



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE POSGRADO**

**COMPETENCIAS DIRECTIVAS E INTELIGENCIA
COMPETITIVA EN LOS EMPRENDEDORES DE LA
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE
APURÍMAC, 2021**

**PRESENTADA POR
ELIO NOLASCO CARBAJAL**

**ASESOR
JUAN JORGE PEÑA PERALES**

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DIRECCIÓN Y
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (MBA)**

LIMA – PERÚ

2022



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

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



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE POSGRADO**

TESIS

**COMPETENCIAS DIRECTIVAS E INTELIGENCIA COMPETITIVA EN
LOS EMPRENDEDORES DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC,
2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN DIRECCIÓN Y
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (MBA)**

PRESENTADO POR:

ELIO NOLASCO CARBAJAL

ASESOR:

MG. JUAN JORGE PEÑA PERALES

LIMA, PERÚ

2022

INDICE GENERAL

INDICE DE TABLAS	6
INDICE DE FIGURAS	8
INTRODUCCIÓN	12
CAPITULO I MARCO TEÓRICO.....	18
1.1 Antecedentes de la investigación	18
1.1.1 Antecedentes internacionales.....	18
1.1.2 Antecedentes Nacionales	21
1.2 Bases teóricas	22
1.2.1 El papel del directivo en las organizaciones	22
1.2.2 El desempeño del directivo.....	23
1.2.3 Funciones directivas b.....	23
1.2.3.1 <i>Roles interpersonales.</i>	24
1.2.3.2 <i>Roles informativos.</i>	24
1.2.3.3 <i>Roles de decisión.</i>	24
1.2.4 Relación entre dirección y liderazgo	25
1.2.5 Desarrollo de competencias directivas y liderazgo	27
1.2.6 Desarrollo de las organizaciones y del directivo	27
1.2.7 ¿Qué son las habilidades directivas?	28
1.2.8 Clasificación de las habilidades en la dirección	29

1.2.8.1	Habilidades conceptuales en la organización.....	29
1.2.8.2	Habilidades técnicas y profesionales	30
1.2.8.3	Habilidades impersonales	30
1.2.9	Modelos de competencias	30
1.2.9.1	Modelo de competencias de Goleman y Boyatzis.....	30
1.2.9.2	Modelo de Cardona, Chinchilla y García.....	33
1.2.9.3	Modelo supra competencias de Levy-Leboyer.....	35
1.2.9.4	Modelo de competencias cardinales.....	36
1.2.9.5	Modelo de competencias de Spencer y Spencer.....	37
1.2.10	Estilos de Dirección.....	38
1.2.10.1	La dirección por objetivos.....	38
1.2.10.2	La dirección por valores.....	39
1.2.11	Inteligencia, vigilancia y conocimiento.....	42
1.2.12	La sociedad del conocimiento	43
1.2.13	La inteligencia competitiva	46
1.2.14	La Inteligencia Competitiva y la cadena de valor.....	48
1.3	Definición de términos básicos.....	50
CAPÍTULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES		52
2.1	Hipótesis general y específicos.....	52
2.1.1	Hipótesis general.....	52

	4
2.1.2 Hipótesis específicos	52
2.2 Variables y definición operacional	52
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	54
3.1 Diseño metodológico	54
3.1.1 Enfoque Cuantitativo	54
3.1.2 Tipo de investigación.....	54
3.1.3 Diseño de investigación.....	55
3.1.4 Nivel de investigación.....	55
3.2 Diseño Muestral.....	57
3.2.1 Población	57
3.2.2 Muestra	57
3.2.2.1 Muestreo probabilístico	58
3.3 Técnica de recolección de datos.....	59
3.3.1 Cuestionario	59
3.3.2 Observación	59
3.4 Técnica estadística para el procesamiento de la información	60
3.5 Aspectos éticos.....	61
CAPÍTULO IV RESULTADOS	62
4.1 Evaluación del instrumento	62
4.1.1 Validez del instrumento	62

4.1.2	Confiabilidad del instrumento	62
4.2	Análisis descriptivo de datos generales	64
4.3	Análisis descriptivo de las dimensiones y variables	68
4.4	Análisis cruce de datos generales y variables de investigación	77
4.5	Prueba de normalidad de las variables de investigación	86
4.5.1	Prueba de normalidad de la variable competencias directivas.....	86
4.5.2	Prueba de normalidad de la variable inteligencia competitiva.....	88
4.6	Contrastación de Hipótesis	90
4.6.1	Contrastación de hipótesis específica 1	90
4.6.2	Contrastación de hipótesis específica 2.....	91
4.6.3	Contrastación de hipótesis específica 3.....	93
4.6.4	Contrastación de hipótesis general.....	94
CAPITULO V DISCUSIÓN.....		96
CONCLUSIONES		99
RECOMENDACIONES.....		103
BIBLIOGRAFÍA.....		105

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Diferencia entre Dirección y Liderazgo	26
Tabla 2 Qué es y qué no es Inteligencia Competitiva	45
Tabla 3 Operacionalización de Variables.....	53
Tabla 4 Tabla de categorías	63
Tabla 5 Resumen de procesamiento de casos	63
Tabla 6 Estadístico de fiabilidad	63
Tabla 7 Género de los encuestados	64
Tabla 8 Semestre académico del encuestado	65
Tabla 9 Procedencia del encuestado.....	66
Tabla 10 Dimensión 1 competencia estratégica	68
Tabla 11 Dimensión 2 competencias intratéticas	69
Tabla 12 Dimensión 3 competencias de eficacia personal	70
Tabla 13 Dimisión 4 inteligencia estratégica y social	71
Tabla 14 Dimensión 5 inteligencia comercial y de mercadeo.....	72
Tabla 15 Dimensión 6 inteligencia tecnológica	73
Tabla 16 Variable 1 competencias directivas.....	74
Tabla 17 Variable 2 inteligencia competitiva.....	75
Tabla 18 Género vs variable competencias directivas	77
Tabla 19 Género vs variable inteligencia competitiva	78
Tabla 20 Semestre académico vs variable competencias directivas.....	80
Tabla 21 Semestre académico vs variable inteligencia competitiva.....	82
Tabla 22 Procedencia vs competencias directivas.....	83
Tabla 23 Procedencia vs inteligencia competitiva.....	85

Tabla 24 Prueba de normalidad variable competencias directivas.....	86
Tabla 25 Prueba de normalidad variable inteligencia competitiva.....	88
Tabla 26 Prueba de hipótesis específica 1	90
Tabla 27 Prueba de hipótesis específica 2	92
Tabla 28 Prueba de hipótesis específica 3	93
Tabla 29 Prueba de hipótesis general	95

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Principales Competencias Directivas	41
Figura 2 Competencias Directivas Más Valoradas	42
Figura 3 Campos de aplicación de los diferentes conceptos de inteligencia	43
Figura 4 Ciclo de la Inteligencia, Núcleo del Proceso de Inteligencia Competitiva	48
Figura 5 La cadena de valor en la inteligencia competitiva.....	49
Figura 6 Género de los encuestados	64
Figura 7 Semestre académico del encuestado.....	65
Figura 8 Procedencia del encuestado	67
Figura 9 Dimensión 1 competencia estratégica.....	68
Figura 10 Dimensión 2 competencias intratéticas	69
Figura 11 Dimensión 3 competencias de eficacia personal	70
Figura 12 Dimensión 4 inteligencia estratégica y social	71
Figura 13 Dimensión 5 inteligencia comercial y de mercadeo	72
Figura 14 Dimensión 6 inteligencia tecnológica.....	73
Figura 15 Variable 1 competencias directivas	74
Figura 16 Variable 2 inteligencia competitiva	76
Figura 17 Género vs variable competencias directivas	77
Figura 18 Género vs variable inteligencia competitiva.....	79
Figura 19 Semestre académico vs competencias directivas	81
Figura 20 Semestre académico vs inteligencia competitiva.....	82
Figura 21 Procedencia vs competencias directivas	84
Figura 22 Procedencia vs inteligencia competitiva	85

Figura 23 Histograma de normalidad variable competencias directivas	87
Figura 24 Gráfica de normalidad variable competencias directivas	87
Figura 25 Histograma de normalidad variable inteligencia competitiva.....	88
Figura 26 Gráfica de normalidad variable inteligencia competitiva	89

RESUMEN

Dado la necesidad de contribuir con el fomento de los emprendimientos empresariales de los estudiantes de la facultad de administración como parte de la política institucional de la carrera profesional de administración promocionado mediante el desarrollo de las practicas pre profesionales II (constitución y formalización de un negocio), el desarrollo de la presente investigación está orientado a identificar el grado relación existente entre las competencias directivas e inteligencia competitiva de los estudiantes de la carrea profesional de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Mediante el instrumento de investigación (cuestionario) validado por el juicio de expertos, se aplicó las preguntas planteadas en torno a las variables a los estudiantes del sexto a décimo semestre a través del formulario de Google dirigido mediante los correos institucionales y grupos de Whatsapp con el apoyo de los colegas docentes quienes regentan en los semestres académico antes mencionados, y para garantizar la confiabilidad del instrumento se aplicó el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach.

Los resultados obtenidos fueron muy favorables, es así que al contrastar las hipótesis general y específico a través del Rho Spearman con un 95% de confianza, se comprobó la existencia de una relación significativa en cada una de las dimensiones y variables planteadas como parte de los objetivos de estudio de esa manera se logró contrastar las hipótesis planteadas.

Palabras clave: Competencias directivas, inteligencia competitiva, competencias estratégicas, competencias intratégicas, competencias de eficacia personal, inteligencia estratégica, inteligencia comercial, inteligencia tecnológica.

ABSTRACT

Given the need to contribute to the promotion of business ventures of the students of the administration faculty as part of the institutional policy of the professional administration career promoted through the development of pre-professional practices II (establishment and formalization of a business) , the development of this research is aimed at identifying the degree of relationship between managerial skills and competitive intelligence of the students of the professional career of Administration at the Micaela Bastidas National University of Apurímac.

Through the research instrument (questionnaire) validated by expert judgment, the questions raised around the variables were applied to students from the sixth to tenth semester through the Google form directed through institutional emails and WhatsApp groups with the support of the teaching colleagues who manage the aforementioned academic semesters, and to guarantee the reliability of the instrument, the Cronbach's Alpha reliability coefficient was applied.

The results obtained were very favorable, so when contrasting the general and specific hypotheses through the Rho Spearman with 95% confidence, the existence of a significant relationship was verified in each of the dimensions and variables raised as part of the study objectives in this way it was possible to contrast the proposed hypotheses.

Keywords: Management skills, competitive intelligence, strategic skills, intra-strategic skills, personal effectiveness skills, strategic intelligence, business intelligence, technological intelligence.

INTRODUCCIÓN

La competitividad a tomado tal grado de importancia que se busca las diversas organizaciones y constituye un nivel de exigencia en todos los sectores empresariales y esa búsqueda también está centrado en las instituciones de educación superior Universitaria.

En concordancia al contexto emergente y realidad problemática, se desarrolla la investigación “Competencias directivas e inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2021”. Constituye un reto en el análisis de diversos enfoques y teorías en torno a variables con el fin de generar una validez de contenido y constructo, está orientado a identificar y analizar el grado de relación causal entre las variables de investigación.

Con la implementación de la nueva Ley Universitaria, Ley 30202 surge las incubadoras de empresas en las universidades nacionales de país, en su artículo 52° precisa *“la universidad, como parte de su actividad formativa, promueve la iniciativa de los estudiantes para la creación de pequeñas y micro empresas, brindando asesoría o facilidades en el uso de los equipos e instalaciones de la institución...”*.

La Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac mediante la dirección de Incubadora de Empresas viene promoviendo iniciativas empresariales a través de concursos de investigación, desarrollo e innovación empresarial dirigido a los estudiantes de todas las carreras profesionales y teniendo como referente a la facultad de administración, mediante la cual se financia a equipos de emprendedores conformado por estudiantes bajo la asesoría de docentes, a la actualidad se cuenta con varios

proyectos financiados, sin embargo, pese a que los estudiantes cuentan con los recursos económicos correspondientes no se logra apreciar resultados, es más, existen casos de desistimiento en la ejecución del proyecto, se aprecia una incertidumbre en el comportamiento adoptado por los emprendedores, asimismo, no existe ejecución del presupuesto asignado, las ideas de proyecto no se encuentran formalizados para obtener una personería jurídica, etc.

La facultad de Administración tiene una política de promoción de emprendimiento empresariales a través del desarrollo de prácticas pre profesionales I en el séptimo semestre, que consiste en la formulación de un plan de negocios, la misma debe ser operativizado en el octavo semestre durante el desarrollo de las prácticas pre profesionales II, que consiste en la formalización de su idea de negocio con la obtención de una personería jurídica, esta política se viene adoptando por más de diez años sin obtener resultados satisfactorios generando una preocupación y motivo de análisis que conlleva relacionar las variables competencias directivas e inteligencia competitiva a través de una investigación científica.

Sánchez, (2018), “las competencias directivas son los comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en la función directiva”, la misma que es fundamental y necesario en la dirección de empresas y la labor que desarrollarán los emprendedores, al igual que la variable inteligencia competitiva entendido como es (Gógova 2015), “un proceso dinámico, sistemático y recursivo que transforma, empleando técnicas analíticas específicas, la información relevante y legalmente obtenida sobre el entorno competitivo del pasado, presente y futuro, con el propósito de facilitar la toma de decisiones en beneficio de la empresa”, permite al futuro

empresario realizar un diagnóstico apropiado para la toma de decisiones, razón por la cual es necesario conocer el grado de relación que existe entre las competencias directivas e inteligencia competitiva.

Se desarrolla la presente investigación que lleva por título “Competencias directivas e inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2021”, con la finalidad de identificar el grado de relación causal que existe entre las variables en contraste y de esa manera poder identificar alternativas de solución frente a los problemas planteados.

La formulación del problema de investigación es la siguiente ¿Cuál es el grado de relación entre las competencias directivas e inteligencia competitiva de los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2021?

La investigación planteó el siguiente objetivo general: Identificar el grado de relación que existe entre las competencias directivas e inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2021; y los siguientes objetivos específicos

- a) Determinar en qué medida las competencias estratégicas se relacionan con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.
- b) Identificar en qué medida las competencias intratécnicas se relacionan con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

- c) Analizar qué medida las competencias de eficacia personal se relacionan con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Ñaupas (2013) respecto a la justificación indica “justificar implica fundamentar las razones por las cuales se realiza la investigación, es decir, explicar por qué se realiza la investigación. Las explicaciones de estas razones pueden agruparse en teóricas, metodológicas y sociales” (164)

La presente investigación podrá refutar resultados de otras investigaciones desarrolladas con las mismas variables o variables relacionadas en función a su nivel y profundidad, asimismo, podrá ampliar los caudales de conocimiento en base a la discusión que se efectúe con otras investigaciones que adopten la variable competencia directivas e inteligencia competitiva y proponer alternativas de solución en base a la descripción de la realidad problemática, también se podrá generar nuevas técnicas y métodos que podrán ser de utilidad para futuras investigaciones relacionadas, finalmente, con las conclusiones a las que se arribe se beneficiaran los emprendedores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac como parte de nuestra unidad de análisis.

Habiendo asumido la responsabilidad de la Dirección de incubadora de empresas y formar parte del estamento docente de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, se cuenta con la experiencia necesaria, el acceso a la información y se mantiene el contacto con los emprendedores, lo cual facilita el desarrollo de la investigación de manera satisfactoria.

Una de las principales limitaciones para el desarrollo de la presente investigación fue el aislamiento social por la coyuntura del COVID 19, que condicionan a realizar el trabajo de manera remota, la misma limita una interacción directa con nuestra unidad de análisis que son los jóvenes emprendedores que no necesariamente están asistiendo a la universidad, asimismo, tienen ubicado sus negocios en diferentes lugares de la Región de Apurímac a los cuales restringe el desplazamiento.

contiene cinco apartados distribuidos de la siguiente manera:

La primera parte de la investigación contempla el planteamiento del problema en donde se describe la situación problemática y a partir de ello se formulan el problema general y los problemas específicos, también se encuentra la justificación teórica, metodológica y social conjuntamente con los objetivos generales y específicos.

En la segunda parte encontramos el marco teórico conceptual relacionado a las variables de investigación, de igual manera se definen la variable competencias directivas con sus respectivas dimensiones competencias estratégicas, competencias intratéticas y competencia de eficacia personal y la variable inteligencia competitiva con sus dimensiones inteligencia estratégica y social, inteligencia comercial y de mercadeo, inteligencia tecnológica, en cuanto a los antecedentes se mencionan investigaciones relevantes de carácter internacional, nacional y regional plasmados en tesis y artículos científicos en torno a las variables de investigación.

En el apartado III está plasmado la hipótesis general conjuntamente con las hipótesis específicas, en la misma se aprecia la identificación de las variables de investigación y contraste, adicionalmente se encuentra la operacionalización de variables detallando las dimensiones correspondientes y sus respectivos indicadores.

En la cuarta parte se encuentra la metodología donde se precisa el tipo y nivel de investigación, unidad de análisis, población de estudio, tamaño de la muestra, las correspondientes técnicas de selección de muestra, recolección de información, análisis e interpretación de información y la técnica para la contratación de la hipótesis.

Finalmente, se presentan los resultados mediante tablas estadísticas, prueba de hipótesis, en función a los objetivos propuestos. Se discute los resultados destacando la opinión del investigador basado en la revisión teórica en relación con los antecedentes de la investigación.

CAPITULO I MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

1.1.1 *Antecedentes internacionales*

Guevara et al. (2013) en su investigación que tiene por título “**las competencias directivas de los gerentes de mandos medios. su relación con la competitividad e innovación en empresas manufactureras en Tijuana, México**”, esta investigación plantea como objetivo identificar cuáles son las principales competencias directivas que poseen y practican los gerentes que trabajan en las industrias, la capacitación que ellos reciben y la posible relación existente con el logro de la competitividad e innovación empresarial, se caracteriza por tener un enfoque metodológico cuantitativo, en cuanto al nivel de investigación corresponde al nivel exploratorio- descriptivo, la muestra estuvo conformado por 64 directivos y entre ellos 37 ejecutivos de la rama electrónica y el complemento de 28 directivos de la rama de productos médicos, para lo cual se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia, en cuanto a las conclusiones de la investigación se resalta que la industria de productos médicos es la que más orienta su operación por medio de estrategias definidas a través de la diferenciación e innovación, mientras que la industria electrónica se orienta más a retener el talento humano y disponibilidad para allegarse de tecnologías de información y sus gerentes se caracterizan por tener un mayor grado de conocimiento; en cuanto a las competencias directivas que más se practica, resaltan las competencias orientadas al logro, competencias orientadas a la eficacia y eficiencia personal y las competencias orientadas al desarrollo de colaboración y compromiso.

Ramírez et al.(2017) en su investigación que lleva por título “las competencias directivas base de la competitividad empresarial: un estudio correlacional”, investigación proveniente de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla México, tuvo como objetivo realizar un análisis de la correlación que existe entre las competencias directivas con la variable demográfica en las empresas de servicios, la metodología empleada es a través de planteamiento de problemas causales y la contratación de hipótesis estadística basado en un cuestionario, esta investigación analiza las competencias directivas en ocho dimensiones con potenciales de ventaja competitiva en las empresas de servicio, para efectos del análisis se aplicó modelos de regresión con la finalidad de demostrar la influencia que existe en la variable demográfica y competencias directivas, a partir de este estudio con la aplicación del modelo se concluye que las competencias directivas son importantes e indispensables para obtener resultados satisfactorios y mejorar la eficacia, eficiencia y competitividad dentro de las empresas de servicios; esta investigación permite concluir que las competencias directivas en la función del director, jefe, líder, administrador, gerente cualquiera que fuese la denominación que adopte la persona quien conduce una organización (empresa) resulta ser determinante en la eficacia y eficiencia (efectividad) de su gestión, lo cual conlleva a la competitividad empresarial.

Marroquín (2016), en su tesis “la inteligencia competitiva (IC) como herramienta en la toma de decisiones estratégicas”, investigación desarrollada en la Universidad de El Salvador, con el objetivo de proporcionar un concepto general sobre la inteligencia competitiva basado en un método descriptivo a través de la revisión bibliográfica, como parte de sus conclusiones afirma que la inteligencia competitiva surge como una

herramienta encargada del análisis del entorno competitivo en el que se desenvuelven las empresas, a través de un diagnóstico situacional que le permita desarrollar una ventaja competitiva frente a los demás, la inteligencia competitiva adopta una dimensión fundamental cuando provee respuestas anticipadas a los cambios que se generan en el entorno; esta investigación es desarrollado para fines de optar el grado académico de maestro en administración lo cual hace que tenga mayor relevancia para considerar como un antecedente.

Duran (2015), en su tesis Doctoral de la Universidad Politécnica de Valencia. “Relación entre la inteligencia competitiva y el desempeño industrial en las de biotecnología y telecomunicaciones”, investigación que tiene como objetivo estudiar la definición de inteligencia y las diferentes definiciones y modelos de inteligencia competitiva existentes en la bibliografía de España y a nivel mundial, analizar los indicadores de mejores prácticas basados en resultados, el estudio adopta una investigación de carácter empírico a través de la aplicación de una encuesta lo cual está dirigido a las empresas grandes y medianas del sector de las telecomunicaciones y biotecnología del país de España, utiliza canales de medición previamente validadas y modelos de ecuaciones pre estructuradas como herramienta estadística, en sus conclusiones, afirma que el uso de sistemas de inteligencia competitiva genera un efecto positivo y muy significativo sobre el desempeño empresarial todo ello gracias al efecto mediador de las competencias distintivas en innovación schumpeterianas; asimismo, a partir de la contratación de sus hipótesis de investigación la investigación muestra una existencia de relaciones positivas entre las variables en contraste.

García (2011), en su tesis doctoral titulado “contribuciones de la inteligencia competitiva en el proceso de adaptación al EEES (Espacio Europeo de Educación Superior): el caso de las universidades españolas”, investigación desarrollada con el propósito de generar nuevos modelos de gestión en los centros superiores como las universidades con la finalidad de reaccionar a los cambios y a las necesidades que exige el entorno para poder adoptar o elaborar estrategias competitivas, acordes a la situación, determinar la contribución de las prácticas de inteligencia competitiva y su eficacia en el proceso de toma de decisiones, prospectiva estratégica y en el crecimiento y desarrollo sostenible, o resultado eficaz de los procesos de inteligencia relacionado a una buena planificación y sistematización, asimismo, a las estrategias proactivas, enfocadas a la captura sistémica de información, en esta investigación se utiliza los métodos de investigación mixtos en la que se combina paradigmas y por tanto se aplica el método cuantitativo y cualitativo llegando a la conclusión que en la universidades antes de la aplicación de EEES era una actividad discontinua y posterior a su aplicación emerge cierta formalización.

1.1.2 Antecedentes Nacionales

Hermoza (2017) en la investigación que lleva por título “competencias directivas y su relación con la gestión educativa del nivel primaria y secundaria del distrito de los Olivos, Lima-2015”, en su metodología se enmarca en el tipo de investigación básica, de nivel correlacional, bajo el diseño no experimental, transversal, siendo el método hipotético deductivo utilizando el enfoque cuantitativo a través de la medición de variables, llega a la conclusión de que existe una relación positiva entre la competencia directiva y gestión educativa demostrado a través del estadístico Ro Spearman, razón

por la cual se determina que las competencias directivas tienen una influencia en la gestión educativa.

1.2 Bases teóricas

La investigación posee la validez de contenido, al respecto (Córdova Valdeón, 2019, p.110) “el grado en que un instrumento abarca todos los aspectos o contenidos de la variable que se pretende medir”, se ha revisado la bibliografía necesaria y a través de ello se cuenta con la suficiencia, pertinencia y calidad de los reactivos, asimismo, se afirma que tiene una validez de constructo (Córdova Valdeón, 2019, p. 115) “es el grado en que un instrumento concuerda con la teoría de la variable a medir, además cuando vinculados entre sí están sus dimensiones y correlación entre la variable a medir con otra variable externa”, para ello se ha revisado los enfoques teóricos y teorías planteadas por diversos autores en torno a la variable competencias directivas e inteligencia competitiva, lo cual ha permitido sintetizar en los más importantes que, a continuación, se describen:

1.2.1 El papel del directivo en las organizaciones

Uno de los aspectos más importantes que se debe conocer en las organizaciones es el papel que cumplen los directivos:

En toda organización, debe prevalecer un poder que transforme y refuerce el incremento de la producción a mediante entrenamiento y principalmente, la comunicación. Una organización inteligente que implanta nuevas maneras de trabajar, implica poner atención a las relaciones interpersonales que se dan en la vida laboral, en el diseño de la estructura y los procesos; ejemplo, son las recompensas, la evaluación del

desempeño, la toma de decisiones y la comunicación (De Jesus Bonifaz Villar, 2012, p. 9)

1.2.2 El desempeño del directivo

Otro de los aspectos fundamentales que nos permite evaluar las competencias directivas tiene que ver con el desempeño del directivo, donde:

El director o gerente es el elemento dinámico y vivificante de todo negocio. Sin su guía los recursos de la producción seguirán siendo recursos y no se convertirán nunca en producción. En un sistema económico de competencia, sobre todo, la calidad y el desempeño de los gerentes determinan el éxito de un negocio y, más aún, su supervivencia, porque constituye la única ventaja que puede tener una empresa dentro de ese sistema (De Jesus Bonifaz Villar, 2012, p. 9)

1.2.3 Funciones directivas b

Respecto a las funciones directivas en un escenario empresarial se aprecia diversas definiciones, sin embargo:

Según el diccionario de la Real Academia Española (R.A.E), dirigir es enderezar, llevar rectamente algo hacia un término o lugar señalado, encaminar la intención y las operaciones a determinado fin, y también orientar, guiar, aconsejar a quien realiza un trabajo. Dirigir personas tiene una dimensión de orientación a la consecución de logros, y una intrínseca dimensión interpersonal. (Sánchez Pérez, 2018, p. 5)

Minzberg citado en Sánchez (2018), de acuerdo al planteamiento de Minzberg los roles directivos están centrados en lo interpersonal que está asociado a la cabeza de

una organización como un líder, gerente, administrador, director que cumple el papel de representar y generar relaciones con el entorno organizacional; el segundo rol tiene que ver con la información donde precisa el papel de monitor, difusor y portavoz que está enfocado dentro de la organización y, finalmente, plantea el rol de decisión lo cual le atribuye más a la función de un empresario, ejecutivo, emprendedor quienes cumplen el papel de toma de decisiones y solucionador de problemas debido a la labor que desempeñan de manera diaria y por las exigencias que amerita el trabajo desempeñado, establece diez roles directivos, agrupados en tres categorías:

1.2.3.1 Roles interpersonales.

- Cabeza visible (representante de la organización en el exterior)
- Líder (orientador, motivador, creador de equipos y generador de cultura)
- Enlace (cumple la función de relaciones con otros servicios, departamentos, personas)

1.2.3.2 Roles informativos.

- Monitor (se caracteriza por ser un explorador de oportunidades y amenazas)
- Difusor (se enfoca dentro de la organización)
- Portavoz (comunica hacia el exterior de la organización)

1.2.3.3 Roles de decisión.

- Empresario (generador ideas, explorador de oportunidades y amenazas)
- Gestor de anomalías y conflictos organizacionales
- Asignador de recursos y gestión del tiempo
- Negociador y tomador de decisiones

De acuerdo a Mintzberg los roles directivos tienen que ver con los roles interpersonales que contempla una representación hacia el exterior a través de las relaciones, cumplir las funciones del líder mediante la orientación, motivación, trabajo en equipo y cultura organizacional, asimismo, implica las relaciones entre departamentos.

En segundo lugar, encontramos los roles informativos que están asociados a la exploración de oportunidades y amenazas, cumplir el papel de monitor y portavoz hacia el exterior de la organización y difusor dentro de la organización.

El siguiente rol es de decisor donde el empresario cumple el papel de identificar oportunidades y amenazas externas, negociador de conflictos, gestión del tiempo y negociación.

1.2.4 Relación entre dirección y liderazgo

Para Kotter citado en Sánchez (2018), “dirigir es gestionar la complejidad de una organización para que funcione y consiga los resultados que se propone, mientras que liderar es gestionar el cambio” (p. 6).

La dirección y liderazgo comparten una serie de características y habilidades, muchas veces se dirige sin liderar, así mismo el liderazgo sin dirección no se sostiene, razón por la cual la dirección y el liderazgo son complementarios; desde el punto de vista de (Covey, 1996), “una buena dirección sin un buen liderazgo es como alinear las sillas en la cubierta del Titánic”, asociando la dirección a la administración podemos afirmar que la dirección por sí sola se enfoca en la planificación, organización y control de las actividades (la misión de la organización), mientras que el liderazgo está orientado a largo plazo al logro de los objetivos futuros (la visión de la organización); esta es la razón

por lo que la dirección y liderazgo va de la mano y de debe aplicar de manera complementaria.

En una primera aproximación, liderar es conseguir que a uno le sigan, es decir, tener capacidad para influir en el grupo de tal manera que se cumpla adecuadamente sus objetivos. Liderar, supone, coordinar, dirigir y en definitiva “hacer que otros hagan” marcando la pauta de forma armónica y con el mínimo esfuerzo para el grupo. [...] definimos al líder como, aquella persona integrante de un grupo y que ocupando un lugar prominente es capaz de influir y conducir a todos sus miembros de forma organizada al cumplimiento de todos sus objetivos sabiendo mantener la integridad del grupo en el tiempo (García-Revilla Sánchez, 2006, pp. 79-81)

Tabla 1

Diferencia entre Dirección y Liderazgo

Dirección	Liderazgo
Gestionar la complejidad actual	Gestionar el cambio futuro
Planificar y presupuestar	Señalar el rumbo (visión)
Seleccionar y organizar personal	Alinear personas
Controlar y resolver problemas	Estimular voluntades
Objetivos correctos	Satisfacción de necesidades humanas

Nota. Información obtenida de Sánchez (2018).

Como se puede apreciar según la tabla 1 la dirección está enfocado en el escenario actual, mientras que el liderazgo se orienta en un escenario futuro, la dirección cumple el papel de la administración (planificación, organización, dirección y control), mientras que el liderazgo trabaja mediante una prospectiva estratégica orientada a la gestión del cambio, visión del negocio.

El líder es aquella persona que es capaz de influir en los demás. Es la referencia dentro de un grupo [...]. Es la persona que lleva la voz cantante

dentro del grupo; su opinión es la más valorada. El liderazgo no tiene que ver con la posición jerárquica que se ocupa: una persona puede ser el jefe de un grupo y no ser un líder y, al contrario, puede ser el líder sin ser el jefe. El jefe decide lo que hay que hacer en virtud de la autoridad que le otorga su posición jerárquica. (Sarasqueta, 2010, p. 8)

1.2.5 Desarrollo de competencias directivas y liderazgo

La esencia del líder aparte de su comportamiento está complementada por ciertas habilidades, la práctica directiva comprende también conocimientos y habilidades directivas, sin embargo, se resalta el liderazgo resonante:

Es un nuevo concepto de liderazgo asentado en la “inteligencia emocional”, que conlleva el adecuado conocimiento y gestión de las emociones. Los grandes líderes son personas que saben manejar las emociones, son personas que despiertan el entusiasmo y alientan lo mejor de cada uno. Su éxito no depende tanto de lo que hacen sino del modo en que lo hacen. Cuando las emociones se orientan en una dirección positiva como el entusiasmo, el funcionamiento del grupo puede alcanzar cotas muy elevadas, mientras que cuando por el contrario se inclina en la dirección del resentimiento o la ansiedad, se encamina al grupo a su desintegración (Colomer Macaró, n.d, p. 11)

1.2.6 Desarrollo de las organizaciones y del directivo

Cuando se habla del desarrollo de las organizaciones y del directivo, se tiene que tomar en cuenta de los conocimientos, capacidades, competencias y habilidades directivas, que poseen las personas que laboran dentro de una organización, así los

elementos de la administración como la planificación, organización, dirección y control son parte de las habilidades de los directivos; entre las habilidades más escasas dentro de las organizaciones después de las habilidades de creatividad e innovación se encuentra la habilidad de dirección y como parte del componente de la misma podemos mencionar la comunicación, creatividad, trabajo en equipo, manejo de conflictos, gestión del tiempo que en suma todo forma parte del desarrollo del directivo inmerso dentro de las organizaciones, por tanto (Huerta & Rodríguez, 2006) precisa “la dinámica del mundo actual ha producido cambios trascendentales en la estructura, estrategia y el funcionamiento de las organizaciones, lo cual vuelve indispensables el desarrollo de líderes con las habilidades necesarias para responder con eficacia a desafíos tan importantes” (p. 308).

1.2.7 ¿Qué son las habilidades directivas?

Según (Whetten, David A. & Cameron, 2011) “Las habilidades directivas son conductuales; no son atributos de la personalidad o tendencias estilísticas. Las habilidades directivas consisten en conjuntos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados” (p. 9)

Madrigal (2009) indica “cuando nos referimos a las habilidades en plural, encontramos que se vinculan a una tarea, implican un entorno, se demuestran en la realización de las tareas con regularidad y eficacia, y, sobre todo, se aprenden” (p. 2).

De acuerdo a la definición de whetten & Cameron, se entiende que las habilidades directivas de una persona pueden ser observados por otras personas: en cambio los atributos son subjetivos o mentales que se encuentran en la personalidad de cada uno. Sin embargo, mientras que las personas con diferentes estilos y personalidades aplican

sus habilidades de distinta forma, existe un grupo de atributos que son observables en el desempeño eficaz que se manifiestan a través de una gama de diferencias individuales.

En el caso de las habilidades directivas. El hecho de saber negociar nos sacará de muchos apuros y nos ayudará a alcanzar nuestras metas. Con nuestros colaboradores negociamos bastante a menudo. Tendremos que hablar de su remuneración, de días de vacaciones, ayudas, horarios...Con un proveedor negociamos el precio de un servicio o de un producto y con una persona cuyo rango sea superior al nuestro también negociaremos. La negociación puede que sea la habilidad directiva a la que se recurre más a lo largo del día, junto con la toma de decisiones o la gestión del tiempo. (Puchol, 2003, p. 147)

1.2.8 Clasificación de las habilidades en la dirección

Existen una infinidad de clasificaciones con relación a las habilidades y competencias directivas, para que el directivo de cualquier organización o empresa pueda lograr resultados satisfactorios y generar una ventaja competitiva es necesario desarrollar y aplicar ciertas habilidades interpersonales, sociales y de liderazgo, sin embargo, existen algunas habilidades principales.

1.2.8.1 Habilidades conceptuales en la organización

Madrigal (2009) estas se refieren a las habilidades para contemplar la organización como un todo. Incluyen la destreza para coordinar e interpretar las ideas, los conceptos y las prácticas. Por consecuencia, analizar predecir y planificar [...] tomar en cuenta el contexto general” (p. 3)

1.2.8.2 Habilidades técnicas y profesionales

Madrigal (2009) “se relaciona a la capacidad para poder utilizar en su favor o para los recursos y relaciones necesarios para desarrollar tareas específicas que le permitan afrontar los problemas que se presentan. para ello requiere tener dominio de una carrera” (p. 5)

1.2.8.3 Habilidades impersonales

Según (Madrigal Torres, 2009) la “habilidades para trabajar en grupo, con espíritu de colaboración, cortesía y cooperación para resolver las necesidades de otras personas, incluso para obtener objetivos comunes” (p. 5), la habilidad humana que también se conoce como las habilidades blandas influye en las demás personas con la práctica de la motivación, capacidad de liderazgo, inteligencia emocional que permite lograr determinados propósitos.

1.2.9 Modelos de competencias

1.2.9.1 Modelo de competencias de Goleman y Boyatzis.

Según Goleman y Boyatzis el modelo de competencias está conformado por la capacidad de conocimiento y dominio personal en la que resalta la motivación, el autoconocimiento, la proactividad, optimismo, la regulación de las emociones, autoconfianza y flexibilidad; también considera las competencias de gestión de relaciones y dentro de ello menciona la empatía, un liderazgo inspirador, el conocimiento organizacional, gestión de conflictos, comunicación, trabajo en equipo entre otros; asimismo, en lo que corresponde a las competencias cognitivas y de razonamiento precisa el pensamiento analítico y sintético, experiencia técnica o profesional, análisis cualitativo, comunicación

escrita y reconocimiento de modelos, según estos dos autores las competencias está conformado por tres elementos, el primero de ellos resalta el dominio personal como una forma de enfocarse en uno mismo y resaltar las habilidades blandas, el segundo hace énfasis en la gestión de relaciones lo cual se enfoca en su entorno basado en terceras personas y las relaciones que posee, finalmente, el tercer elemento contempla la competencia de los conocimientos adquiridos con lo que atribuye a la formación de la persona en diversos conocimientos de acuerdo a su profesión o especialización; todo ello se describe, a continuación, de manera detallada.

1.2.9.1.1 *Capacidad de conocimiento y dominio personal.*

- **Motivación de logro:** mayor esfuerzo por la mejora continua y búsqueda de criterio de excelencia.
- **Conocimiento de uno mismo:** capacidad para reconocer las propias emociones, fortalezas y debilidades.
- **Iniciativa:** proactividad para aprovechar las oportunidades que se presentan
- **Optimismo:** perseverancia en la consecución de los objetivos al margen de las circunstancias y obstáculos.
- **Autorregulación:** capacidad para controlar las propias emociones y encausar en la dirección correcta.
- **Autoconfianza:** tener la seguridad y valoración en uno mismo y sobre las capacidades de uno mismo.
- **Flexibilidad:** facilidad y capacidad de adaptación a contingencias del entorno

1.2.9.1.2 *Competencias de gestión de relaciones.*

- **Empatía:** escucha empática y comprensión de las expectativas de las demás.
- **Liderazgo inspirador:** motivación inspiracional en el ejercicio del liderazgo.
- **Conocimiento organizacional:** capacidad para generar una cultura organizacional agradable.
- **Gestión del conflicto:** poder de negociación y resolución de conflictos.
- **Trabajo en equipo y colaboración:** valoración de la multidisciplinaridad y cooperación.
- **Desarrollo de otros:** desarrollo de capacidades de los colaboradores generando el medio y las condiciones apropiadas.
- **Sensibilidad intercultural:** respeto y valoración de las diferencias y la diversidad que presentan las personas.
- **Comunicación oral:** capacidad de comunicación y escucha activa.

1.2.9.1.3 *Competencias cognitivas y de razonamiento.*

- **Pensamiento analítico:** Capacidad de comprensión de situaciones y resolución de problemas mediante el análisis de las partes de manera lógica y sistemática.
- **Pensamiento sistémico:** Capacidad de percepción de las interacciones entre las partes de un todo.
- **Reconocimiento de modelos:** Capacidad de identificar modelos o conexiones entre situaciones que no están relacionadas de forma obvia, y de identificar aspectos clave o subyacentes en asuntos complejos.

- **Expertise técnica o profesional:** Capacidad de utilizar, mejorar y ampliar los conocimientos y habilidades necesarias en relación con el propio trabajo.
- **Análisis cuantitativo:** Capacidad para analizar, valorar y trabajar con datos y variables cuantitativas.
- **Comunicación escrita:** Habilidad para redactar y sintonizar a través de mensajes escritos.

1.2.9.2 Modelo de Cardona, Chinchilla y García

Tenemos otro planteamiento propuesto por Cardona, Chinchilla y García donde plantean tres competencias, estratégicas, intratégicas y eficacia personal; en lo que corresponde a las competencias estratégicas, está relacionado al entorno externo de la organización donde se precisa la visión, la resolución de problemas, gestión del potencial humano, enfoque al cliente, las relaciones efectivas y negociación, mientras que las competencias intratégicas está asociado al entorno interno de la organización en donde precisa la comunicación, la estructura orgánica de la empresa, la empatía, el empowerment, coaching y trabajo en equipo, finalmente está la eficacia personal lo cual está asociado con la iniciativa o proactividad, autogobierno y gestión personal, coinciden con Goleman y Boyatzis en tres elementos que conforman las competencias y también existe cierta coincidencia en los enfoques con que pretenden describir sus planteamientos; en síntesis se aprecia de manera detallada a continuación.

1.2.9.2.1 Competencias estratégicas: corresponde a las capacidades estratégicas y de relación con el entorno externo de la empresa. Es indispensable para el logro de los resultados económicos.

- Visión de negocio
- Resolución de problemas
- Gestión de recursos
- Orientación al cliente
- Red de relaciones efectivas
- negociación

1.2.9.2.2 Competencias intratégicas: corresponde a la capacidad ejecutiva y de liderazgo en función al análisis interno de la empresa. Se enfoca en el desarrollo de los empleados e incrementar sus compromisos con la organización.

- comunicación
- organización
- empatía
- delegación
- coaching
- trabajo en equipo

1.2.9.2.3 Competencias de eficacia personal: Hace referencia a la capacidad de autodirección, que resulta imprescindible para dirigir a otras personas. Son los hábitos que facilitan tanto el equilibrio y desarrollo personal como el mantenimiento de una relación activa, realista y estimulante con el medio. Potencian la eficacia de los grupos anteriores de competencias directivas, entre ellos se consideran los siguientes:

- Proactividad: (iniciativa, creatividad, autonomía personal)
- Autogobierno: (disciplina, concentración, autocontrol)

- Gestión personal: (gestión del tiempo, gestión del estrés, gestión del riesgo)

1.2.9.3 Modelo supra competencias de Levy-Leboyer.

En lo que corresponde al modelo de Levy-Leboyer resalta las competencias intelectuales y dentro de ello considera la perspectiva estratégica, sentido común y los dos primeros elementos de la administración la planificación y organización, otra de las competencias que considera Levy-Leboyer es las interpersonales en donde encontramos el tercer elemento de la administración dirigir y conjuntamente con ello la persuasión, decisión, sensibilidad personal y comunicación oral; como tercer elemento encontramos la adaptabilidad que está relacionado a la gestión del cambio y, finalmente, bajo el modelo de Levy-Leboyer encontramos la competencia de orientación a resultados en donde se resalta la energía el deseo por el éxito y la sensatez para el desarrollo de los negocios, lo mencionado se aprecia a continuación de manera detallada.

1.2.9.3.1 Intelectuales.

- Perspectiva estratégica
- Análisis y sentido común
- Planificación y organización

1.2.9.3.2 Interpersonales.

- dirigir colaboradores
- persuasión
- decisión
- Sensibilidad interpersonal
- Comunicación oral

1.2.9.3.3 Adaptabilidad.

- Adaptación al medio

1.2.9.3.4 Orientación a resultados.

- Energía e iniciativa
- Deseos de éxito
- Sensatez para los negocios

1.2.9.4 Modelo de competencias cardinales.

En cuanto al modelo de las competencias cardinales se encuentran muchas alternativas como competencias, sin embargo, entre ellos se resalta la ética, orientación al cliente, orientación a los resultados, calidad de trabajo, gestión del cambio, etc., a diferencia de los planteamientos anteriores, las competencias cardinales plantean de manera general los elementos como características propias de la persona o líder; a continuación se precisa cada uno de ellos.

- | | |
|--------------------------------|-----------------------------|
| • Compromiso | • Temple |
| • Ética | • Perseverancia |
| • Prudencia | • Integridad |
| • Justicia | • Iniciativa |
| • Fortaleza | • Innovación |
| • Orientación al cliente | • Flexibilidad |
| • Orientación a los resultados | • Empowerment |
| • Calidad de trabajo | • Autocontrol |
| • Sencillez | • Desarrollo de personas |
| • Adaptabilidad al cambio | • Conciencia organizacional |

1.2.9.5 Modelo de competencias de Spencer y Spencer.

De acuerdo al modelo de Spencer y Spencer se aprecian las competencias del logro y la acción en donde prioriza la calidad, manejo de información y proactividad; también encontramos la competencia de ayuda y servicio en la que se resalta la comprensión interpersonal y la orientación al cliente, como tercera competencia se encuentra la influencia que está asociado al liderazgo, a la construcción de las relaciones y la conciencia personal; como la cuarta competencia considera las competencias gerenciales en donde resalta el desarrollo personal, trabajo en equipo, la cooperación y el liderazgo; como quinta consideración está las competencias cognitivas en la que resalta lo analítico y conceptual; finalmente de acuerdo al planteamiento de Spencer y Spencer las competencias de eficacia personal, lo cual coincide con los planteamientos realizados por Cardona, Chinchilla y García, cuyos planteamientos se ha considerado como parte de las dimensiones de nuestra variable competencias directivas para efectos de esta investigación. Los detalles se aprecian a continuación de manera específica.

1.2.9.5.1 Competencias del logro y la acción.

- Orientación al logro
- Preocupación por el orden, calidad y precisión
- Iniciativa
- Búsqueda de información

1.2.9.5.2 Competencias de ayuda y servicio.

- Entendimiento interpersonal

- Orientación al cliente

1.2.9.5.3 Competencia de influencia.

- Influencia e impacto
- Construcción de relaciones
- Conciencia organizacional

1.2.9.5.4 Competencias gerenciales.

- Desarrollo de personas
- Dirección de personas trabajo en equipo y cooperación
- Liderazgo

1.2.9.5.5 Competencias cognitivas.

- Pensamiento analítico
- Razonamiento conceptual
- Experiencia técnica/profesional/de dirección

1.2.9.5.6 Competencias de eficacia personal.

- Autocontrol
- Confianza ante los fracasos
- Flexibilidad

1.2.10 Estilos de Dirección

1.2.10.1 La dirección por objetivos.

Según Llorenc (2016), “Es una técnica de dirección que se centra en el *que*, en los resultados, dejando el *como* a la iniciativa del personal implicado” (p.47), esta dirección es también conocido como la dirección centrada en los resultados, coincide con la planificación general y el logro de los objetivos de la

empresa en el corto plazo, entiende que un buen líder servirá a la empresa para que puede conseguir resultados deseados, la dirección por objetivos resulta ser apropiado en objetivos concretos y actividades inmediatas puesto que permite a los clientes y operadores empresariales obtener la calidad que requieren; asimismo, el director basado en objetivos estará siempre a la disposición de su equipo de trabajo con la finalidad de facilitar los recursos necesarios a fin de lograr alcanzar los objetivos.

El estilo de dirección por objetivos busca la eficacia mediante la planificación, generar resultados a corto plazo, es un líder centrado en la dirección por objetivos quien servirá a la empresa para que pueda conseguir sus objetivos, en la misma lógica servirá a los clientes para que encuentren los resultados de calidad que requieren, siempre estará a disposición de su gente facilitando los recursos que necesitan.

1.2.10.2 La dirección por valores.

Llorenc (2016), “es el estilo de dirección que permite obtener la máxima eficiencia y máxima eficacia de los recursos humanos” (p.48), este estilo de dirección permite involucrar de manera directa a los directivos que cumplen el papel del líder con las personas y mediante la cual consigue que los empleados cooperen y asuman un compromiso con la visión y la misión de la empresa siempre tomando en cuenta los valores organizacionales, entre los valores a considerar se encuentran la motivación, sentido de justicia, cortesía y amabilidad, aprendizaje permanente, confianza mutua, creatividad y capacidad de innovación, etc.

Es la dirección con mayor influencia que logra los máximos resultados a través de la eficiencia y eficacia, involucra de manera directa al líder con sus seguidores a través de su ejemplo y la práctica de los valores lo cual permite desarrollar su misión y permite alcanzar su visión de la empresa u organización que conduce, se caracteriza por la práctica de valores, la motivación, sentido de justicia, entre otros que están relacionados con práctica de los valores, los estudios actuales en la conducción y dirección de personas resaltan la influencia a través del ejemplo como uno de los estilos de liderazgo con mayores resultados, razón por la cual la dirección por valores cobra una relevancia frente a los demás estilos de dirección.

Las razones por las cuales se tiene que poner en práctica la dirección por valores, es una herramienta del liderazgo estratégico enfocado en las virtudes morales, lo cual integra la dirección estratégica con las políticas y expectativas de las personas que permite desarrollar un compromiso y rendimiento de calidad, esta forma de dirigir se basa en valores profesionales lo cual lleva a un modelo basado en valores corporativos.



Figura 1

Principales Competencias Directivas

Nota. las principales competencias directivas que se consideran imprescindibles para un buen líder.

Fuente: Llorenc (2016).

Entre diversos planteamientos que existe frente a las competencias directivas Lloren (2016) resalta la toma de decisiones, gestión de las emociones, liderazgo y resolución de problemas, estas competencias están relacionados al aspecto intrínseco el directivo, en la misma lógica considera el trabajo equipo, habilidades comunicativas, capacidad de negociación e iniciativa y emprendeduría lo cual está relacionado a los aspectos extrínsecos del directivo, sin embargo, estos dos aspectos son indispensables para poder ejercer una dirección eficaz, los cuales se complementan permitiendo una mayor competitividad en el ejercicio del liderazgo dentro de la empresa u organización donde se desempeñe, si bien diversos planteamientos respecto a las competencias directivas coinciden en las características personales de los directivos desde un enfoque externo, interno y formación profesional o conocimientos adquiridos, cada uno de ellos son complementarios si queremos encontrar una competencia directiva apropiada que

generar resultados satisfactorios en diferentes escenarios organizacionales.

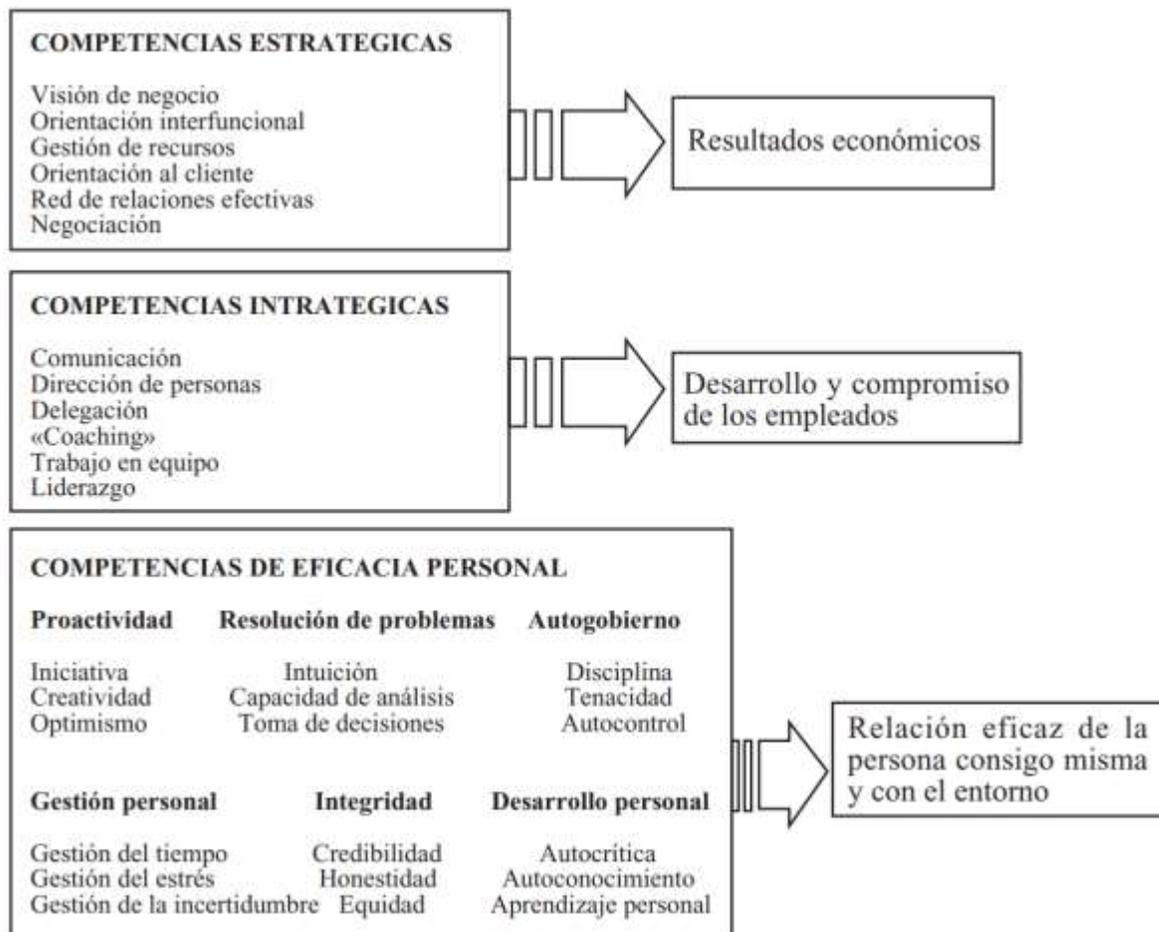


Figura 2

Competencias Directivas Más Valoradas

Nota. Adaptado del artículo científico ocasional paper.

Fuente: (García & Cardona, 1997, p. 4)

1.2.11 Inteligencia, vigilancia y conocimiento

Gibbons y Prescott (1996) citado en (Escorza & Lázaro, 2008), define la inteligencia competitiva como “el proceso de obtención, análisis, interpretación, y difusión de información de valor estratégico sobre la industria y los competidores, que se

transmite a los responsables de la toma de decisiones en el momento oportuno” (p.11), desde el punto de vista de Gibbons y Prescott podemos concluir que la inteligencia competitiva es la capacidad que se tiene para gestionar la información y lograr una ventaja competitiva a través de su uso dentro del ámbito empresarial, que muchas veces se confunde simplemente con poseer la información o conocimiento.

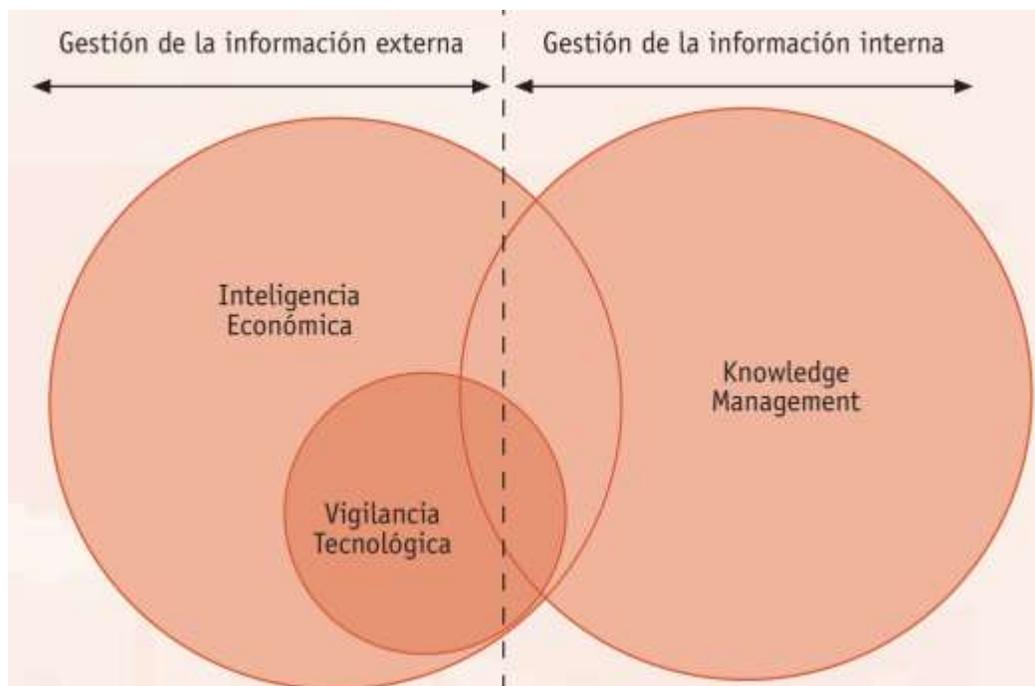


Figura 3

Campos de aplicación de los diferentes conceptos de inteligencia

Nota. Adaptación de intelligence économique. (Escorza & Lázaro, n.d.p.14)

1.2.12 La sociedad del conocimiento

Encontramos en una sociedad basada en el conocimiento y una economía del conocimiento, creado en diversos procesos, especialmente, en el desarrollo de la inteligencia competitiva.

Vivimos en una época de cambio, donde un buen número de personas miran al futuro sin esperanza, y con el temor de dar un paso adelante. Con

frecuencia, la complejidad de nuestro tiempo constituye un freno para la innovación y para el establecimiento de un entorno adecuado de desarrollo sostenible. A menudo, los responsables de la toma de decisiones políticas tratan de explicar el futuro con los conocimientos del pasado, pero esto debe cambiar. Internet, la competencia, las facilidades para viajar, en nacimiento de un nuevo modelo económico cambian las pautas y reglas. La cuestión es saber cómo entenderán los responsables de la toma de decisiones estos cambios y promoverán en su país las condiciones para avanzar. Actualmente, dados sus vínculos con la ciencia, la tecnología la innovación, la economía, la cohesión social y con nuevos modelos sociales, la inteligencia competitiva puede considerarse una de las mejores herramientas disponibles para catalizar la energía nacional y promocionar un nuevo modo de considerar los aspectos básicos del desarrollo nacional y regional. (Escorza & Lázaro, 2008, p. 39)

Entendemos por sociedad del conocimiento al tipo de sociedad inmerso en la información para competir y tener éxito en un mundo tan cambiante como, la actualidad, en donde se presentan permanentemente los cambios económicos, políticos, tecnológicos y social acorde al mundo moderno en la que vivimos, asimismo, la sociedad del conocimiento se refiere a la sociedad que está inmerso en la educación, que se diferencia por el conocimiento de sus habitantes y el nivel de formación y desarrollo personal, la misma que les permite impulsar la creatividad y la innovación, espíritu empresarial y se caracterizan por el dinamismo de su economía.

La sociedad del conocimiento es aquella sociedad que considera el conocimiento como un elemento fundamental para su desarrollo general de su entorno y el progreso de su país, se preocupan por la educación de su gente y brindan todas las facilidades para generar el acceso a la información y priorizan los recursos necesarios a través de leyes y normas con la finalidad de encontrar el progreso y como parte de estos conocimientos es el espíritu empresarial basado en la creatividad y la innovación, como ejemplo se puede citar a los países desarrollados que sin tener muchos recursos lograron un avance tecnológico y la industrialización de su país a través del desarrollo de su gente.

Tabla 2

Qué es y qué no es Inteligencia Competitiva

La inteligencia competitiva es:	La inteligencia competitiva no es:
Un proceso dinámico, sistemático y recursivo	Investigación o estudios de mercado
Se basa en información y datos relevantes sobre el entorno competitivo	Difusión de noticias sobre el entorno
Se alinea con las necesidades concretas de la empresa	Espionaje industrial
Los procedimientos de obtención de la información son legales y éticos	Software de búsqueda de información sobre la competencia y el entorno
Su propósito es facilitar la toma de decisiones con menor grado de riesgo e incertidumbre, en beneficio de la empresa	Estrategia competitiva
Una herramienta administrativa de alerta	Una bola de cristal
Información que ha sido analizada al punto de tomar una decisión	Internet

Medio para encontrar valoraciones
razonables

Nota. Autoría propia adaptado de (Gógova, 2015, p. 4)

De la tabla anterior se deduce que la inteligencia competitiva no tiene que ver con realizar un estudio de mercado, difundir una información, realizar algún tipo de espionaje o manejar algún programa que almacene información.

1.2.13 *La inteligencia competitiva*

Según se entiende la inteligencia competitiva se ha utilizado desde tiempos remotos en los diferentes países del mundo, con mayor énfasis en los países desarrollados; involucra manejar y comprender la información que coadyuve en la toma de decisiones, en este objetivo de encontrar estrategias para mejorar la competitividad a través del manejo de la información, han contribuido diversos autores, asimismo, surgieron muchas definiciones que incluso se ha generado confusión entre las mismas, dada la importancia de la inteligencia competitiva en la gestión de las organizaciones en se han desarrollado programas con la finalidad de desarrollar a los equipos de trabajo y mediante ellas a las empresas.

En los países desarrollados, y especialmente en Estados Unidos y norte de Europa, el desarrollo de lo que actualmente se conoce como Inteligencia Competitiva se inició en 1980. El concepto básico de inteligencia competitiva implica dominar y comprender la información necesaria para proporcionar la mejor decisión posible para el desarrollo de una empresa. Distintos autores han aportado muchas definiciones de lo que es inteligencia competitiva [...] nuevas definiciones como la aportada por Alain Juillet, pone de relieve el desarrollo nacional o regional. Al mismo tiempo,

informes como el *informe Carrayon* sobre inteligencia competitiva en Francia se tituló Inteligencia económica y cohesión nacional. Esto pone en evidencia un cambio de orientación, desde la empresa al desarrollo nacional [...] el impacto de la globalización sobre el desarrollo nacional y regional ha sido tan importante que muchos países han desarrollado programas nacionales de inteligencia competitiva, con el fin de proporcionar el entorno necesario que permita crear las condiciones para un desarrollo mejor. (Escorza & Lázaro, 2008, p. 28)

La inteligencia competitiva implica dominar y comprender la información con la finalidad de tomar las mejores decisiones en el desarrollo de una empresa, la globalización en todos los escenarios ha hecho de que se tome con mayor relevancia la inteligencia competitiva en todas las organizaciones y con mayor énfasis en las empresas, a nivel interno debe dominarse la información estratégica y a nivel externo generar relaciones internacionales, lo que se manifiesta se resume en la siguiente figura.

Es un proceso estructurado que tiene carácter legal y ético que está diseñado para reunir, analizar y distribuir datos, información sobre los Stakeholders actuales y potenciales, el secreto de la inteligencia competitiva consiste en transformar los datos en información útil lo cual permita tomar decisiones apropiadas, esto consiste en que se tiene que proveer información exacta, oportuna y precisa a los tomadores de decisiones en las diversas áreas de la organización. La inteligencia competitiva resulta ser muy importante puesto que nos ayuda a comprender los factores del entorno externo y al igual que los factores del entorno interno que se presentan y a través de ellos las empresas

pueden analizar la información, sacar conclusiones, generar información útil para poder crear prácticas comerciales eficaces y eficientes.



Figura 4

Ciclo de la Inteligencia, Núcleo del Proceso de Inteligencia Competitiva

Nota. Información obtenida de (Escorza & Lázaro, 2008, p. 29)

1.2.14 La Inteligencia Competitiva y la cadena de valor

(Escorza & Lázaro, 2008) “después de exponer el panorama actual del sector de la biomedicina se comentó la importancia de las prácticas de inteligencia competitiva en las diferentes etapas de la cadena de valor de los modelos de negocio”. (p.216), la inteligencia competitiva es indispensable en las diferentes etapas de las actividades que contempla la cadena de valor, mediante el proceso de obtención de información, análisis, interpretación y difusión de relevantes de valor estratégico, las empresas pueden

incrementar la eficiencia en la producción de bienes o prestación de servicios generando una ventaja competitiva para la empresa.

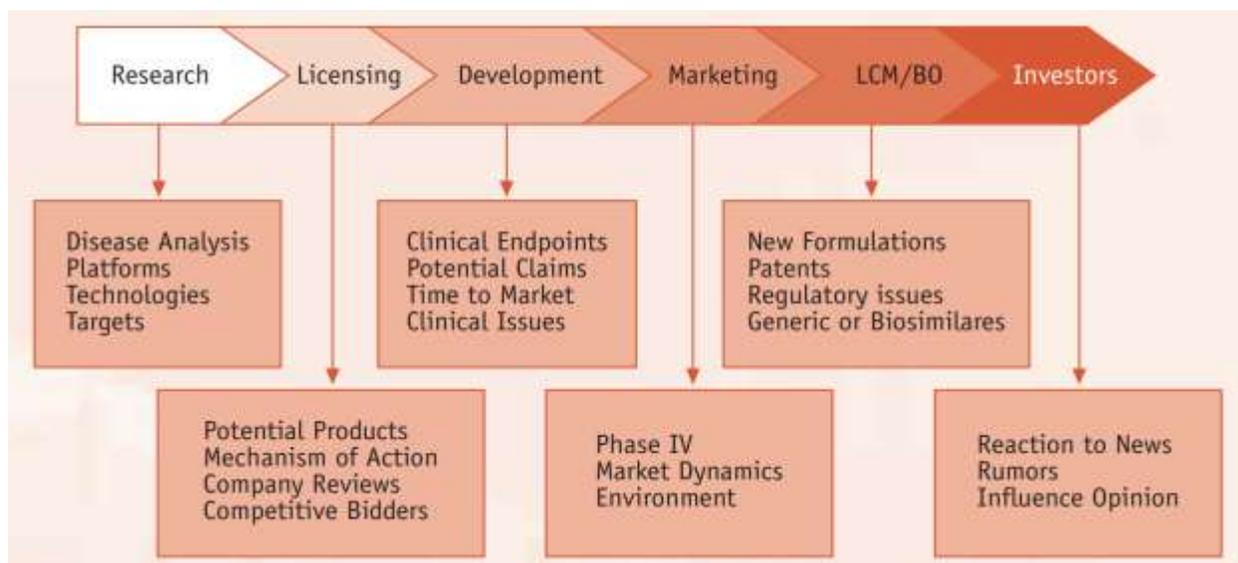


Figura 5

La cadena de valor en la inteligencia competitiva

Nota. Imagen cedida por Ulf Staginnus de Bristol-Myers Squibb. Fuente: (Escorza & Lázaro, 2008)

Entendemos que la cadena de valor es un modelo de negocios que ayuda en la descripción de las actividades de un negocio para poder desarrollar un producto o un servicio, comprende los pasos que se deben seguir desde el inicio de la producción hasta la llegada al mercado objetivo en la misma lógica se hace en cuanto a la prestación de servicios, por tanto, la cadena de valor permite a las empresas realizar un análisis minucioso de los procedimientos, generando un incremento en la eficacia y eficiencia de un producto o servicio lo cual le permite obtener una ventaja competitiva frente a los Stakeholders.

1.3 Definición de términos básicos

Dirección. Según (Zambrano Flores & Marval Galvis, 2009), “es el elemento del proceso administrativo responsable de coordinar el talento humano en las empresas”.

Competencia. La competencia “es una palabra polisémica (disputa, rivalidad, incumbencia, atribución, competición, capacitación, etc.). una de sus acepciones es la pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado” (Diccionario de la R.A.E.)

Competencias. Cardona (2005) “son comportamientos: es decir, no se trata de rasgos de personalidad o del temperamento, ni tampoco son conocimientos. Esta definición aboca el estudio de las competencias directivas y su desarrollo directamente a la acción”.

Competitividad. Mathews citado en Ramírez et al. (2017), “capacidad que tiene una organización, pública o privada, con o sin fines de lucro, de lograr y mantener ventajas que le permiten consolidar y mejorar su posición en el entorno socioeconómico en el que se desenvuelve”.

Habilidad. Según (Madrigal Torres, 2009, p.1) “la palabra habilidad por sí misma remite a la capacidad, gracia y destreza para ejecutar algo. Sin embargo, el diccionario de la Lengua Española la describe como enredo dispuesto con ingenio, disimulo y maña”

Habilidades directivas. (Whetten, D.A.; Cameron, K.S.2005 citado en Martínez Ávila et al., 2016) “las habilidades directivas forman el vínculo mediante la cual la estrategia y la práctica de la administración, las herramientas y las técnicas, los atributos de la personalidad y el estilo trabajan para obtener resultados eficaces en las organizaciones”

Conocimiento. Para (Martínez Ávila et al., 2016) el conocimiento “es la información que una persona posee de manera utilizable para un propósito; contienen creencias, valores y compromisos; es un recurso valioso”.

Inteligencia. Según la RAE “es un conjunto de ideas y valores de una comunidad, de un país”.

Inteligencia económica. (Javier et al., 2013) “es una actividad multidisciplinar que abarca la identificación, búsqueda, obtención, valoración, elaboración y difusión de información financiera, económica y empresarial relevante para una organización”.

Inteligencia competitiva.- (Escorza & Lázaro, 2008, p. 11) “es el proceso de obtención, análisis interpretación y difusión de información de valor estratégico sobre la industria y los competidores, que se transmite a los responsables de la toma de decisiones en el momento oportuno”.

Inteligencia emocional. (Goleman, 1995) “es la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones”

Habilidad analítica. (Barcelona Activa & Generalitat de Catalunya, 2015) “es la capacidad general que tiene una persona para realizar un análisis lógico. la capacidad de identificar los problemas, reconocer la información significativa, buscar y coordinar los datos relevantes”.

Aprendizaje continuo. (Barcelona Activa & Generalitat de Catalunya, 2015) “es la habilidad para buscar y compartir información útil para la resolución de situaciones de negocios utilizando todo el potencial de la empresa”.

CAPÍTULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Hipótesis general y específicos

2.1.1 *Hipótesis general*

El grado de relación que existe entre las competencias directivas e inteligencia competitiva de los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac 2021, es significativa.

2.1.2 *Hipótesis específicos*

- a) Las competencias estratégicas se relacionan de manera significativa con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.
- b) Las competencias intratéticas se relacionan de manera significativa con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.
- c) Las competencias de eficacia personal se relacionan de manera significativa con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

2.2 Variables y definición operacional

Respecto a la operacionalización de variables (Ñaupas Paitan, 2013, p. 191) menciona “es una tabla que muestra el proceso de operacionalización, en cuatro columnas, en la que se puede apreciar la transformación de las variables teóricas o constructos, en dimensiones y estas en indicadores e índices”; en esa lógica se procede con la operacionalización de la variable, con la precisión de que no se ha tomado en cuenta los índices, por lo que se tiene tres columnas.

Tabla 3

Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Competencias Directivas Sánchez (2018) “Las competencias directivas son los comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en la función directiva”	1.1	Competencias estratégicas
		1.1.1 Visión de negocio
		1.1.2 Resolución de problemas
		1.1.3 Gestión de recursos
		1.1.4 Orientación al cliente
		1.1.5 Red de relaciones efectivas
Inteligencia competitiva Gógova (2015), “es un proceso dinámico, sistemático y recursivo que transforma, empleando técnicas analíticas específicas, la información relevante y legalmente obtenida sobre el entorno competitivo del pasado, presente y futuro, con el propósito de facilitar la toma de decisiones en beneficio de la empresa”	1.2	Competencia intratéticas
		1.2.1 Comunicación
		1.2.2 Dirección de personas
		1.2.3 Delegación
		1.2.4 Coaching
		1.2.5 Trabajo en equipo
	1.3	Competencia de eficacia personal
		1.3.1 Proactividad
		1.3.2 Autogobierno
		1.3.3 Gestión personal
		1.3.4 Integridad
		1.3.5 Desarrollo personal
	2.1	Inteligencia estratégica y social
		2.1.1 Diagnostico estratégico
		2.1.2 Equipo de trabajo
		2.1.2 Recursos finanzas
		2.1.3 Operaciones
		2.2
		2.2.1 Logística
		2.2.2 Innovación
		2.2.3 Estudio de mercado
	2.3	Inteligencia tecnológica
		2.3.1 Patentes
		2.3.2 Procesos industriales
		2.3.3 Conocimiento de TIC

Nota. Autoría propia elaborado a partir del marco teórico

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 *Enfoque Cuantitativo*

Hernández (2018) indica, “el significado original del termino cuantitativo del latín *quantitas* se vincula a conteo y métodos matemáticos. Actualmente, representa un conjunto de procesos organizado de manera secuencia para comprobar ciertas suposiciones” (p. 5). Palella y Martins (2012), la concepción de ciencia asumida en el uso de lo que se ha dado en llamar metodología cuantitativa, que constituye la modalidad cuantitativa de investigación, no es otra cosa que la forma como se lleva a la práctica el método hipotético deductivo. Por tanto, la presente investigación sigue una secuencia lógica de la metodología y basa sus resultados en una realidad observable mediante la aplicación de la estadística.

3.1.2 *Tipo de investigación*

Según el propósito de la investigación se caracteriza por ser una investigación de tipo básica y según Charaja (2018), “No tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos. Su objeto son las teorías científicas” (p.25).

En referencia a lo descrito se aborda las variables competencias directivas e inteligencia competitiva buscando las teorías necesarias para tener una mayor comprensión y poder plantear la operacionalización de las variables, la misma que nos permite generar una validez de contenido, posteriormente, se pudo relacionar las variables y determinar el nivel de relación o asociación y a través de las conclusiones

poder contribuir a los caudales de conocimiento en relación a las competencias directivas y gestión del conocimiento.

3.1.3 *Diseño de investigación*

La presente investigación se ciñe dentro de los diseños transversales – causales, al respecto (Arbaiza Fermini, 2014, p.146), precisa “se estudia la forma como se relacionan dos o más variables o categorías en un único momento: de manera correlacional o causal”, en este caso se aplica lo correlacional, en donde se estudia el grado de relación entre las competencias directivas e inteligencia competitiva.

Los diseños transversales correlacionales-causales pueden contemplar múltiples categorías y hacerse más complejos. Si bien buscan estudiar una relación correlacional y causal, no son experimentales, pues los efectos ya ocurrieron en la realidad; es decir, en este tipo de diseños no se manipulan intencionalmente las variables, como si se hacen en los diseños experimentales. Las correlaciones o las relaciones de causalidad se basan en la revisión de la literatura y no en tratamientos o estímulos aplicados a los participantes de un grupo elegido aleatoriamente. (Arbaiza 2014, p. 146)

3.1.4 *Nivel de investigación*

La presente investigación corresponde al nivel explicativo, sin embargo, previa a la demostración de una causalidad se tiene que determinar el grado de asociación o correlación (Hernández & Mendoza, 2018, p. 109), “este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos más conceptos, categorías, o variables en un contexto en particular”, así este estudio pretende responder a la interrogante ¿Cuál es el grado de relación que existe entre las competencias directiva

e inteligencia competitiva de los emprendedores de la facultad de administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

El nivel de investigación correlacional o relacional, se caracteriza por medir el grado de asociación de las variables en contraste y dependiendo del grado de asociación se atribuye una influencia de una variable sobre otra o viceversa y se puede afirmar una causalidad; cabe precisar que el nivel de investigación relacional el orden de las variables es aleatorio puesto que la asociación se genera en doble sentido, asimismo, se habla de una asociación directamente proporcional o inversamente proporcional, se conoce como una relación o asociación directa cuando las variables en contrasta varían en el mismo sentido ya sea positivo o negativo e inversamente proporcional cuando una de las variables varía en sentido contrario a la otra.

Asimismo, con la finalidad de determinar la causalidad se desarrollará el alcance explicativo, (Hernández & Mendoza, 2018, pp.110, 111), “los estudios explicativos van más allá de la descripción de fenómenos, conceptos o variables o del establecimiento de relaciones entre estas; están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos de cualquier índole”, en esa lógica una vez demostrado el grado de correlación, el objetivo de la investigación es explicar cuál es la relación causal entre la variable competencias directivas e inteligencia competitiva de los emprendedores de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

3.2 Diseño Muestral

3.2.1 Población

De acuerdo con Fracica citado en (Bernal Torres, 2016, p. 210), población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo”, para efectos de la presente investigación, la población de estudio está conformado por todos los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela bastidas de Apurímac.

La población de estudio se ha determinado en función al título de la investigación “competencias directivas e inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2021”, del cual se deduce como unidad de análisis a los estudiantes y el espacio corresponde a la facultad de administración, también preciso que cuando se menciona emprendedores se justifica en la política y plan de estudios de la facultad en donde se promueve los emprendimientos empresariales a través de las practicas pre profesionales I y II con la formulación del plan de negocios y la operativización de la misma.

3.2.2 Muestra

Bernal (2016) afirma “el método de muestreo utilizado para estimar el tamaño de una muestra depende del tipo de investigación que desea realizar y, por tanto, de las hipótesis y del diseño de investigación que se haya definido para desarrollar el estudio” (p. 212). En razón a ello, tomando en consideración que el tipo de investigación es básica, diseño transversal correlacional – causal, de nivel correlacional y de un enfoque cuantitativo, se utiliza el muestreo probabilístico.

3.2.2.1 Muestreo probabilístico

Al respecto Vara (2015), precisa “este tipo de muestreo es el que alcanza, mayor rigor científico, pues cumple con el principio de equiprobabilidad, según el cual todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos en una muestra” (P. 264). Por lo tanto, permite identificar de manera adecuada los índices y describir nuestra población, se aplicó el criterio de exclusión del 50% a la población total de estudiantes (877) matriculados durante el semestre académico 2021-I en la Facultad de Administración. Se aplica el muestreo probabilístico estratificado se considera de manera estratégica a los estudiantes del sexto al décimo semestre como unidades de análisis por estar involucrados directamente en los emprendimientos empresariales lo que permite evaluar la variable competencias directivas e inteligencia competitiva y la posible relación entre las variables, llegándose a determinar la población de 439 estudiantes, con lo que se determina la muestra a través de la siguiente fórmula:

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

$$n = \frac{1.96^2 * 0.70 * 0.30 * 439}{0.05^2 * (439 - 1) + 1.96^2 * 0.70 * 0.30} = 186$$

Donde:

N : Población Universo

n : Muestra

p : Probabilidad de ocurrencia

q : probabilidad de no ocurrencia

Z: Nivel de Confianza

e: Margen de error

3.3 Técnica de recolección de datos

Tomando en consideración que la presente investigación se desarrolla bajo el marco del enfoque cuantitativo, la técnica de recolección de datos a utilizar es el:

3.3.1 Cuestionario

Muñoz (2015), “Técnica estructurada para recopilar datos, que consiste en una serie de preguntas, escritas que debe responder un entrevistado”. (p. 375), el cuestionario está constituido por 40 preguntas distribuidos de manera proporcional entre las variables y dimensiones, la misma fue validado por el asesor, por el juicio de expertos de la Universidad San Martín de Porres, y por los docentes investigadores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac quienes se encuentran en el Registro Nacional de Ciencia y Tecnología y de innovación tecnológica RENACYT, asimismo el cuestionario fue sometido al análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach para determinar la consistencia de las preguntas planteadas, obteniendo un resultado de una confiabilidad muy alta. Se obtuvo 192 respuestas considerándose el 100% pese a tener una muestra de 186 no implicando ninguna variación en los resultados.

3.3.2 Observación

Muñoz Razo (2015) define la observación como “la acción de observar, de mirar detenidamente [...] puede estudiarse desde el investigador que observa, que mira detenidamente, [pero también] desde lo observado, [...] significa también el conjunto de cosas observadas, el conjunto de datos y el conjunto de fenómenos” (p. 389)

Observación es la inspección que se hace directamente en el ambiente donde se presenta el hecho o fenómeno estudiado, para contemplar todos los aspectos inherentes a su comportamiento conducta y características de ese ambiente. El investigador entra en contacto directo con el fenómeno, analizando su comportamiento de dos maneras: permanece aislado y solo estudia el comportamiento del hecho o fenómeno, o bien al observar el fenómeno es estudio también participa dentro de este o manipula sus variables para analizar su comportamiento (Muñoz Razo, 2015, p. 389)

Bajo esa lógica se aplica la técnica de la observación de manera aislada a través del estudio del comportamiento de la unidad de análisis, que en este caso vienen a ser los estudiantes de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, siguiendo el proceso debido como precisa (Bernal Torres, 2016, p. 254) “la observación, como técnica de investigación científica es un proceso riguroso que permite conocer, de forma directa, el objetivo directo para luego describir y analizar situaciones sobre la realidad estudiada”.

3.4 Técnica estadística para el procesamiento de la información

La técnica estadística que se adoptó para el tratamiento y análisis de datos es la estadística descriptiva y la estadística inferencial, para los datos generales y análisis individual de variables se utilizó la estadística descriptiva, mientras que para el cruce de variables y la contratación de hipótesis se utilizó la estadística inferencial y todo ello a través del paquete estadístico para las ciencias sociales SPSS en su versión 25 (Quezada Lucio, 2017), SPSS “es un software estadístico que permite procesar el análisis de predicciones de datos mediante herramientas estadísticas muy avanzadas y

muy cómodas de usar, por medio de las cuales se podrá encontrar nuevas oportunidades para optimizar y disminuir riesgos”.(p. 18), para contrastar la hipótesis de manera específica de acuerdo a los objetivos de la investigación se utilizó el estadístico Rho-Spearman tomando en consideración que las variables a tratar son variables categóricas politómico de carácter ordinal lo cual permite medir el grado de asociación o relación entre variables y dimensiones.

3.5 Aspectos éticos

Con respecto a la ética en la investigación, (Tafur & Izaguirre 2015, p. 126), mencionan “al hacer una propuesta de investigación, y también cuando ejecuta un proyecto de investigación, el investigador debe reflexionar sobre los principios éticos vigentes en su sociedad y válidos para la especie humana”, razón por la cual en la presente investigación se tuvo mucho en consideración los aspectos éticos y de esa manera no proponer ni hacer una investigación que afecte los valores y los derechos humanos.

Para garantizar el aspecto ético en la presente investigación se ha tenido mucho cuidado en la identificación y determinación de las variables para el tema de estudio, adoptando variables que estén relacionado directamente con nuestra unidad de análisis, para lo cual se hizo la revisión minuciosa del sustento teórico que ha permitido realizar la construcción y operacionalización de las variables y adoptar los indicadores apropiados a través de ello se ha construido parcialmente el cuestionario basado en referencias pre validadas que garantizan la calidad y originalidad de la presente investigación.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Evaluación del instrumento

4.1.1 Validez del instrumento

Córdova (2019) “un instrumento es válido cuando realmente mide lo que pretende medir o cuando muestra un resultado que verdaderamente refleja el estado de la variable que está midiendo”, en esa lógica el instrumento de investigación (cuestionario) utilizado en la presente investigación se ha validado con cinco expertos:

- | | |
|--|-----------------------------|
| 1) Dra. Zeidy Edith Chunga Liu | USMP |
| 2) Mg. Carlos Gamarra Chávez | USMP |
| 3) Dr. Manuel Jesús Ibarra Cabrera | Docente investigador UNAMBA |
| 4) Mg. Víctor Hugo Sarmiento Casavilca | Docente investigador UNAMBA |
| 5) Mg. Juan Jorge Peña Perales | Asesor |

4.1.2 Confiabilidad del instrumento

Córdova (2019) “es la capacidad que tiene un instrumento de hacer una medición real de una variable, así como la consistencia o estabilidad de la medición”, por lo tanto, para determinar la consistencia de la medida se ha utilizado el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, este coeficiente sirve para determinar el nivel de confiabilidad de un instrumento politómico, lo cual compatibiliza con el instrumento utilizado para la recolección de datos de la presente investigación, para poder interpretar el coeficiente de confiabilidad de nuestro instrumento se ha utilizado la siguiente tabla de categorías:

Tabla 4*Tabla de categorías*

Escala	Categorías
r=1	Confiabilidad perfecta
0.90 <= r <= 0.99	Confiabilidad muy alta
0.70 <= r <= 0.89	Confiabilidad alta
0.60 <= r <= 0.69	Confiabilidad aceptable
0.40 <= r <= 0.59	Confiabilidad moderada
0.30 <= r <= 0.39	Confiabilidad baja
0.10 <= r <= 0.29	Confiabilidad muy baja
0.01 <= r <= 0.09	Confiabilidad despreciable
r = 0	Confiabilidad nula

Nota. Información tomada de (Córdova Baldeón, 2019)

Tabla 5*Resumen de procesamiento de casos*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	192	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	192	100,0

Nota. Autoría propia a partir del análisis de datos en SPSS

Tabla 6*Estadístico de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,957	40

Nota. Autoría propia a partir del análisis de datos en SPSS

Según los resultados obtenidos en la tabla 7 mediante el análisis de confiabilidad Alfa de Cronbach se obtiene un valor de 0.957 y de acuerdo a la tabla de categorías se determina que posee una confiabilidad muy alta, esto indica que el instrumento aplicado en la recolección de datos ha sido apropiado para el desarrollo de la investigación competencias directivas e inteligencia competitiva en los emprendedores de la facultad

de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac durante el año 2021.

4.2 Análisis descriptivo de datos generales

Tabla 7

Género de los encuestados

		Género del encuestado		Porcentaje	Porcentaje
		Frecuencia	Porcentaje	válido	acumulado
Válido	Femenino	109	56,8	56,8	56,8
	Masculino	83	43,2	43,2	100,0
Total		192	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS



Figura 6

Género de los encuestados

Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

De acuerdo a la tabla 8 y figura 6 se puede apreciar que el 56.77% de los encuestados son del sexo femenino representado por 109 estudiantes, mientras que el 43.23% son del sexo masculino representado por 83 estudiantes, lo cual permite

determinar que las mujeres son relativamente superiores a la cantidad de varones entre los encuestados dentro de la facultad de administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Tabla 8

Semestre académico del encuestado

		Semestre académico a la que pertenece			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sexto semestre	59	30,7	30,7	30,7
	Séptimo semestre	56	29,2	29,2	59,9
	Décimo semestre	32	16,7	16,7	76,6
	Noveno semestre	26	13,5	13,5	90,1
	Octavo semestre	19	9,9	9,9	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

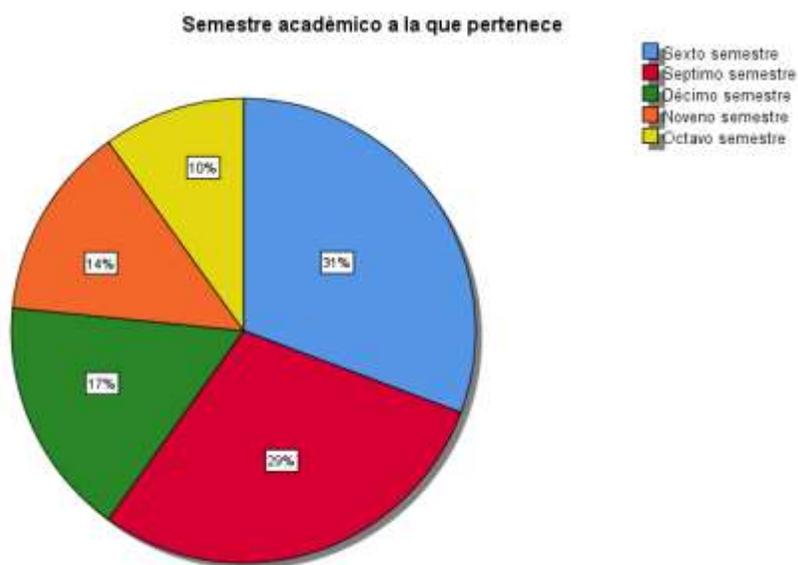


Figura 7

Semestre académico del encuestado

Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

De acuerdo a la tabla 9 y figura 7 se puede apreciar que el 31% equivalente a 59 de los estudiantes proceden del sexto semestre, 29% equivalente 56 estudiantes proceden del séptimo semestre, el 17% equivalente a 32 estudiantes proceden del octavo semestre, mientras que el 14% que representa a 26 estudiantes son del noveno semestre, finalmente, el 10% que representa a 19 estudiantes proceden del décimo semestre, con lo cual se deduce que la participación de los estudiantes disminuye a medida que sube el semestre académico entre los encuestados dentro de la Facultad de Administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Tabla 9

Procedencia del encuestado

		Procedencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
				válido	acumulado
Válido	Sede Abancay	145	75,5	75,5	75,5
	Filial Tambobamba	47	24,5	24,5	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

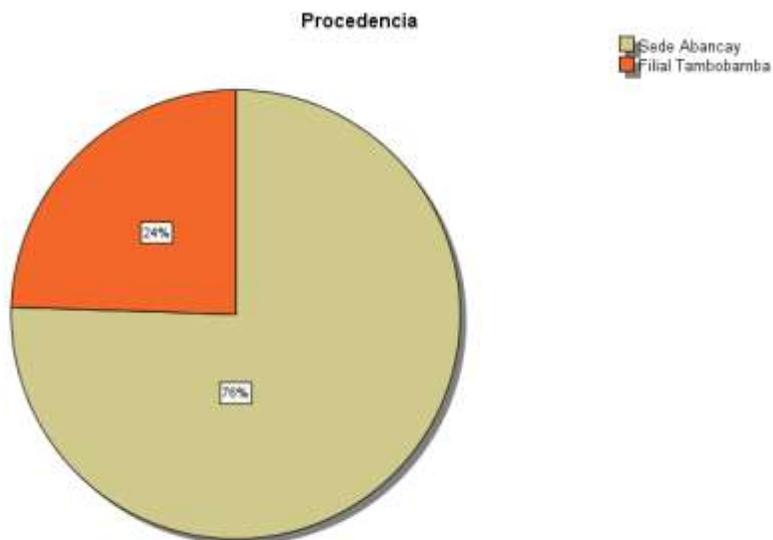


Figura 8

Procedencia del encuestado

Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

De acuerdo a la tabla 10 y figura 8 se puede apreciar que el 76% de los estudiantes pertenecen a la escuela académico profesional de Administración sede Abancay, mientras que el 24% de los estudiantes proceden de la filial de Tambobamba, esto no permite determinar que la participación de los alumnos de la filial de Tambobamba es mucho que la sede centra Abancay a efectos de contribuir en la presente investigación.

4.3 Análisis descriptivo de las dimensiones y variables

Tabla 10

Dimensión 1 competencia estratégica

Competencias estratégicas (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Competitividad baja	5	2,6	2,6	2,6
	Competitividad media	61	31,8	31,8	34,4
	Competitividad alta	126	65,6	65,6	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

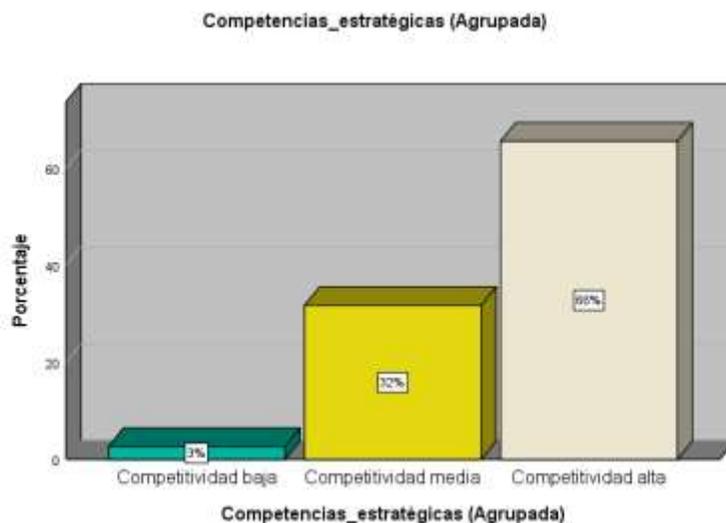


Figura 9

Dimensión 1 competencia estratégica

Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

Como se aprecia en la tabla 11 y figura 9 aplicado a 192 estudiantes de la facultad de administración con respecto a las competencias estratégicas el 66% (126 estudiantes) califican con competitividad alta, mientras que el 32% (61 estudiantes) califican con

competitividad media, en tanto que el resto de 3% se encuentra dentro de la competitividad baja, esto es una evaluación positiva de las competencias directivas.

Tabla 11

Dimensión 2 competencias intratégicas

Competencias intratégicas (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Competitividad baja	2	1,0	1,0	1,0
	Competitividad media	60	31,3	31,3	32,3
	Competitividad alta	130	67,7	67,7	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

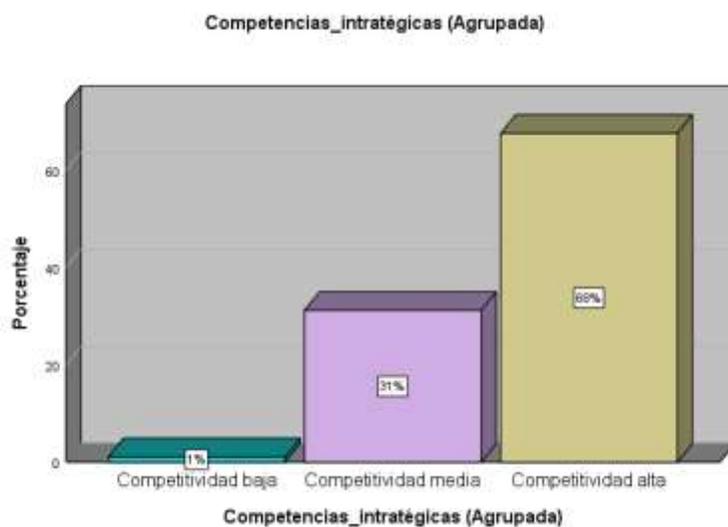


Figura 10

Dimensión 2 competencias intratégicas

Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

Como podemos apreciar en la tabla 12 y figura 10 aplicado a 192 estudiantes de la facultad de administración con respecto a las competencias intratégicas el 68% (130 estudiantes) se encuentra con calificación alta, mientras que el 31% (60 estudiantes) se

encuentran con competitividad media y el resto del 1% se encuentra con calificación baja, lo cual se interpreta como una evaluación positiva en las competencias intratégicas.

Tabla 12

Dimensión 3 competencias de eficacia personal

Competencias eficacia personal (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Competitividad baja	5	2,6	2,6	2,6
	Competitividad media	71	37,0	37,0	39,6
	Competitividad alta	116	60,4	60,4	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

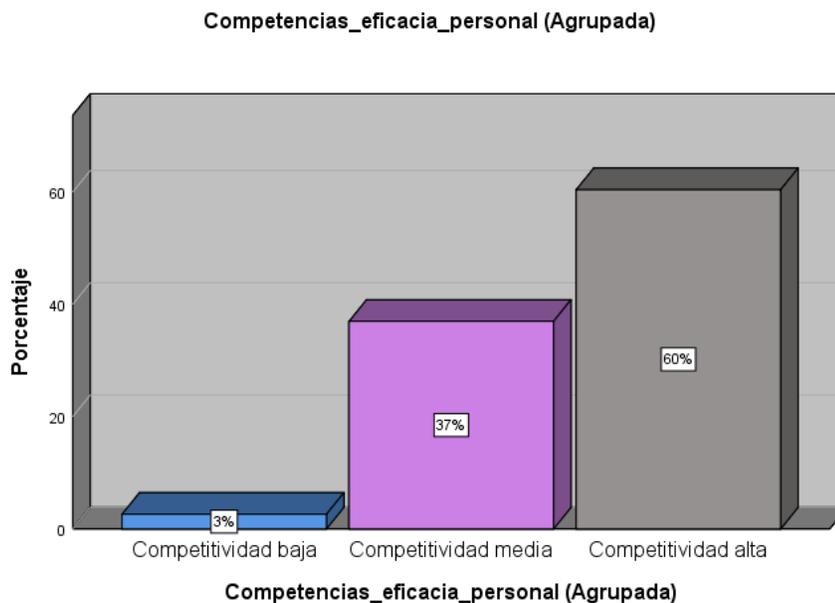


Figura 11

Dimensión 3 competencias de eficacia personal

Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

Con respecto a las competencias de eficacia personal según se aprecia en la tabla 13 y figura 11 el 60% (94 estudiantes) de un total de 192 estudiantes encuestados califican dentro de la competitividad alta, mientras que el 37% (71 estudiantes) se

encuentran se encuentran con calificación de competitividad media y solamente el 3% (5 estudiantes) se encuentran con competitividad baja.

Tabla 13

Dimisión 4 inteligencia estratégica y social

Inteligencia estratégica y social (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	3,6	3,6	3,6
	Medio	72	37,5	37,5	41,1
	Alto	113	58,9	58,9	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

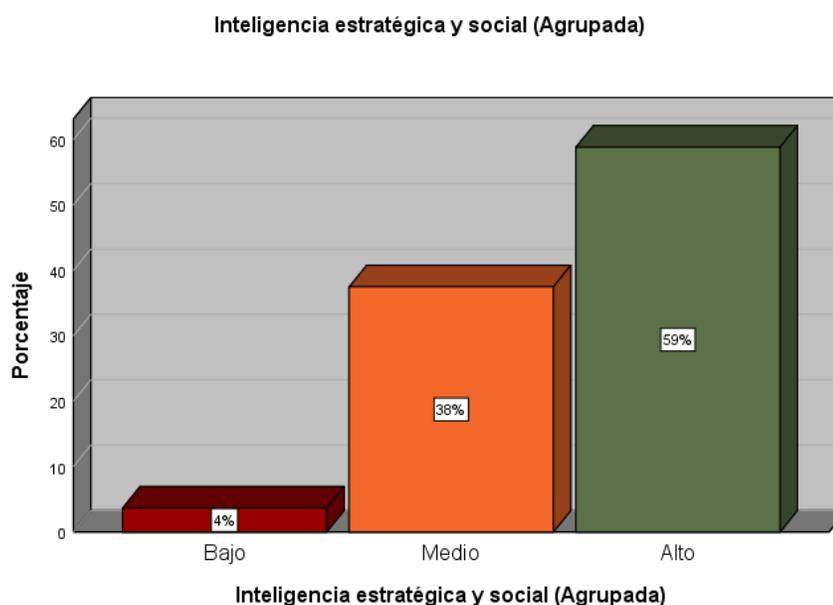


Figura 12

Dimensión 4 inteligencia estratégica y social

Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

En lo que corresponde a la dimensión inteligencia estratégica según la tabla 14 y figura 12 aplicado a 192 estudiantes de la facultad de Administración, se aprecia que el 59% (113 estudiantes) precisan calificar alto, mientras que el 38% (72 estudiantes)

precisa una calificación media y solamente el 4% de 7 estudiantes precisa una calificación baja.

Tabla 14

Dimensión 5 inteligencia comercial y de mercadeo

Inteligencia comercial y de mercadeo (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	4,7	4,7	4,7
	Medio	77	40,1	40,1	44,8
	Alto	106	55,2	55,2	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

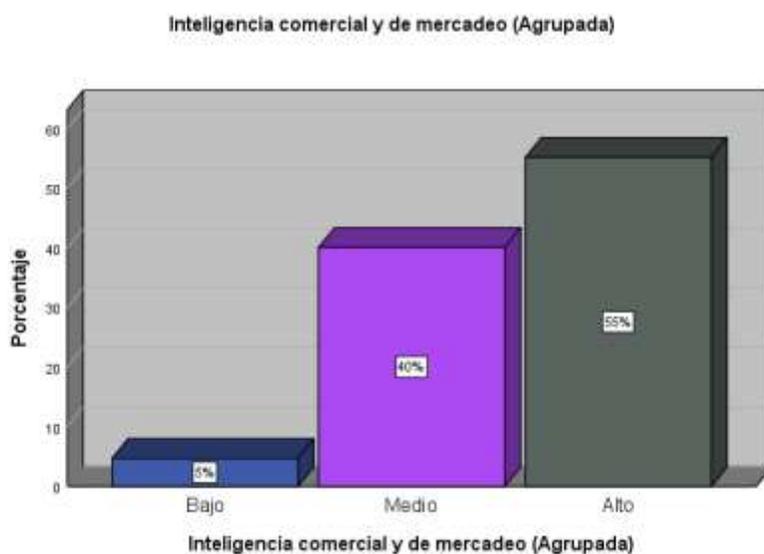


Figura 13

Dimensión 5 inteligencia comercial y de mercadeo

Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

Como se aprecia en la tabla 15 y figura 13 aplicado a 192 estudiantes de la facultad de administración con respecto a la inteligencia comercial y de mercadeo el 55% (106 estudiantes) precisan una alta calificación, mientras que el 40% (77 estudiantes) se encuentra con una calificación media y solamente un porcentaje menor de 5% (9 estudiantes) se encuentra con calificación baja, lo cual es un indicador favorable en cuanto a la inteligencia comercial y de mercadeo.

Tabla 15

Dimensión 6 inteligencia tecnológica

Inteligencia tecnológica (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	7,3	7,3	7,3
	Medio	91	47,4	47,4	54,7
	Alto	87	45,3	45,3	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

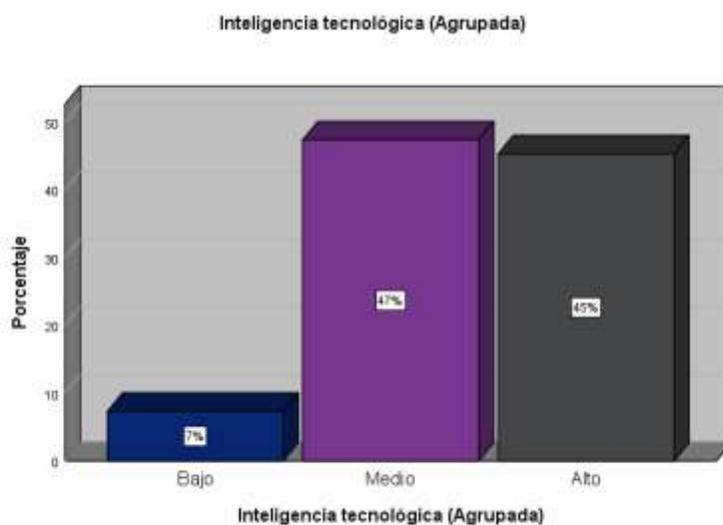


Figura 14

Dimensión 6 inteligencia tecnológica

Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

De acuerdo a la tabla 16 y figura 14 aplicado a 192 estudiantes de la facultad de Administración en evaluación a la inteligencia tecnológica el 47% (91 estudiantes) se encuentran dentro de la calificación media, en tanto el 45% (87 estudiantes) obtienen una calificación alta y un porcentaje menos de 7% (14 estudiantes) se encuentra con calificación baja, lo cual permite deducir una debilidad en cuanto a la inteligencia tecnológica.

Tabla 16

Variable 1 competencias directivas

Competencias directivas (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Competitividad baja	3	1,6	1,6	1,6
	Competitividad media	63	32,8	32,8	34,4
	Competitividad alta	126	65,6	65,6	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS



Figura 15

Variable 1 competencias directivas

Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

En lo que corresponde a la variable 1 competencias directivas de acuerdo a la tabla 17 y figura 15 aplicado a 192 estudiantes de la facultad de Administración el 66% (126 estudiantes) califica dentro de la competitividad alta, en segundo lugar el 33% (63 estudiantes) se encuentran dentro de la competitividad media y solamente el 2% (3 estudiantes) se encuentra con calificación de competitividad baja, lo que implica una ventaja en lo que corresponde a las competencias directivas en relación a su emprendimiento empresarial.

Tabla 17

Variable 2 inteligencia competitiva

Inteligencia competitiva (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	5,7	5,7	5,7
	Medio	91	47,4	47,4	53,1
	Alto	90	46,9	46,9	100,0
	Total	192	100,0	100,0	

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

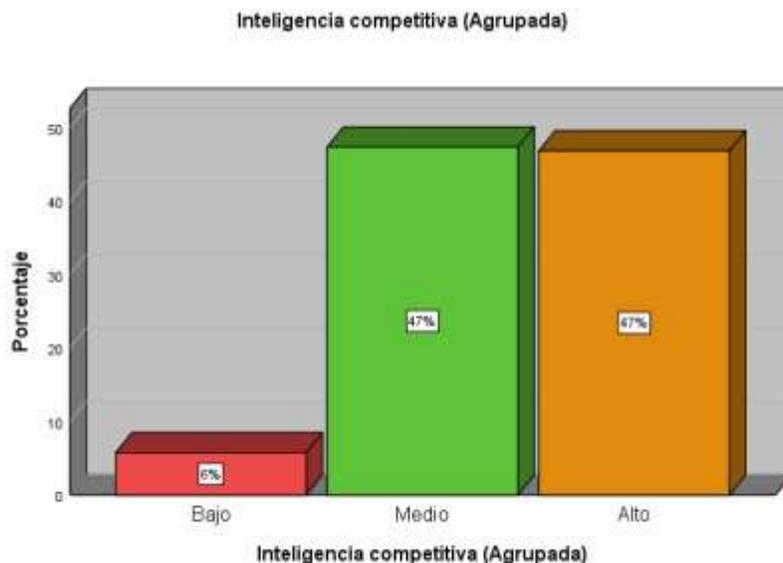


Figura 16

Variable 2 inteligencia competitiva

Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

En cuanto a la variable 2 inteligencia competitiva según la tabla 18 y figura 16 aplicado a 192 estudiantes de la facultad de administración existe una igualdad entre la calificación alta y media con el porcentaje de 47% (91 estudiantes) cada uno respectivamente, seguido por el 6% (11 estudiantes) quienes se encuentran con calificación baja en relación a la inteligencia competitiva de los emprendedores de la Facultad de Administración.

4.4 Análisis cruce de datos generales y variables de investigación

Tabla 18

Género vs variable competencias directivas

			Género del encuestado		
			Masculino	Femenino	Total
Competencias directivas (Agrupada)	Competitividad baja	Recuento	1	2	3
		% dentro de Género	1,2%	1,8%	1,6%
	Competitividad media	Recuento	28	35	63
		% dentro de Género	33,7%	32,1%	32,8%
	Competitividad alta	Recuento	54	72	126
		% dentro de Género	65,1%	66,1%	65,6%
Total		Recuento	83	109	192
		% dentro de Género	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

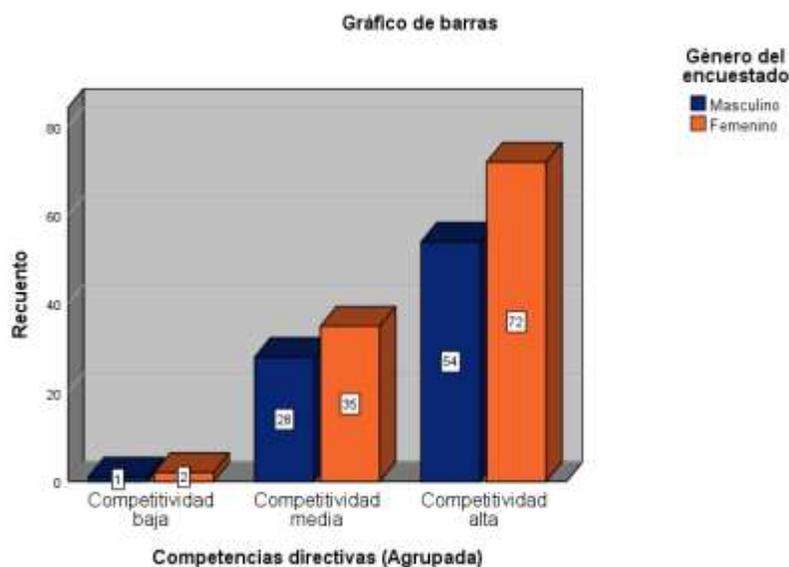


Figura 17

Género vs variable competencias directivas

Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

Del análisis de la relación entre el género y competencias directivas de los emprendedores de la facultad de Administración presentado en la tabla 19 y figura 17 se aprecia que ambos géneros tanto masculino como femenino califican con competitividad alta 65% (54 estudiantes) y 66% (72 estudiantes) respectivamente, asimismo, en similar proporción en segundo lugar ambos géneros coinciden con la calificación de competitividad media con 33% y 32% respectivamente.

Tabla 19

Género vs variable inteligencia competitiva

			Género del encuestado		
			Masculino	Femenino	Total
Inteligencia competitiva (Agrupada)	Bajo	Recuento	3	8	11
		% dentro de Género del encuestado	3,6%	7,3%	5,7%
	Medio	Recuento	43	48	91
		% dentro de Género del encuestado	51,8%	44,0%	47,4%
	Alto	Recuento	37	53	90
		% dentro de Género del encuestado	44,6%	48,6%	46,9%
Total	Recuento	83	109	192	
	% dentro de Género del encuestado	100,0%	100,0%	100,0%	

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

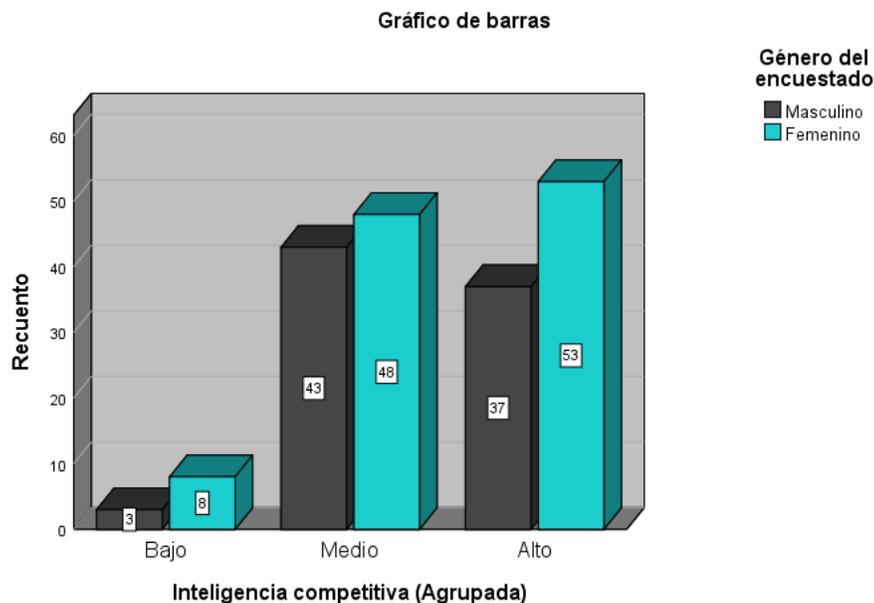


Figura 18

Género vs variable inteligencia competitiva

Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

Del análisis de la relación entre el género e inteligencia competitiva de los emprendedores de la facultad de administración presentado en la tabla 20 y figura 18 se aprecia que el porcentaje mayor de 48% del género femenino califica en un nivel alto frente a un 44% que califica en un nivel medio, mientras que en el caso del género masculino ocurre lo contrario el 51% califica en un nivel medio frente al 44% que tiene una calificación alta, lo cual permite concluir que existe una diferencia en la calificación del género masculino con respecto al género femenino en relación a la inteligencia competitiva, lo cual permite deducir que en los emprendedores femeninos se caracterizan por obtener una ligera ventaja en la inteligencia competitiva.

Tabla 20*Semestre académico vs variable competencias directivas*

			Semestre académico a la que pertenece					Total
			Sexto semestre	Séptimo semestre	Octavo semestre	Noveno semestre	Décimo semestre	
Competencias directivas (Agrupada)	Competitividad baja	Recuento	1	1	1	0	0	3
		% dentro de Semestre	1,7%	1,8%	5,3%	0,0%	0,0%	1,6%
	Competitividad media	Recuento	22	21	6	9	5	63
		% dentro de Semestre	37,3%	37,5%	31,6%	34,6%	15,6%	32,8%
	Competitividad alta	Recuento	36	34	12	17	27	126
		% dentro de Semestre	61,0%	60,7%	63,2%	65,4%	84,4%	65,6%
Total		Recuento	59	56	19	26	32	192
		% dentro de Semestre	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0
								%

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

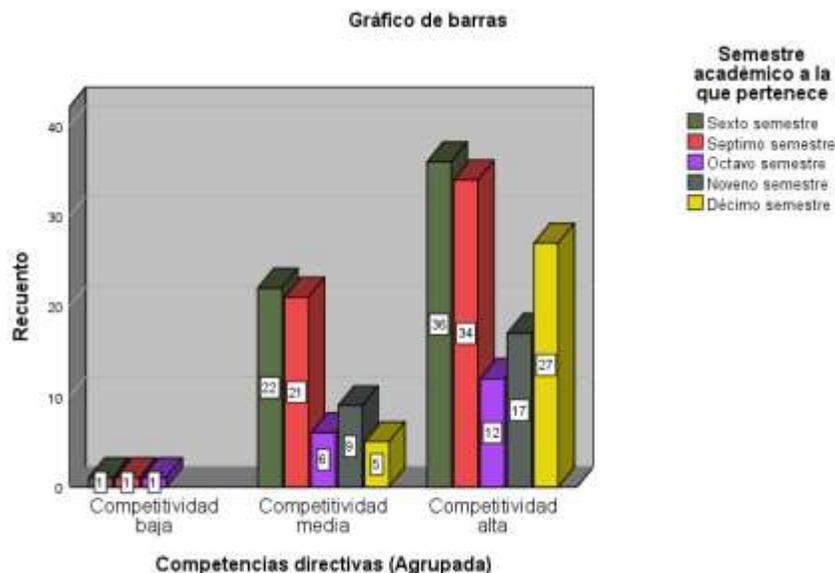


Figura 19

Semestre académico vs competencias directivas

Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

Del análisis de la relación entre los semestres académicos y competencias directivas presentado en la tabla 21 y figura 19, se aprecia que del sexto a décimo semestre la mayoría de los encuestados coinciden en resaltar una competitividad alta y en segundo lugar bajo la misma lógica califican en una competitividad media, esta información nos permite concluir que existe una orientación lógica en la formación con respecto a las competencias directivas de los emprendedores en la Facultad de Administración.

Tabla 21

Semestre académico vs variable inteligencia competitiva

			Semestre académico a la que pertenece					Total
			Sexto semestre	Séptimo semestre	Octavo semestre	Noveno semestre	Décimo semestre	
Inteligencia competitiva (Agrupada)	Bajo	Recuento	8	1	0	0	2	11
		% dentro de Semestre	13,6%	1,8%	0,0%	0,0%	6,3%	5,7%
	Medio	Recuento	25	29	9	14	14	91
		% dentro de Semestre	42,4%	51,8%	47,4%	53,8%	43,8%	47,4%
	Alto	Recuento	26	26	10	12	16	90
		% dentro de Semestre	44,1%	46,4%	52,6%	46,2%	50,0%	46,9%
Total	Recuento	59	56	19	26	32	192	
	% dentro de Semestre	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

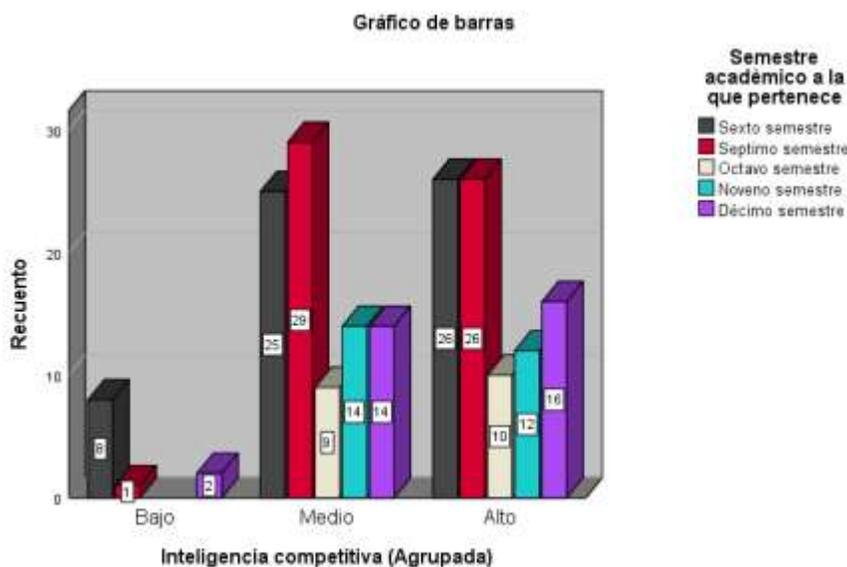


Figura 20

Semestre académico vs inteligencia competitiva

Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

Del análisis de la relación entre los semestres académicos e inteligencia competitiva presentado en la tabla 22 y figura 20 los emprendedores del sexto, octavo y decimo semestre precisan una calificación alta, mientras que los emprendedores del séptimo y noveno semestre resaltan una calificación media, este resultado permite concluir que no existe una uniformidad en la calificación de la inteligencia competitiva entre los semestres académicos en contraste.

Tabla 22

Procedencia vs competencias directivas

			Procedencia		Total
			Sede	Filial	
			Abancay	Tambobamba	
Competencias directivas (Agrupada)	Competitividad baja	Recuento	2	1	3
		% dentro de Procedencia	1,4%	2,1%	1,6%
	Competitividad media	Recuento	47	16	63
		% dentro de Procedencia	32,4%	34,0%	32,8%
	Competitividad alta	Recuento	96	30	126
		% dentro de Procedencia	66,2%	63,8%	65,6%
Total		Recuento	145	47	192
		% dentro de Procedencia	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

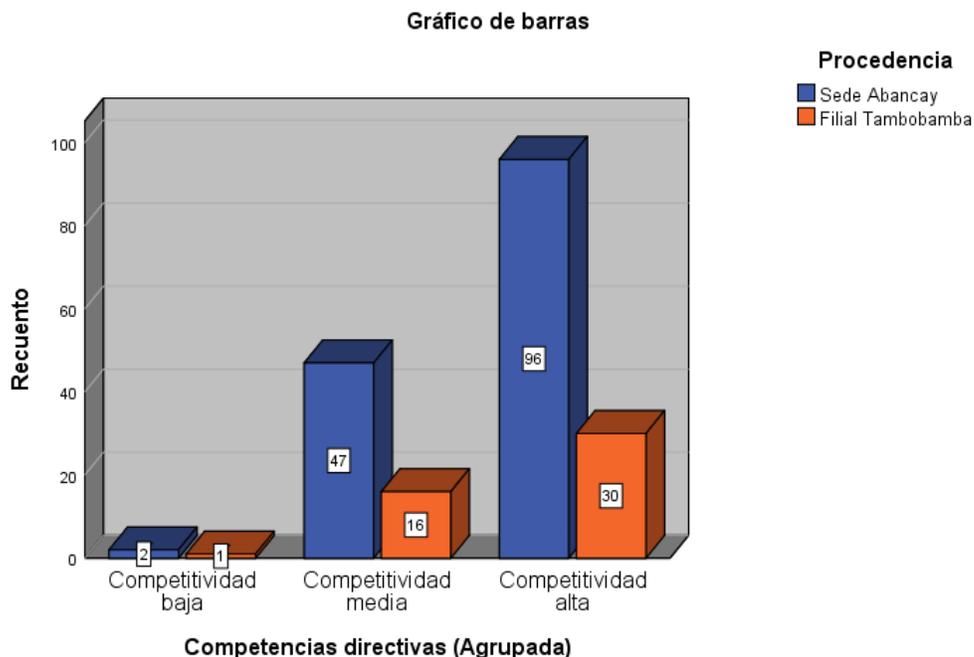


Figura 21

Procedencia vs competencias directivas

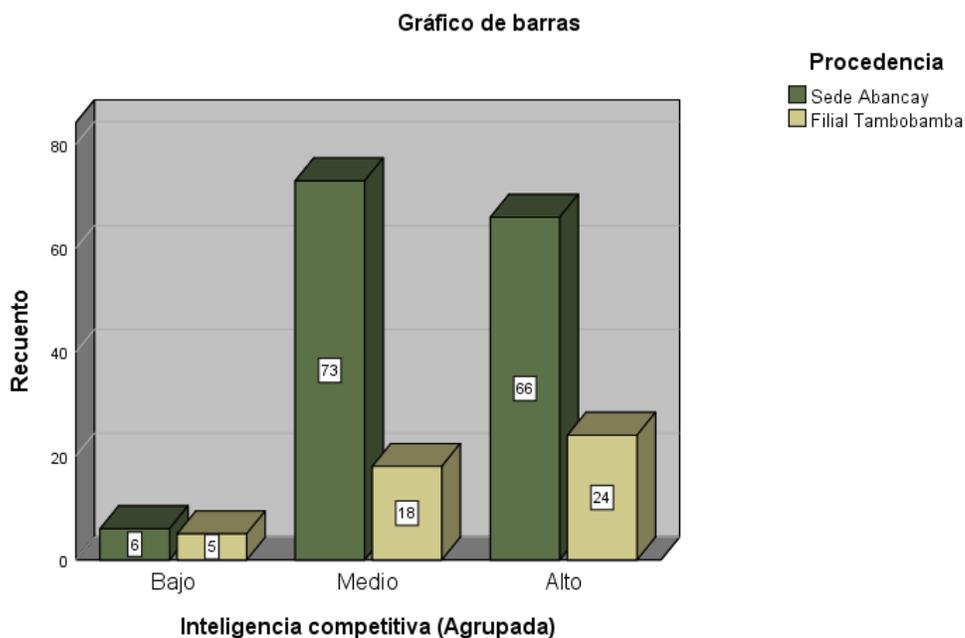
Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

Del análisis de la relación entre la procedencia de los emprendedores y competencias directivas presentado en la tabla 23 y figura 21, se aprecia que en ambos casos tanto en la filial como en la sede central la mayoría obtienen una calificación de competitividad alta, seguido bajo la misma lógica con un porcentaje menor se aprecia una competitividad media en sede central al igual que en la filial Tambobamba.

Tabla 23*Procedencia vs inteligencia competitiva*

		Procedencia			
		Sede Abancay	Filial Tambobamba	Total	
Inteligencia competitiva (Agrupada)	Bajo	Recuento	6	5	11
		% dentro de Procedencia	4,1%	10,6%	5,7%
Medio	Recuento	73	18	91	
	% dentro de Procedencia	50,3%	38,3%	47,4%	
Alto	Recuento	66	24	90	
	% dentro de Procedencia	45,5%	51,1%	46,9%	
Total	Recuento	145	47	192	
	% dentro de Procedencia	100,0%	100,0%	100,0%	

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

**Figura 22***Procedencia vs inteligencia competitiva*

Nota. Autoría propia procedente del análisis de datos en SPSS

Del análisis de la relación entre la procedencia e inteligencia competitiva presentado en la tabla 24 y figura 22, se aprecia que el 50% de los emprendedores de la sede central tienen una calificación media, frente al 45% que ostenta una calificación alta, la situación resulta lo contrario con respecto a los alumnos de la filial Tambobamba el 51% tiene una calificación alta, mientras que el 38% se encuentra dentro de la calificación media, lo cual permite concluir que los emprendedores de la filial tienen una ligera ventaja frente a los emprendedores de la sede central en cuanto a la inteligencia competitiva.

4.5 Prueba de normalidad de las variables de investigación

4.5.1 Prueba de normalidad de la variable competencias directivas

Tabla 24

Prueba de normalidad variable competencias directivas

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias directivas	0,076	192	0,010	0,967	192	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Autoría propia. Fuente: Obtenido del análisis de datos en SPSS

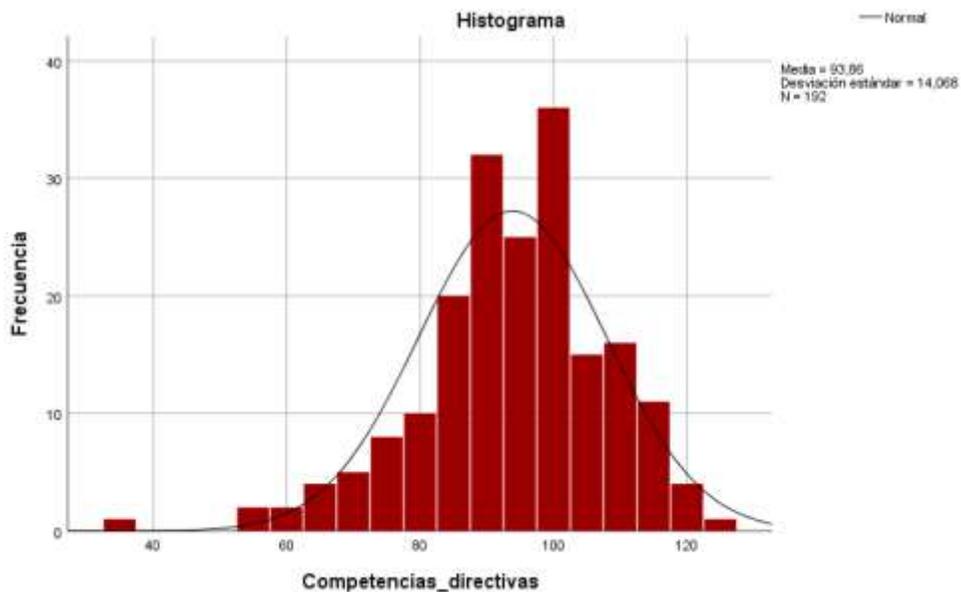


Figura 23

Histograma de normalidad variable competencias directivas

Nota. Autoría propia. Fuente: Obtenido del análisis de datos en SPSS

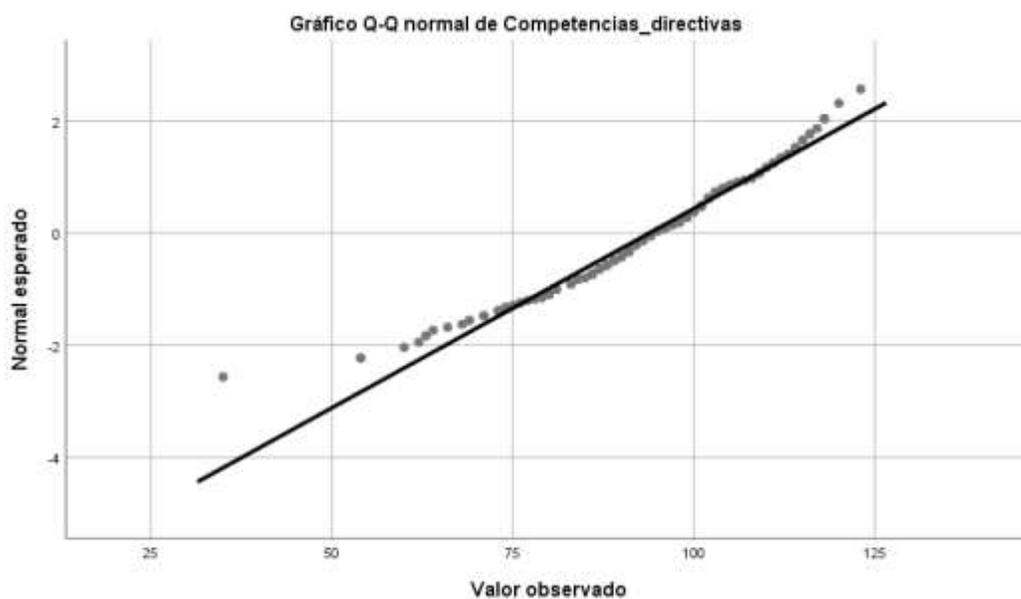


Figura 24

Gráfica de normalidad variable competencias directivas

Nota. Autoría propia. Fuente: Obtenido del análisis de datos en SPSS

De acuerdo a la tabla 25 y figura 23 y 24 se aprecia que el tamaño de la muestra es mayor a 50 tomaremos en cuenta la prueba de normalidad a través de Kolmogorov-Smirnov, en donde la significancia estadística o p-valor es igual a 0,010 lo cual es menor a 0,05, por lo tanto, se afirma que la variable competencias directivas no tiene una distribución normal, los datos tienen una distribución asimétrica.

4.5.2 Prueba de normalidad de la variable inteligencia competitiva

Tabla 25

Prueba de normalidad variable inteligencia competitiva

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia competitiva	0,111	192	0,000	0,971	192	0,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Autoría propia. Fuente: Obtenido del análisis de datos en SPSS

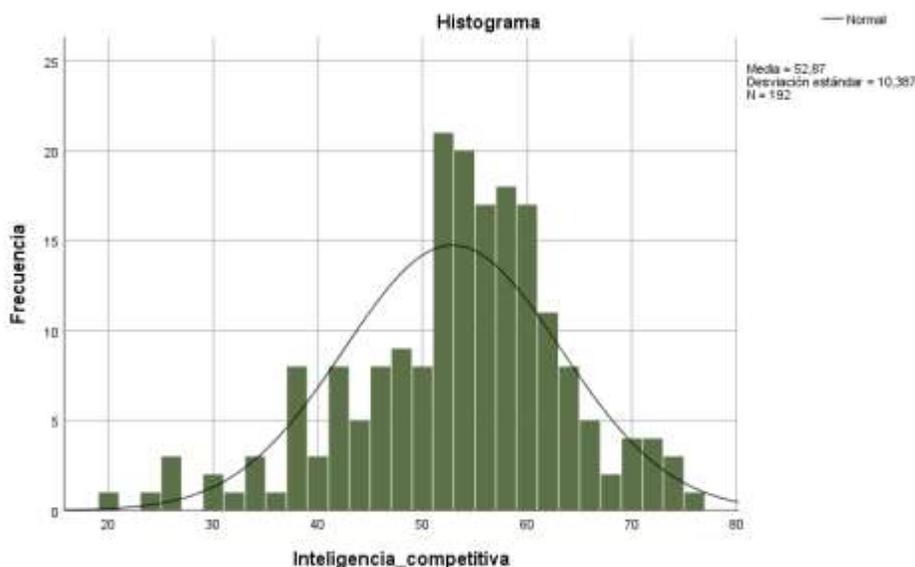


Figura 25

Histograma de normalidad variable inteligencia competitiva

Nota. Autoría propia. Fuente: Obtenido del análisis de datos en SPSS

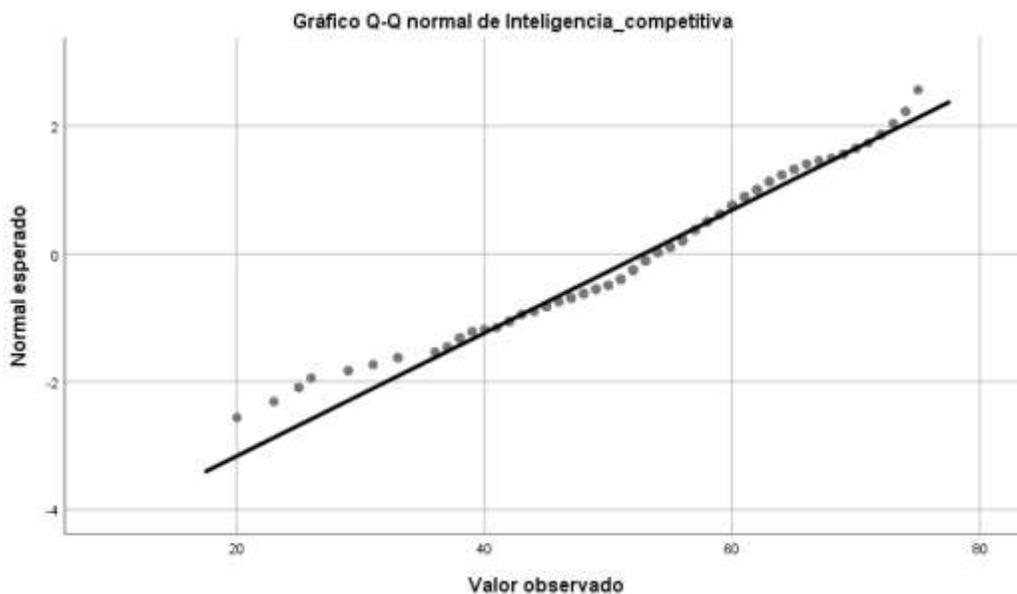


Figura 26

Gráfica de normalidad variable inteligencia competitiva

Nota. Autoría propia. Fuente: Obtenido del análisis de datos en SPSS

De acuerdo a la tabla 26 y figura 25 y 26 se aprecia que el tamaño de la muestra es mayor a 50 por lo que se aplica la prueba de normalidad a través de Kolmogorov-Smirnov, en donde la significancia estadística o p-valor es igual a 0,192 lo cual es mayor a 0,05, por lo tanto, se afirma que la variable inteligencia competitiva tiene una distribución normal, los datos tienen una distribución simétrica.

4.6 Contrastación de Hipótesis

4.6.1 Contrastación de hipótesis específica 1

Hipótesis nula H_0

Las competencias estratégicas NO se relacionan de manera significativa con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Hipótesis nula H_1

Las competencias estratégicas se relacionan de manera significativa con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Prueba de correlación Rho Spearman entre la dimensión competencias estratégicas y la variable 2 inteligencia competitiva de los emprendedores de la facultad de Administración

Tabla 26

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Competencias estratégicas (Agrupada)	Inteligencia competitiva (Agrupada)
Rho	de	Competencias	Coeficiente de correlación	1,000
Spearman	estratégicas		Sig. (bilateral)	0,574**
	(Agrupada)	N		0,000
				192
	Inteligencia		Coeficiente de correlación	0,574**
	competitiva		Sig. (bilateral)	1,000
	(Agrupada)	N		0,000
				192

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

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

Nivel de significancia

En la tabla se observa que el nivel de sig. (bilateral) = 0,000 lo cual es menor a 0.05 (5%) permitiéndonos señalar que es significativa la relación entre la dimensión y variable en contraste.

Región crítica o decisión

De acuerdo a lo observado en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto, se afirma que con un nivel de confianza del 95% que existe un nivel de relación significativa entre la dimensión competencias estratégicas y la variable inteligencia competitiva de los emprendedores de la facultad de Administración con lo que se contrasta el objetivo específico 1, además de acuerdo al baremo del coeficiente de correlación de Rho Spearman muestra que es igual 0,574 con lo que se señala que existe una correlación moderada entre las variables en contraste.

4.6.2 Contrastación de hipótesis específica 2

Hipótesis nula H_0

Las competencias intratéticas NO se relacionan de manera significativa con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Hipótesis nula H_1

Las competencias intratéticas se relacionan de manera significativa con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Prueba de correlación Rho Spearman entre la dimensión competencias intratégicas y la variable 2 inteligencia competitiva de los emprendedores de la facultad de Administración

Tabla 27

Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones				
			Competencias intratégicas (Agrupada)	Inteligencia competitiva (Agrupada)
Rho de Spearman	de Competencia intratégicas (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	0,513**
		N	192	192
	Inteligencia competitiva (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,513**	1,000
		N	192	192

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

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

Nivel de significancia

En la tabla se observa que el nivel de sig. (bilateral) = 0,000 lo cual es menor a 0.05 (5%) permitiéndonos señalar que es significativa la relación entre la dimensión y variable en contraste.

Región crítica o decisión

De acuerdo a lo observado en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza del 95% que existe un nivel de correlación significativa entre la dimensión competencias intratégicas y la variable inteligencia competitiva de los emprendedores de la facultad de Administración con lo que se contrasta el objetivo específico 2, además de acuerdo al baremo del coeficiente de correlación de Rho Spearman muestra que es igual 0,513 con lo que se señala que existe una correlación moderada entre las variables en contraste.

4.6.3 Contrastación de hipótesis específica 3

Hipótesis nula H_0

Las competencias de eficacia personal NO se relacionan de manera significativa con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Hipótesis nula H_1

Las competencias de eficacia personal se relacionan de manera significativa con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

Prueba de correlación Rho Spearman entre la dimensión competencias de eficacia personal y la variable 2 inteligencia competitiva de los emprendedores de la facultad de Administración

Tabla 28

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones			
		Competencias de eficacia personal (Agrupada)	Inteligencia competitiva (Agrupada)
Rho Spearman	de Competencias de eficacia personal (Agrupada)	1,000	0,582**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	192	192
	Inteligencia competitiva (Agrupada)	0,582**	1,000
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	192	192

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

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

En la tabla se observa que el nivel de sig. (bilateral) = 0,000 lo cual es menor a 0.05 (5%) lo que permite señalar que es significativa la relación entre la dimensión y variable en contraste.

Región crítica o decisión

De acuerdo a lo observado en el nivel de significancia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza del 95% que existe un nivel de relación significativa entre la dimensión eficacia personal y la variable inteligencia competitiva de los emprendedores de la facultad de Administración con lo que se logra contrastar el objetivo específico 3, además de acuerdo al baremo del coeficiente de correlación de Rho Spearman muestra que es igual 0,582 con lo que se afirma que existe una correlación moderada entre las variables en contraste.

4.6.4 Contrastación de hipótesis general

Hipótesis nula H_0

El grado de relación que existe entre las competencias directivas e inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac NO es significativa, 2021.

Hipótesis nula H_1

El grado de relación que existe entre las competencias directivas e inteligencia competitiva en los emprendedores de la Facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac es significativa, 2021.

Prueba de correlación Rho Spearman entre la variable 1 competencias directivas y la variable 2 inteligencia competitiva de los emprendedores de la facultad de Administración.

Tabla 29*Prueba de hipótesis general*

Correlaciones			
		Competencias directivas (Agrupada)	Inteligencia competitiva (Agrupada)
Rho	de Competencias	1,000	0,635**
Spearman	directivas	.	0,000
	(Agrupada)	192	192
	Inteligencia	0,635**	1,000
	competitiva	0,000	.
	(Agrupada)	192	192

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

Nota. Autoría propia basado en el análisis de datos en SPSS

Nivel de significancia

En la tabla se observa que el nivel de sig. (bilateral) = 0,000 lo cual es menor a 0.05 (5%) permitiendo señalar que es significativa la relación entre la dimensión y variable en contraste.

Región crítica o decisión

De acuerdo a lo observado en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza del 95% que existe un nivel de relación significativa entre la variable 1 competencias directivas y la variable 2 inteligencia competitiva de los emprendedores de la facultad de administración con lo que se logra contrastar el objetivo general, además de acuerdo al baremo del coeficiente de correlación de Rho Spearman muestra que es igual 0,635 con lo que se afirma que existe una correlación buena entre las variables en contraste.

CAPITULO V DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente investigación tienen validez interna, porque las competencias directivas de los estudiantes emprendedores de la facultad de Administración tienen una relación significativa con la inteligencia competitiva de los mismos en la observancia posttest.

También podemos sostener que los resultados logrados en esta investigación poseen validez externa de población, académica y empresarial. En lo que respecta a la validez de población la relación existente entre la variable competencias directivas e inteligencia competitiva puede ser aplicado a otros grupos de estudiantes que tienen la idea de emprender una idea de negocio, en lo que corresponde a la validez académica de la relación significativa entre las competencias directivas e inteligencia competitiva se debe al plan académico y políticas de la facultad de Administración en promover iniciativas empresariales, asimismo, en cuanto a la validez empresarial se justifica por cuanto los conocimientos adquiridos en las competencias directivas asociado a la inteligencia competitiva le otorga una ventaja al futuro licenciado en administración en el mundo empresarial.

Una limitación considerada en esta investigación radica en que se abordó como una investigación básica, mediante la cual se profundiza los caudales del conocimiento, sin haber puesto en práctica en un escenario real para poder probar la funcionalidad de la relación existente entre las variables de estudio, asimismo, como población se ha tomado en cuenta a los estudiantes del sexto al décimo semestre de la facultad de Administración con ideas de emprendimiento, excluyendo a los semestres inferiores y estudiantes de otras facultades con las mismas ideas.

En la investigación desarrollada por Hermoza S, (2017) sobre las competencias directivas y su relación con la gestión educativa [...] concluye que existe una relación positiva entre las competencias directivas y gestión educativa demostrado a través del estadístico Rho Spearman, los resultados de esta investigación coinciden con nuestra investigación en cuanto a la relación existente entre la variables considerando que se ha realizado el mismo procedimiento estadístico.

En la investigación desarrollada por Ramírez-Ortega et al., (2017) las competencias directivas base de la competitividad empresarial en la que concluye que las competencias directivas son indispensables para mejorar la competitividad de las empresas de servicios. El resultado de esta investigación permite determinar la coincidencia en la importancia de la variable competencias directivas; asimismo, se ha desarrollado al mismo nivel de investigación buscándola correlación entre las variables.

La investigación desarrollada por (Marroquín Vásquez, 2016) inteligencia competitiva como herramienta en la toma de decisiones estratégicas basado en una revisión bibliográfica concluye que la inteligencia competitiva surge como una herramienta que se encarga del análisis del entorno competitivo en el que se desenvuelven las empresas a través de un diagnostico situacional que le permitan desarrollar una ventaja competitiva frente a los deñas, en la misma lógica está investigación ha permitido analizar la inteligencia competitiva de los emprendedores de la facultad de administración y poder diagnosticar las fortalezas y las debilidades de los mismos y poder adoptar respuestas proactivas ante los cambios del entorno.

Garcia (2011) en sus tesis doctoral contribuciones de la inteligencia competitiva en el proceso de adaptación [...] caso de las universidades españolas, determina las

contribuciones de las prácticas de inteligencia competitiva en la eficacia de la toma de decisiones, planificación estratégica y el crecimiento sostenible, esta investigación aplica el método cuantitativo y cualitativo en todas las fases del estudio, los resultados de esta investigación se relacionan con nuestros resultados a nivel de contenido puesto que se ha tomado en consideración en las dimensiones de estudio los resultados más relevantes encontrados por García.

Por otra parte la tesis desarrollada por (Duran, 2015) respecto a la relación entre la inteligencia competitiva y el desempeño industrial en la biotecnologías y las telecomunicaciones, en donde se analiza los indicadores de mejores prácticas basadas basado en resultados, afirma que el uso de sistemas de inteligencia competitiva ejerce un efecto positivo y significativo sobre el desempeño empresarial, este resultado es relativamente más favorable que el nuestro, debido a que el investigador trabajó a un nivel explicativo.

La aplicación del modelo de (Cardona, Chinchilla y Garcia citado en Sánchez Pérez, 2018), ha permitido construir de manera apropiada la Operacionalización de la variable 1 con enfoque empresarial y determinar los reactivos que permitan recabar la información de manera apropiada de las unidades de análisis, asimismo, el modelo ha contribuido en la validez de constructo durante el desarrollo de la i investigación.

El planteamiento de (Rouach, Daniel & Santi Patrice citado en Perez Robles, 2017) fue tomado en esta investigación como parte de las dimensiones de la variable 2 inteligencia competitiva, lo cual ha permitido enfocar al ámbito empresarial y poder generar los reactivos correspondientes.

CONCLUSIONES

Luego de haber evaluado la hipótesis específica 1 a través del coeficiente de correlación Rho Spearman con un 95% de confianza se pudo contrastar que existe un nivel de correlación significativa entre la dimensión competencias estratégicas y la variable inteligencia competitiva de los estudiantes emprendedores de la facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac en el año 2021.

Después de haber evaluado la hipótesis específica 2 a través del coeficiente de correlación Rho Spearman con un 95% de confianza se pudo contrastar que existe un nivel de correlación significativa entre la dimensión competencias intratéticas y la variable inteligencia competitiva de los estudiantes emprendedores de la facultad de administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac en el año 2021.

Después de haber evaluado la hipótesis específica 3 a través del coeficiente de correlación Rho Spearman con un 95% de confianza se pudo contrastar que existe un nivel de correlación significativa entre la dimensión competencias de eficacia personal y la variable inteligencia competitiva de los estudiantes emprendedores de la facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac en el año 2021.

Finalmente, después de haber evaluado la hipótesis general a través del coeficiente de correlación Rho Spearman con un 95% de confianza se pudo contrastar que existe un nivel de correlación significativa entre las variables competencias directivas e inteligencia competitiva de los estudiantes emprendedores de la facultad de Administración en la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac en el año 2021.

En la presente investigación no se pudo explicar las causales de la relación o asociación entre variables tomando en cuenta que se ha desarrollado a un nivel de

investigación relacional, así mismo se aplicó el criterio de exclusión por lo tanto no se ha involucrado como parte de la población a los estudiantes del primero al quinto semestre.

El instrumento de investigación (cuestionario) fue validado por cinco expertos con amplia experiencia y docentes investigadores con registro en el RENACYT por lo que se encuentra habilitado para ser utilizado por estudiantes de pregrado y postgrado, así como por profesionales en la rama de administración o afines.

La técnica de la observación permitió determinar diversas conclusiones, entre las más importantes se menciona a continuación:

Existe una preparación apropiada en la facultad de administración con respecto a las competencias directivas que permiten generar una inteligencia competitiva para desarrollar emprendimientos empresariales, sin embargo, no se ha logrado resultados satisfactorios en el crecimiento empresarial pese a haber logrado la constitución y operativización del negocio por parte de los emprendedores; es así que a la actualidad de un 100% de los emprendimientos solamente el 5% sigue en funcionamiento.

La promoción de iniciativas empresariales mediante las prácticas pre profesionales I y II no está generando los resultados esperados, puesto que se ha enfocado en transmitir conocimientos en el manejo empresarial, sin toma en consideración otras variables intervinientes que afectan directamente en los resultados.

No se toma en consideración el proceso de seguimiento a los egresados, así como el seguimiento a los emprendimientos empresariales con la seriedad del caso, lo cual no contribuye en el fortalecimiento y condicionamiento para el crecimiento empresarial, es así que una vez que el estudiante logra aprobar la asignatura de prácticas pre profesionales (constitución y formalización de un negocio) no existe ninguna comisión

que realice el seguimiento para garantizar la continuidad con la operativización del negocio.

Entre otras conclusiones se precisa que, los alumnos de la filial Tambobamba muestran mayor entusiasmo al momento de incursionar en los emprendimientos empresariales, esto se debe a la oportunidad que ofrece el mercado de Cotabambas en donde no se aprecia muchos emprendimientos, lo cual representa una oportunidad de posicionarse en el mercado.

Las mujeres tienen una mayor predisposición y actitud proactiva frente a los retos del emprendimiento, asumiendo una postura más creativa, en tanto los varones se muestran renuentes en la inteligencia competitiva, sin embargo, los varones muestran una actitud directiva en relación a las mujeres, asumiendo en diversos grupos de trabajo la conducción del grupo.

Los alumnos del sexto al décimo semestre coinciden en manifestar que tienen una alta competitividad en relación a las competencias gerenciales, sin embargo, se aprecia una mayor sinceridad en relación a los alumnos del octavo y noveno semestre, esto se debe a que ellos vienen involucrados en la realidad a través de la constitución de una empresa que les ha permitido analizar de manera más consciente sus capacidades en torno a las variables de investigación.

Con respecto a la inteligencia competitiva, los alumnos del sexto, octavo y decimo semestres cuentan con una calificación alta, mientras que los alumnos del séptimo y noveno semestre precisan una calificación baja, esta situación se justifica porque en el séptimo semestre se desarrolla las prácticas pre profesionales que consiste en la formulación del negocio lo cual implica en plasmar los conocimientos adquiridos en base

a una idea de negocio, en tanto que en el noveno semestre se desarrolla las prácticas pre profesionales III que consiste en la asesoría empresarial, los cuales ponen a prueba la real condición de los estudiantes en cuanto a su inteligencia competitiva.

RECOMENDACIONES

Sugerimos a los estudiantes de posgrado que vienen realizando su investigación abordando variables relacionadas a la presente investigación tomar como antecedente y abordar mediante una investigación aplicada, asimismo, tomar en consideración otras variables intervinientes con la finalidad de buscar las variables causales en torno a la muy limitado logro de las prácticas pre profesionales, además, se recomienda utilizar el instrumento utilizado en la presente investigación, tomando en cuenta la rigurosidad con la que fue trabajado.

Se sugiere a las autoridades y colegas docentes de la facultad de administración de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, tomar en consideración otras variables adicionales a las competencias directivas e inteligencia competitiva a fin de garantizar el éxito de los emprendimiento empresariales sumado a los resultados obtenidos en la presente investigación como parte de las políticas de promoción empresarial y de las practicas pre profesionales II (constitución y operativización del negocio).

Sugiero a las futuras investigaciones desarrolladas en relación a la variable competencias directivas e inteligencia competitiva, pueda tomar como referencia la presente investigación, así mismo abordar a una mayor profundidad hasta un nivel predictivo mediante una investigación aplicada, así mismo plantear su investigación bajo el enfoque cuantitativo y cualitativo tomando en consideración que las variables en mención así lo ameritan.

Recomendar a las autoridades de la Facultad de Administración conformar la comisión de seguimiento de los emprendimientos empresariales mediante las prácticas

pre profesionales II, posterior a la formalización y constitución del negocio hasta el egreso del estudiante, con la finalidad de garantizar la funcionalidad del negocio hasta su sostenibilidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Arbaiza Fermini, L. (2014). *Cómo elaborar una Tesis de Grado* (1ra Edició). ESAN Ediciones.
- Barcelona Activa, & Generalitat de Catalunya. (2015). *Diccionario de competencias clave*. 1. <http://bit.ly/1jVskRh>
- Bernal Torres, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4ta Edició). Pearson.
- Cardona, P. & G. P. (2005). *Cómo desarrollar las competencias de liderazgo*. EUNSA-IESE Business School.
- Charaja Cutipa, F. (2018). *El MAPIC en la Investigación Científica* (3 Edición). Corporación SIRIO E.I.R.L.
- Colomer Macaró, J. (n.d.). *Desarrollo de competencias directivas. Liderazgo* (U. O. de C. UOC (ed.); Primera).
- Córdova Baldeón, I. (2019). *Instrumentos de Investigación* (Editorial San Marcos (ed.); Primera Ed).
- Covey, S. R. (1996). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva* (S. A. Editorial Paidós Ibérica (ed.)).
- De Jesus Bonifaz Villar, C. (2012). *Desarrollo de habilidades directivas* (Primera Ed). Milenio, Red Tercer.
- Duran, J. carlos. (2015). *Relación entre la inteligencia competitiva y el desempeño industrial en las industrias de Biotecnología y Telecomunicaciones*. 1–176. <https://riunet.upv.es/handle/10251/50876>

- Escorza, P., & Lázaro, P. (2008). *La inteligencia competitiva factor clave para la toma de decisiones estratégicas en las organizaciones* (A. Innovadora (ed.); 1ra Edició). Colección MI+D. www.madrimasd.org
- García-Alsina, M. (2011). *Contribución de la inteligencia competitiva en el proceso de adaptación al EEES: el caso de las universidades españolas*. 1–516. <https://www.tesisenred.net/handle/10803/83839>
- García-lombardía, P., & Cardona, P. (1997). Las competencias directivas más valoradas. *Psychiatric Bulletin*, 21(2), 125–125. <https://doi.org/10.1192/pb.21.2.125>
- García-Revilla Sánchez, L. (2006). Técnicas y habilidades directivas. *Escuela de Negocios EOI*, 170.
- Gógova, S. (2015). *Inteligencia Competitiva ¿Espías? ¿Oráculos? ¿Estrategas?*
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia Emocional*. Javier Vergara Editor S.A.
- Hermoza Santillana, R. (2017). Competencia directiva y su relación con la gestión educativa del nivel primaria y secundaria del distrito de Los Olivos, Lima-2015. *Universidad César Vallejo*.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación - Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=6443>. In *Mac
graw hill education*.
https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=metodologia+de+la+investigacion+roberto+sampieri&ots=TjTgUWUoE5&sig=4pB9KOGUjaydxelH8eCVCpcKJKw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false%0Ahttps://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64018215/M

- Huerta, J. J., & Rodríguez, G. (2006). *Desarrollo de Habilidades Directivas* (J. Reyes Martínez (ed.); Primera Ed). Pearson Educación.
file:///C:/Users/paz/Downloads/Huerta_Rodriguez_habilidades_directivas.pdf
- Javier, C., Heras, D., & Málaga, U. De. (2013). *INTELIGENCIA COMPETITIVA EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA países , donde las guerras se desarrollan cada vez más en el terreno económico , la competencia conocimiento que tengan un interés estratégico , así como optimizar sus modelos de análisis para poder.*
- Llorenc Guilera, A. (2016). *Competencias Directivas*. ESDi, FUNDIT - Escola Superior de Disseny.
- Madrigal Torres, B. E. (2009). *Habilidades directivas básicas*.
<http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/habilidades-directivas.pdf>
- Marroquín Vásquez, A. B. (2016). *La Inteligencia Competitiva (Ic) Como Herramienta En La Toma De Decisiones Estratégicas*.
- Martínez Ávila, M., Hernández Silva, M. del C., & Gómora Miranda, J. Y. (2016). Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior / Model of managerial skills in global scenarios for higher education institutions. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 6(12), 321. <https://doi.org/10.23913/ride.v6i12.212>
- Muñoz Razo, C. (2015). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis* (3ra Edició). Pearson Educación de Mexico S.A. de C.V.
- Ñaupas Paitan, H. ; et. al. (2013). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis* (E. U (ed.); 4ta Edició).

- palella Stracuzzi, Santa; Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* (F. E. U. L. F. Pedagógica (ed.); Tercera Ed).
- Perez Robles, E. F. L. I. (2017). Trabajo de Investigación Final para optar por el Título de Magíster en Administración. *Manajemen Asuhan Kebidanan Pada Bayi Dengan Caput Succedaneum Di Rsud Syekh Yusuf Gowa Tahun, 4*, 9–15.
- Puchol, L. (2003). *El libro de las habilidades directivas* (D. de S. S.A. (ed.); Primera).
- Quezada Lucio, L. (2017). *Estadística con SPSS 24* (1ra Edició). Editorial Macro E.I.R.L.
- Ramírez-Ortega, J., Cerón-Islas, H., Cerón-Islas, A., & Maya-Pérez, N. (2017). Las competencias directivas base de la competitividad empresarial: Un estudio correlacional. *Revista Administracion y Finanzas*, 4(12), 87–98.
www.ecorfan.org/bolivia
- Rosa Guevara, F., Lopez Plascencia, I., & Carrillo Rodriguez, C. (2013). Las competencias directivas de los gerentes de mandos medios . Su relación con la competitividad e innovación en empresas manufactureras en Tijuana , México Área temática : Talento humano Sub área temática : Gestión con competencias Autores : Dr . Fermín. *Asamblea General de ALAFC, Primer*, 1–26.
- Sánchez Pérez, J. Á. (2018). Funciones, competencias y habilidades directivas. *Unidades Docentes de Escuela Nacional de Sanidad*, 1–50.
- Sarasqueta et. al., V. G. (2010). *Liderazgo y Negociación: capacidades integrales para el desempeño eficaz en contextos competitivos* (U. A. de la Empresa (ed.); 1ra ed.). Universidad Argentina de la Empresa.
- Tafur Portilla, R., & Izaguirre Sotomayor, M. (2015). *Cómo hacer un proyecto de*

investigación (2da Edició). Alfaomega Grupo Editor S.A.

Vara Horna, A. A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis* (1ra Edició). Empresa Editora Macro E.I.R.L.

Whetten, David A. & Cameron, K. S. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* (P. Hall (ed.); Octava Edi). Pearson Educación de Mexico S.A. de C.V.

Zambrano Flores, B. M., & Marval Galvis, E. V. (2009). Acción directiva: Un enfoque centrado en competencias. *Revista Venezolana de Gerencia*, 13(44).
<https://doi.org/10.31876/revista.v13i44.10515>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

COMPETENCIA DIRECTIVAS Y INTELIGENCIA COMPETITIVA EN LOS EMPRENDEDORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC, 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
PG. Cuál es el grado de relación entre las competencias directivas y inteligencia competitiva en los emprendedores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2021	OG. Identificar el grado de relación que existe entre las competencias directivas e inteligencia competitiva en los emprendedores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac, 2021	HG. El grado de relación que existe entre las competencias directivas e inteligencia competitiva en los emprendedores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac es significativa, 2021	VARIABLE 1: Competencias Directivas Sánchez (2018) “Las competencias directivas son los comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en la función directiva”	1.1 Competencias estratégicas	1.1.1 Visión de negocio 1.1.2 Gestión de recursos 1.1.3 Orientación al cliente 1.1.4 Red de relaciones efectivas 1.1.5 Negociación
PE1 En qué medida las competencias estratégicas se relacionan con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. PE2 En qué medida las competencias intratéticas se relacionan con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. PE3 En qué medida las competencias de manejo personal se relacionan con la inteligencia	OE. Determinar en qué medida las competencias estratégicas se relacionan con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. OE2. Identificar en qué medida las competencias intratéticas se relacionan con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. OE3. Analizar qué medida las	HE1. Las competencias estratégicas se relacionan de manera significativa con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. HE2. Las competencias intratéticas se relacionan de manera significativa con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. HE3. Las competencias de eficacia personal se relacionan de manera significativa con la	VARIABLE 2: Inteligencia competitiva Gógova (2015), “es un proceso dinámico, sistemático y recursivo que transforma, empleando técnicas analíticas específicas, la información relevante y legalmente obtenida sobre el entorno competitivo del pasado, presente y futuro, con el propósito de facilitar la	1.2 Competencias intratéticas 1.3 Competencia de eficacia personal 2.1 Inteligencia estratégica y social	1.2.1 Comunicación de personas 1.2.2 Dirección de personas 1.2.3 Delegación 1.2.4 Coaching 1.2.5 Trabajo en equipo 1.2.6 Liderazgo 1.3.1 Proactividad 1.3.2 Resolución de problemas 1.3.3 Autogobierno personal 1.3.4 Gestión personal 1.3.5 Integridad 1.3.6 Desarrollo personal 2.1.1 Stakeolder 2.1.2 Recursos humanos

competitiva en los emprendedores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac	competencias de eficacia personal se relacionan con la inteligencia competitiva en los emprendedores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac	inteligencia competitiva en los emprendedores de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac	toma de decisiones en beneficio de la empresa”	2.2 Inteligencia comercial y de mercadeo 2.3 Inteligencia tecnológica	2.1.2 Finanzas 2.1.3 Operaciones 2.2.1 Innovación 2.2.2 Marketing 2.2.3 Investigación de mercado 2.3.1 Patentes 2.3.2 Procesos industriales 2.3.3 TICs
--	--	---	--	--	---

ANEXO 2 CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

“Competencias Directivas Y Inteligencia Competitiva En Los Emprendedores De La Facultad De Administración En La Universidad Nacional Micaela Bastidas De Apurímac, 2021”

Estimados jóvenes, el siguiente cuestionario tiene por objetivo recabar Información con la finalidad de determinar cuál es el grado de relación que existe entre las competencias directivas y inteligencia competitiva, por lo que solicito vuestra colaboración respondiendo de manera honesta las preguntas planteadas:

Datos de clasificación

1.1 Género

M () F ()

1.2 Semestre académico

a) Sexto b) sétimo c) Octavo d) Noveno e) Décimo

1.3 Escuela profesional

() Sede Abancay

() Filial Tambobamba

Instrucciones. -

De acuerdo a su percepción Marque con una x la alternativa que considere apropiada, según corresponda:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Variable 1: competencias directivas						
1	Tengo bien identificado mi visión que repercuten en la competitividad y efectividad de mi negocio					
2	Sé identificar con rapidez las causas de los problemas y los puntos clave de una situación					
3	Distingo los factores relevantes de una situación y cuantificar su importancia					
4	Poseo una capacidad de síntesis a la hora de tomar decisiones					
5	Gestiono de manera idónea los recursos humanos disponibles, que me permiten obtener los resultados deseados					
6	Tengo la capacidad de responder con prontitud y eficacia a las sugerencias y necesidades del cliente					
7	Construyo una amplia red relaciones con personas clave de mi entorno y del sector relacionado a mi emprendimiento					
8	Consigo llegar a acuerdos que satisfarán mis intereses y los de mis stakeholders					
9	Escucho y transmito ideas de manera efectiva, empleando tanto procedimientos formales como informales					
10	Estoy en condiciones de designar objetivos y tareas a mi equipo de trabajo en torno a nuestro proyecto o emprendimiento					

11	Soy capaz de tomar decisiones delegando facultades en mi equipo de trabajo para el logro de nuestros objetivos				
12	Ayudo a mis compañeros de trabajo a descubrir sus fortalezas y desarrollar sus habilidades y capacidades profesionales.				
13	Valoro la diversidad de conocimientos y habilidades que poseen mi equipo de trabajo como una ventaja para el desarrollo de nuestras actividades				
14	Fomento un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros del equipo y los estimulo hacia el logro de objetivos comunes				
15	Soy capaz de ejercer un liderazgo apropiado para conducir a mi equipo de trabajo al logro de nuestros objetivos				
16	Soy un emprendedor acostumbrado a los cambios con actitud y autonomía personal				
17	Mantengo un alto grado de atención ante uno o varios problemas durante un largo periodo de tiempo				
18	Controlo mis emociones y actúo de manera apropiada ante distintas personas y situaciones				
19	Hago lo que me propongo realizar, sin abandonar mi propósito a pesar de las dificultades de llevar a cabo				
20	Priorizo los objetivos, programando mis actividades de manera adecuada y ejecutándolas en el tiempo previsto				
21	Mantengo el equilibrio personal ante situaciones de especial tensión				
22	Afronto con valentía la toma de decisiones en situaciones de gran responsabilidad y alto riesgo				
23	Evalúo con frecuencia y profundidad mi propio comportamiento y la realidad que me circunda				
24	Conozco mis puntos fuertes y débiles, tanto en el ámbito personal y profesional				
25	Muestro flexibilidad para cambiar mis comportamientos, a fin de fortalecer mis puntos fuertes y superar mis puntos débiles				
Variable 2: Inteligencia competitiva					
26	He realizado de manera apropiada el análisis de los factores externos (oportunidades y amenazas) para nuestra idea de negocio				
27	He realizado de manera apropiada el análisis de los factores internos (fortalezas y debilidades) para nuestra idea de negocio				
28	Cuento con un equipo de trabajo comprometido con los objetivos del proyecto				
29	Cuento con los recursos financieros necesarios para solventar los gastos de formalización y operativización				
30	Conozco los procesos de operaciones para garantizar el desarrollo del producto o servicio de calidad				
31	He evaluado la logística desde el suplidor de materia prima hasta el consumidor final				
32	He identificado los atributos de los productos o servicios que generen valor agregado en el mercado objetivo				

33	He realizado un estudio de mercado que permite identificar a los principales competidores y aceptación del producto					
34	Cuento con un plan de marketing que permite adoptar diversas estrategias para nuestro producto o servicio					
35	Conozco el proceso de registro de marcas o patentes que genere una ventaja competitiva de nuestro producto o servicio					
36	He identificado los factores internos que influyen en el proceso industrial de nuestro proyecto o emprendimiento					
37	He investigado las mejores prácticas utilizadas por otros negocios (internacionales, nacionales o regionales)					
38	He previsto la implementación de nuevas tecnologías para optimizar el flujo desde proveedores hasta los clientes					
39	He previsto implementar un sistema para manejar la información de los stakeholders					
40	He planificado el manejo de una base de datos relacionado a los proveedores y consumidores					

¡Gracias por su colaboración!

ANEXO 3: FORMULARIO DE GOOGLE DEL CUESTIONARIO



Evidencia de las respuestas obtenidas a través del cuestionario de google

