en el que los trabajadores se sienten cómodos con sus actividades.

Para lograr un nivel bueno en la dimensión control la empresa deberá hacer mediciones y correcciones sobre el desempeño de cada colaborador y también a nivel organizacional, con la finalidad de corroborar que lo ejecutado se apegue a lo planeado. Todo ello sobre la base de los objetivos planteados por la organización, evidenciando cualquier desvío en relación a la normativa. Así mismo constituir los estándares, monitorear el desempeño, luego comparar este último con los estándares, y para finalizar corregir para que no se den desvíos y variaciones más adelante. Por otro lado, el control se da en tres niveles: estratégico, táctico y operacional. En la misma línea es necesario la evaluación contante es decir identificar los puntos fuertes y débiles de los empleados de una organización en términos de conocimientos, habilidades y actitudes. Y medir a través de registros y analizar el nivel de desempeño de una actividad respecto a unos objetivos planteados.



**Tabla 11**

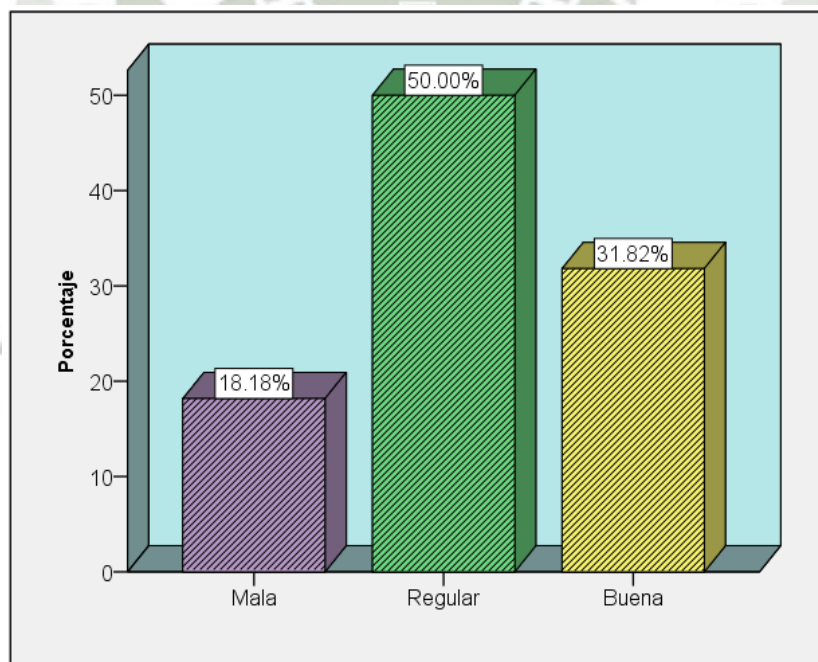
*Gestión Empresarial*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Mala	4	18.2
	Regular	11	50.0
	Buena	7	31.8
	Total	22	100.0

Fuente: Extraído de SPSS v.25

**Figura 5**

*Gestión Empresarial*



Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 8 y Figura 5, se aprecia que del total de los colaboradores administrativos que participaron en el estudio, el 18.18% percibe que en la empresa ha tenido una mala gestión empresarial, seguido del 50.00% que considera que es regular, y finalmente un 31.82% para quienes la gestión empresarial ha sido buena. Así, destaca que; la buena gestión empresarial se debe principalmente a la buena planeación y dirección que se tiene en la empresa, mientras que; debe mejorarse la organización y el control para conseguir que la gestión sea también mejor.

**Tabla 12**

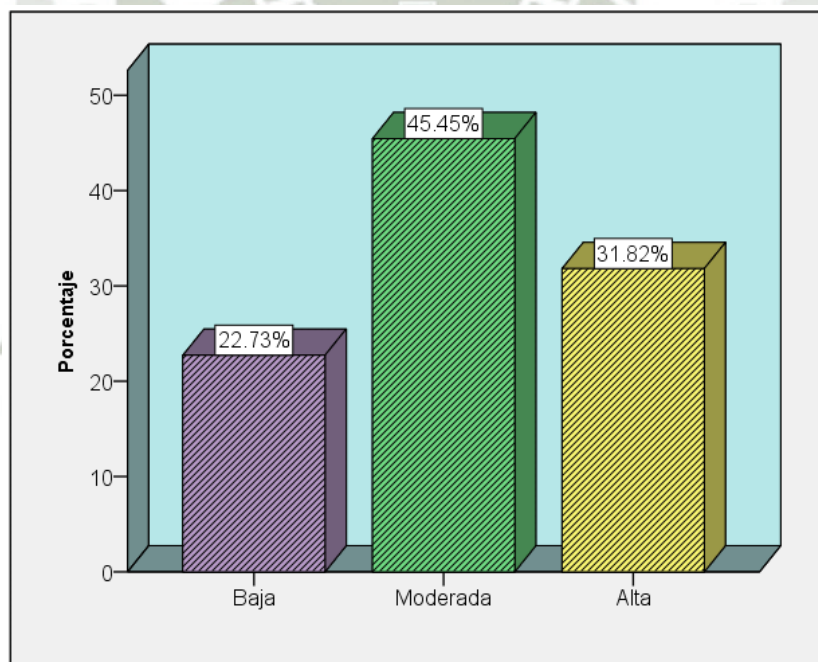
*Habilidades Directivas*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Baja	5	22.7
	Moderada	10	45.5
	Alta	7	31.8
	Total	22	100.0

Fuente: Extraído de SPSS v.25

**Figura 6**

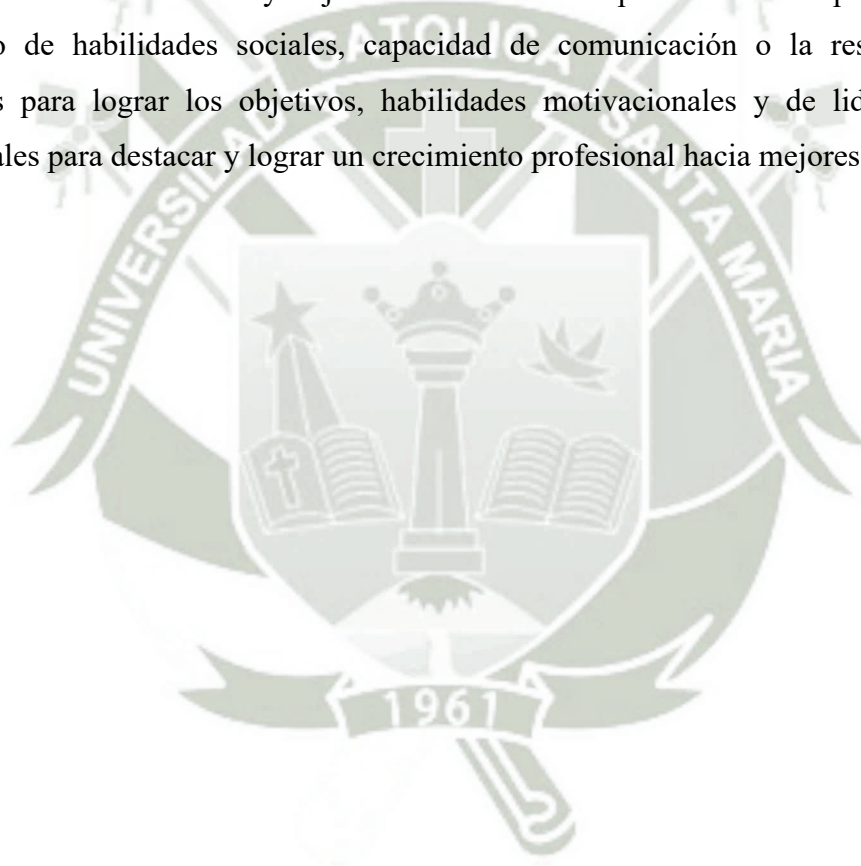
*Habilidades Directivas*



Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 9 y Figura 6, se aprecia que del total de los colaboradores administrativos que participaron en el estudio, el 22.73% percibe que en la empresa se tiene bajas habilidades directivas, seguido del 45.45% que considera que son moderadas, y finalmente un 31.82% para quienes si se tiene altas habilidades directivas. Así, destaca que; se tiene un buen entorno de trabajo pues se fomenta las relaciones entre trabajadores, además de que los directivos se enfocan en aspectos de cada trabajador, preocupándose también por sus situaciones personales.

Para lograr un nivel bueno en la dimensión habilidades directivas es necesario el desenvolvimiento de las habilidades profesionales y personales dentro de un equipo de trabajo, el gerente, directivo o administrador debe contar con diversos conocimientos para cumplir con éxito las metas y objetivos tanto de la empresa como los personales, el desarrollo de habilidades sociales, capacidad de comunicación o la resolución de conflictos para lograr los objetivos, habilidades motivacionales y de liderazgo son primordiales para destacar y lograr un crecimiento profesional hacia mejores puestos.



**Tabla 13**

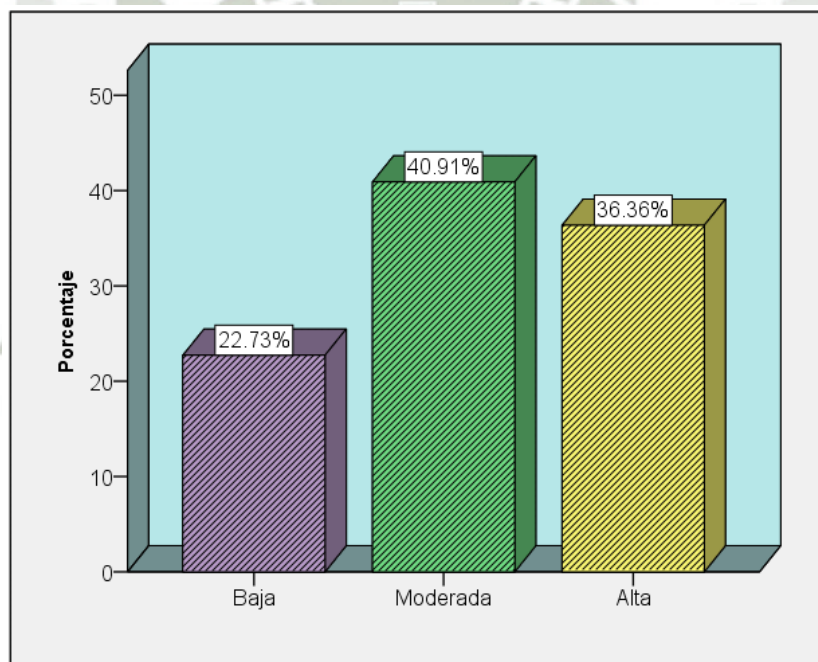
*Diferenciación Competitiva*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Baja	5	22.7
	Moderada	9	40.9
	Alta	8	36.4
	Total	22	100.0

Fuente: Extraído de SPSS v.25

**Figura 7**

*Diferenciación Competitiva*



Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 10 y Figura 7, se aprecia que del total de los colaboradores administrativos que participaron en el estudio, el 22.73% percibe que en la empresa se tiene una baja diferenciación competitiva, seguido del 40.91% que considera que es moderada, y finalmente un 36.36% para quienes si se tiene una alta diferenciación competitiva. Así, destaca que; en la empresa se tiene una buena y eficaz cadena de distribución, además de la flexibilidad para cambiar aspectos deficientes y de darle la debida importancia a la comunicación para llegar a ser competitivos.

Para lograr un nivel bueno en la dimensión diferenciación competitiva es importante la toma de decisiones estratégicas para la empresa, así como la segmentación de mercados y el posicionamiento, debido a que es clave en un plan de marketing y están relacionados entre sí. La capacidad de diferenciarse de la competencia, permitirá a la empresa generar una posición única y exclusiva en el mercado. En consecuencia, los clientes comparan entre las marcas existentes en el mercado, y tiene una mayor tendencia a escoger aquellas marcas que se diferencien de forma positiva del resto, suponiendo esta diferenciación un valor relevante.



**Tabla 14**

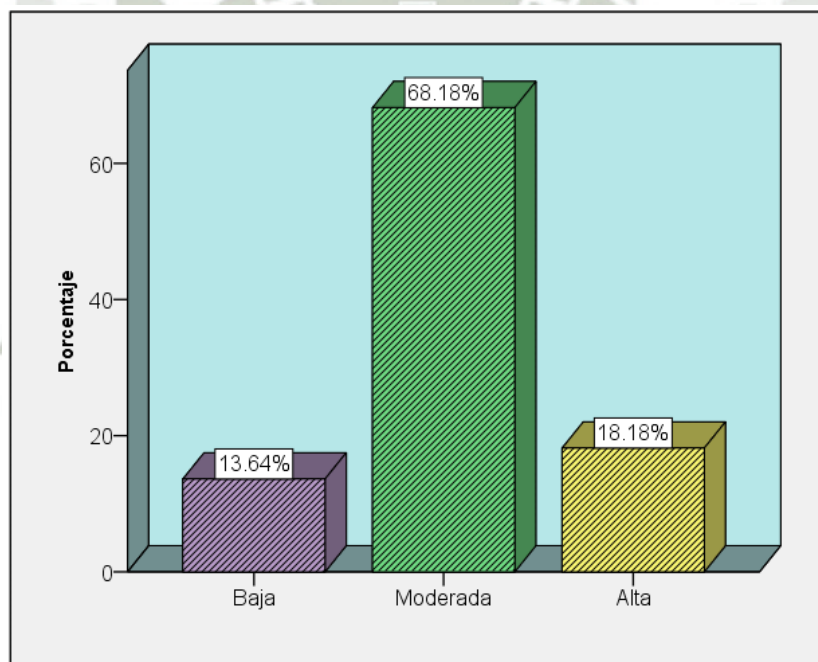
*Capacidad Innovadora*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Baja	3	13.6
	Moderada	15	68.2
	Alta	4	18.2
	Total	22	100.0

Fuente: Extraído de SPSS v.25

**Figura 8**

*Capacidad Innovadora*



Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 11 y Figura 8, se aprecia que del total de los colaboradores administrativos que participaron en el estudio, el 13.64% percibe que la empresa tiene baja capacidad innovadora, seguido del 68.18% que considera que es moderada, y finalmente un 18.18% para quienes si se tiene una alta capacidad innovadora. Así, destaca que; la empresa se enfoca en crear confianza como un medio fundamental para la competitividad, reconociendo a su vez que la innovación es un factor clave, además de la evaluación constante.

Para lograr un nivel bueno de la dimensión capacidad innovadora es importante que la empresa combine las competencias cognitivas, aptitudinales y experienciales del personal y de la propia empresa como organización que permiten la creación y desarrollo de nuevos productos, servicios y/o experiencias con una inserción comercial exitosa en el mercado. Esta capacidad permite diferenciarse de la competencia y argumenta la base de la competitividad empresarial.



**Tabla 15**

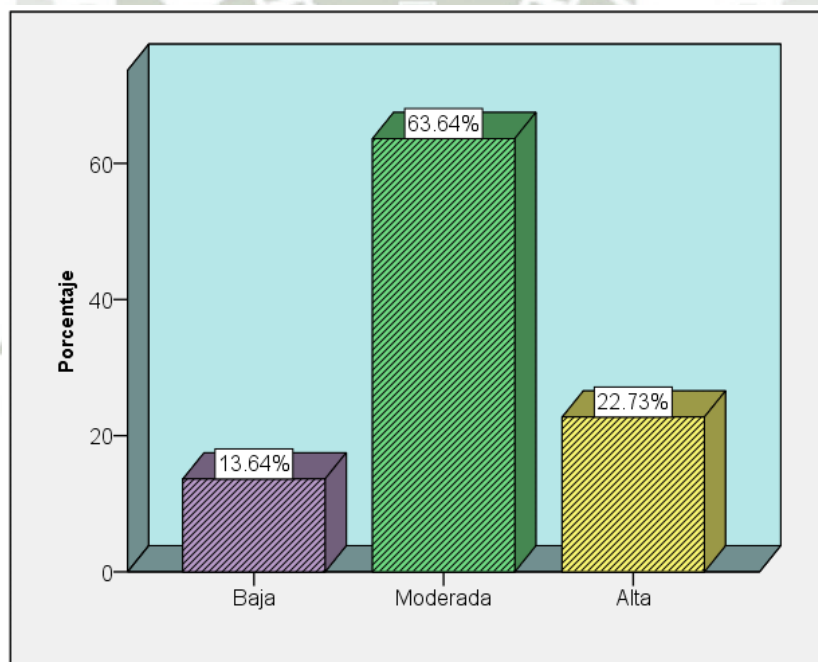
*Capacidades del Capital Humano*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Baja	3	13.6
	Moderada	14	63.6
	Alta	5	22.7
	Total	22	100.0

Fuente: Extraído de SPSS v.25

**Figura 9**

*Capacidades del Capital Humano*



Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 12 y Figura 9, se aprecia que del total de los colaboradores administrativos que participaron en el estudio, el 13.64% percibe que en la empresa se tiene bajas capacidades del capital humano, seguido del 63.64% que considera que son moderadas, y finalmente un 22.73% para quienes si se tiene altas capacidades del capital humano. Así, destaca que; la empresa comprende que la capacitación del personal es importante, debiendo enfocarse en aspectos específicos, mientras que; las normas y regulaciones son útiles para el desarrollo del trabajo.

Para lograr un nivel bueno en la dimensión capacidad del capital humano se importante la evaluación contante de las capacidades, habilidades, conocimientos de los individuos que forman parte de la organización, los cuales contribuirán al logro de objetivos y metas de la empresa. Asimismo, se compone de las capacidades cognitivas, emocionales y sociales de los trabajadores, así como de su capacidad para adaptarse, aprender y crecer en un entorno laboral.



**Tabla 16**

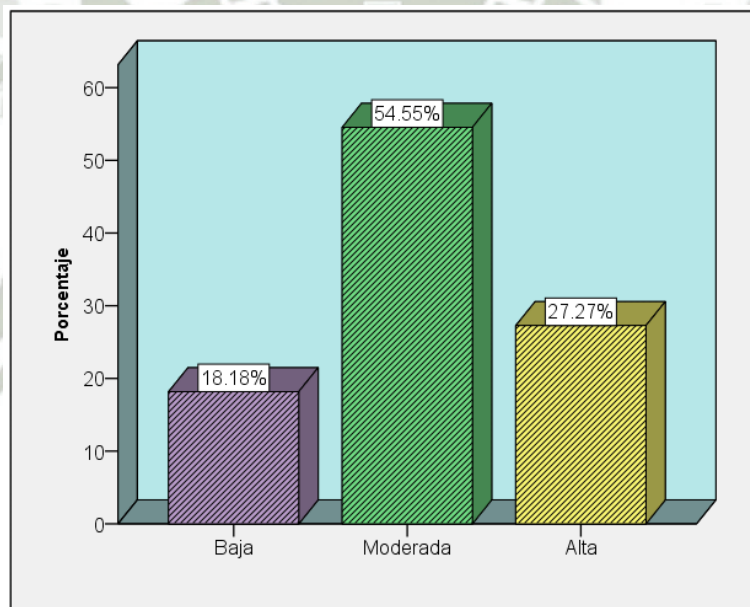
*Competitividad Empresarial*

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Baja	4	18.2
	Moderada	12	54.5
	Alta	6	27.3
	Total	22	100.0

Fuente: Extraído de SPSS v.25

**Figura 10**

*Competitividad Empresarial*



Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 13 y Figura 10, se aprecia que del total de los colaboradores administrativos que participaron en el estudio, el 18.18% percibe que en la empresa se tiene una baja competitividad empresarial, seguido del 54.55% que considera que es moderada, y finalmente un 27.27% para quienes la competitividad empresarial es alta. Así, destaca que; la alta competitividad empresarial se debe principalmente a las buenas habilidades directivas y la diferenciación competitiva que tiene la empresa, mientras que; debe mejorarse la capacidad innovadora y las capacidades del capital humano para conseguir una competitividad aún mayor.

### 3.3. Análisis inferencial

**Tabla 17**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planeación	.152	22	.200*	.940	22	.199
Dirección	.141	22	.200*	.951	22	.328
Organización	.143	22	.200*	.948	22	.282
Control	.123	22	.200*	.952	22	.339
Gestión Empresarial	.105	22	.200*	.959	22	.466
Competitividad Empresarial	.123	22	.200*	.962	22	.525

Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 14, se aprecia los resultados de la prueba de normalidad de las variables, supuesto que debe verificarse para cada variable, pues solo en caso que están cumplan con tal supuesto, es que se emplearía el coeficiente de correlación de Pearson a efectos de corroborar las hipótesis de investigación, mientras que, en caso contrario se recurriría al coeficiente de correlación de Spearman.

Como se aprecia, se obtuvieron estadísticos de Shapiro Wilk con una significancia mayor a 0.050 para todas las variables y dimensiones, por lo que; se determina que estas cumplen con el supuesto de normalidad, por ende, se emplea el coeficiente de correlación de Pearson.

### 3.3.1. Comprobación de hipótesis de acuerdo al objetivo específico 1 de la investigación

**Tabla 18**

*Planeación y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C.  
Arequipa, 2023*

		Competitividad Empresarial
Planeación	Correlación de Pearson	.592**
	Sig. (bilateral)	.004
	N	22

Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 15, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.592 asociado a una significancia de 0.004 menor al parámetro de referencia de 0.050, por lo que; se determina qué; existe una relación débil, positiva y significativa entre la planeación y la competitividad empresarial, conllevando a aceptar la hipótesis de investigación. Entonces, al mejorar la planeación en la empresa, es posible esperar que; se consiga una mayor competitividad empresarial.

### 3.3.2. Comprobación de hipótesis de acuerdo al objetivo específico 2 de la investigación

**Tabla 19**

*Dirección y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C.  
Arequipa, 2023*

		Competitividad Empresarial
Dirección	Correlación de Pearson	.686**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	22

Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 16, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.686 asociado a una significancia de 0.000 menor al parámetro de referencia de 0.050, por lo que; se determina qué; existe una relación débil, positiva y significativa entre la dirección y la

competitividad empresarial, conllevando a aceptar la hipótesis de investigación. Entonces, al mejorar la dirección en la empresa, es posible esperar que; se consiga una mayor competitividad empresarial.

### 3.3.3. Comprobación de hipótesis de acuerdo al objetivo específico 3 de la investigación

**Tabla 20**

*Organización y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023*

		Competitividad Empresarial
Organización	Correlación de Pearson	.690**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	22

Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 17, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.690 asociado a una significancia de 0.000 menor al parámetro de referencia de 0.050, por lo que; se determina qué; existe una relación débil, positiva y significativa entre la organización y la competitividad empresarial, conllevando a aceptar la hipótesis de investigación. Entonces, al mejorar la organización en la empresa, es posible esperar que; se consiga una mayor competitividad empresarial.

### 3.3.4. Comprobación de hipótesis de acuerdo al objetivo específico 4 de la investigación

**Tabla 21**

*Control y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023*

		Competitividad Empresarial
Control	Correlación de Pearson	.775**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	22

Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 18, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.775 asociado a una significancia de 0.000 menor al parámetro de referencia de 0.050, por lo que; se determina qué; existe una relación moderada, positiva y significativa entre el control y la competitividad empresarial, conllevando a aceptar la hipótesis de investigación. Entonces, al mejorar el control en la empresa, es posible esperar que; se consiga una mayor competitividad empresarial.

### 3.3.5. Comprobación de hipótesis de acuerdo al objetivo general de la investigación

**Tabla 22**

*Gestión Empresarial y su influencia en la competitividad de la Empresa Guzi Films S.A.C. Arequipa, 2023*

		Competitividad Empresarial
Gestión Empresarial	Correlación de Pearson	.844**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	22

Fuente: Extraído de SPSS v.25

En la Tabla 19, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.844 asociado a una significancia de 0.004 menor al parámetro de referencia de 0.050, por lo que; se determina qué; existe una relación moderada, positiva y significativa entre la gestión empresarial y la competitividad empresarial, conllevando a aceptar la hipótesis de investigación. Entonces, al mejorar la gestión en la empresa, es posible esperar que; se consiga una mayor competitividad empresarial.

## CONCLUSIONES

**Primero:** Conforme al objetivo general e hipótesis general se pudo concluir que la gestión empresarial tiene influencia positiva y significativa en la competitividad con un coeficiente de Pearson igual a 0.844, lo permitió afirmar que una mejora constante de la gestión en la empresa conlleva a una mayor competitividad empresarial.

**Segundo:** Conforme al primer objetivo e hipótesis específico se pudo concluir que la planeación tiene influencia positiva y significativa en la competitividad con un coeficiente de Pearson igual a 0,592, lo permitió afirmar que una mejora constante de la planeación en la empresa conlleva a una mayor competitividad empresarial.

**Tercero:** Conforme al segundo objetivo e hipótesis específico se pudo concluir que la organización tiene influencia positiva y significativa en la competitividad con un coeficiente de Pearson igual a 0,690, lo permitió afirmar que una mejora constante de la organización en la empresa conlleva a una mayor competitividad empresarial.

**Cuarto:** Conforme al tercer objetivo e hipótesis específico se pudo concluir que la dirección tiene influencia positiva y significativa en la competitividad con un coeficiente de Pearson igual a 0,686, lo permitió afirmar que una mejora constante de la dirección en la empresa conlleva a una mayor competitividad empresarial.

**Quinto:** Conforme al cuarto objetivo e hipótesis específico se pudo concluir que el control tiene influencia positiva y significativa en la competitividad con un coeficiente de Pearson igual a 0,775, lo permitió afirmar que una mejora constante del control en la empresa conlleva a una mayor competitividad empresarial.

## RECOMENDACIONES

**Primera:** Se recomienda a los gerentes y administradores definir los objetivos que se desea alcanzar para luego dirigir el plan estratégico. Analizar los resultados y previo a ello realizar un feedback en los procesos internos de la empresa. Realizar capacitaciones virtuales o presenciales al gerente y a los microempresarios.

**Segunda:** Se recomienda a los gerentes realizar la definición estratégica de la empresa para tener bien en claro visión y que se desea lograr. Definir bien los objetivos estratégicos para conseguir una buena gestión empresarial. Precisar los elementos críticos de éxito para el análisis con la competencia.

**Tercera:** Se recomienda a los administradores comprender la posición real de la evolución empresarial. Identificar oportunidades para mejorar, alcanzando una optimización constante en cada proceso que se realiza para obtener una buena gestión de calidad y gran éxito empresarial. - Diseñar y elaborar un prototipo del proceso.

**Cuarta:** Se recomienda a los gerentes y colaboradores establecer una comunicación fluida de ambas partes. Emplear un correcto liderazgo conllevará a que el ámbito laboral aumente de manera conjunta en un buen equipo de trabajo compartiendo ideas, estrategias o técnica para un fin común.

**Quinta:** Se recomienda a los supervisores, establecer métodos de evaluación. Establecer claramente el ser de la empresa (misión y valores de la organización). Hacer un seguimiento de la implementación y resultados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alcira, F. (2020). *Planeamiento estratégico y la competitividad empresarial de las asociaciones de productores agropecuarios de la región Junín, 2020*. LIMA, PERÚ: UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA. doi:<https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/259/TESIS%20-%20FERNANDEZ%20BERROSPi%20ALCIRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Apaza, J. (2022). La planificación estratégica y su influencia en la competitividad en el Centro Comercial Bolognesi, Región Tacna, 2019. *Economía & Negocios*, 4(2), 101-126. doi:<https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1238/1791>
- Arias, J., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Arrieta, V., Cervantes, Y., De la Cruz, L., & Lopez, D. (2021). La importancia del diagnóstico estratégico en las organizaciones. *Económicas CUC*. Obtenido de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/3580/3764#:~:text=El%20diagnostico%20estrat%C3%A9gico%20es%20una,tal%20manera%20que%20se%20puedan>
- Balbin, F. (2019). *GESTIÓN EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS DE LA ASOCIACIÓN DE AGENTES DE ADUANA DEL PERÚ, CALLAO, 2018*. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola. doi:<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/090a21e6-9a6f-4bdd-865c-2118c695c3cd/content>
- Baldeos, L., & Lio, F. d. (2020). Planeación estratégica y la competitividad de las MYPES en la provincia de Huaura del Perú. *Revista San Gregorio*(43). doi:[http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2528-79072020000400078](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000400078)
- Brume, M., Herrera, H., Barrera, A., & Nuñez, I. (2019). Gestión estratégica como catalizadora de la competitividad en las Pymes logísticas del departamento del Atlántico. *Espacios*(20).
- Calderon, S., & Chavez, H. (2022). *La Gestión Empresarial y su influencia en la Competitividad de las cooperativas de ahorro y crédito de Lima, 2021*. [Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Obtenido de [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/662312/Calder%3%b3n\\_PS.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/662312/Calder%3%b3n_PS.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Chambilla, E. (2017). *Gestión administrativa y calidad de servicio en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna*. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.

- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill.
- Choy, W. (2019). Gestión empresarial y su influencia en la rentabilidad de la empresa Dynamo group E.I.R.L. *Universidad Cesar Vallejo*.
- Chumioque, S. (2018). *Gestión administrativa y calidad de servicio que brinda la empresa de transportes Emprecosur S.A. - Pachacamac*. Lima - Perú: Universidad Autónoma del Perú.
- Coque, D. (2016). *La gestión administrativa y su impacto en la rentabilidad de la empresa Megamicro S.A. de la ciudad de Ambato*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Diego, N., & Vargas, L. (2019). *Gestión empresarial y competitividad en las pequeñas empresas que fabrican prendas de vestir en el Emporio Comercial de Gamarra, La Victoria, 2019*. Lima: UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS.  
doi:[https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/650438/Diego\\_CN.pdf?sequence=1](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/650438/Diego_CN.pdf?sequence=1)
- Elbanna, S. (2016). Managers' autonomy, strategic control, organizational politics and strategic planning effectiveness: An empirical investigation into missing links in the hotel strategic planning effectiveness: An empirical investigation into missing links in the hotel. *Tourism Management*, 52.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.06.025>
- Fuentes, J. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción de los usuarios en la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, 2017*. Moquegua - Perú: Universidad José Carlos Mariategui.
- Gargate, S. (2022). La planificación estratégica y la competitividad en las empresas del sector transporte interprovincial terrestre de pasajeros de Lima, 2021. *Ind. data*, 25(2). doi:[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1810-99932022000200055](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932022000200055)
- Gutiérrez, J. (2019). *Planificación Estratégica y su relación con el nivel de Competitividad y el Desempeño Financiero en las Pymes del sector de plásticos en la Provincia Sabana Centro, Cundinamarca*. Colombia: Universidad de la Sabana.  
doi:[Planificación%20Estratégica%20y%20su%20relación%20con%20el%20nivel%](https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.06.025)
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación*. Mexico: McGrawHill. Obtenido de [http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506\\_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En%20las%20muestras%20no%20probabil%C3%ADsticas,2013%20y%20Battaglia%2C%202008b](http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=En%20las%20muestras%20no%20probabil%C3%ADsticas,2013%20y%20Battaglia%2C%202008b).

- Hoyte, C. (2018). Artisan entrepreneurship: a question of personality structure? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. *Scielo*. doi:doi.org/10.1108/IJEBR-02-2018-0099
- Huergo, J. (15 de junio de 2018). *Institución pedagógica*. Obtenido de <http://servicios.abc.gov.ar/lainstitucion/univpedagogica/especializaciones/seminario/materialesparadescargar/seminario4/huergo3.pdf>
- Ibarra, M., González, L., & Demuner, M. d. (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California. (Scielo, Ed.) *18*(35). doi:[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-69612017000100107](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-69612017000100107)
- Jiménez, O. (2006). *La gestión en la Clínica PROMEDIC y la calidad del servicio a sus clientes*.
- Ketels, C. (2016). Review of Competitiveness Frameworks. *Dublín National Competitiveness Council*. doi:<https://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/Review%20of%20Competitiv>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2008). *Administración un perspectiva global*. McGraw-Hill.
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona-España. Obtenido de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)
- Lopez, J., & Garza, M. (2019). Las prácticas de gestión empresarial, innovación y emprendimiento: factores influyentes en el rendimiento de las firmas emprendedoras. *11*(22). doi:[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-07052019000100357](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052019000100357)
- Luna, A. (2014). *Proceso administrativo*. México: Grupo editorial patria.
- Márquez, L., Viteri, M., Useche, L., & Cuétara, L. (2021). Proceso administrativo y sostenibilidad empresarial del sector hotelero de la parroquia Crucita, Manabí-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, *XXVII*(2), 367-385. doi:<https://www.redalyc.org/journal/280/28066593026/html/>
- Martínez, C., Arellano, A., & Lagarda, E. (2022). CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPETITIVIDAD DE LAS EMPRESAS RESTAURANTERAS Y HOTELERAS DE SONORA, MÉXICO. (Redalyc, Ed.) *Ciencias Administrativas*(19). doi:<https://www.redalyc.org/journal/5116/511667706009/511667706009.pdf>
- Meier, J. (2016). The future of academic libraries: Conversations with today's leaders about. *Libraries and the Academy*, 263-288.

- Ore, H., Olortegui, E., & Ponce, D. (2020). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión Bibliográfica. 8(4). doi:<http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/147/127>
- Paragua, M., Bustamante, N., Norberto, L., Paragua, M., & Paragua, C. (2022). *Investigación Científica, Formulación de Proyectos de Investigación y Tesis* (Primera Edición Digital ed.). PARAGUA MORALES, Melecio. doi:<https://www.unheval.edu.pe/portal/wp-content/uploads/2022/05/LIBRO-INVESTIGACION-CIENTIFICA.pdf>
- Pereyra, E., Rey de Castro, D., & Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Ind. data*, 25(1). Obtenido de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1810-99932022000100229](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932022000100229)
- Pineda, V., & Erazo, J. (2021). La Estructura Organizacional y su relación con los procesos administrativos en Instituciones Educativas privadas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 12, 37-. doi:<https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967002/html/>
- Potjanajaruwit, P. (2018). Competitive advantage effects on firm performance: A Case study of startups in Thailand. *Journal of International Studies*, 10(1), 104-111. doi:[https://jois.eu/files/9\\_514%20Pisit.pdf](https://jois.eu/files/9_514%20Pisit.pdf)
- Ramos, C., & tejada, M. (2020). *INCIDENCIA DEL PLAN ESTRATÉGICO EN EL NIVEL DE COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA DE LÁCTEOS SAN MATEO S.R.L., 2019*. Cajamarca-Perú: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO. doi:<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1401/%E2%80%99CINCIDENCIA%20DEL%20PLAN%20ESTRAT%C3%89GICO%20EN%20EL%20NIVEL%20DE%20COMPETITIVIDAD%20DE%20LA%20EMPRESA%20DE%20L%C3%81CTEOS%20SAN%20MATEO%20S.R.L.%2C%202019.%E2%80%9D.pdf?sequence=1&isAllo>
- Ropa, B., & Alama, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Revista Científica de la UCSA*, 9(1). Obtenido de <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v9n1/2409-8752-ucsa-9-01-81.pdf>
- Saavedra, J. (2019). *La gestión administrativa institucional y la calidad del servicio de la oficina de administración de la Universidad Nacional Federico Villareal, 2018*. Lima - Perú: Universidad Peruana de las Américas.
- Salazar, Y. (2020). *PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD EN LA BARRA CEVICHERIA AJÍ LIMO, JAÉN 2019*. Pimentel – Perú: (Tesis de grado, Universidad Señor de Sipan.) doi:<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7890/Salazar%20D%C3%ADaz%20Yenifer%20Yasmin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanchez, D. (2021). *LA INFLUENCIA DE LA GESTION EMPRESARIAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA AUTOSERVICIOS EL*

*CENTRO BAGUA GRANDE, 2021.* Pimentel: Universidad Señor de Sipan.  
doi:<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9301/S%C3%A1nchez%20Palmer,%20Dante%20Denny%20Bennetht.pdf?sequence=1>

Zumba, M., Jácome, J., & Bermúdez, C. (2023). MODELO DE GESTIÓN FINANCIERA Y TOMA DE DECISIONES EN LAS MEDIANAS EMPRESAS, ANÁLISIS DE ESTUDIOS PREVIOS. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(1).  
doi:<https://doi.org/10.46677/compendium.v10i1.1176>



## ANEXOS

Instrumentos para la recolección de datos

### CUESTIONARIO

El cuestionario, forma parte de la investigación: **GESTION EMPRESARIAL Y SU INFLUENCIA CON LA COMPETITIVIDAD DE LA EMPRESA GUZI FILMS S.A.C. AREQUIPA, 2023**. La información que se proporcionará tendrá tratamiento académico anónima.

Instrucciones: responda marcando aspa (X) en cada cuadro acorde a la siguiente escala dada, se le agradece su consideración.

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

<b>VARIABLE 1: GESTION EMPRESARIAL</b>						
<b>D1: PLANEACION</b>						
		1	2	3	4	5
1	Se cumplen las metas en el tiempo planificado					
2	Detallan estrategias para mejorar					
3	La empresa tiene planes de acción anticipados ante algún imprevisto					
4	Desarrollan planes de acuerdo a las necesidades más importantes					
<b>D2: DIRECCION</b>						
5	Las capacitaciones son constantes					
6	Siempre sigue a un líder en su empresa					
7	Supervisan su trabajo de manera constante					
8	Los cambios que se hacen son para mejorar					
<b>D3: ORGANIZACION</b>						
9	El jefe siempre está dispuesto a escucharlo					
10	Usan una política de trabajo en equipo					
11	El jefe toma en cuenta su opinión					
12	Es respetuoso con sus compañeros					
<b>D4: CONTROL</b>						
13	Evalúan su desempeño laboral					
14	Limitan sus horarios de trabajo					
15	Miden sus resultados constantemente					
16	Cumple con su meta diaria					
<b>VARIABLE 2: COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL</b>						
<b>D1: HABILIDADES DIRECTIVAS</b>						
17	Las habilidades de los superiores se enfocan a las situaciones personales					
18	Los superiores tienen que considerar los aspectos de cada persona					
19	El desarrollo de trabajadores y supervisores tiene que ser constante					
20	Se debe fomentar las relaciones entre trabajadores, para desarrollar un entorno cordial					
21	Los grupos de trabajadores deben enfocarse al desarrollo constante de sus actividades					
22	Se fomenta la formación de grupos laborales					

	<b>D2: DIFERENCIACIÓN COMPETITIVA</b>					
23	Se debe enfocar diferenciar el producto de la competencia que se tenga					
24	La calidad es tomada como un factor o característica esencial					
25	Se es flexible para cambiar aspectos deficientes en la empresa					
26	El precio es un factor clave, debe de manejarse con cautela					
27	Es importante la comunicación para ser competitivo					
28	Se debe establecer una cadena de distribución eficaz					
	<b>D3: CAPACIDAD INNOVADORA</b>					
29	El entorno hace que se establezcan criterios de innovación					
30	Se tiene que innovar para diferenciarse					
31	Los procesos que tiene definidos se evalúan constantemente					
32	Se establecen procesos acordes a la capacidad que se tiene					
33	Se enfoca el trabajo a la confianza de tener ingresos					
34	Tiene que percibirse confianza en los productos o servicios contratados por el cliente					
	<b>D4: CAPACIDADES DEL CAPITAL HUMANO</b>					
35	Los trabajadores tienen que capacitarse, o debe darles capacitación					
36	Los trabajadores deben capacitarse en áreas específicas y no en general					
37	Se realizan evaluaciones al comportamiento del trabajador					
38	Se establecen normas y regulaciones para el desarrollo del trabajo					
39	El trabajo se condiciona por las costumbres de los trabajadores					
40	Se debe de priorizar las costumbres del trabajo en la zona donde se desempeña					