



**UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE  
CHIMBOTE  
FILIAL AYACUCHO**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACION**

**HABILIDADES TÉCNICAS EN LA VENTAJA  
COMPETITIVA  
DE LAS MYPES CONFECCIONISTAS DE PRENDAS DE  
VESTIR EN EL DISTRITO DE AYACUCHO, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

**ELABORADO POR:  
DENISSE PAMELA, NORIEGA VEGA**

**ASESOR(A):**

**Dr. ADALBERTO PROSPERO, FLORES AYALA**

AYACUCHO – PERU

**2017**



**UNIVERSIDAD CATOLICA LOS ANGELES DE  
CHIMBOTE  
FILIAL AYACUCHO**

**FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES,  
FINANCIERAS Y ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACION**

**HABILIDADES TÉCNICAS EN LA VENTAJA  
COMPETITIVA  
DE LAS MYPES CONFECCIONISTAS DE PRENDAS DE  
VESTIR EN EL DISTRITO DE AYACUCHO, 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

**ELABORADO POR:  
DENISSE PAMELA, NORIEGA VEGA**

**ASESOR(A):**

**Dr. ADALBERTO PROSPERO, FLORES AYALA**

AYACUCHO – PERU

**2017**

**JURADO EVALUADOR DE TESIS**

**Presidenta**

**Dra. CARMEN ROSA ZENOZAIN CORDERO DE MURILLO**

**Secretaria**

**Mgtr. JUDITH BERROCAL CHILLCCE**

**Miembro**

**Mgtr. WILBER QUISPE MEDINA**

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente, doy gracias a Dios por haber hecho Posible, del cumplimiento de este trabajo y a mis padres que siempre me ofrecen su apoyo incondicional.

A la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y a los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables y en especial a los docentes de la Escuela de Formación Profesional de administración de Empresas por ser quienes sentaron la base de mi formación profesional, por sus ejemplos y valores éticos. A los trabajadores de las Empresas de las tiendas de confección de prendas de vestir que contribuyeron con las encuestas.

## **DEDICATORIA**

Con mucho cariño para mis padres Delia Vega Sulca y Florencio Noriega Mongia, por su apoyo incondicional. Por todo el afecto y cariño que les debo, por su apoyo y comprensión; y en reconocimiento al sacrificio para la culminación de mi estudio Universitario.

## CONTENIDO

AGRADECIMIENTO .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
RESUMEN.....	vii
ABSTRACTS.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA .....	2
2.1. MyPE confeccionista de prendas de vestir.....	2
2.3) VENTAJA COMPETITIVA.....	14
Ventaja Competitiva: Un Proceso De Análisis.....	16
III. METODOLOGÍA Y MATERIALES.....	21
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO.....	21
3.1.2 Diseño. ....	21
3.1.3 Tipo. ....	21
3.1.4 Nivel.....	21
3.1.5 Universo, Población y Muestra.....	21
3.1.6 Técnicas e Instrumentos.....	23
3.1.7 Análisis y Procesamiento de Datos.....	23
3.1.8 Argumentación de Pertinencia, Validez y Confiabilidad de los Métodos e Instrumentos de Investigación .....	24
3.1.9 MATERIALES .....	25
ASPECTOS COMPLEMENTARIOS.....	62
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	64
ANEXO.....	68
ENCUESTA .....	77

## RESUMEN

**Problema.** Entre las falencias que aquejan a las MyPES del distrito de Ayacucho está las HABILIDADES TÉCNICAS para el conocimiento, trabajo en equipo, innovación, limitaciones que no les permite alcanzar niveles de VENTAJA COMPETITIVA, en aspectos de segmentación de mercado, liderazgo en costos y diferenciación, **Objetivos.** Identificar las Habilidades Técnicas que influyen en la Ventaja Competitiva para las MyPES de Confecciones de prendas de vestir distrito de Ayacucho. **Tipo de investigación.** Aplicada. **Metodología.** Estudio cuantitativo, diseño descriptivo-correlacional a realizarse en las MyPES del distrito Ayacucho; la población de estudio constituye las MyPES formalmente constituidas durante el año 2016. Para recolectar datos utilizamos cuestionario auto administrado; en el análisis y contrastación de hipótesis empleamos la estadística descriptiva y el test de  $\chi^2$  para demostrar la correlación de las variables. **Resultados.** Las HABILIDADES TÉCNICAS, en los aspectos indicados en la parte del problema, constituyen herramientas estratégicas de ventaja competitiva de las MyPES confeccionistas de prendas de vestir en el distrito Ayacucho.

*Palabra clave: competencia gerencial, posicionamiento sostenible*

## **ABSTRAC**

Issue. Among the shortcomings that afflict the MyPES of the Ayacucho district is the TECHNICAL SKILLS for communication, teamwork, strategic action, global vision, personal management and project management, limitations that do not allow them to reach levels of competitive advantage, in aspects Human factor management, logistics management, product differentiation, market segmentation, technological development and cost leadership. Goals. To systematize the TECHNICAL SKILLS as a tool of competitive advantage of the MyPE garment manufacturers of the Ayacucho Region. Kind of investigation. Applied. Methodology. Study as qualitative, descriptive-correlational design to be carried out in the MyPES of the Ayacucho district; The study population constitutes the MyPES formally constituted during the year 2015. To collect data we use a selfadministered questionnaire; In the analysis and testing of hypotheses we used descriptive statistics and the chi2 test to demonstrate the correlation of the variables. Results. TECHNICAL SKILLS, in the aspects indicated in the part of the problem, constitute strategic tools of competitive advantage of the garment-making MyPES in the Ayacucho district.

Keyword: managerial competence, sustainable positionin



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las MyPE confeccionistas de prendas de vestir vienen haciendo esfuerzos por determinar cuáles son las competencias que deben tener para insertarse en el mundo globalizado y competitivo. El Estado, las instituciones y organizaciones promotoras de este sector vienen emprendiendo acciones para mejorar la competitividad, con la finalidad de impulsar el crecimiento y desarrollo de la actividad empresarial, por ende, la economía del País. Los ejecutivos necesitan diversos tipos de capacitación, siendo importante identificar sus falencias gerenciales con la finalidad de plantear estrategias que faciliten el proceso de crecimiento y desarrollo sostenible en el contexto nacional e internacional.

El presente estudio tiene como propósito de Identificar las Habilidades Técnicas que influyen en la Ventaja Competitiva para las MyPES de Confecciones de prendas de vestir distrito de Ayacucho. Cuyo supuesto se sustenta en que estas HABILIDADES TÉCNICAS constituyen estrategias fundamentales para la competitividad de las empresas de hoy. El trabajo de investigación está dividido en los siguientes capítulos:

Capítulo I: Revisión de la Literatura: Desarrolla antecedentes; bases teóricas y definición de términos básicos de la investigación. Capítulo II: Metodología, Materiales y Métodos: Método, diseño, tipo, nivel, población, muestra, técnicas, pertinencia, validez y convalidación de los métodos e instrumentos.

Capítulo III: Resultados: aborda la presentación; resultados e interpretación de datos y contrastación de las Hipótesis.

Capítulo IV: Discusión, organiza, analiza y discute científicamente los resultados,

Finalmente, la investigación presenta las conclusiones; recomendaciones, bibliografía y los respectivos anexos.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.1. MyPE confeccionista de prendas de vestir

(ALBURQUERQUE, 2009), se entiende por pequeña y microempresa, «aquella unidad económica que opera una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial, que desarrolla actividades de extracción, transformación, producción y comercialización de bienes o prestación de servicios, dentro de los parámetros establecidos en el Reglamento de la presente ley». La indicada comercialización de bienes, prestación de servicios, extracción, transformación y producción puede ser industrial o artesanal.

#### CARACTERÍSTICAS DE LAS MyPES confeccionistas de prendas de vestir

La definición de MyPES confeccionistas de prendas de vestir se ha realizado en dos formas:

a) Cuantitativa: Calidad del personal o facturación.

b) Cualitativa: El C.E.D. (committee for economic development) indica que la empresa es una pyme si cumple con dos o más de las siguientes características:

- Administración independiente (generalmente los gerentes son también propietarios).
- Capital suministrado por los propietarios.
- Fundamentalmente área local de operaciones.
- Tamaño relativamente pequeño dentro del sector industrial en que actúa.

- Número de trabajadores hasta 10
- Valor de ventas anuales hasta 150 UIT
- Número de trabajadores hasta 20
- Valor de ventas anuales 150 hasta 850 UIT

#### IMPORTANCIA DE MYPE CONFECCIONISTAS DE PRENDAS DE VESTIR

La importancia de las MyPES en la economía se basa en que:

- Asegurar el mercado de trabajo mediante la descentralización de la mano de obra cumple un papel esencial en el correcto funcionamiento del mercado laboral.
- Tienen efectos socioeconómicos importantes ya que permiten la concentración de la renta y la capacidad productiva desde un número reducido de empresas hacia uno mayor.
- Reducen las relaciones sociales a términos personales más estrechos entre el empleador y el empleado favoreciendo las conexiones laborales ya que, en general, sus orígenes son unidades familiares.
- Presentan mayor adaptabilidad tecnológica y menor costo de infraestructura.
- Obtienen economía de escala a través de la cooperación inter empresaria, sin tener que reunir la inversión en una sola firma.

La importancia de las MyPES como unidades de producción de bienes y servicios, en nuestro país y el mundo justifica la necesidad de dedicar un espacio a su conocimiento.

Debido a que desarrollan un menor volumen de actividad, las MyPES poseen mayor flexibilidad para adaptarse a los cambios del mercado y emprender proyectos innovadores que resultaran una buena fuente generadora de empleo, sobre todo profesionales y demás personal calificado.

En la casi totalidad de las economías de mercado las empresas pequeñas y medianas, incluidos los micro emprendimientos, constituyen una parte sustancial de la economía. (ASPE, 2003), cuando se refiere a las fortalezas de las MyPES se refiere:

#### **FORTALEZAS DE LAS MYPES**

- Espíritu emprendedor
- En grupos solidarios cumplen sus compromisos mejor.
- Tienen mucha iniciativa
- Tienen deseos de superación
- Tienen capacidad para la cultura del ahorro
- Son muy creativos
- Son flexibles a los cambios

(CALVO&BERNARDO, 2005), prospectan el futuro de la MyPES en el sentido siguiente:

## LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA "HOY"

El panorama actual de la pequeña y mediana empresa, en general, indica la presencia de un sentimiento generalizado de desaliento, excepto en algunos pocos ramos. Tal sentimiento, aunque con variaciones del contexto de base objetiva que pueden agravar aún más las expectativas de futuro de la pequeña y mediana empresa, ya sea observada en 1975, según el conocimiento histórico directo de varias empresas con estas características y las declaraciones públicas realizadas en aquel entonces por sus conductores.

Aún resulta arriesgada la hipótesis, parecía ser una constante de este tipo de organizaciones el estado de crisis permanente. Que, si bien puede adquirir signos diferentes y aún opuestos, también se manifiesta en situaciones de veloz crecimiento. Cabe entonces preguntarse cuáles son los determinantes de ese estado. A los fines de su mejor análisis, proponemos dividirlos entre los de origen externo y los de origen interno y, para cada uno, cruzar la variable de: cambio- no cambio posible.

### **1. Determinantes externos**

De posible o difícil cambio o modificación: son los vinculados con la adquisición de tecnología de alto costo y alta complejidad de manipulación, que producen serias limitaciones de producción en escala y, por lo tanto, de riesgosa amortización, así como el requerimiento de capitales no disponibles. Además, la existencia o formación de mano de obra altamente calificada, difícil de preparar y retener por parte de las pequeñas y medianas empresas; De posible o relativamente fácil cambio o modificación; son los vinculados con la permeabilidad de mercados, nuevos productos, nuevos sistemas de distribución,

menores costos por mejor adquisición de materia primas o productos intermedios, mejor incorporación de recursos humanos.

## **2. Determinantes Internos:**

De imposible o difícil cambio o modificación: nos referimos a las características que, por muy arraigadas en los dirigentes, resultan poco permeables a los cambios, por esa misma razón de estar consustanciadas con la personalidad básica de tales dirigentes.

Cabría esperar en este sentido que los cambios se produjesen al entrar en vigencia el esquema sucesorio, siempre que el sistema de delegación fuese efectivo, por una parte, y que los nuevos conductores posean algunas particularidades diferenciales respecto a sus antecesores, por la otra.

De posible o relativamente fácil cambio o modificación: nos referimos a las variables de decisión que, aun cuando se vincular con estilos personales, son más externas a la personalidad básica y por lo tanto más permeable a los cambios.

Tienen que ver con estrategias que denominamos de concertación.

- Competencias cognitivas: Se refiere a elementos intelectuales, estructurales y al manejo de información por parte del individuo.
- Adaptabilidad: Capacidad de manejar situaciones de cambio, retos y explorar nuevas metodologías.
- Orientado a resultados: Persistir a pesar de los obstáculos e impedimentos

- Aprendizaje continuo: Capacidad para aprender continuamente de la experiencia, perseguir oportunidades de desarrollo, buscar retroalimentación y modificar positivamente hábitos y conductas.
- Responsabilidad: aceptar su propia responsabilidad para producir resultados.

#### Competencias profesionales y técnicas

- Desarrollo de estrategia: Adquirir conocimientos de la industria, desarrollar conocimiento del cliente, desarrollar el plan de servicio al cliente.
- Logro de resultados: Responder a los clientes, dirigir proyectos, manejar riesgos, aplicar conocimientos y aplicar tecnología.

**(BONACHE&CABRERA, 2002).**- una revisión de la literatura administrativa nos permite formular la siguiente agrupación de **HABILIDADES TÉCNICAS:**

- Gerenciamiento de la Motivación del Personal: Capacidad de poder hacer que los demás mantengan un ritmo de trabajo intenso, teniendo una conducta auto dirigida hacia las metas importantes.
- Conducción de Grupos de Trabajo: Capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo alentando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad.

- **Liderazgo:** Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada. Inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. Establecer objetivos, darles adecuado seguimiento y retroalimentación, integrando las opiniones de los otros.
- **Comunicación Eficaz:** Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva. Capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Capacidad de dar reconocimiento verbal, expresando emociones positivas, lo que fortalece la motivación de las personas y el equipo de trabajo.
- **Dirección de Personas:** Esfuerzo por mejorar la formación y desarrollo, preocupándose tanto por la propia como por la de los demás, a partir de un apropiado análisis previo de las necesidades de las personas y de la organización.
- **Gestión del Cambio y Desarrollo de la Organización:** Habilidad para manejar el cambio para asegurar la competitividad y efectividad a un largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos, manejarlos efectivamente en búsqueda de soluciones, para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización.

Esta formulación es un intento por sistematizar las habilidades que requiere un gerente en el contexto actual para desempeñarse exitosamente y conducir así a su personal en dirección a los objetivos y metas corporativos.



**(HELLRIEGEL, JACKSON & otros, 2002)**, Definen las HABILIDADES TÉCNICAS como “un conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos, así como actitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales, en diversas organizaciones”. Al respecto, es relevante señalar que las HABILIDADES TÉCNICAS son variadas; por cuanto se puede contemplar la conducta desde múltiples puntos de vista y llegar a definiciones cuyos matices son diversos.

Estos autores plantean que en labores donde se exija responsabilidad gerencial, debe ubicarse personal con las siguientes competencias: Competencia en la comunicación; para la planificación y administración; en el trabajo en equipo; en la acción estratégica; para la globalización y; en el manejo personal.

- Competencias en la comunicación: es la capacidad de intercambiar y transmitir eficazmente información para entenderse con los demás.

Comunicación Informal: comparte información y establece una red de contactos sociales que impactan la colaboración de y con sus compañeros

Comunicación formal: debe interactuar eficazmente con superiores, compañeros y agentes externos en todo lo relacionado con sus actividades en la organización.

Negociación: debe negociar con eficacia, finca buenas relaciones e influye en sus superiores actuando de manera justa al manejar diversas situaciones.

- Competencias para la planeación y la administración: comprende decidir las tareas que hay que realizar, la manera de efectuarlas, asignar recursos y revisar los avances Recopilación y análisis de la información y solución de problemas: Es eficaz en la búsqueda y uso de la información para solucionar problemas y se anticipa a los hechos.

- Planeación y administración de proyectos: realiza planes, establece prioridades, define actividades, recursos y tiempos para la cumplir objetivos con eficacia.

Eficiencia y eficacia: hace uso eficiente del tiempo y de los recursos, y se asegura de tener información actual para revisar avances y define mecanismos de control del desempeño.

- Competencias para el trabajo en equipo, es la disposición y capacidad para compartir conocimientos y experiencias que le permiten trabajar conjuntamente para alcanzar un fin común, distribuyendo y/o asignando responsabilidades con base a las fortalezas de cada uno de sus integrantes.

Planeación del trabajo en equipo: define objetivos claros, diseña, organiza dirige eficazmente al equipo.

Entorno de apoyo: genera un clima favorable que valora el trabajo y reconoce logros, apoya al equipo en sus procesos.

- Manejo de equipo de trabajo: se realiza auto evaluación de los procesos grupales y se resuelven los conflictos de forma transparente.
- Competencia en la acción estratégica: entiende la misión de la organización y se asegura de que las acciones propias y las de su unidad de trabajo están alineadas a los objetivos estratégicos de la organización.
- Entender el entorno: conoce el sector industrial y las fuerzas competitivas en que actúa la organización y se mantiene informado sobre las tendencias y su impacto.

- Comprender a la organización: conoce las fortalezas y limitaciones de la organización entendiendo las competencias organizacionales.
  - Acción estratégica: realiza actividades y toma decisiones congruentes con la misión y estrategias de la organización.
  - Competencias para la globalización: entiende el entorno internacional y las tendencias globales en la administración de los recursos tecnológicos, financieros y materiales y en la gestión del talento humano.
  - Conocimientos y comprensión culturales: se mantiene actualizado sobre las tendencias y sucesos mundiales y domina más de un idioma.
  - Reconoce la naturaleza de las diferencias interactúa con personas de diversos antecedentes étnicos y culturales.
  - Competencias en el manejo personales: responsabilidad sobre su propia vida y en la interacción con los demás.
  - Tiene normas de comportamiento claras y su manejo personal es normalmente asertivo aceptando errores y aciertos.
  - Muestra dinamismo y se esfuerza constantemente para alcanzar metas.
- Es equilibrado en los asuntos personales y los de su responsabilidad en la organización y se relaciona eficazmente con sus compañeros de trabajo

(CARRASCO, 2003), ha dado origen a diversas listas de HABILIDADES TÉCNICAS, tras haber aplicado durante más de veinte (20) años la técnica de entrevista de incidentes críticos a una amplia gama de puestos de trabajo diferentes empresas y organizaciones de todo el mundo, Hay Group ha descubierto que existen una serie de competencias que se repiten muy frecuentemente en diversos puestos

Estas investigaciones, plantean la existencia de veinte (20) competencias genéricas que dan lugar a un desempeño superior en una serie de roles empresariales, técnicos, profesionales, de servicio y dirección; las mismas fueron organizadas en seis (6) grupos, los cuales se mencionan a continuación:

Competencias de logro y acción; de ayuda y servicio; de influencia; gerenciales; cognitivas y de eficacia personal.

(**DE ANSORENA, 2001**), plantea una clasificación “basada en los niveles de adquisición de las diferentes competencias en el proceso de evolución profesional de los colaboradores de una organización”. La misma está conformada por cinco categorías, estas son: Meta, competencias, operativas, interpersonales y directivas.

En este sentido, la investigadora ha creído conveniente seleccionar la clasificación de Hellriegel para tomar como indicadores de la investigación.

Sobre la base de lo antes planteado, y considerando que uno de los propósitos del estudio es analizar la formación de clúster en la región Ayacucho; seguidamente se desarrolla lo relacionado con el clúster.

(**ALLES, 2005**), plantea una clasificación basada en los niveles de adquisición de las diferentes competencias en el proceso de evolución profesional de los colaboradores de una organización en sus tres niveles: jóvenes sin experiencia laboral, personas con experiencia e historial laboral y ocupantes de niveles ejecutivos. La misma está conformada por dos categorías, estas son: las básicas y diferenciales. En este sentido, la investigadora ha creído conveniente seleccionar esta clasificación, por considerarla pertinente con el contexto de estudio.

**Competencias básicas:** Son conocimientos, habilidades, destrezas, así como actitudes básicas en el individuo, de cuyo desarrollo generalmente, se ocupan los procesos de formación en la sociedad, los cuales resultan preparatorias para

su evolución profesional y un desempeño eficaz. La misma está compuesta por las siguientes categorías: Adaptabilidad, flexibilidad, capacidad de aprendizaje, dinamismo, habilidad analítica, iniciativa, modalidades de contacto, responsabilidad, tolerancia a la presión, trabajo en equipo e integridad.

**Competencias diferenciales:** Estas distinguen a las personas de niveles superiores de desempeño, pueden desarrollarse alternando períodos de trabajo y enseñanza, así como en sistemas más informales de aprendizaje organizacional. Por tanto, Alles, presenta una clasificación amplia en cuanto a las competencias diferenciales, las cuales se presentan a continuación: Colaboración, juicio, empowerment (empoderamiento), nivel de compromiso, orientación al cliente, desarrollo de su equipo, habilidades mediáticas, liderazgo para el cambio, pensamiento estratégico y relaciones públicas.

(GARCÍA, 2003), una acabada revisión conceptual nos permite formular la siguiente agrupación de HABILIDADES TÉCNICAS:

- Gerenciamiento de la Motivación del Personal: Capacidad de poder hacer que los demás mantengan un ritmo de trabajo intenso, teniendo una conducta auto dirigida hacia las metas importantes.
- Conducción de Grupos de Trabajo: Capacidad de desarrollar, consolidar y conducir un equipo de trabajo alentando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad.
- Liderazgo: Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada. Inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo. Establecer

objetivos, darles adecuado seguimiento y retroalimentación, integrando las opiniones de los otros.

- **Comunicación Eficaz:** Capacidad de escuchar, hacer preguntas, expresar conceptos e ideas en forma efectiva. Capacidad de escuchar al otro y comprenderlo. Capacidad de dar reconocimiento verbal, expresando emociones positivas, lo que fortalece la motivación de las personas y el equipo de trabajo.
- **Dirección de Personas:** Esfuerzo por mejorar la formación y desarrollo, preocupándose tanto por la propia como por la de los demás, a partir de un apropiado análisis previo de las necesidades de las personas y de la organización.
- **Gestión del Cambio y Desarrollo de la Organización:** Habilidad para manejar el cambio para asegurar la competitividad y efectividad a un largo plazo. Plantear abiertamente los conflictos, manejarlos efectivamente en búsqueda de soluciones, para optimizar la calidad de las decisiones y la efectividad de la organización.

Esta formulación es un intento por sistematizar las habilidades que requiere un gerente en el contexto actual para desempeñarse exitosamente y conducir así a su personal en dirección a los objetivos y metas corporativos.

Será objeto de nuestros estudios posteriores validar el sistema presentado en la realidad de la empresa nacional y desarrollar líneas de formación y fortalecimiento de estas **HABILIDADES TÉCNICAS**.

**¿CUÁLES COMPETENCIAS SON VALORADAS COMO CLAVE EN UN GERENTE?**

Al revisar los requerimientos del mercado laboral de gerentes para diferentes niveles organizacionales, así como el perfil demandado, se encuentra un conjunto de competencia que de manera reiterativa exige. Entre ellas se encuentran:

#### HABILIDADES TÉCNICAS

- Habilidades de conocimiento, trabajo en equipo, innovación.
- Conocimientos y comprensión de todos los aspectos técnicos que involucran el trabajo del asociado con el cliente, habilidades de negociación con el cliente, conocimiento y manejo de servicios.
- Trabajo en equipo: Obtener satisfacción personal del éxito del equipo, adaptarse fácilmente a las necesidades del equipo, construir relaciones fuertes con los miembros del equipo.
- Desarrollo de personas: evaluar necesidades de desarrollo, identificar trayectorias adecuadas, entrenar y asesorar el mejoramiento continuo, manejar trabajo en equipo efectivo.
- Liderazgo: Capacidad para influir y cambiar la conducta de otros, destreza en el manejo de grupos, autoridad, distribución de responsabilidades.

#### Competencias personales y humanísticas

- Habilidades de comunicación, desarrollo de hábitos positivos, crecimiento personal, ampliación de paradigmas.
- Competencias cognitivas: Se refiere a elementos intelectuales, estructurales y al manejo de información por parte del individuo.

- Adaptabilidad: Capacidad de manejar situaciones de cambio, retos y explorar nuevas metodologías.
- Orientado a resultados: Persistir a pesar de los obstáculos e impedimentos.
- Aprendizaje continuo: Capacidad para aprender continuamente de la experiencia, perseguir oportunidades de desarrollo, buscar retroalimentación y modificar positivamente hábitos y conductas.
- Responsabilidad: aceptar su propia responsabilidad para producir resultados.

#### Competencias profesionales y técnicas

- Desarrollo de estrategia: Adquirir conocimientos de la industria, desarrollar conocimiento del cliente, desarrollar el plan de servicio al cliente.
- Logro de resultados: Responder a los clientes, dirigir proyectos, manejar riesgos, aplicar conocimientos y aplicar tecnología.



## **2.3) VENTAJA COMPETITIVA**

(GARCÍA, CERVERA & OTROS, 2005), Ventaja Competitiva es un concepto desarrollado por Michael E. Porter que busca enseñar cómo la estrategia elegida y seguida por una organización puede determinar y sustentar su suceso competitivo.

Según Porter, hay tres tipos de estrategias genéricas que una empresa puede seguir, a saber:

Segmentación de mercado: la organización pretende obtener una ventaja competitiva en un segmento o grupo de segmentos de mercado por los que ha optado, excluyendo los demás segmentos. La estrategia de enfoque se divide en dos variantes: enfoque por costos (la empresa busca una ventaja de costo en su segmento blanco) y enfoque de diferenciación (la empresa busca la diferenciación en su segmento blanco). Esta estrategia descansa en la elección de segmentos específicos de mercado donde la competencia tenga dificultad en satisfacer eficazmente las necesidades de los compradores.

Además, Porter describe el instrumento básico para diagnosticar la ventaja competitiva y encontrar formas de intensificarla: la cadena de valores. A través de la cadena de valores, la organización se divide en sus actividades básicas (investigación y desarrollo, producción, comercialización y servicio), lo que facilita la identificación de las fuentes de ventaja competitiva.

Liderazgo por costos: la organización busca establecerse como el productor de más bajo costo en su sector.

Diferenciación: la organización intenta ser la única en su sector con respecto a algunas áreas de producto/ servicio más apreciadas por los compradores. Esta estrategia permite a la organización practicar un precio superior u obtener mayor lealtad por parte de los compradores.

Ventaja Competitiva: Definición

(PORTER, 2003), Se dice que una empresa alcanza ventaja competitiva **cuando obtiene rendimientos superiores**; es decir, cuando la rentabilidad de una empresa excede el costo de oportunidad de los recursos empleados para la provisión de su bien o servicio.

Ahora bien, ¿rentabilidad sobre qué? ¿Sobre activos? ¿Sobre patrimonio? ¿Rentabilidad neta? ¿Sobre el capital? ¿Cómo calculamos el costo de oportunidad de los recursos de una empresa? La literatura sobre estrategia suele ser audazmente imprecisa y variada a la hora de ‘medir’ la ventaja competitiva. En general, suele ser más común comparar las empresas según sea su rentabilidad sobre activos (ROA) y su rentabilidad sobre patrimonio (ROE). Otra forma de ‘medir’ la ventaja competitiva es acudiendo al costo de capital. Si el retorno anual de una empresa supera el costo de capital, normalmente se afirma que dicha empresa ha alcanzado la ventaja competitiva. Sin embargo, es preciso tener presente que la ventaja competitiva siempre se calcula basado en el rendimiento promedio del sector: superar el costo de capital puede no ser suficiente para obtener ventaja competitiva si todos en el sector también lo hacen.

Aunque en ocasiones se use el término *ventaja competitiva* de forma distinta a lo aquí señalado, su sentido original hace referencia a la rentabilidad de la empresa comparada con la rentabilidad promedio del sector.

**(SALONER & OTROS, 2001), Ventaja Competitiva: Cómo se alcanza.** - En la base de las diferencias de rentabilidad entre empresas del mismo sector radica su capacidad de crear y capturar valor.

Ahora bien, ¿de qué estrategias específicas dispone una empresa para generar mayor diferencia entre disposición a pagar del consumidor y costos de proveer ese bien o servicio? **(PORTER, 2008)**, sugiere que las empresas disponen de dos estrategias ‘genéricas’: costos y diferenciación. Según él, las empresas exitosas normalmente compiten sobre la base de alcanzar costos más bajos o sobre la base de la diferenciación.

Aunque también acepta una posición intermedia que denomina ‘focalización’, el académico de Harvard asegura que esta opción estratégica es menos común.

En primer lugar, capturan la tensión natural que existe entre costos y diferenciación: normalmente, una empresa debe incurrir en costos superiores si desea proveer al consumidor de un bien o servicio por el que esté dispuesto a pagar más.

En segundo lugar, las estrategias genéricas resultan atractivas para las empresas porque las capacidades, la estructura organizativa, el sistema de incentivos, la cultura corporativa y el estilo de liderazgo necesarios para establecer una

estrategia de costos bajos son, a primera vista, muy distintas a las necesarias para implementar una estrategia de diferenciación. En teoría, en aras a la cohesión interna, una empresa debería optar por una estrategia u otra.

En segundo lugar, la tensión existente entre diferenciación y costos no parece ser absoluta: las empresas pueden encontrar formas de producir bienes superiores a costos más bajos. **Ventaja Competitiva: Un Proceso De Análisis**

¿Cómo comprender la potencialidad que tiene una empresa para alcanzar algún tipo de ventaja competitiva? (**PORTER, 2002**), sugiere utilizar la ‘cadena de valor’, agrupando los procesos que realiza una empresa en actividades primarias (directamente vinculadas con la provisión de un bien o servicio) y secundarias (aquellas que permiten la realización de las primeras). Para diseñar una estrategia que lleve a la consecución de la ventaja competitiva, sugiere el enfoque, el empresario debe analizar estas actividades para encontrar formas de diferenciarse de la competencia o alcanzar costos más bajos. Este proceso de identificación de las fuentes para alcanzar ventaja competitiva arranca con el reconocimiento de que los últimos generadores de costos y disposición a pagar del consumidor son las actividades emprendidas para diseñar, producir, vender y entregar un bien o servicio.

El proceso arranca, por tanto, identificando las actividades relevantes del negocio.

En segundo lugar, es necesario calcular los costos asociados a cada actividad, con el objetivo de entender por qué nuestros costos difieren con respecto a los de la competencia.

Suele ser de utilidad identificar los *drivers* de cada costo pues permiten identificar por qué los costos asociados a una actividad suben o bajan. Vale la pena destacar que es importante fijarse en diferencias entre costos *por actividades* y no en diferencias en costos totales.

El tercer paso consiste en analizar qué actividades generan una mayor disposición a pagar del consumidor. Las actividades no sólo generan costos: uno desearía que también afecten la disposición a pagar del consumidor; en concreto, diferencias entre actividad es como diseño y producción, generan diferencias en algunas características de un producto, tales como calidad, desempeño y estética, generando diferencias entre lo que un consumidor está dispuesto a pagar por un bien o servicio.

Uno puede apoyarse en estudios de mercado específicos para hacer valoraciones sobre disposición a pagar del consumidor. Por ejemplo, si un estudio de mercado sobre el sector de los lácteos identifica que las características más valoradas por los consumidores son frescura, variedad de sabores y precio, y nosotros obtenemos un mal puntaje en frescura, es necesario analizar y reorganizar todas las actividades relacionadas con esta necesidad del consumidor, tales como provisión de materias primas, distribución, rotación de inventario en punto de venta, etc.

El proceso de análisis para identificar las potencialidades de una empresa de alcanzar ventaja competitiva culmina decidiendo los cambios necesarios en las actividades para conseguir aumentar la diferencia entre costos y disposición a pagar del consumidor.

Si bien la generación de ventaja competitiva radica en la forma en que una empresa diseña y ejecuta sus actividades, es necesario tener presente que es el *encaje* y la *suma de todas estas actividades*, y no la consideración aislada de una de ellas, la que genera ventaja competitiva.

Ventaja Competitiva: Cómo se sostiene en el tiempo

Cuando una empresa obtiene rendimientos superiores, no sólo alcanza ventaja competitiva, sino que atrae a nuevos rivales, deseosos también de generar riqueza. El principal reto para las empresas más eficientes es, por tanto, sostener a lo largo del tiempo su ventaja competitiva.

La evidencia indica que la ventaja competitiva tiende a desaparecer con el tiempo (**GHEMAWAT, 2005**). Los principales peligros que una empresa debe enfrentar para conservar su ventaja competitiva son la imitación y la sustitución.

De forma similar, la sustitución cambia radicalmente los niveles de rentabilidad de una industria.

Por tanto, para conseguir que una ventaja competitiva perdure, la empresa ha de hacer frente a las amenazas de imitación y sustitución.

En primer lugar, tenemos la visión de las actividades de la empresa, desarrollado por Porter (1996). Según esta reflexión, la fuente de la ventaja competitiva sostenible de las empresas radica en un peculiar encaje entre las actividades necesarias para ofrecer un bien o servicio. Este encaje de actividades, afirma Porter, es fuente de ventaja competitiva sostenible porque es difícil de imitar. Dicho de otra forma, un encaje complejo entre actividades no puede ser fuente de una ventaja sostenible por no poder hacer frente a las amenazas de sustitución: tal encaje genera una inercia muy difícil de romper en entornos turbulentos.

En segundo lugar tenemos la visión de los recursos de la empresa

(**WERNERFELT,2004**). Según esta corriente, la fuente de la ventaja sostenible de las empresas radica en la propiedad de recursos valiosos y la extensa utilización de los mismos. En el caso de Southwest Airlines, su ventaja competitiva sostenible radicaría en recursos intangibles como la cultura de la empresa (que enfatiza trabajo en equipo más que jerarquías, actitudes más que habilidades, etc.) o en recursos físicos como la alta utilización de su flota de aviones (están en el aire 12 horas comparado con el promedio de 8 horas en la industria).

Basar la ventaja competitiva sostenible en la dificultad de imitar recursos intangibles como la cultura, por ejemplo, tiene limitaciones. Por otro lado, los recursos no presentan horizontes infinitos de utilización, lo que, en el largo plazo, puede poner en peligro la estrategia de la empresa. Según esta corriente,

la fuente de la ventaja sostenible de una empresa radica en las capacidades que posee, lo que le permite realizar ciertas actividades mejor que la competencia. Dado que una capacidad suele ser consecuencia de una gran inversión económica y una gran inversión de tiempo, las empresas tienden a extraer de cada capacidad su máximo retorno, aún en presencia de grandes cambios externos. Como conclusión, aunque las literaturas tradicionales sobre el mundo de las empresas propongan la ventaja competitiva sostenible como el ideal al que las empresas deben apuntar, la realidad nos presenta un dilema de necesaria reflexión: hay que combinar el peligro de la irreversibilidad de las decisiones estratégicas, junto con la flexibilidad que exige el entorno externo y sus frecuentes cambios.

#### Ventaja Competitiva: Un Resumen

Una empresa alcanza ventaja competitiva cuando obtiene rendimientos superiores al promedio en el sector. La rentabilidad de una empresa (es decir, su potencialidad de alcanzar ventaja competitiva) depende de la estructura del sector y de su capacidad para crear y capturar valor.

Para crear y capturar valor, la empresa debe ampliar la brecha entre disposición a pagar del consumidor y el costo en que incurre para proveerlo. En el fondo, en las diferencias existentes entre la forma en que las empresas realizan sus actividades, radican sus diferencias en rentabilidad.

El ideal de una empresa sería alcanzar una ventaja competitiva y hacerla que perdure.



### III. METODOLOGÍA Y MATERIALES

#### 3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

3.1.1 **Método.** - El método de investigación que nos permitirá contrastar nuestras hipótesis, requieren el uso adecuado de los métodos:

- Cuanto - cualitativas
- Inductivo
- Deductivo
- Análisis
- Síntesis

3.1.2 **Diseño.** - El diseño de la investigación corresponderá a descriptivo porque determinaremos y detallaremos las características de las variables, así como de la correlación entre éstas y sus indicadores en forma teórica.

3.1.3 **Tipo.** - Investigación fue de tipo aplicada porque nos enfocaremos a resolver los problemas de gestión y asociatividad de las MyPES del distrito de Ayacucho, bajo las siguientes características:

- Por la evolución del fenómeno : Transversal
- Según período de recopilación de datos : Retrospectiva

3.1.4 **Nivel.** -Fue descriptivo – correlacional; porque detallaremos las características o dimensiones de influencia entre las variables, así como la relación entre las variables e indicadores.

#### 3.1.5 Universo, Población y Muestra

- **Universo.** Los universos de la presente investigación comprendieron todas las MyPE confeccionistas de prendas de vestir operantes en la distrito

de Ayacucho, que engloba aproximadamente a 60 empresas, en sus diferentes actividades.

- **Población.** Las poblaciones de informantes constituyeron los directivos de las MyPE confeccionistas de prendas de vestir operantes del distrito de Ayacucho, que alcanzaría a 60.
- **Muestra.** De la población que constituye 60 directivos informantes, aproximadamente, se determinará la muestra correspondiente, como se indica en el siguiente punto.
- Para el procedimiento de muestreo, se utilizará, el muestreo aleatorio simple. El tamaño de la muestra se determinará aplicando la siguiente fórmula probabilística:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2 (N - 1) + Z^2 PQ}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.8)(0.2)(350)}{(0.05)^2 (350 - 1) + (1.96)^2 (0.8)(0.2)} = 60$$

En consecuencia, se recopilará datos de 60 MyPES que venían operando a diciembre de 2016, prioritariamente de los sectores:

MyPE confeccionistas de prendas de vestir comerciales	23
MyPE confeccionistas de prendas de vestir agroindustriales	13
MyPE confeccionistas de prendas de vestir industriales	08
MyPE confeccionistas de prendas de vestir transporte	<u>16</u>
	60

### 2.1.6 Técnicas e Instrumentos

#### a) Técnicas de investigación

Dada las variables e indicadores de investigación, para obtener todos los datos de sus dominios y necesarios para contrastarlas; se requerirá aplicar o recurrir a las siguientes técnicas:

- **Análisis documental.** Utilizaremos como Instrumentos: fichas textuales y de resumen; recurriendo como fuentes a: libros y Internet sobre las teorías de HABILIDADES TÉCNICAS, clústeres y CRECIMIENTO ECONOMICO.
- **Encuesta.** Se utilizará como instrumento el cuestionario, recurriendo como informantes a los directivos de las MyPE confeccionistas de prendas de vestir.

#### b) Instrumentos de Investigación

- Formato de fichas bibliográficas
- Cuestionario.

### 2.1.7 Análisis y Procesamiento de Datos

a) **Análisis.** - Los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos indicados, recurriendo a los informantes o fuentes, serán procesados con programas estadísticos computarizados; y con ellos se elaborarán informaciones, en la forma de gráficos diversos con precisiones porcentuales y su explicación cuanto-cualitativa correspondiente.

b) **Procesamiento de datos.** - Se recurrirá a gráficos y cuadros que presentarán los datos analíticos fundamentando las apreciaciones críticas y objetivas. La contrastación de cada su hipótesis, dará base para formular una conclusión parcial. Las conclusiones parciales se usarán como premisas para contrastar el problema y la hipótesis general. Los resultados de la contrastación del problema e hipótesis general nos darán base para formular la conclusión general de la investigación. Las apreciaciones y conclusiones

fundamentarán cada parte de la propuesta de HABILIDADES TÉCNICAS y clústeres empresariales que se presentarán en forma de recomendaciones.

### **2.1.7 ARGUMENTACIÓN DE PERTINENCIA, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

#### **a) PERTINENCIA Y VALIDEZ DEL MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

Nuestro método es pertinente y válido pues tiene un diseño que nos permitió conseguir el objetivo propuesto en la investigación. En otras palabras, mide lo que se pretende medir; las HABILIDADES TÉCNICAS como constructo de la ventaja competitiva. Es más:

- Tiene pertinencia y validez interna, porque es un método que nos permite examinar lo que hay que examinar y de la forma que hay que hacerlo.
- Tiene pertinencia y validez externa; sus resultados son aplicables a la población de referencia.

#### **b) Pertinencia y validez del instrumento de recolección de datos**

Requisitos que cubre el instrumento de medición

Sabemos que toda medición o instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales; confiabilidad y validez. Por tanto, el instrumento que utilizamos cumple con:

**La confiabilidad.** - Es un instrumento de medición con grado de precisión o exactitud confiable, en el sentido de que si aplicamos repetidamente el instrumento al mismo grupo informante se produciría iguales resultados.

**La validez.** - Es un instrumento que contiene el suficiente nivel o grado para medir la variable X= HABILIDADES TÉCNICAS, así como sus dimensiones y a la variable Y = Ventaja Competitiva y sus correspondientes dimensiones de estudio.

Es más, el instrumento que empleamos tiene las siguientes evidencias:

a) **Validez de contenido.** - Posee un grado que refleja el dominio específico de contenido de lo que se quiere medir, es decir, los ítems están enfocados para medir las variables HABILIDADES TÉCNICAS y ventaja competitiva y sus correspondientes dimensiones específicas.

b) **Validez de criterio predictiva.** - La medición del instrumento se ajusta o sirve a un criterio externo; nosotros estamos midiendo a las empresas y no se están midiéndose los mismos empresarios.

c) **Validez de constructo.** - Posee un grado de aporte científico consistente a los planteamientos de la hipótesis general y específicos, así como a la construcción del marco teórico.

Cabe resaltar que el instrumento de medición es confiable y válido, pues mide consistentemente lo que pretendemos medir con la investigación.

## **2.2. MATERIALES**

En el desarrollo de la investigación se utilizó como instrumento la aplicación de un cuestionario realizado con el fin de sistematizar la influencia de gestión interna óptima para la asociación de estas empresas que impulsaría su desarrollo y crecimiento en forma sostenida en esta parte del País. Además, hemos insumido los siguientes materiales:

<b>MATERIALES</b>	<b>CANTIDAD</b>
Bibliográfico	20
Papel bond	100
Computadora	2
Impresiones varios	1000
Fotocopiados varios	20000
Fólderes	10
Espiralados	10
Memoria USB	2
CDs	10
Otros	.-

## IV. RESULTADOS

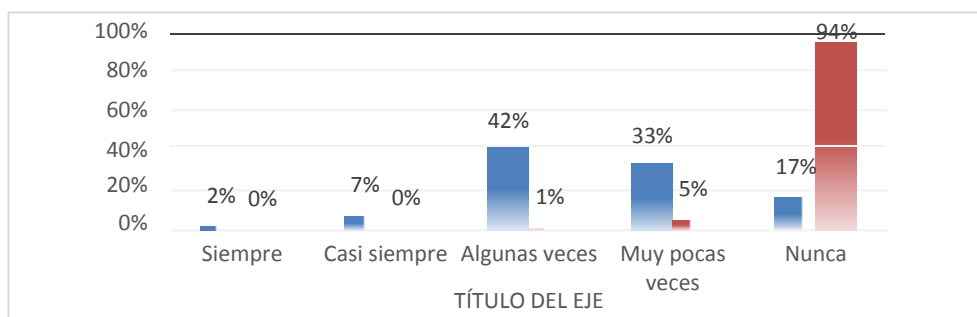
INFLUENCIA DE LAS HABILIDADES TÉCNICAS EN LA VENTAJA COMPETITIVA DE LAS MYPE CONFECCIONISTAS DE PRENDAS DE VESTIR EN EL DISTRITO DE AYACUCHO.

1) ¿Usted utiliza las Habilidades Técnicas para logra la ventaja competitiva?

**CUADRO 001**

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total
Siempre	1	2%	Siempre	0
Casi siempre	4	7%	Casi siempre	0
Algunas veces	25	42%	Algunas veces	1
Muy pocas veces	20	33%	Muy pocas veces	3
Nunca	10	17%	Nunca	56
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>

**GRÁFICO 01**



FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Propio

### **Análisis e interpretación:**

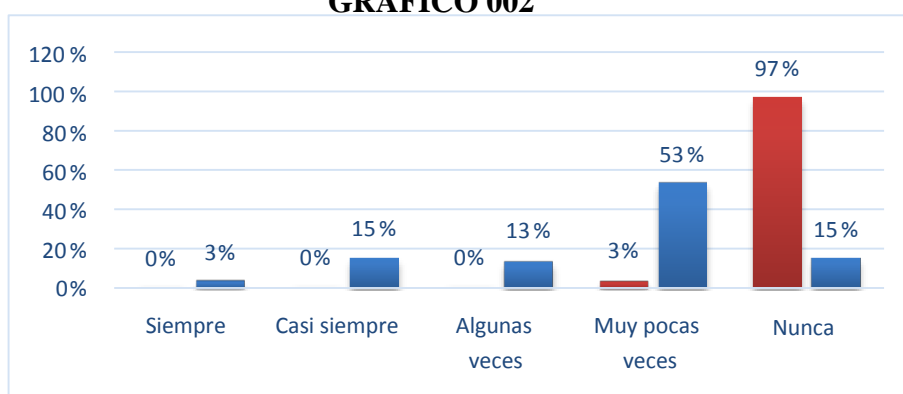
Con respecto, los empresarios tratan de utilizar, (Cuadro N° 001 y Gráfico N° 001), el 2% responde la alternativa siempre, 7% casi siempre, 47% algunas veces, 33% muy pocas veces y 17% nunca. Correlacionado a esta no utilizan las habilidades técnicas el efecto en términos positivos es, 0% siempre, 0% casi siempre, 1% algunas veces, 5% muy pocas veces y 94% nunca. Resultado que muestra, que son empresarios no toman en cuenta las habilidades técnicas para una mejor ventaja competitiva.

### CUADRO 002.

2). ¿Los conocimientos que usted posee le ayudan en la segmentación de mercado?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
Siempre	1	3%	Siempre	0	0%
Casi siempre	4	15%	Casi siempre	0	0%
Algunas veces	25	13%	Algunas veces	0	0%
Muy pocas veces	20	53%	Muy pocas veces	2	3%
Nunca	10	15%	Nunca	58	97%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO 002



FUENTE: Encuesta  
ELABORACIÓN: Propio

#### Análisis e interpretación:

El Cuadro N° 002 y Gráfico N° 002, se refleja que los conocimientos que usted posee le ayuda en la segmentación de mercado, el 3% respondió la alternativa siempre, 15% casi siempre, 13% algunas veces, 53% muy pocas veces y 15% nunca, 0% siempre, 0% casi siempre, 0% algunas veces, 3% muy pocas veces y 97% nunca. Apreciándose que son empresarios que no dan mucha importancia con, los conocimientos que usted posee le ayuda en la segmentación de mercado

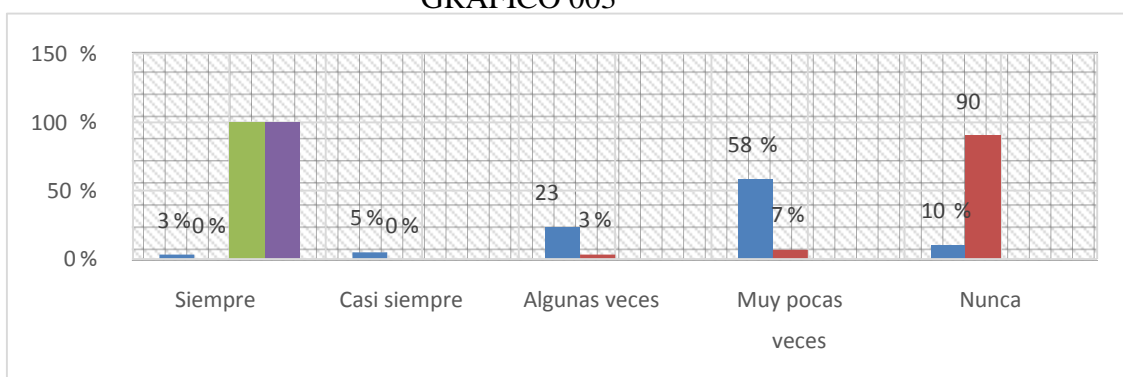


### CUADRO 003

3) ¿Usted desarrolla adecuadamente los conocimientos para la segmentación de la empresa?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
Siempre	2	3%	Siempre	0	0%
Casi siempre	3	5%	Casi siempre	0	0%
Algunas veces	14	23%	Algunas veces	2	3%
Muy pocas veces	35	58%	Muy pocas veces	4	7%
Nunca	6	10%	Nunca	54	90%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO 003



FUENTE: Encuesta

ELABORACIÓN: Propio

#### Análisis e interpretación:

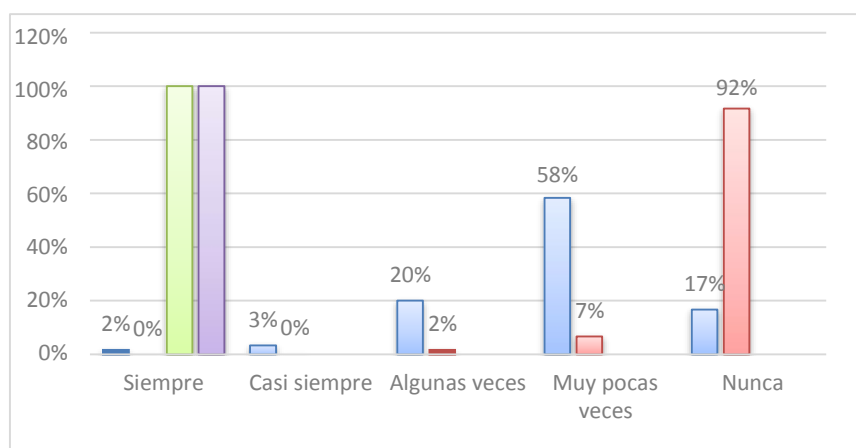
El Cuadro 003 y Gráfico N° 003, Usted desarrolla adecuadamente los conocimientos para la segmentación de la empresa en apreciación de 3% siempre, 5% casi siempre, 23% algunas veces, 58% muy pocas veces y 10% nunca. Inferido este resultado con desarrollo de conocimiento, es 0% siempre, 0% casi siempre, 3% algunas veces, 7% muy pocas veces y 90% nunca. Lo que demuestra que no se está desarrollar adecuadamente los conocimientos para la segmentación de la empresa.

### CUADRO 004

4) ¿Usted aplica los conocimientos en sus prendas de vestir y así lograr una mejor segmentación?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
Siempre	1	2%	Siempre	0	0%
Casi siempre	2	3%	Casi siempre	0	0%
Algunas veces	12	20%	Algunas veces	1	2%
Muy pocas veces	35	58%	Muy pocas veces	4	6%
Nunca	10	17%	Nunca	55	92%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

### GRÁFICO 004



**FUENTE:** Encuesta  
**ELABORACIÓN:** Propio

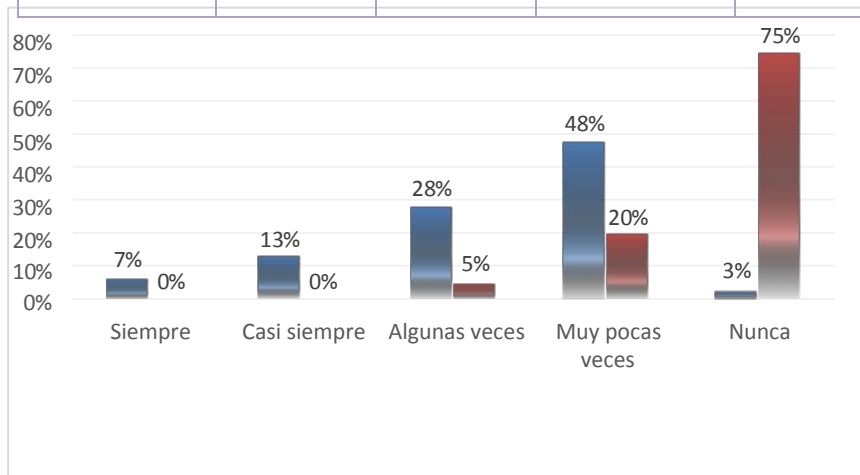
#### Análisis e interpretación:

En el Cuadro N° 004 y Gráfico 004, Usted aplica los conocimientos en sus prendas de vestir y así lograr una mejor segmentación, correspondiendo a la alternativa siempre 2%, casi siempre 3%, algunas veces 20%, muy pocas veces con 58% y nunca 17%., en opinión de 0% es siempre, 0% casi siempre, 2% algunas veces, muy pocas veces 6% y 92% nunca. Confirmándose que no se está utilizando los conocimientos en sus prendas de vestir y así lograr una mejor segmentación.

### CUADRO 005

5) ¿El trabajo en equipo incide en el liderazgo de costos en las confecciones de las prendas de vestir?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
<b>Siempre</b>	4	7%	Siempre	0	0%
<b>Casi siempre</b>	8	13%	Casi siempre	0	0%
<b>Algunas veces</b>	17	28%	Algunas veces	3	5%
<b>Muy pocas veces</b>	29	48%	Muy pocas veces	12	20%
<b>Nunca</b>	2	3%	Nunca	45	75%
<b>TOTAL</b>	60	100%	<b>TOTAL</b>	60	100%



FUENTE: Encuesta  
ELABORACIÓN: Propio

### Análisis Interpretación

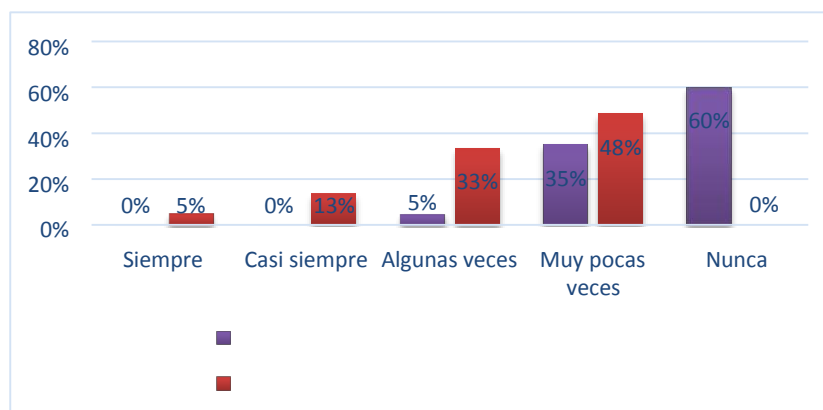
El Cuadro N° 005 y Gráfico N° 005, El trabajo en equipo incide en el liderazgo de costos en las confecciones de las prendas de vestir, revelando que para 7% siempre los hacen, para 13% casi siempre, para 28% algunas veces, para 48% muy pocas veces y para 3% nunca, siempre en sentir de 0%, casi siempre en versión de 0%, algunas veces para 5%, muy pocas veces para 20%, nunca para 75%. Confirmándose que en El trabajo en equipo incide en el liderazgo de costos en las confecciones de las prendas de vestir

### CUADRO 006

6) ¿Usted determina el trabajo en equipo y así lograr el liderazgo en costos?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
Siempre	3	5%	Siempre	0	0%
Casi siempre	8	13%	Casi siempre	0	0%
Algunas veces	20	33%	Algunas veces	3	5%
Muy pocas veces	29	48%	Muy pocas veces	21	35%
Nunca	0	0%	Nunca	36	60%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

### GRÁFICO 006



**FUENTE:** Encuesta  
**ELABORACIÓN:** Propia

#### Análisis e interpretación:

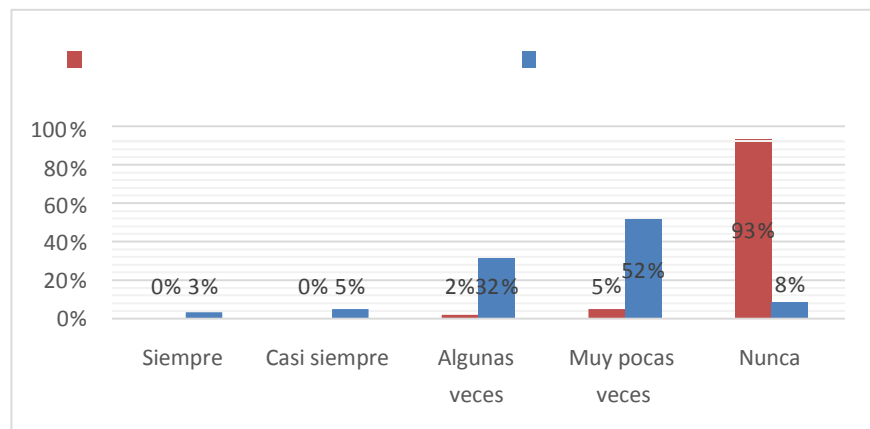
Los resultados que presenta el Cuadro N° 006 y Gráfico N° 006, corresponde a que Usted determina el trabajo en equipo y así lograr el liderazgo en costos; para el 5% siempre, para 13% casi siempre, para 33% algunas veces, para 48% muy pocas y para 0% nunca; siempre en apreciación de 0%, casi siempre 0%, algunas veces 5%, muy pocas veces 35% y nunca 60%. Por consiguiente, se puede confirmar que existen limitaciones para determina el trabajo en equipo y así lograr el liderazgo en costos.

### CUADRO 007

7) ¿El trabajo en equipo le muestra un eficaz trabajo para lograr el liderazgo en costos?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
<b>Siempre</b>	2	3%	Siempre	0	0%
<b>Casi siempre</b>	3	5%	Casi siempre	0	0%
<b>Algunas veces</b>	19	32%	Algunas veces	1	2%
<b>Muy pocas veces</b>	31	52%	Muy pocas veces	3	5%
<b>Nunca</b>	5	8%	Nunca	56	93%
<b>TOTAL</b>	60	100%	<b>TOTAL</b>	60	100%

### GRÁFICO 007



FUENTE: Encuesta  
ELABORACIÓN: Propio

#### Análisis e interpretación:

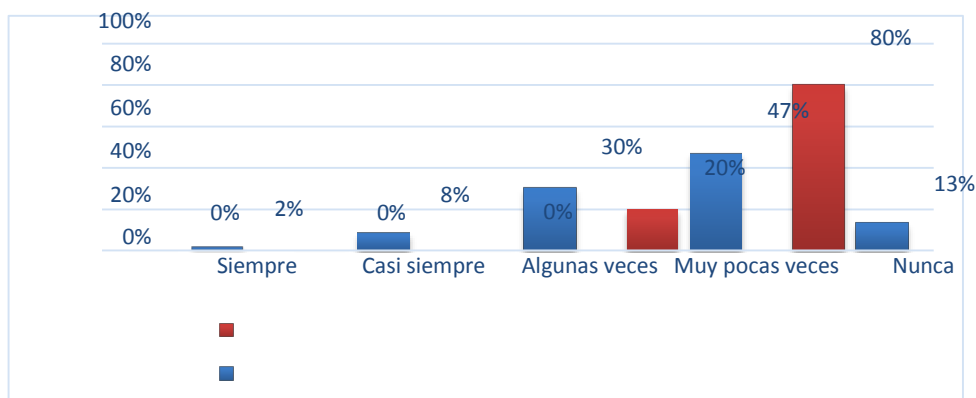
Los resultados del Cuadro N° 007 y Gráfico N° 007, El trabajo en equipo le muestra un eficaz trabajo para lograr el liderazgo en costos de 3% siempre, para 5% casi siempre, para 32% algunas veces, para 52% muy pocas veces y en opinión de 8% nunca., siempre en opinión 0%, casi siempre para 0%, algunas veces para 2%, muy pocas veces para 5% y nunca para 93%. Infiriéndose que el trabajo en equipo le muestra un eficaz trabajo para lograr el liderazgo en costos.

### CUADRO 008

8) ¿Los trabajos en equipo le brindan una ventaja competitiva en los precios que usted brinda?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
Siempre	1	2%	Siempre	0	0%
Casi siempre	5	8%	Casi siempre	0	0%
Algunas veces	18	30%	Algunas veces	0	0%
Muy pocas veces	28	47%	Muy pocas veces	12	20%
Nunca	8	13%	Nunca	48	80%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

### GRÁFICO 008



**FUENTE:** Encuesta

**ELABORACIÓN:** Propio

#### Análisis e interpretación:

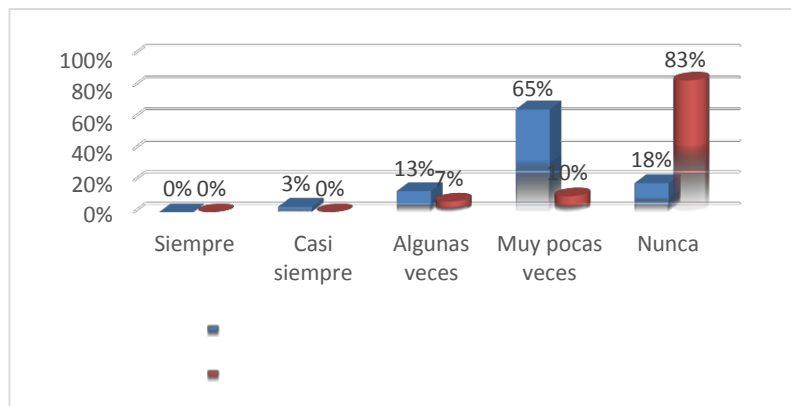
Analizando el Cuadro N° 08 y Gráfico N° 08 sobre los trabajos en equipo le brindan una ventaja competitiva en los precios que usted brinda, el 2% de los encuestados manifiesta la alternativa, siempre, 8% casi siempre, 30% a veces, 47% muy pocas veces y 13% nunca. Hecho que repercute en la eficiente programación en las habilidades técnicas, en versión de 0% siempre, para 0% casi siempre, para 0% algunas veces, para 20% muy pocas veces y para 80% nunca. Resultado que refleja que no se organizan equipos de trabajo afectando la ventaja competitiva.

### CUADRO 009

9) ¿Usted analiza el trabajo en equipo como una ventaja competitiva en la confección de prendas de vestir?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
<b>Siempre</b>	0	0%	Siempre	0	0%
<b>Casi siempre</b>	2	3%	Casi siempre	0	0%
<b>Algunas veces</b>	8	13%	Algunas veces	4	7%
<b>Muy pocas veces</b>	39	65%	Muy pocas veces	6	10%
<b>Nunca</b>	11	18%	Nunca	50	83%
<b>TOTAL</b>	60	100%	<b>TOTAL</b>	60	100%

### GRÁFICO 009



**FUENTE:** Encuesta  
**ELABORACIÓN:** Propio

#### Análisis e interpretación

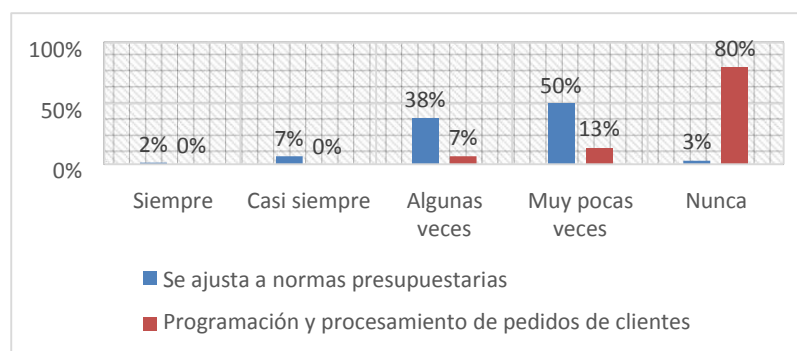
Examinando el Cuadro N° 09 y Gráfico N° 09 Usted analiza el trabajo en equipo como una ventaja competitiva en la confección de prendas de vestir, del total de los encuestados, 0% responde la alternativa siempre, 3% casi siempre, 13% algunas veces, 65% muy pocas veces y 18% nunca. Apreciación que trasciende en que debilidades y amenazas son manejables, siempre para 0%, casi siempre 0%, a veces 25%, muy pocas veces para 60% y nunca para 15%. Confirmándose que hay poca capacidad de trabajo en equipo.

## CUADRO 010

10) ¿La innovación inciden en la diferenciación en las ventas en la confección de prendas de vestir?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
Siempre	1	2%	Siempre	0	0%
Casi siempre	4	7%	Casi siempre	0	0%
Algunas veces	23	38%	Algunas veces	4	7%
Muy pocas veces	30	50%	Muy pocas veces	8	13%
Nunca	2	3%	Nunca	48	80%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

## GRÁFICO 010



**FUENTE: Encuesta**  
**ELABORACIÓN: Propia**

### **Análisis e interpretación:**

Examinando el Cuadro N° 010 y Gráfico N° 010, con respecto a que, La innovación inciden en la diferenciación en las ventas en la confección de prendas de vestir, del total de los encuestados, 2% responde la alternativa siempre, 7% casi siempre, 38% algunas veces, 50% muy pocas veces y 3% nunca., siempre para 0%, casi siempre 0%, a veces 7%, muy pocas veces para 13% y nunca para 80%. Confirmándose que no necesariamente que la innovación incide en la diferenciación.

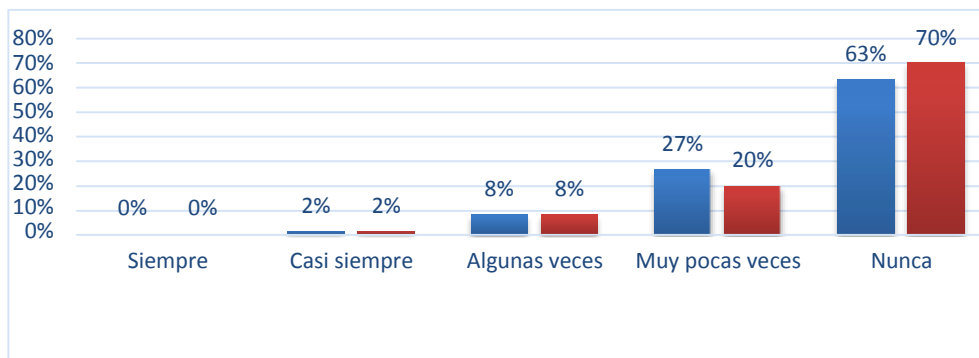


## CUADRO 011

11) ¿Usted realiza la innovación para la confección de prendas de vestir y así lograr la diferenciación?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
<b>Siempre</b>	0	0%	Siempre	0	0%
<b>Casi siempre</b>	1	2%	Casi siempre	1	2%
<b>Algunas veces</b>	5	8%	Algunas veces	5	8%
<b>Muy pocas veces</b>	16	27%	Muy pocas veces	12	20%
<b>Nunca</b>	38	63%	Nunca	42	70%
<b>TOTAL</b>	60	100%	<b>TOTAL</b>	60	100%

## GRÁFICO 011



FUENTE: Encuesta  
ELABORACIÓN: Propia

### **Análisis e interpretación:**

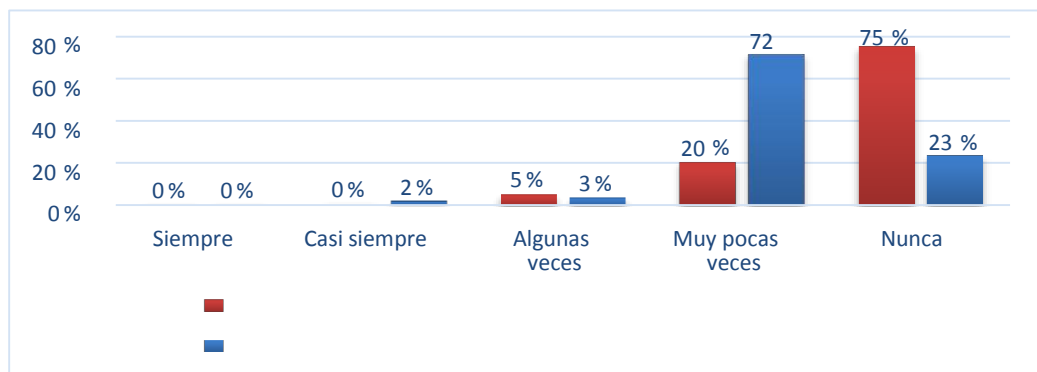
Conforme al Cuadro N° 011 y Gráfico N° 011 Usted realiza la innovación para la confección de prendas de vestir y así lograr la diferenciación, en percepción de 0% siempre, para 2% casi siempre, 22% algunas veces, 45% muy pocas veces y 32% nunca, siempre en opinión de 0%, casi siempre en versión de 2%, para 8% algunas veces, para 20% muy pocas veces y para 70% nunca. Resultado que demuestra que no se eligen adecuadamente la innovación para la confección de prendas de vestir y así lograr la diferenciación.

## CUADRO 012

12) ¿En el proceso de confección usted aplica la innovación de las prendas de vestir para lograr la diferenciación?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
<b>Siempre</b>	0	0%	Siempre	0	0%
<b>Casi siempre</b>	1	2%	Casi siempre	0	0%
<b>Algunas veces</b>	2	3%	Algunas Veces	3	5%
<b>Muy pocas veces</b>	43	72%	Muy pocas Veces	12	20%
<b>Nunca</b>	14	23%	Nunca	45	75%
<b>TOTAL</b>	60	100%	<b>TOTAL</b>	60	100%

## GRAFICO 012



FUENTE: Encuesta  
ELABORACIÓN: Propio

### Análisis e interpretación

El Cuadro N° 012 y Gráfico N° 012, En el proceso de confección usted aplica la innovación de las prendas de vestir para lograr la diferenciación, en percepción de 0% la alternativa siempre, por 2% casi siempre, por 3% a veces, por 72% muy pocas veces y por 23% nunca. en opinión de 0% siempre, casi siempre en 0%, algunas veces 5%, muy pocas veces 20% y nunca 75%. Por consiguiente, no hay innovaciones de las prendas de vestir para lograr la diferenciación.

### CUADRO 013

13) ¿Influencia entre formar trabajos en equipo en función a destrezas técnicas y formas de habilidades para liderar en costos?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
Siempre	1	2%	Siempre	0	0%
Casi siempre	1	2%	Casi siempre	0	0%
Algunas veces	2	3%	Algunas veces	3	5%
Muy pocas veces	27	45%	Muy pocas veces	11	18%
Nunca	29	48%	Nunca	46	77%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

### GRÁFICO 013



**FUENTE:** Encuesta  
**ELABORACIÓN:** Propio

#### Análisis e interpretación

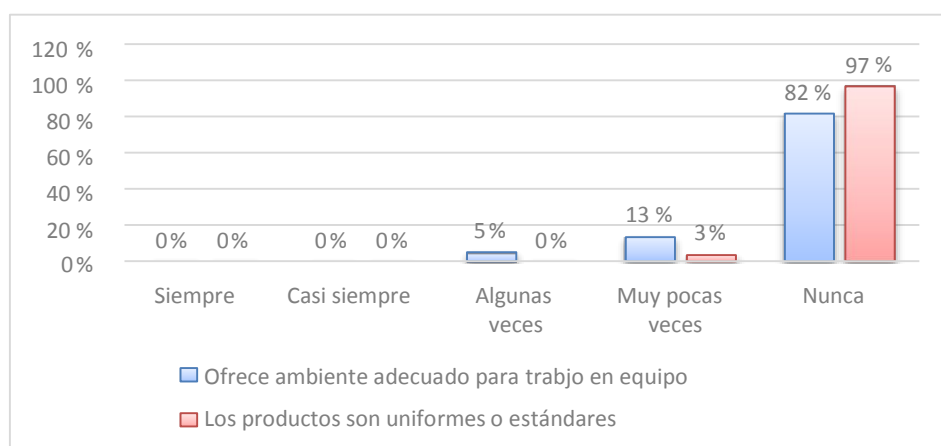
El Cuadro N° 013 y Gráfico N° 013, Influencia entre formar trabajos en equipo en función a destrezas técnicas y formas de habilidades para liderar en costos, respondiendo 2% la alternativa siempre, 2% casi siempre, 3% algunas veces, 45% muy pocas veces y 48% nunca.; siempre el 0% siempre, 0% casi siempre, 5% algunas veces, 18% muy pocas veces y 77% nunca. Por lo tanto, afirmamos que los empresarios no abordan formar trabajos en equipo en función a destrezas técnicas y formas de habilidades para liderar en cost

## CUADRO 014

14) ¿Usted tiene una visión clara para los equipos que confeccionan sus prendas de vestir?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
<b>Siempre</b>	0	0%	Siempre	0	0%
<b>Casi siempre</b>	0	0%	Casi siempre	0	0%
<b>Algunas veces</b>	3	5%	Algunas veces	0	0%
<b>Muy pocas veces</b>	8	13%	Muy pocas veces	2	3%
<b>Nunca</b>	49	82%	Nunca	58	97%
<b>TOTAL</b>	60	100%	<b>TOTAL</b>	60	100%

## GRÁFICO 014



**FUENTE:** Encuesta

**ELABORACIÓN:** Propio

### **Análisis e interpretación**

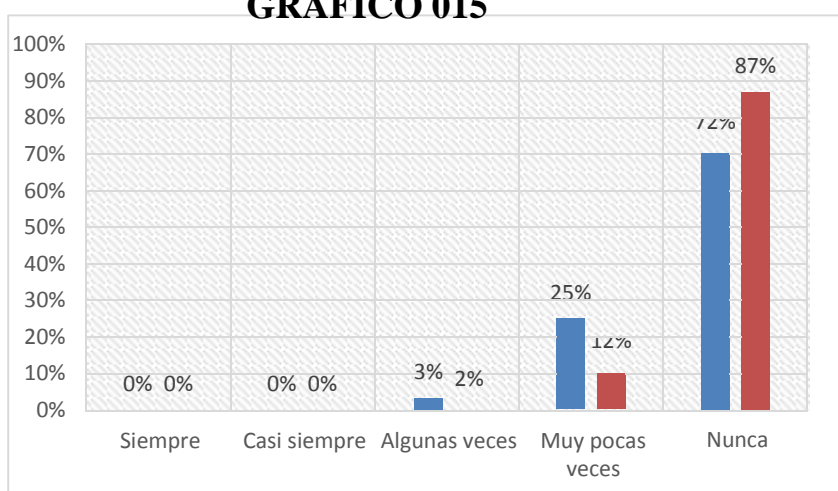
El Gráfico N° 014 y Gráfico N° 014, Usted tiene una visión clara para los equipos que confeccionan sus prendas de vestir, el 0% considera siempre, 0% casi siempre, 5% a veces, 13% muy pocas veces y 82% nunca. Cuya repercusión en que los productos están estandarizados es, siempre en respuesta de 0%, casi siempre 0%, a veces 0%, muy pocas veces 3% y nunca 97%. En consecuencia, no se ofrecen visión clara para los equipos que confeccionan sus prendas de vestir.

## CUADRO 015

15) ¿La innovación de las prendas de vestir logra alcanzar la diferenciación?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
<b>Siempre</b>	0	0%	Siempre	0	0%
<b>Casi siempre</b>	0	0%	Casi siempre	0	0%
<b>Algunas veces</b>	2	3%	Algunas veces	1	2%
<b>Muy pocas veces</b>	15	25%	Muy pocas veces	7	12%
<b>Nunca</b>	43	72%	Nunca	52	87%
<b>TOTAL</b>	60	100%	<b>TOTAL</b>	60	100%

## GRÁFICO 015



**FUENTE:** Encuesta  
**ELABORACIÓN:** Propio

### Análisis e interpretación

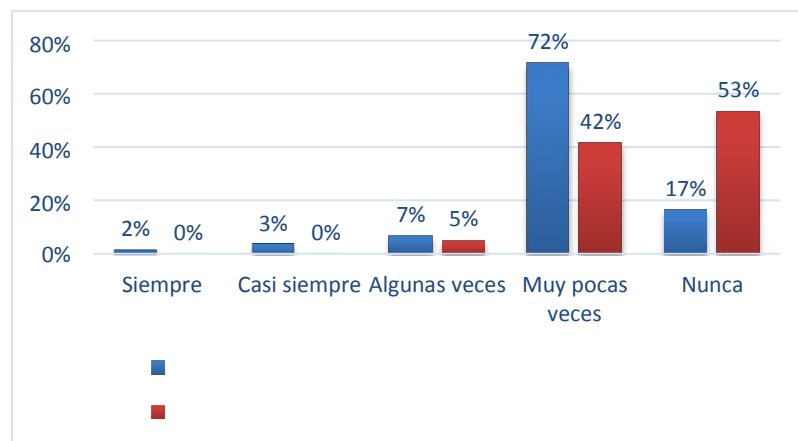
Según el Cuadro N° 015 y Gráfico 015, La innovación de las prendas de vestir logra alcanzar la diferenciación, 0% afirma la alternativa siempre, 0% casi siempre, 3% a veces, 25% muy pocas veces y 72% nunca., siempre 0%, casi siempre 0%, algunas veces 2%, muy pocas veces 12% y nunca 87%. No innovan de las prendas de vestir logra alcanzar la diferenciación.

### CUADRO 016

16) ¿Usted brinda un ambiente adecuado para el trabajo en equipo y la uniformidad en las prendas de vestir?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
<b>Siempre</b>	1	2%	Siempre	0	0%
<b>Casi siempre</b>	2	3%	Casi siempre	0	0%
<b>Algunas veces</b>	4	7%	Algunas veces	3	5%
<b>Muy pocas veces</b>	43	72%	Muy pocas veces	25	42%
<b>Nunca</b>	10	17%	Nunca	32	53%
<b>TOTAL</b>	60	100%	<b>TOTAL</b>	60	100%

### GRÁFICO 016



**FUENTE:** Encuesta  
**ELABORACIÓN:** Propio

### Análisis e interpretación

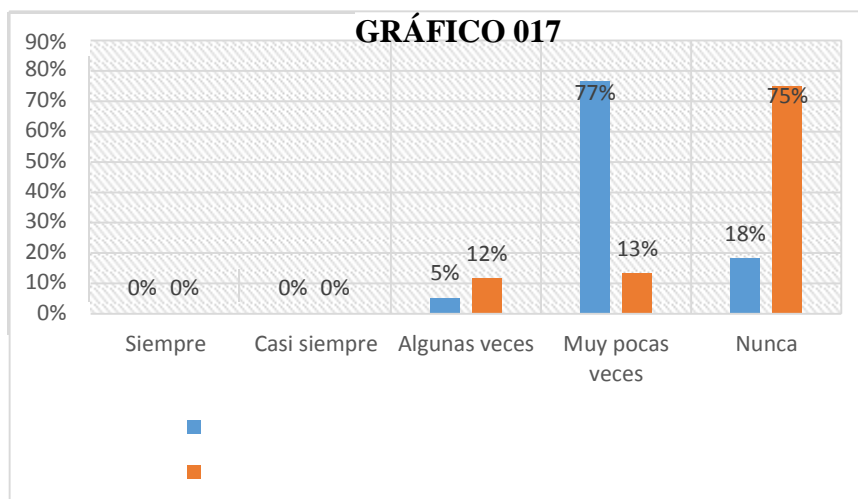
Como se observa en el cuadro N° 016 y Gráfico N° 016, Usted brinda un ambiente adecuado para el trabajo en equipo y la uniformidad en las prendas de vestir, respondieron; siempre 2%, casi siempre 3%, algunas veces 7%, muy pocas veces 72% y nunca 17%. es, siempre 0%, casi siempre 0%, 5% algunas veces, 42% muy pocas veces y 53% nunca.

Demostrándose que no ofrecen un ambiente adecuado para el trabajo en equipo y la uniformidad en las prendas de vestir.

## CUADRO 017

17) ¿Usted realiza la retribución a las contribuciones del trabajo en equipo de los confeccionistas de prendas de vestir?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
<b>Siempre</b>	0	0%	Siempre	0	0%
<b>Casi siempre</b>	0	0%	Casi siempre	0	0%
<b>Algunas veces</b>	3	5%	Algunas veces	7	12%
<b>Muy pocas veces</b>	46	77%	Muy pocas veces	8	13%
<b>Nunca</b>	11	18%	Nunca	45	75%
<b>TOTAL</b>	60	100%	<b>TOTAL</b>	60	100%



**FUENTE:** Encuesta  
**ELABORACIÓN:** Propio

### **Análisis e interpretación**

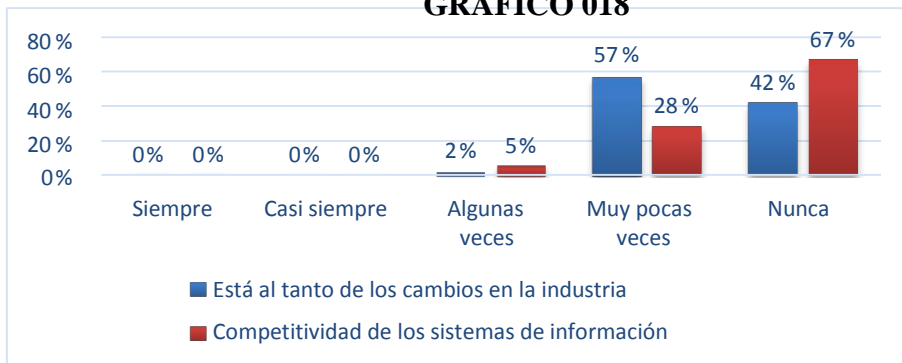
El Cuadro N° 017 y Gráfico N° 017, Usted realiza la retribución a las contribuciones del trabajo en equipo de los confeccionistas de prendas de vestir en la empresa encuestada, respondiendo 0% la alternativa siempre, 0% casi siempre, 12% algunas veces, 75% muy pocas veces y 13% nunca. Relacionado este resultado si las utilidades de los equipos físicos tienen niveles de competitividad, opinan; siempre el 0% casi siempre, 0% algunas veces 12%, muy pocas veces 13% y nunca 75%. Esto indica no hay la retribución a las contribuciones del trabajo en equipo de los confeccionistas de prendas de vestir

### CUADRO 018

18) ¿Los conocimientos que usted adquiere logra realizar una segmentación de las prendas de vestir?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
<b>Siempre</b>	0	0%	Siempre	0	0%
<b>Casi siempre</b>	0	0%	Casi siempre	0	0%
<b>Algunas veces</b>	1	2%	Algunas veces	3	5%
<b>Muy pocas veces</b>	34	57%	Muy pocas veces	17	28%
<b>Nunca</b>	25	42%	Nunca	40	67%
<b>TOTAL</b>	60	100%	<b>TOTAL</b>	60	100%

GRÁFICO 018



**FUENTE:** Encuesta  
**ELABORACIÓN:** Propio

#### Análisis e interpretación

Conforme al Cuadro N° 018 y Gráfico N° 018, Los conocimientos que usted adquiere logra realizar una segmentación de las prendas de vestir, percepción de 0% siempre, para 0% casi siempre, 2% algunas veces, 57% muy pocas veces y 42%nunca. Este hecho transcende en sí los sistemas de información son competitivos, siempre en opinión de 0%, casi siempre en versión de 0%, para 5% algunas veces, para 57% muy pocas veces y para 67% nunca. Resultado que demuestra que no se está al tanto a los conocimientos que usted adquiere logra realizar una segmentación de las prendas de vestir.

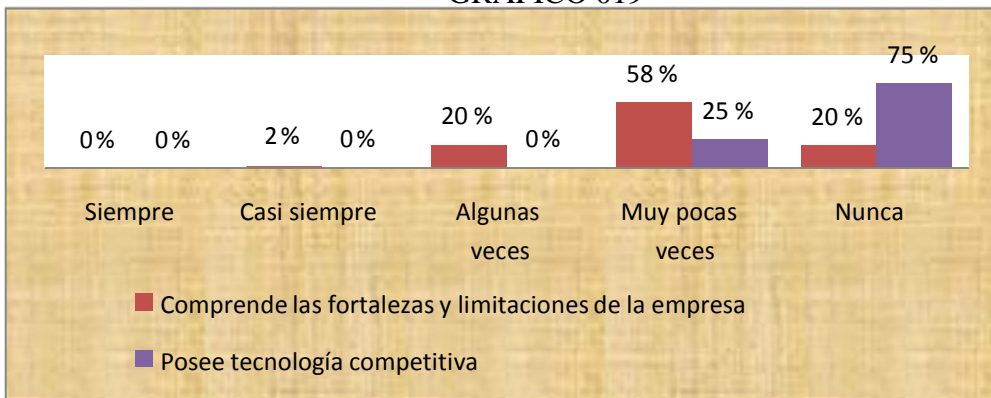


### CUADRO 019

19) ¿Para usted adquirir nuevos conocimientos del trabajo en equipo le muestra una ventaja competitiva?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
Siempre	0	0%	Siempre	0	0%
Casi siempre	1	2%	Casi siempre	0	0%
Algunas veces	12	20%	Algunas veces	0	0%
Muy pocas veces	35	58%	Muy pocas veces	15	25%
Nunca	12	20%	Nunca	45	75%
<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>	<b>TOTAL</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

GRÁFICO 019



**FUENTE:** Encuesta  
**ELABORACIÓN:** Propio

#### Análisis e interpretación

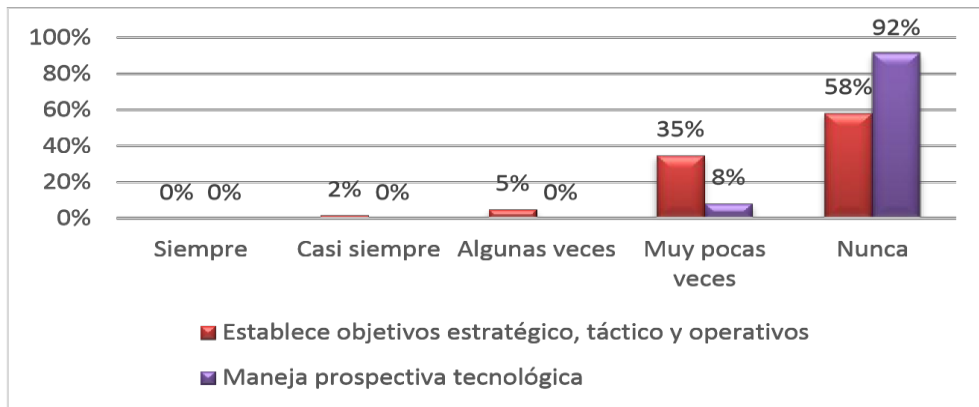
El Cuadro N° 019 y Gráfico 019, Para usted adquirir nuevos conocimientos del trabajo en equipo le muestra una ventaja competitiva, siempre 0%, casi siempre 0% algunas veces 0%, muy pocas veces 58% y 42% nunca., la respuesta es: siempre 0%, casi siempre 0%, algunas veces 0%, muy pocas veces 25% y nunca 75%. Los empresarios no adquieren nuevos conocimientos del trabajo en equipo le muestra una ventaja competitiva

### CUADRO 020

20) ¿Usted cree que con la innovación pueda obtener una diferenciación en las prendas de vestir?

Alternativas	Total	%	Alternativas	Total	%
<b>Siempre</b>	0	0%	Siempre	0	0%
<b>Casi Siempre</b>	1	2%	Casi siempre	0	0%
<b>Algunas veces</b>	3	5%	Algunas veces	0	0%
<b>Muy pocas veces</b>	21	35%	Muy pocas veces	5	8%
<b>Nunca</b>	35	58%	Nunca	55	92%
<b>TOTAL</b>	60	100%	<b>TOTAL</b>	60	100%

### GRÁFICO 020



**FUENTE:** Encuesta  
**ELABORACIÓN:** Propio

#### Análisis e interpretación

El Cuadro N° 020 y Gráfico N° 020, Usted cree que con la innovación pueda obtener una diferenciación en las prendas de vestir, revelándose que para 0% siempre los hacen, para 2% casi siempre, para 5% algunas veces, para 35% muy pocas veces y para 58% nunca. Correlacionando con tipo de estructura organizacional estratégica, siempre en sentir de 0%, casi siempre en versión de 0%, algunas veces para 0%, muy pocas veces para 3%, nunca para 97%. Confirmándose que la innovación pueda obtener una diferenciación en las prendas de vestir.

### 3.2 CONTRASTACIÓN Y CONVALIDACIÓN DE HIPÓTESIS

**Análisis y aplicación de  $X^2$  cuadrado (Tabla de contingencias con nivel de confianza de 95% y  $\alpha = 0.05$ )**

Para establecer si efectivamente la variable: HABILIDADES TÉCNICAS influye en la VENTAJA COMPETITIVA de las MyPES confeccionistas de prendas de vestir del distrito de Ayacucho hemos procedido de la siguiente manera:

#### 3.2.1 Conocimiento ( $x_1$ ) Segmentación de Mercado ( $y_1$ )

##### i) PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

$H_0$  = Las habilidades en el conocimiento no influye en la segmentación de mercado en las MyPE confeccionistas de prendas de vestir en el distrito de Ayacucho.

$H_A$  = los conocimientos influyen en la segmentación de mercado en las MyPE confeccionistas de prendas de vestir en el distrito de Ayacucho.

##### ii) TABULACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE DATOS OBSERVADOS

Consolidación de frecuencias de respuestas sobre la influencia o no del método cooperativo en el estilo activo de aprendizaje:

	S	CS	AV	MPV	N	TOTAL
Influye	24	20	6	4	3	57
No influye	1	1	1	0	0	3
	25	21	7	4	3	60

##### LEYENDA:

S	=	Siempre
CS	=	Casi siempre
AV	=	A veces
MPV	=	Muy pocas veces
N	=	Nunca
I	=	Influye
NI	=	No Influye

iii) **CÁLCULO DE VALORES ESPERADOS**

	S	CS	AV	MPV	N
Influye	23.75	19.95	6.65	3.80	2.85
No influye	1.25	1.05	0.35	0.20	0.15

iv) **TABULACIÓN DE DATOS OBSERVADOS (O) Y ESPERADOS (E) PARA DETERMINAR ( $\chi^2_c$ )**

	O	E	(O - E)	(O - E) <sup>2</sup>	(O - E) <sup>2</sup> /E
S - I	24	17.85	6.15	37.823	2.12
CS - I	20	14.45	5.55	30.803	2.13
AV - I	6	9.35	-3.35	11.223	1.20
MPV - I	4	5.1	-1.1	1.21	0.24
N - I	3	4.25	-1.25	1.5625	0.37
S - NI	1	3.15	-2.15	4.6225	1.47
CS - NI	1	2.55	-1.55	2.4025	0.94
AV - NI	1	1.65	-0.65	0.4225	0.26
MPV - NI	0	0.9	-0.9	0.81	0.90
N NI	0	0.75	-0.75	0.5625	0.75
					10.37

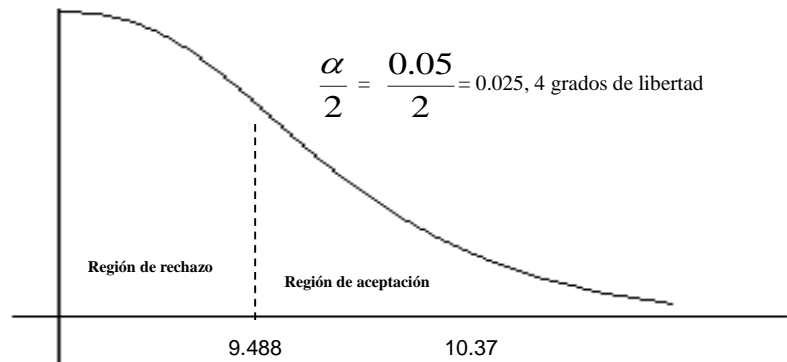
Ji Calculada = 10.37

Ji Tabla

a) Grado de libertad: ( $Q_f = 2$ ), ( $Q_c = 5$ ) =  $(2 - 1)(5 - 1) = 4$

b) Ji = X, 0.05, = 9.488

v) **RESULTADO Y DECISIÓN**



Cómo ( $X_C^2$  CALCULADO = 10.37) > ( $X_T^2$  TABLA = 9.488)

**SE ACEPTA LA  $H_A$  ; Es decir, el conocimiento influye en la segmentación de mercado, al nivel de significancia de 0.05.**

**3.2.2 EL TRABAJO EN EQUIPO Y ( $X_2$ ) LIDERAZGO EN COSOTOS( $Y_2$ )**

**i) PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS**

$H_0$  = El trabajo en equipo y el liderazgo en costos no influyen en el sistema logístico en las MyPE confeccionistas de prendas de vestir del distrito Ayacucho.

$H_A$  = El trabajo en equipo y el liderazgo en costos en las MyPE confeccionistas de prendas de vestir del distrito de Ayacucho.

ii) **CONSOLIDACIÓN DE DATOS OBSERVADOS**

	S	CS	AV	MPV	N	TOTAL
Influye	22	20	10	4	2	58
No influye	1	1	0	0	0	2
	23	21	10	4	2	60

iii) **CÁLCULO DE VALORES ESPERADOS**

	S	CS	AV	MPV	N
Influye	22.23	20.3	9.6667	3.87	1.93
No influye	0.767	0.7	0.33	0.13	0.07

iv) **TABULACIÓN DE O Y E**

	O	E	(O - E)	(O - E) <sup>2</sup>	(O - E) <sup>2</sup> /E
S - I	22	17.85	4.15	17.223	0.96
CS - I	20	14.45	5.55	30.803	2.13
AV - I	10	9.35	0.65	0.4225	0.05
MPV - I	4	5.1	-1.1	1.21	0.24
N - I	2	4.25	-2.25	5.0625	1.19
S - NI	1	3.15	-2.15	4.6225	1.47
CS - NI	1	2.55	-1.55	2.4025	0.94
AV - NI	0	1.65	-1.65	2.7225	1.65
MPV - NI	0	0.9	-0.9	0.81	0.90
N NI	0	0.75	-0.75	0.5625	0.75
					10.28

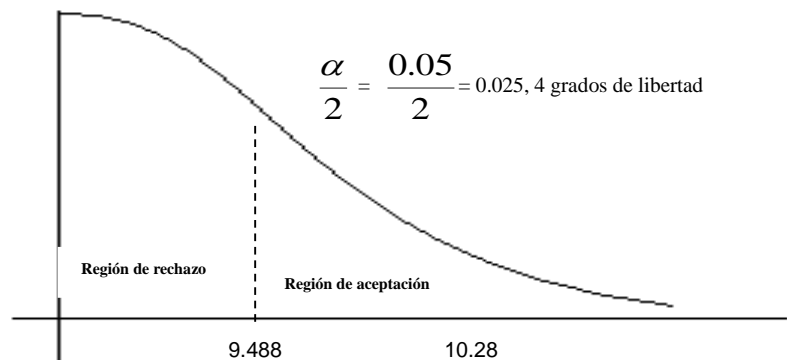
Ji Calculada = 10.28

Ji Tabla

a) Grado de libertad:  $(Qf = 2), (Qc = 5) = (2 - 1) (5 - 1) = 4$

b)  $Ji = X, 0.05, = 9.488$

#### v) RESULTADO Y DECISIÓN



Cómo  $(X_C^2 \text{ CALCULADO} = 10.28) > (X_T^2 \text{ TABLA} = 9.488)$

**SE ACEPTA LA  $H_A$  ; Es decir, El trabajo en equipo y el liderazgo en costos influye en las MyPES confeccionistas de prendas de vestir del distrito Ayacucho, al nivel de significancia de 0.05.**

### 3.2.3 LA INNOVACION ( $X_3$ ) Y LA DIFERENCIACIÓN DEL PRODUCTO( $Y_3$ )

#### i) PLANTEAMIENTO DE HIPÓTESIS

$H_0$  = La innovación no influye en la diferenciación del producto en las MyPES confeccionistas de prendas de vestir del distrito Ayacucho.

$H_A$  = Las competencias en la innovación influye en la diferenciación del producto en las MyPE confeccionistas de prendas de vestir del distrito de Ayacucho.

### 3.2.3.1.1 CONSOLIDACIÓN DE DATOS OBSERVADOS

	S	CS	AV	MPV	N	TOTAL
Influye	25	18	8	4	1	56
No influye	2	1	0	1	0	4
	27	19	8	5	1	60

### CÁLCULO DE VALORES ESPERADOS

	S	CS	AV	MPV	N
Influye	25.2	17.73	7.4667	4.67	0.93
No influye	1.8	1.267	0.53	0.33	0.07

### TABULACIÓN DE O Y E

	O	E	(O - E)	(O - E) <sup>2</sup>	(O - E) <sup>2</sup> /E
S - I	25	17.85	7.15	51.123	2.86
CS - I	18	14.45	3.55	12.603	0.87
AV - I	8	9.35	-1.35	1.8225	0.19
MPV - I	4	5.1	-1.1	1.21	0.24
N - I	1	4.25	-3.25	10.563	2.49
S - NI	2	3.15	-1.15	1.3225	0.42
CS - NI	1	2.55	-1.55	2.4025	0.94
AV - NI	0	1.65	-1.65	2.7225	1.65
MPV - NI	1	0.9	0.1	0.01	0.01
N NI	0	0.75	-0.75	0.5625	0.75
					10.43



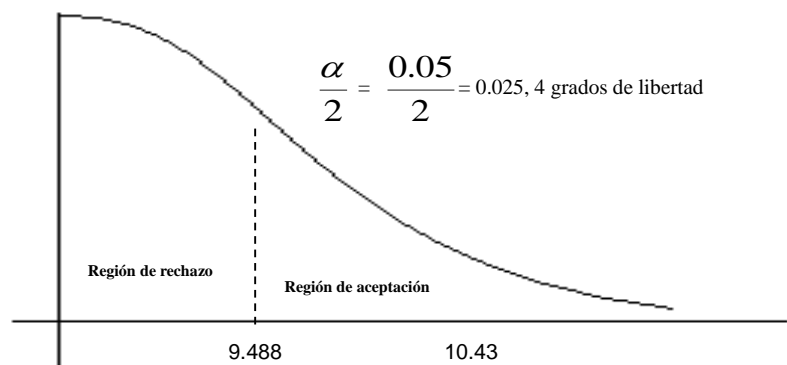
Ji Calculada = 10.43

Ji Tabla

a) Grado de libertad:  $(Qf = 2), (Qc = 5) = (2 - 1)(5 - 1) = 4$

b)  $Ji = X, 0.05, = 9.488$

## RESULTADO Y DECISIÓN



Cómo  $(X_C^2 \text{ CALCULADO} = 10.43) > (X_T^2 \text{ TABLA} = 9.488)$

**SE ACEPTA LA  $H_A$  ; Es decir, las competencias de la innovación trabajo en equipo influye en la diferenciación del producto en las MyPE confeccionistas de prendas de vestir en el distrito de Ayacucho, al nivel de significancia de 0.05.**

## DISCUSIÓN

El objetivo general de esta investigación fue determinar la influencia de las HABILIDADES TÉCNICAS en la ventaja competitiva de las MyPES confeccionistas de prendas de vestir en el distrito de Ayacucho.

Por otro lado, también se plantearon objetivos específicos los cuales menciona los siguientes: Establecer que los conocimientos influyen en la segmentación, Determinar como el trabajo en equipo incide en el liderazgo de costos, Establecer que la innovación influye en la diferenciación. 4.1 De los resultados obtenidos se puede deducir que las competencias Establecer que la innovación influye en la diferenciación en el desarrollo de las MyPES del distrito Ayacucho. La

prueba de hipótesis realizada nos permite afirmar que hay una influencia

evidente ( **CALCULADO = 10.37**) > ( **TABLA = 9.488**).

Resultado que coincide con la versión de (Pacheco2005), quien manifiesta que el conocimiento constituye una de las competencias claves para el éxito organizacional, ya que el ejercicio de un estilo de liderazgo participativo de todos los actores de la organización facilita el trabajo de equipo y, un manejo adecuado de los conflictos propios e inherentes a cualquier organización, son los factores substanciales y motrices de un proceso comunicacional asertivo y, por ende, de un clima organizacional positivo y propulsor de la consecución de las metas de todos y cada uno de sus actores. Asimismo, (Stephen, 1992) opina que, la idoneidad en la comunicación es importante para lograr la integración del equipo de trabajo,

establece las redes que unen e identifican entre sí a los empleados, llevar a los empleados a un sentido de unicidad y totalidad, proveer la información correcta a la persona correcta, en el tiempo y la forma adecuados. Por ejemplo, la información mínima que debe proporcionar un administrador a sus empleados: Cuál es la misión del departamento o del equipo de trabajo, cuál es el lugar que ocupa el departamento dentro de la organización, cuáles son las funciones y responsabilidades del puesto, dar retroalimentación sobre el desempeño logrado, escuchar sugerencias del personal y presentarlas a los niveles superiores de la organización, escuchar quejas y resolver los problemas que planteen los empleados.

4.2 Las competencias en el trabajo en equipo y la segmentación de mercado constituyen herramienta básica para un manejo adecuado de logística interna y externa de la empresa. Así lo demuestra la prueba de hipótesis realizado (

$$\text{CALCULADO} = 10.28 > (\text{TABLA} = 9.488).$$

Partiendo que la logística empresarial es una disciplina en la que se agrupan y coordinan actividades como el abastecimiento, el transporte o el control de inventarios, es un elemento vital para el buen funcionamiento de cualquier empresa. (Council of Logistics Management-2005), la Logística es una actividad que consiste en planificar, implementar y controlar el flujo y almacenamiento de materias primas, productos semielaborados o terminados y de manejar la información relacionada con ese proceso, desde el lugar de origen hasta el lugar de consumo, con el propósito de satisfacer en forma adecuada los requerimientos

de los clientes. Debido a que los mercados se han vuelto más exigentes, la integración y la globalización son un hecho, las empresas nacionales tienen que competir con empresas de todo el mundo y deben atender de la mejor manera a todos y cada uno de los clientes, además, la aparición de nuevas tecnologías de información atraído como consecuencia menores tiempos y costos de transacción. Esto está obligando a las empresas a tomar más en serio el concepto de Gestión Logística si es que quieren seguir siendo competitivos.

**(GOMEZ, 2011)**, la logística busca gerencia estratégicamente la adquisición, el movimiento, el almacenamiento de productos y el control de inventarios, así como todo el flujo de información asociado, a través de los cuales las organizaciones se encauzan de modo tal que la rentabilidad presente y futura de la empresa es maximizada en términos de costos y efectividad. La administración logística tiene la misión de planear y coordinar todas las actividades necesarias para alcanzar un buen nivel de servicio y calidad. La logística es por tanto el enlace entre los mercados y las operaciones de la empresa.

4.3 La innovación constituye herramienta fundamental para lograr la diferenciación del producto Así lo demuestra la prueba de hipótesis aplicado (**CALCULADO = 10.43**) > (**TABLA= 9.488**).

Al respecto (Franco-2003), manifiesta que, el alto rendimiento del equipo incide directamente en las variables de diferenciación y por consiguiente es importante desarrollar o entrenar a sus miembros para que alcancen un óptimo desempeño.

Un equipo auto dirigido y de alto rendimiento constituye así una palanca muy fuerte en los resultados operativos, como también en el grado de diferenciación alcanzado. De aquí su importancia para las organizaciones que están en capacidad de crearlos y desarrollarlos.

En cuanto a la dimensión producto se refiere, los equipos pueden contribuir a diferenciar en las variables (versiones, nivel de calidad, uniformidad, dotación, fiabilidad, reparabilidad y estilo). En versiones, por ejemplo, se pueden ofrecer diversas opciones que se adapten mejor a una patología específica que las que puede ofrecer un solo especialista actuando independientemente. Similarmente, los niveles de calidad, uniformidad y la fiabilidad son superiores cuando los procedimientos se realizan por un equipo entrenado.

**(Blanch, 2003)**, en los últimos años, las grandes y medianas empresas han tendido a mejorar la rentabilidad de su gestión ya sea a partir de la reducción de costos por diferentes medios o mejorando el aprovechamiento de sus activos, para lo cual buscan: optimizar sus procesos de

negocio, revisar y actualizar políticas de adquisición en la compañía, automatizar los procesos manuales, entre otros.

(Mejía, 1998), la importancia e influencia de las tecnologías en una empresa están directamente ligadas a las características de la misma, por tanto, serán diferente bien se trate de una PYME o de una Gran Empresa. Con frecuencia, en las empresas no existe una verdadera reflexión respecto a si es bueno tener una gran dimensión, sino que se pretende crecer siempre que se pueda. Suele asociarse tamaño a ventajas; sin embargo, esto no es del todo cierto, ya que no siempre resulta beneficioso que las empresas crezcan, pues se podría perder el control y eso, siempre, tiene un impacto negativo.

4.6 Las competencias en manejo personal constituye herramienta fundamental para el liderazgo en costos ( **CALCULADO = 10.90**) > ( **TABLA = 9.488**). (Marks & Mac, 1996), definen el equilibrio trabajo-familia, como la tendencia a comprometerse totalmente en el desempeño de cada papel con una actitud de dedicación para responder de manera óptima en cada uno de ellos. Por otra parte, (Kirchmeyer, 2000) considera el equilibrio como la satisfacción en todos los dominios de vida, lo que requiere de recursos personales energía, tiempo y el compromiso para distribuir bien en todos los dominios. Similar concepción, presenta (Clark, 2000) quien define el equilibrio como la satisfacción y buen funcionamiento tanto en el trabajo como con la familia, con un conflicto mínimo de roles. (Collins y Shaw, 2003), en un intento por operacionalizar el concepto de equilibrio trabajo-familia, establecen que para lograr el equilibrio entre los roles familiares y laborales, se necesita lograr el ajuste y equilibrio en tres

componentes: tiempo (dedicar similar cantidad de tiempo al trabajo y a los papeles familiares); niveles de compromiso (un nivel similar de compromiso psicológico con la familia y el trabajo) y lograr un equilibrio en la satisfacción (*similar nivel de satisfacción en ambos dominios*)

La investigación realizada respecto de políticas organizacionales para fomentar el equilibrio entre trabajo y familia, muestran, en general, una relación positiva tanto en la conciliación de las responsabilidades familiares y laborales, como un mejor desempeño en las empresas que las implementan (*Clark, 2000*). Medidas como la flexibilidad de horarios, servicios de asistencia en labores domésticas, permisos laborales y, en general, beneficios organizacionales, han mostrado un incremento en los niveles de bienestar y satisfacción en los trabajadores (*Hall, 1990*). (*Dallimore & Mickel, 2006*) señalan que existe evidencia suficiente para que se creen e implementen políticas organizacionales integradoras de la vida personal y profesional, ya que ello produce beneficios tanto para el trabajador -menor nivel de estrés y presión, más control en el trabajo, mayor tiempo para la familia- como para la empresa -reduciendo ausentismo, incrementando la productividad- etcétera.

En este contexto, se ha reconocido que el incremento en la calidad de vida laboral de los empleados tiene beneficios tangibles e intangibles en las organizaciones en términos de la satisfacción, motivación y compromiso organizacional. (*Srinivas & Tan 2005*) reportan una relación positiva al examinar la influencia del equilibrio trabajo-familia sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. La incorporación de políticas organizacionales fomentadoras de la integración familia-

trabajo reduce, significativamente, los niveles de ausentismo y mejoran el desempeño laboral en general (*Lambert, 1990*). *Shifley (2003)* realizando entrevistas personales y observaciones directas, identifica como variables organizacionales claves para la calidad de vida de los trabajadores, la existencia de un contexto de seguridad de ingresos y estabilidad laboral y, fundamentalmente, políticas que refuercen la autonomía en los trabajadores (ausencia de jerarquía formal). Esta consideración de factores involucrados en los ambientes organizacionales saludables es corroborado en otros estudios, por ejemplo, el de (*Schellenberg & Shannon, 2003*), donde se encuentra una relación significativa en la percepción que los empleados reportan de ambientes de trabajo considerados saludables sobre variables tales como la satisfacción laboral, los niveles de compromiso, clima organizacional, los niveles de ausentismo y en el grado de permanencia de éstos en las organizaciones. Más recientemente Hill (2005), ha encontrado una relación positiva entre la facilitación trabajo-familia con la satisfacción laboral, la satisfacción familiar y la satisfacción vital, y negativa con la tensión individual.

(*Shank & Govindarajan, 1996*) este liderazgo en costos requiere de sistemas productivos capaces de producir grandes volúmenes en forma eficiente, de vigorosos esfuerzos para lograr eficiencia a través del aprendizaje, de rígidos controles de costos y gastos y de una fuerte atención a los controles administrativos en general.



Alcanzar un liderazgo en costos, por lo general, requiere de una gran participación de mercado o del logro de otras ventajas, como puede ser el acceso favorable a recursos físicos o humanos, una mayor capacidad financiera, un mejor conocimiento de los procesos, etcétera.

Tener una posición de costos bajos permite a la empresa obtener utilidades mayores que la competencia o aguantar mejores reducciones de precios que afecten a todo el sector.

(*Cuervo, 2002*) la estrategia habla de costos y no de precios, lo que implica que no necesariamente debemos reducirlos hasta “tronar” a la competencia. En otras palabras, si los costos de operar tu negocio son bajos, entonces hay posibilidad en que tus utilidades sean mayores y tengas un mayor rango para fijar una política de precios ganadora.

La empresa que elija esta estrategia, puede optar también porque sus bienes o servicios sean ofrecidos a precio reducido, con el propósito de captar a los clientes que son sensibles a esa variable. La ganancia puede no ser mucha por pieza, sin embargo, el volumen es el que generará mayores ingresos.

Si se decide por un proveedor de bajo costo, es porque estaríamos en posibilidad de aprovechar los beneficios que se logran gracias a al volumen de compra, es decir, recibir las bondades de tener economía de escala. Es posible que usar o desarrollar conocimientos y/o tecnología que son de nuestra propiedad, y/o tenemos influencia con nuestros proveedores de tal forma que tenemos acceso preferencial a insumos y refacciones.

Es importante que notar que la única manera de lograr un gran volumen de compra es mantener un gran volumen de ventas. Esto implica que nuestro negocio sea fuerte en las plazas en que operamos y por ende tenemos una participación de mercado más grande que nuestros competidores.

Si además de comercializar los productos también somos fabricante, nuestros productos se tienen que diseñar de manera que sean fáciles de elaborar. Precaución, si nos dirigimos hacia mercados pequeños o hacia nichos del mercado, esta estrategia posiblemente no es la más recomendable.

Esta estrategia será ganadora si estamos en posibilidad de operar con gran eficiencia, si nuestros gastos generales son bajos, si no toleramos el desperdicio, cuidamos mucho el presupuesto, tenemos controles e indicadores de desempeño, hemos capacitado a nuestros empleados para que controlen los costos y los premiamos por los ahorros que logran.

## V. CONCLUSIONES

El propósito de esta investigación fue establecer En qué medida las habilidades técnicas influyen en la Ventaja Competitiva para las MyPES de Confecciones de prendas de vestir del distrito de Ayacucho. El objetivo general es: Identificar las Habilidades Técnicas que influyen en la Ventaja Competitiva para las MyPES de Confecciones de prendas de vestir distrito de Ayacucho.

Por otro lado, también se plantearon objetivos específicos los cuales menciona los siguiente: Por otro lado, también se plantearon objetivos específicos los cuales menciona los siguiente: Establecer que los conocimientos influyen en la segmentación, Determinar como el trabajo en equipo incide en el liderazgo de costos, Establecer que la innovación influye en la diferenciación. Para recopilar datos fue necesaria la aplicación de cuestionario a los directivos de las MyPE confeccionistas de prendas de vestir operantes en el año 2016. Para la contratación de hipótesis se hizo uso del método estadístico cuadrado, como consecuencia de ello, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- 1) Existe las habilidades del conocimiento en la comunicación y segmentación de mercado en las MyPES del distrito de Ayacucho. La prueba de hipótesis realizada nos permite concluir que hay una influencia evidente ( **CALCULADO = 10.27**) > ( **TABLA = 9.488**).
- 2) La competencia en el trabajo en equipo influye en el liderazgo de costos en la MyPES confeccionistas de prendas de vestir del distrito Ayacucho. Así lo demuestra la prueba de hipótesis realizado ( **CALCULADO = 10.28**) > ( **TABLA = 9.488**).

3) La innovación en equipo influye la diferenciación del producto **en las MyPES del distrito Ayacucho. Así lo demuestra la prueba de hipótesis aplicado (CALCULADO = 10.43) > ( TABLA = 9.488).**

## **ASPECTOS COMPLEMENTARIOS**

Recomendamos a los directivos, administradores o a las personas que cumplen la función directriz en las MyPES confeccionistas de prendas de vestir del distrito de Ayacucho, a mejorar sus competencias en la información , teniendo en cuenta lo siguientes: Comunicar clara y específicamente cuáles son las expectativas del desempeño y los puntos que medirán el éxito, proveer una devolución sincera del desempeño, realizar revisiones formales, por lo menos una vez al año, que valoren el desempeño y abarquen temas tales como: el plan de carrera, el desarrollo profesional y el salario a asignar promover una charla abierta y sincera sobre temas importantes, explicar las metas y los resultados del negocio, y cómo su contribución es necesaria, alentar y recompensar a quienes hacen lo correcto para el cliente y los accionistas que repercutirá efectivamente en una adecuada información de los conocimientos.

Recomendamos, si los gerentes desean formar realmente equipos de trabajo exitoso dentro de sus organizaciones deben de tomar en cuenta lo siguiente: formar número pequeño de personas como equipo, complementar sus habilidades, comprometer bajo un propósito común, establecer metas de desempeño bien definidas, lograr que compartan una metodología, se sientan responsables ante los miembros del equipo, establecer objetivos en conjunto, desarrollar estilo de liderazgo participativo, que se enfoquen en las aportaciones, que se organicen en juntas o reuniones, explicar las reglas, se

establezca tiempo para cumplimiento de tareas. Propuestas que incidirá la diferenciación de los productos o servicios.

Recomendamos, para la innovación, es preciso tener en consideración los siguientes principios: flexibilidad: la inflexibilidad de los planes atenta con su efectividad, ya que, si el plan es estático y no se adapta a los cambios, la planificación se rigidiza, pierde validez y se hace inoperante. Compromiso: los planes deben ser motivadores para lograr el compromiso de todos los que intervienen en el proceso y así favorecer su cumplimiento. Contribución: los planes deben estar debidamente integrados y encaminados hacia un propósito central. Todo ello repercutirá necesariamente en la efectiva administración del sistema logístico empresarial.

Recomendamos, a los directivos que frente a los escenarios económicos cada vez dinámicos y cambiantes, en donde la competitividad ha dado paso a nuevos retos, exigencias a fin de garantizar a las empresas su supervivencia y desarrollo considerar, que el proceso de la globalización que viene acompañado por la necesidad de prepararse para competir exige: comprender las necesidades del mercado, diseñar e implementar las estrategias para satisfacer esas necesidades y la conquista de nuevos clientes. Analizar las estrategias de la competencia, sus fortalezas y debilidades y poder anticiparlas para aprovechar los puntos débiles. Aspectos que no pueden descuidarse, en donde las oportunidades para competir conllevan a tomar en cuenta la cultura de negocios, recursos humanos y tecnología. Acción que repercutirá en adecuadas formas de segmentación de mercados.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1) **Acosta C. A., & Gutiérrez B. R.. (2009).** Segmentación de mercado.  
  
Universidad de Antioquia Facultad de Ciencias Administrativas.
- 2) **Ahomed, Y. (2009).** La Segmentación Internacional. UPC. Escuela de Postgrado.
- 3) **Aldama A, Talavera A. (2002).** Resumen de Investigación.  
  
Nuevo proceso de planeación estratégica. Venezuela.
- 4) **Alles, M. (2000).** Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Buenos Aires: Granica.
- 5) **Barney, J. B. (1991).** "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage." Journal of
- 6) **Blanch, A. (2003).** Nuevas Tecnología y Futuro del Hombre. U. Pontificia Comillas.  
  
España.
- 7) **Bonache, J., Cabrera, A. (2002).** Dirección Estratégica de Personas. España: Financial Times Prentice Hall Business Review July-August: 118-128.
- 8) **Cabrera García, Sergio.** Microeconomía. Lima – Perú. 2005
- 9) **Clark A. F. (2003).** La Integración del Ergovalor en los sistemas de alto desempeño y programas de mejora continua de las empresas de clase mundial. Universidad de Navarra España.

- 10) **Collis, D. and C. Montgomery (1995).** "Competing on Resources: Strategy in the 1990s." Harvard
- 11) **Council of Logistics Management. (2005).** Artículos Académicos: Logistics researchh methods: employing structural modeling to test for validity.
- 12) **Crosby, P. (1991).** Liderazgo. España: McGraw Hill.
- 13) **Cuervo, M. (2002).** La Calidad y sus Costos como Factor de Competitividad empresarial. Revista Legislación del Contador. Colombia.
- 14) **Dallimore & Mickel, (2006).** Políticas integradoras de la vida personal y profesional.
- 15) **De Beas, A. (1993).** Organización y Administración de Empresas. España: McGraw Hill.
- 16) **Díaz (1995).** Análisis de algunos criterios para diferenciar entre ciencia y tecnología. Artículo Académico.
- 17) **Donnelly, J., Gibson, J., Ivancevich, J. (1994).** Fundamentos de Dirección y Administración de Empresas. España: McGraw Hill.
- 18) **Drucker, P. (2002).** La Gerencia. Buenos Aires: El Ateneo. Economics XLVII(4): 373398.
- 19) **Franco G., C. & Reyes S., A. J. (2003).** Los Equipos de Trabo como Estrategia de Diferenciación. Estudios Gerenciales, universidad. ICESI. Cali Colombia.
- 20) **García Miguel.** Competencias en la Gestión de recursos Humanos.



- 21) Ghemawat, P. (1991).** Commitment: The Dynamic of Strategy.  
New York, Free Press.
- 22) Ghemawat, P. (2001).** Strategy and the business landscape: Core concepts. Upper Saddle River, Management 17(1): 99-120.  
Management Journal 18(7): 509-533.
- 23) Gomez S., A. (2011).** Administración de logística. BARRANQUILLA 2011. Edit. Centro Inka Ltda.). Barranquilla. Colombia.
- 24) Kanz and Lam. (1996).** Universidad-Empresa y Gestión Tecnológica. Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Agropecuarias.
- 25) Lowe, Schellenberg & Shannon (2003).** Satisfacción laboral. Universidad de Talca. Chile.
- 26) Marks & Mac dermid (1996).** Equilibrio trabajo – familia. Sociología del trabajo –  
Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias NB – Núcleo Básico de Científicas argentinas de CONICEF.
- 27) McGahan, A. (1999).** "The Performance of US Corporations: 1981-1994." Journal of  
Industrial New Jersey, Prentice Hall. New York, The Free Press.
- 28) Mejía, F. (1998).** Gestión Tecnológica en la Empresa Dimensiones y Perspectivas. IFES-TECNOS).
- 29) Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.** Boletín Oficial del Estado. (2010). España
- 30) National Research Council (NRC). (2007).** Gestión Tecnológica. Estados Unidos.

# ANEXO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, CATEGORÍAS E INDICADORES	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA	UNIVERSO Y MUESTRA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿En qué medida las habilidades técnicas influyen en la Ventaja Competitiva para las MyPES de Confecciones de prendas de vestir del distrito de Ayacucho?</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>a. ¿De qué manera los conocimientos influyen con la segmentación de las MyPES de confecciones de prendas de vestir en el distrito de Ayacucho?</p> <p>b. ¿De qué forma el trabajo en equipo, inciden el liderazgo en costos en las MyPES de confecciones de prendas de vestir en el distrito de Ayacucho?</p> <p>c. ¿En qué medida de la innovación influye en la diferenciación de las MyPES de confecciones de prendas de vestir en el distrito de Ayacucho?</p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Identificar las Habilidades Técnicas que influyen en la Ventaja Competitiva para las MyPES de Confecciones de prendas de vestir distrito de Ayacucho.</p> <p><b>ESPECÍFICOS</b></p> <p>a) Establecer que los conocimientos influyen en la segmentación de las MyPES de confecciones de prendas de vestir en el distrito de Ayacucho.</p> <p>b) Determinar como el trabajo en equipo incide en el liderazgo de costos en las MyPES de confecciones de prendas de vestir en el distrito de Ayacucho.</p> <p>c) Establecer que la innovación influye en la diferenciación en las MyPES de confecciones de prendas de vestir en el distrito de Ayacucho.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b></p> <p>Las Habilidades Técnicas influyen en la Ventaja Competitiva de las MyPES de confecciones de prendas de vestir del distrito de Ayacucho.</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICOS</b></p> <p>a) Los conocimientos influyen en la segmentación de las MyPES de prendas de vestir en el distrito de Ayacucho.</p> <p>b) El trabajo en equipo influye en el liderazgo de costos en las MyPES de prendas de vestir en el distrito de Ayacucho.</p> <p>c) La innovación permite que la diferenciación en las MyPES de prendas de vestir en el distrito de Ayacucho</p>	<p>VAR. INDEPENDIENTE (X)</p> <p>HABILIDADES TÉCNICAS</p> <p>INDICADORES:</p> <p>conocimientos</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Innovación</p> <p>VAR. DEPENDIENTE (Y)</p> <p>VENTAJA COMPETITIVA</p> <p>INDICADORES:</p> <p>Segmentación</p> <p>Liderazgo en costos</p> <p>Diferenciación</p>	<p><u>HABILIDADES TÉCNICAS</u></p> <p>Conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos, así como actitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales, en diversas organizaciones.</p> <p><u>VENTAJA COMPETITIVA</u></p> <p>Son ventajas que posee una empresa ante otras empresas del mismo sector o mercado, que le permite destacar o sobresalir ante ellas, y tener una posición competitiva en el sector o mercado</p>	<p><u>METODO DE INVEST.</u></p> <p>Descriptivo</p> <p>Cuanto cualitativas</p> <p>Inductivo</p> <p>Deductivo</p> <p>Análisis</p> <p>Síntesis</p> <p><u>DISEÑO DE INVEST.</u></p> <p>Descriptivo</p> <p><u>TÉC. DE INVEST.</u></p> <p>Análisis documental</p> <p>Encuesta</p> <p><u>INST. DE INVESTIG.</u></p> <p>Formato de fichas</p> <p>Bibliográficas</p> <p>Cuestionario</p>	<p><u>UNIVERSO</u></p> <p>60 MyPES confeccionistas de prendas de vestir operantes en el distrito de Ayacucho</p> <p><u>POBLACIÓN</u></p> <p>60 MyPES operantes en el distrito de Ayacucho</p> <p><u>Muestra</u></p> <p>Aplicando la siguiente fórmula:</p> $n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5)(4500)}{(4500)(0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5)(0.5)} = 60$ <p>se obtiene una muestra de 122 directivos de MyPES como informantes que constituye el tamaño de la muestra</p> <p>En la recolección de datos se aplicará procedimiento estadístico probabilística</p>

## ENCUESTA

1) ¿Usted utiliza las Habilidades Técnicas para logra la ventaja competitiva?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

2) ¿Los conocimientos que usted posee le ayuda en la segmentación de mercado?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

3) ¿Usted desarrolla adecuadamente los conocimientos para la segmentación de la empresa?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

4) ¿Usted aplica los conocimientos en sus prendas de vestir y así lograr una mejor segmentación?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

5) ¿El trabajo en equipo incide en el liderazgo de costos en las confecciones de las prendas de vestir?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

6) ¿Usted determina el trabajo en equipo y así lograr el liderazgo en costos?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

7) ¿El trabajo en equipo le muestra un eficaz trabajo para lograr el liderazgo en costos?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

8) ¿Los trabajos en equipo le brindan una ventaja competitiva en los precios que usted brinda?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

9) ¿Usted realizar los el trabajo en equipo como una ventaja competitiva en la confección de prendas de vestir?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

10) ¿La innovación inciden en la diferenciación en las ventas en la confección de prendas de vestir? a) Siempre

- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

11) ¿Usted realiza la innovación para la confección de prendas de vestir y así lograr la diferenciación?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

12) ¿En el proceso de confección usted aplica la innovación de las prendas de vestir para lograr la diferenciación?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

13) ¿Influencia entre formar trabajos en equipo en función a destrezas técnicas y formas de habilidades para liderar en costos?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

14) ¿Usted tiene una visión clara para los equipos que confeccionan sus prendas de vestir? a) Siempre

- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

15) ¿La innovación de las prendas de vestir logra alcanzar la diferenciación?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

16) ¿Usted brinda un ambiente adecuado para el trabajo en equipo y la uniformidad en las prendas de vestir?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

17) ¿Usted realiza la retribución a las contribuciones del trabajo en equipo de los confeccionistas de prendas de vestir?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

18) ¿Los conocimientos que usted adquiere logra realizar una segmentación de las prendas de vestir?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca



19) ¿Para usted adquirir nuevos conocimientos del trabajo en equipo le muestra una ventaja competitiva?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca

20) ¿Usted cree que con la innovación pueda obtener una diferenciación en las prendas de vestir?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) Algunas veces
- d) Muy pocas veces
- e) Nunca