



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Entorno laboral y competitividad empresarial, textiles Yovera
SAC. Lima. 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Quispitupa Crispin, Fiorella Ysabel (orcid.org/0000-0002-4220-1711)

ASESOR:

Mg. Diaz Torres, William Ricardo (orcid.org/0000-0003-2204-6635)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria.

A Dios por ser mi guía en este arduo camino, que me ha permitido día a día ser mejor ser humano, a mi madre porque siempre me brindó su apoyo incondicional en toda la etapa del trabajo de investigación para el logro de mis objetivos.

Agradecimiento

A la Universidad Privada César Vallejo por su enorme y valioso apoyo en darme la oportunidad de poder desarrollarme a nivel personal y profesional. Asimismo, a mi asesor William Díaz quien con sus conocimientos y orientación permitieron encaminar la culminación de mi trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria.	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.1.1 Tipo de investigación	22
3.1.2 Diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.3.1 Población	24
3.3.2 Muestra	24
3.3.3 Muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	255
3.6. Método de análisis de datos	266
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
Análisis descriptivo	27
Análisis inferencial	33

V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52
Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables	53
Anexo 2. Validación del instrumento	56
Anexo 3. Confiabilidad del Instrumento	100
Anexo 4. Permiso para aplicar el proyecto	106
Anexo 5. Instrumentos de medición	107
Anexo 6. Fotos	112
Anexo 7. Evidencia de encuestas tomadas	118
Anexo 1. Matriz de consistencia	119

Índice de tablas

Tabla 1 Cuadro de operacionalización de variables	23
Tabla 2 Datos sociodemográficos.....	27
Tabla 3 Valores de la de la variable independiente	28
Tabla 4 Valores de la de la variable dependiente	28
Tabla 5 Tabla de frecuencias de Entorno Laboral	29
Tabla 6 Medidas de tendencia central de Entorno Laboral.....	30
Tabla 7 Tabla de frecuencias de competitividad empresarial	31
Tabla 8 Medidas de tendencia central de Competitividad Empresarial.....	32
Tabla 9 Prueba de normalidad.....	33
Tabla 10 Coeficiente de correlación de Spearman del entorno laboral y competencias enfocadas al mercado.....	34
Tabla 11 Coeficiente de correlación de Spearman del entorno laboral y competencias enfocadas al entorno.....	35
Tabla 12 Coeficiente de correlación de Spearman del entorno laboral y competencias enfocadas desarrollo personal	36
Tabla 13 Coeficiente de correlación de Spearman del entorno laboral competencias enfocadas al proceso de producción.....	37
Tabla 14 Coeficiente de correlación de Spearman del entorno laboral y competitividad empresarial.....	38

Índice de figuras

Figura 1 Esquema del Diseño experimental.....	22
Figura 2 Esquema del Diseño experimental.....	25
Figura 3 Estado del entorno laboral según rangos	30
Figura 4 Nivel de la competitividad empresarial según rangos.....	32

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del entorno laboral y la competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC. El tipo de investigación fue cuantitativo de diseño no experimental transversal. Para ello se utilizó la técnica de la encuesta e instrumento el cuestionario validado mediante el juicio de expertos con una confiabilidad de *Alfa de Cronbach* de 0.82 para el entorno laboral y 0.81 para la competitividad empresarial, que posteriormente fue aplicada a la muestra representada por 30 personas. Los resultados demostraron que el estado del entorno laboral fue bueno con una media de 2.67, asimismo el nivel de competitividad empresarial fue alto con una media de 2.80, de acuerdo a la prueba *Rho de Spearman* la relación entre el entorno laboral y la competitividad empresarial fue 0.530. Concluyendo que existe una relación moderada entre entorno laboral y competitividad empresarial.

Palabras Clave: *Entorno laboral, competitividad empresarial, correlación.*

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between the work environment and the business competitiveness of Textiles Yovera SAC. The type of research was quantitative with a non-experimental cross-sectional design. For this, the survey technique was used and the questionnaire validated by expert judgment with a reliability of *Cronbach's Alpha* of 0.82 for the work environment and 0.81 for business competitiveness, which was later applied to the sample represented by 30 people. The results showed that the state of the work environment was good with an average of 2.67, likewise the level of business competitiveness was high with an average of 2.80, according to the *Rho de Spearman* test the relationship between the work environment and business competitiveness was 0.530. Concluding that there is a moderate relationship between work environment and business competitiveness.

Keywords: *Work environment, business competitiveness, textiles, correlation.*

I. INTRODUCCIÓN

Según Navarro et al., (2018), la competitividad empresarial se define cuando “La empresa es capaz de participar en un mercado competitivo produciendo y comercializando sus bienes en las mejores circunstancias posibles, incluidas las de precio, calidad y puntualidad, llegando a ser exitosa”

El entorno de Negocios Globales caracterizado por una competencia global altamente dinámica e impulsada por los costos (Gecevska et al., 2012) exige excelencia operativa (Gólcher-Barguil et al., 2019) y **competitividad empresarial**. La innovación debe incorporarse y fomentarse en todas sus dimensiones de la organización, los procesos y los productos para prosperar en un entorno empresarial competitivo (Salam y Khan, 2018). El aumento de la competencia y el constante cambio del interés de los clientes obligan a las empresas a realizar esfuerzos para obtener ventajas competitivas en el mercado (Pakdil y Leonard, 2014). Debido a esta creciente tasa de competencia, las empresas de todos los sectores se encuentran bajo una presión cada vez mayor para evaluar sistemáticamente su estrategia empresarial con la finalidad de explotar los impulsores del mercado que cambian rápidamente. (Udokporo et al., 2020). Un ejemplo de ello es la Pandemia COVID 19 que ha generado recesión económica y donde diversas empresas de todos los sectores tienen como única opción volverse más competitivos para verse menos afectadas y vulnerables (García Monsalve, 2021).

En países de Latinoamérica, los niveles de competitividad están en un proceso de desarrollo lento, lo cual se les hace muy difícil igualar a empresas que se encuentran situadas en economías más modernas (Gutierrez et al., 2020), y aunque el Perú ha tenido en la última década un importante crecimiento de competitividad en sus empresas asociadas al crecimiento económico (Oliva et al., 2002, Pacheco, 2015), concepto respaldado por Rivas et al., (2022), quien aduce que “para que una nación sea altamente competitiva esta va a depender de la capacidad de innovación y mejora de sus industrias, por tanto, un país podrá ser competitivo si sus empresas también lo son”; la coyuntura actual también ha

afectado esta competitividad o de otra forma se ha intensificado la búsqueda de las empresas en ser más eficientes y competitivas.

Bajo este escenario al detectar los diversos elementos que inciden en la competitividad de una empresa y son debidamente identificados posibilitan a que las empresas tengan un alto nivel competitivo, debido a ello esto despierta la atención en los gestores empresariales mayormente a los que toman interés en la sobrevivencia de una empresa, ya que en su mayoría de veces estas empresas están estancadas por la ausencia de recursos, lo cual permite llevar a cabo un análisis competitivo profundo (Uzcátegui y Solano, 2015).

Uno de estos factores son el clima o **entorno laboral**, ya que se conoce que el entorno laboral y la motivación incide directamente en la competitividad de una organización, debido a que cuando se mejora el ambiente interno, de alguna manera se llega a fortalecer el rendimiento de los empleados, esto se ve en su rendimiento, en el perfeccionamiento y en los procedimientos de control de calidad utilizados para proporcionar bienes y servicios, es por ello que el entorno laboral es esencial en un mundo globalizado como el nuestro. (Govea et al., 2012). Como se ha referenciado en la literatura científica la relación entre el entorno laboral y las motivaciones laborales es estrecha en lo que respecta a la productividad de una organización, generando a largo plazo una ventaja competitiva en las organizaciones. (Quimis et al., 2017).

La empresa Textiles Yovera SAC, con el fin de lograr tener ventajas competitivas entre las otras empresas de su sector, debe definir factores que influyen en la competitividad, empezando por factores internos como el entorno laboral, que podría dar luces o disponer de información que ayude a tomar decisiones para que los colaboradores sean productivos y puedan contribuir a la ventaja competitiva de la empresa.

A través de lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que el presente estudio de investigación va a contribuir de alguna manera a mejorar el entendimiento y su importancia del entorno laboral de la empresa Textiles Yovera SAC cuyos factores influyen en su éxito competitivo. Es así que este trabajo se *justifica* por su *relevancia social*, pues la competitividad de una empresa, que forma

parte del éxito de la misma, permitiendo el crecimiento laboral y personal de los colaboradores de la organización, asimismo la *justificación práctica* reside sobre el provecho que puede darle a los gestores de la empresa acerca de los resultados que se obtendrán en la investigación, pueden promover diferentes acciones para la mejoría del entorno laboral, trayendo como consecuencia el incremento de la competitividad, finalmente, el presente proyecto se **justifica teóricamente** debido a que toda la información obtenida será respaldada en el estado del arte y fundamentos teóricos existentes.

Por ello la problemática general que se pretende resolver a través de esta investigación reside en determinar *¿Cuál es la relación del entorno laboral y la competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC, Lima, 2022?*. De la problemática enunciada anteriormente y formulada, dentro del contexto se urge dar una respuesta a los problemas específicos siguientes: **PE₁**: *¿Cuál es el estado del entorno laboral de Textiles Yovera SAC, Lima, 2022?*, **PE₂**: *¿Cuál es el nivel de competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC, Lima, 2022?*, **PE₃**: *¿Cuál es la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al mercado de Textiles Yovera SAC, Lima, 2022?*, **PE₄**: *¿Cuál es la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el entorno, Textiles Yovera SAC, Lima, 2022?*, **PE₅**: *¿Cuál es la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal, Textiles Yovera SAC, Lima, 2022?*, **PE₆**: *¿Cuál es la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al proceso de producción de Textiles Yovera SAC, Lima, 2022?*.

El objetivo general de la investigación se centra en *determinar la relación del entorno laboral y la competitividad empresarial. Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.* Por tanto se formularon los siguientes objetivos específicos: **OE₁**: *Determinar el estado del entorno laboral de la empresa Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.* **OE₂**: *Determinar el nivel de competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.* **OE₃**: *Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al mercado de Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.* **OE₄**: *Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el entorno, Textiles Yovera SAC Lima. 2022.* **OE₅**: *Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.*

OE₆: *Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al proceso de producción, de Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.*

Con la finalidad de dar una adecuada respuesta al problema y a los objetivos del trabajo investigativo, se expresa la siguiente hipótesis general: "Existe una relación significativa del entorno laboral y competitividad empresarial de la empresa Textiles Yovera SAC. Lima. 2022". Por otro lado, se toma en cuenta las **hipótesis específicas** a contrastar: **HE₁:** *El estado del entorno laboral de la empresa Textiles Yovera SAC. Lima. 2022, es mala.* **HE₂:** *El nivel de competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC. Lima. 2022, es baja.* **HE₃:** *La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al mercado, de Textiles Yovera SAC. Lima. 2022, es alta.* **HE₄:** *La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el entorno, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022, es alta;* **H₅:** *La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal Textiles Yovera SAC. Lima. 2022, es alta.* **H₆:** *La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al proceso de producción, de Textiles Yovera SAC. Lima. 2022, es alta.*

II. MARCO TEÓRICO

Teniendo en cuenta los análisis de estudios e investigaciones relacionados a las variables de investigación, se referenció los datos más importantes que aportan a la investigación ya que de esta manera se podrá comparar y proponer soluciones adecuadas. Es por ello que se tomará en cuenta los siguientes antecedentes nacionales e internacionales.

Antecedentes internacionales, respecto a las investigaciones previamente realizadas asociadas con la variable de investigación entorno laboral.

Asimismo, Gómez et al., (2016) en su artículo, tuvo como finalidad la evaluación del clima organizacional de tres universidades pertenecientes a la ciudad de Puebla. El estudio fue de tipo concluyente descriptiva. Sus resultados, se evidenciaron que las universidades presentaron un clima laboral autoritario.

Asimismo, Palomino Bossio & Peña Lenguía (2016) en su tesis, tuvo como propósito determinar la relación existente de la empresa entre el clima organizacional y el desempeño laboral. La investigación es de enfoque descriptivo correlacional. Los resultados evidenciaron si las dimensiones del clima organizacional tendrían una mejora en su valoración, traería como consecuencia un desempeño laboral óptimo.

De la misma manera, Lasluisa Lara, (2016), en su tesis tuvo como propósito evaluar cuál era la incidencia que tiene el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, concluyendo la influencia de los factores como el liderazgo, motivación, comunicación, relaciones interpersonales, participación, determinan el clima organizacional de la empresa.

(Ibarra Cisneros et al., 2017) en su estudio denominado Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California. El estudio, de tipo descriptivo correlacional, tenía como objetivo determinar el grado de competitividad. Los resultados mostraron que el grado de competitividad de las PYME es medio-bajo en el 48% (medio) y en el 40% de los casos (bajo).

Por otro lado Novoa & Regalado, (2018) en su tesis, tuvo como objetivo examinar la relación entre el entorno laboral de trabajo y la satisfacción de los clientes. Con un coeficiente *Rho de Spearman* de 0.707, el estudio descriptivo correlacional encontró una correlación significativa entre las dos variables.

Del mismo modo Cadena & Melissa, (2019), tuvo como objetivo analizar el clima laboral en el personal administrativo de la zona sierra pertenecientes a las estrategias y mercado. Se concluyó, según la escala de valoración, recibieron los porcentajes más bajos de aprobación por su ambiente de trabajo y sus tácticas o estrategias de mercado

Yoctun Rios et al., (2020) en su tesis Contribución del clima laboral en la productividad del personal de producción en la empresa Ditranserva, tuvo como propósito evidenciar si el clima laboral puede afectar a la productividad de una organización. Donde según las conclusiones del estudio, la productividad de los trabajadores aumentó un 12,50% gracias al entorno laboral.

De la misma manera, Berberoglu (2018), en su artículo, tuvo como finalidad la evaluación acerca de las apreciaciones que tienen los empleados de atención médica sobre el clima organizacional. La investigación de enfoque cuantitativo mostró que existe una fuerte correlación del clima organizacional, compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido.

Por otro lado, Govea et al (2012), en su artículo, tuvo como finalidad examinar los elementos que afectan a la evolución del clima organizacional, el estudio fue de tipo descriptivo relacional. Concluyendo que es sumamente necesario identificar el origen del problema manteniendo un ambiente laboral estable para ser una empresa competitiva.

Además, Monterde y Bustamante, (2014), en su artículo tuvo como finalidad de identificar la percepción del empleado acerca del ambiente laboral de la empresa. El estudio demostró que alrededor del 80% de los empleados de las empresas que fueron estudiadas, no tienen el mayor interés y motivación para aprender y comprender el porqué de las condiciones físicas del ambiente laboral afectan de una forma negativa al desarrollo de un desempeño laboral óptimo.

Finalmente, Guevara y Santisteban (2012) en su tesis, tuvo como objetivo identificar el impacto que genera el clima laboral para el mejoramiento de la competitividad. La investigación fue de tipo descriptivo, de diseño no experimental, contando con una muestra de 150 empleados, determinó que el clima laboral no era el adecuado en la empresa, esto se debió a que las instituciones no fomentan ni se aplican las normas establecidas para una mejor convivencia.

Los antecedentes Nacionales relacionados a nuestras variables, según Chagray Ameri et al., (2020), en su artículo “Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana”, tuvo como objetivo mostrar acerca de la relación de las dimensiones pertenecientes al clima organizacional y el desempeño laboral. La metodología de la investigación fue descriptiva, transversal y correlacional, donde se evidenció a través de los resultados que existe una correlación significativa entre el liderazgo, las relaciones interpersonales con el desempeño laboral.

Asimismo, Lorrén Cáceres (2018), en su tesis tuvo como propósito especificar la determinación de la motivación y la comunicación existente en cada individuo respecto al desempeño laboral, las conclusiones señalaron que entre las dos variables hay una existencia de relaciones directas y positivas. La investigación fue tipo descriptiva, relacional, por ello se aplicaron cuestionarios a los trabajadores.

Con el propósito de conocer a profundidad el tema de entorno laboral y competitividad empresarial es necesario referenciar algunas bases teóricas que brindarán el sustento a nuestra investigación, tales como:

La teoría del Clima organizacional (entorno laboral). Las primeras percepciones y planteamientos surgieron en 1960 con Gellerman (García Solarte, 2009). Pero es a través de los autores Halpin y Crofts donde se plantea el enfoque subjetivo acerca del clima organizacional. Estos autores tienen la definición acerca de que el entorno laboral es la “percepción” que el trabajador tiene acerca de la organización. Asimismo, hacen énfasis en la percepción que tiene el empleado acerca de sus necesidades y satisfacciones, lo cual es un factor importante que se debe tener en cuenta al hablar del clima organizacional. Por otra parte, *Forehand y Gilmer*, manifiestan el enfoque objetivo, que son un grupo de ciertas características

que logran definir a una organización diferenciándola la cual denominan clima organizacional, ya que estas influyen en el comportamiento del empleado que se encuentra laborando en la organización. Posteriormente a través de los autores *Litwin y Stringer* se propone el enfoque sintético. Que definen que el clima organizacional son los efectos de la percepción subjetiva de los empleados entorno al sistema formal y el estilo informal, sumándose factores ambientales entre los más sobresalientes, como las actitudes, costumbres, principios y motivación que tienen cada uno de los trabajadores pertenecientes a la organización. (Iglesias & Torres, 2018)

Teoría económica del valor: Según Federico Engels esta teoría estudia la satisfacción del ser humano mediante la productividad, comercialización, cambio y adquisición de los bienes materiales, entre los diversos elementos referidos llamados fenómenos económicos y su extenso objeto de estudio se llega a detectar una de las principales e importantes teorías desarrolladas mediante los cambios históricos de nuestra sociedad, ésta Teoría es llamada la teoría del valor. Esta teoría se origina como parte de una respuesta a las diversas inquietudes e interrogantes de los primeros individuos, quienes se dedicaban al estudio de los fenómenos de la humanidad, como los socioeconómicos (Muñoz, 2011).

Teoría de la gestión clásica: en el libro "Principios de la gestión científica" de Frederick Taylor (1911), se explica que esta teoría no reconocía la importancia de un entorno organizativo. Durante el siglo XIX e inicios del XX esta teoría tuvo importancia, sin embargo solo se ponía énfasis en aumentar la eficiencia de los procesos de flujo de trabajo y el sistema de producción, dejando de lado el entorno organizativo (Flynn et al., 2021).

Teoría de la competitividad: El término competitividad no cuenta con una definición precisa lo cual carece de un significado adecuado. Como es el caso de Siudek & Zawojka (2014) quienes establecieron alrededor de 15 definiciones distintas acerca de la competitividad y alrededor de diez teorías y conceptos relacionados con el tema, los cuales están agrupados en tres corrientes importantes. La escuela clásica, la neoclásica y las teorías contemporáneas. De ellas surgieron dos importantes enfoques como, las teorías de la ventaja (absoluta y comparativa). Los dos enfoques están ligados con ciertos elementos teóricos

comunes como es la división internacional del trabajo elementos y la especialización y la dotación de recursos naturales. Por lo que se define que la estructura de mercado se contempla como la competencia perfecta y los constantes rendimientos a escala en la producción de bienes homogéneos (Ráez et al., 2021).

A si también Schvarstein, (2003) refiere que las competencias primordiales pertenecen a un conjunto de elementos que se encuentran integradas y de recursos disponibles con el propósito de que los miembros de la organización puedan llevar a cabo los objetivos planteados por sus respectivos roles y esta será socialmente competente siempre y cuando las organizaciones cuenten con las capacidades y recursos necesarios para satisfacer las necesidades sociales tanto de los integrantes como de los miembros de su comunidad.

Por último, Boyatzis, en la década de los 80 mediante la publicación de su libro (The competent manager) en 1982, propone que todos los integrantes de una organización deberían disponer con un nivel mínimo de competencia y por otro el 10% deberían poseer las competencias superiores significando el mejor desempeño laboral. Baños Monroy (2011).

Las definiciones conceptuales: Nos ayudan las definiciones exactas en la investigación.

Entorno laboral o clima organizacional: También conocidas con distintos nombres como medio laboral o ambiente laboral, entorno laboral, están conformadas diversos tipos de características que esta de una forma relativa en una organización son constantes y permanentes a través del tiempo, los entornos laborales influyen a que una organización se diferencie de una hacia la otra. Debido a que el ambiente donde los trabajadores se desempeñan y las percepciones que tienen acerca de su trabajo es un tema que actualmente es de interés en las organizaciones, debido a que estas tienen el rol o deber de encaminar todos sus esfuerzos a una mejora continua, las cuales a largo o corto plazo llevará al aumento de la productividad en la organización. (Iglesias y Torres, 2018).

Clima organizacional y sus dimensiones: El clima organizacional tiene las siguientes dimensiones según Parra et al.,. (2018)

Modelo de Relaciones Humanas (enfoque interno, orientaciones flexibles) tiene normas y valores asociados con la pertenencia, la confianza y la cohesión, que se logran a través del crecimiento y formación en materia de recursos humanos. La coordinación y el control se logran a través del empoderamiento y la participación, la afinidad, apoyo, cooperación y confianza.

Modelo de proceso interno (enfoque interno, orientación al control) se hace hincapié en la estabilidad, donde se ignoran o minimizan los efectos de la incertidumbre ambiental. La coordinación y el control se consiguen mediante el cumplimiento de normas y procedimientos formales.

Modelo de Sistemas Abiertos (enfoque externo y orientación flexible) está en la preparación, el cambio y la innovación, donde las normas y los valores se asocian con el crecimiento, la adquisición de recursos, la creatividad y la adaptación.

Modelo de objetivos racionales (enfoque externo y orientación de control) está en la búsqueda y el logro de objetivos fuertemente constituidos, donde tienden a asociarse las normas y los valores con la productividad, la eficiencia, la realización de los objetivos y la retroalimentación del rendimiento

Competitividad empresarial: Se conoce como la capacidad que logran las organizaciones respecto a la mejora o mantenimiento constante de su crecimiento y desarrollo dentro del marco socioeconómico. Asimismo, enfoca algunos aspectos importantes como capacidad que cuenta la organización para la elaboración y fabricación de distintos productos, como la calidad de sus servicios, el desempeño eficaz respecto a los costos y la excelencia en la eficiencia de todas sus actividades. Generalmente es una de las cualidades más relevantes de un negocio ya que tiene como finalidad de que no solo perdure por un momento o solo se establezca en los momentos difíciles, sino que se mantenga y crezca de manera constante en el tiempo (Clavijo, 2022).

Asimismo, Porter (1982) sustenta que la relación de una empresa con su entorno que son principalmente 5 elementos del mercado como los competidores directos, clientes, proveedores, productos sustitutos y competidores potenciales

forman la base en la formulación de una estrategia competitiva de una organización (Porter, 1991).

Dimensiones de la competitividad empresarial

Estas dimensiones enfocan diversas actividades que normalmente se desarrollan de forma cotidiana y sistemática en las diversas organizaciones, por lo que son consideradas como formas adecuadas para ser tomadas en el análisis de competitividad empresarial. A través de esta técnica de análisis, todas las áreas pertenecientes a las empresas son consideradas de manera igualitaria, generando resultados que definen el comportamiento de cada área de la organización y la contribución que aportan a la competitividad de la empresa. (Ibarra Cisneros et al., 2017)

Según, Baños Monroy, (2011) se agrupan en cuatro factores o dimensiones consideradas entre las más destacadas tenemos: Competencias que se encuentran orientadas al mercado, las relaciones que existe con el entorno, como también al crecimiento o desarrollo del personal y por último a los procesos de productividad.

a) *Competencias enfocadas al mercado:*

Promoción: Representación de los trabajadores de una organización, perciben de alguna manera como la organización se promociona tanto sus productos como servicios en el mercado.

Marca propia: Percepción de los trabajadores acerca de qué manera la empresa ha venido desarrollando una marca propia con la que da a conocer sus productos.

Precios bajos del producto: Es donde los empleados perciben si el producto de la empresa relacionado a su precio final es competitivo sin haber descuidado la importancia de la calidad.

Formas nuevas de vender productos: Percepción de los trabajadores, si la empresa tiene interés por desarrollar diversas formas o canales para llevar sus diversos productos a sus potenciales clientes.

Marcas nuevas: Percepción que tienen los trabajadores de las líneas y marcas que genera la empresa mediante estrategias innovadoras.

Diferenciar los servicios y productos de la competencia: Percepción que tienen los trabajadores sobre los productos elaborados en la empresa los cuales les hace diferentes a su competencia.

b) Competencias orientadas con relación con el entorno

Relación con los proveedores: Percepción por parte del trabajador sobre la empresa y sus proveedores acerca de que si existe una relación de larga duración.

Relaciones con los clientes. Percepción del trabajador sobre la relación a largo plazo que existe entre la organización y los clientes.

c) Competencias orientadas al desarrollo del personal

Reconocimientos por el desempeño del trabajador: La opinión de los empleados sobre el valor que la empresa les otorga por su esfuerzo y si es recompensado.

Capacitación: Percepción de los trabajadores, si la empresa se interesa por el constante desarrollo del personal.

Comunicación interna: Percepción del trabajador, si en la organización existe una adecuada comunicación.

d) Competencias enfocadas a proceso de producción

Reducción de los costos: Percepción del trabajador si la empresa cuenta con la capacidad para disminuir sus costos sin repercutir en la calidad del producto o el desempeño del personal.

Inversión en tecnología: Percepción de los empleados acerca del deseo de la empresa de avanzar en la tecnología y realizar inversiones en ella para ser reconocido en el mercado.

Procesos internos: Percepción del trabajador acerca de la mejora continua en políticas y prácticas internas que maneja la organización.

Calidad de los productos: Percepción de los trabajadores sobre si las elaboraciones de productos de la empresa están dentro de los rangos de calidad superando a los de la competencia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

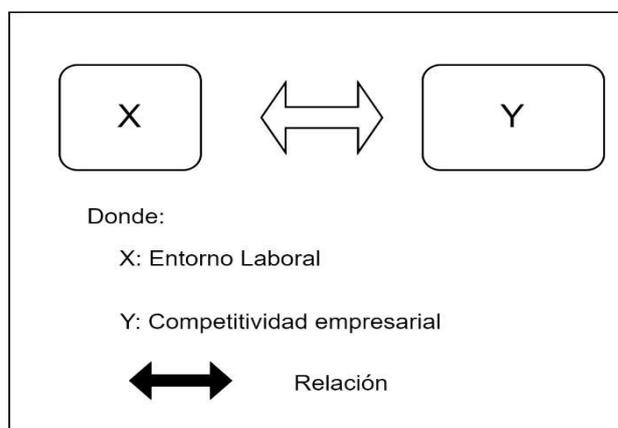
El tipo de investigación fue básico – cuantitativo, básico debido a que pretende conocer la realidad sin cambiarla y cuantitativo porque los datos obtenidos serán tratados con la estadística debido a su naturaleza (Abreu, 2014).

3.1.2 Diseño de investigación

Es no experimental, transversal y correlacional causal. No experimental porque no existe intervención del investigador, solo se observan hechos, transversal pues la medición de los datos se realizará en un momento dado y correlacional causal, porque se busca hallar o determinar relaciones existentes entre las variables (Hernández-Sampieri et al., 2006). En la siguiente figura se puede observar el diseño de la presente investigación.

Figura 1

Esquema del Diseño experimental



3.2. Variables y operacionalización

A continuación, se presentan las variables de investigación, así como su operacionalización en Tabla 1

Variable 1: entorno laboral

Variable 2: competitividad empresarial

Tabla 1
Cuadro de operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnica
1. Entorno laboral	Relaciones Humanas	Autonomía	Técnica Encuesta (Escala de likert)
		Integración	
		Formación	
		Participación	
		Apoyo de la supervisión	
	Proceso interno	Asistencia social	
		Formalización	
		Tradición	
	Sistemas abiertos	Innovación y flexibilidad	
		Enfoque hacia el exterior	
		Reflexibilidad	
	Objeto Racional	Claridad de objetivos de la organización	
		Eficiencia	
		Esfuerzo	
Comentarios sobre el rendimiento.			
Presión para Producir			
Calidad			
2. Competitividad empresarial	Competencias enfocadas al mercado	Promoción	Técnica: Encuesta (Escala de likert)
		Marca propia	
		Precios bajos del product	
		Nuevas formas de vender el producto	
		Nuevas marcas	
	Competencias enfocadas a la relación con el entorno	Diferenciar los productos de nuestra competencia	
		Relación con los proveedores	
		Relación con los clientes	
	Competencias enfocadas al desarrollo personal	Recompensas sobre el desempeño de los empleados	
		Capacitación	
		Comunicación interna	
	Competencias enfocadas al proceso de producción	Disminución de costos	
		Inversión en tecnología	
		Procesos internos	
Calidad de productos			

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

La población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas características o especificaciones (Hernández-Sampieri et al., 2006). La población son 40 colaboradores de la empresa Textiles Yovera SAC.

3.3.2 Muestra

La muestra es un subgrupo de la población que es representativa si el muestreo, es decir la forma en cómo se tomará la muestra, es probabilística porque se escoge de manera aleatoria, permitiendo que todos los elementos tengan la misma probabilidad de ser elegidos (Hernández-Sampieri et al., 2006). Sin embargo, en nuestra investigación se optó por una muestra no probabilística debido a la viabilidad de poder escoger solamente 30 colaboradores de la empresa Textiles Yovera SAC.

3.3.3 Muestreo

Por conveniencia, debido al nivel de accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador. (Hernández-Sampieri et al., 2006).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

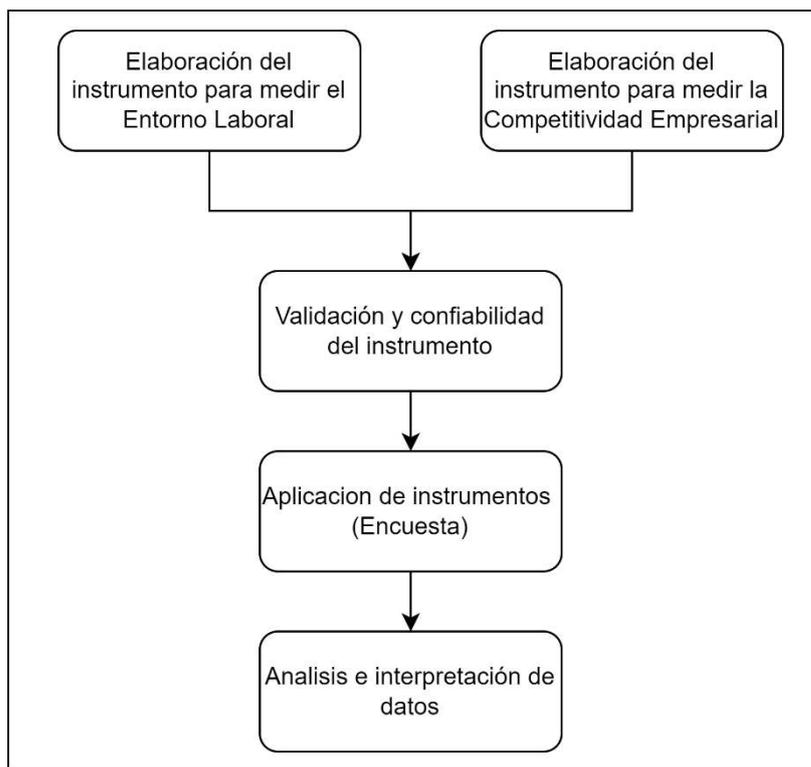
La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumento el cuestionario tipo escala, herramientas de investigación que reside en una serie de preguntas (Hernández-Sampieri et al., 2006). Asimismo para determinar el estado del entorno laboral se aplicó la escala de medición del clima organizacional, tomada de Patterson et al., (2005) y adaptada a nuestra realidad, del mismo modo para medir el nivel de competitividad empresarial se hizo uso la escala de competencias tomada de Baños Monroy, (2011) y basada en los sustentos teóricos de Yeung et al. (1999).

3.5. Procedimientos

Para el cumplimiento de los objetivos de la presente investigación se siguió un procedimiento, el cual consta de fases o etapas, en primer lugar, se elaboró los cuestionarios, mediante la revisión de literatura, para luego ser sometidos a un proceso de validación por el juicio de expertos, con el fin de establecer el contenido adecuado de este instrumento, posteriormente se realizó la prueba de *alfa de Cronbach* para determinar la confiabilidad del instrumento. Una vez superada las fases anteriores se aplicó los instrumentos a la muestra para finalmente procesar, analizar e interpretar los datos obtenidos, todo este procedimiento se esquematiza en la Figura 2.

Figura 2

Esquema del Diseño experimental



Nota: Elaborado en base a las teorías de Hernández Sampieri.

3.6. Método de análisis de datos

Los primeros pasos para el análisis y procesamiento de los datos, es el llenado de la base de datos en una hoja de cálculo mediante el software de Excel 2019, respecto a los instrumentos que miden el entorno laboral y la competitividad empresarial (Frías Armenta, Martín Rodríguez, & Corral Verdugo, 2009) serán:

Se hizo el análisis para saber si el instrumento es confiable mediante el *Alfa de Cronbach*, lo cual nos dio como resultado 0.82 para el entorno laboral y 0.81 para la competitividad empresarial.

Se depuró los datos atípicos.

Se hizo el análisis de los estadísticos descriptivos

Se determinó la prueba de la normalidad de los ítems.

Finalmente se analizó los datos inferenciales.

Una vez tratados los datos, se realizó la prueba de hipótesis para comprobar si estos siguen o no una distribución normal con la finalidad de establecer el análisis estadístico adecuado.

Debido a que la prueba de normalidad no tuvo una distribución normal El análisis para determinar una relación entre las variables fue a través de un análisis no paramétrico mediante una prueba estadística (*Rho de Spearman*). Para lo cual se utilizó el software estadístico SPSS versión 23.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación aportó conocimientos originales, restando las obras de autores citados en este proyecto, así como sometiéndose a las normas de ética de la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

En el presente capítulo, se consigna la información acerca del análisis estadístico descriptivo, los cuales se basan en los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario para determinar el estado del entorno Laboral y el nivel de competitividad empresarial de la empresa Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.

Para ello procederemos a detallar los resultados sociodemográficos obtenidos a través del cuestionario.

Tabla 2

Datos sociodemográficos de los trabajadores encuestados de la empresa Textiles Yovera SAC.

Características Generales	Frecuencia (n =30)	%
SEXO		
Masculino	11	37%
Femenino	19	63%
EDAD		
18 a 25	11	37%
26 a 35	13	43%
36 a más	6	20%
CARGO		
Directivo	0	0%
Supervisor	4	13%
Obrero	26	87%
TIEMPO DE SERVICIO		
0 a 3 años	30	100%

Nota: Elaborado en base a los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento.

En el presente cuadro según las características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa Textiles Yovera SAC, se puede observar que el 37% (11) pertenecen al sexo masculino y el 63% (19) al sexo femenino, asimismo, el 37% (11), circula entre las edades de 18 a 25 años, el 43% (13) entre las edades de 26 a 35 años y el 20% (6) restante cuentan con edades de 36 años a más. Por otro lado, con respecto al cargo de los trabajadores el 13% (4) cuentan con el cargo de supervisor y el 87% (26) son representados por los obreros de la empresa. Finalmente, el 100% de todos los trabajadores de la empresa cuentan con un tiempo de servicio entre 0 a 3 años.

Asimismo, para el objetivo específico 1 y 2, se han utilizado las siguientes escalas de rangos para determinar el nivel de dichos objetivos:

Tabla 3

Valores de la variable entorno laboral.

Rango de valores para el Entorno Laboral	
Malo	[34-79]
Regular	[80-125]
Bueno	[126-170]

Nota: Elaborado en base a los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento y su baremación.

Tabla 4

Valores de la variable competitividad empresarial.

Rango de valores para la Competitividad Empresarial	
Bajo	[15-35]
Medio	[36-55]
Alto	[56-75]

Nota: Elaborado en base a los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento y su baremación.

En relación al objetivo específico N°1: Determinar el estado del entorno laboral de la empresa Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.

H₁: “El estado del entorno laboral de la empresa Textiles Yovera SAC. Lima, 2022, es malo”.

H₀: “El estado del entorno laboral de la empresa Textiles Yovera SAC. Lima, 2022, es bueno”.

Tabla 5

Tabla de frecuencias de la variable entorno laboral.

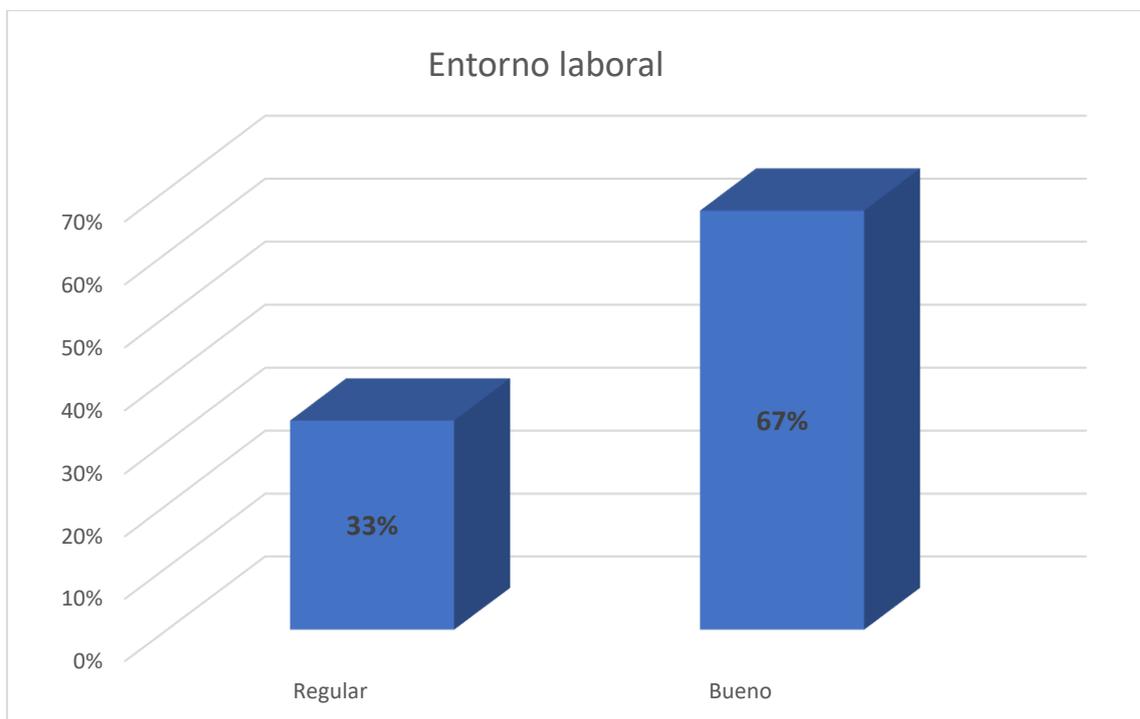
Categoría	Frecuencia (n=30)	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	0	0%	0,0	0,0
Regular	10	33%	33,0	33,0
Bueno	20	67%	67,0	100,0
Total	30	100%	100,0	

Nota: Elaborado en base a los datos recolectados a través de la aplicación del instrumento.

Se aprecia que el 33% (10) de los encuestados califican como un “estado regular” con respecto al entorno laboral. Asimismo, el 67% (20) califica con un “estado bueno”. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula de la investigación, debido a que el estado del entorno laboral está en un nivel regular y bueno.

Figura 3

Estado del entorno laboral según rangos



Nota: Elaborado en base a los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento.

Tabla 6

Medidas de tendencia central de la variable entorno laboral.

N	n (30)
Media	2.67
Mediana	3.00
Moda	3

Nota: Elaborado en base a los datos recolectados a través de la aplicación del instrumento.

- **Media aritmética:** El promedio del estado del entorno laboral de los trabajadores que participaron en la investigación es de 2.67.
- **Mediana:** El 50% de los trabajadores tienen un estado del entorno laboral de 3.00.
- **Moda:** El estado del entorno laboral más frecuente que se observa en la investigación es de aproximadamente de 3 considerándose bueno.

En relación al objetivo específico N°2: Determinar el nivel de competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.

H₁: “El nivel de competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC. Lima, 2022 es baja”.

H₀: “El nivel de competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC. Lima, 2022 es alto”.

Tabla 7

Tabla de frecuencia de la variable competitividad empresarial

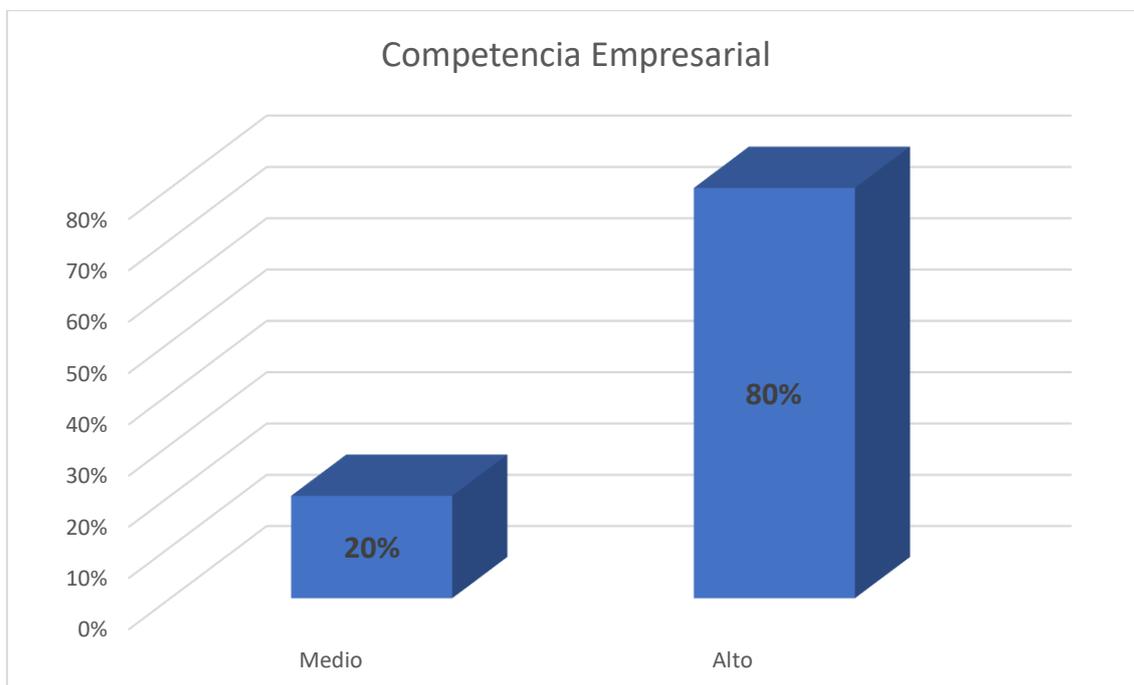
Categoría	Frecuencia (n=30)	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0%	0,0	0,0
Medio	6	20%	20,0	80,0
Alto	24	80%	80,0	100,0
Total	30	100%	100,0	

Nota: Elaborado en base a los datos recolectados a través de la aplicación del instrumento.

Se aprecia que el 20%(6) de los encuestados califican como un “nivel medio” con respecto a la competitividad empresarial. Asimismo, el 80% califica con un “nivel alto”. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula de la investigación, debido a que el nivel de competitividad empresarial es alto.

Figura 4

Nivel de la competitividad empresarial según sus rangos.



Nota: Elaborado en base a los datos obtenidos a través de la aplicación del instrumento.

Tabla 8

Medidas de tendencia central de la variable competitividad empresarial.

N	n (30)
Media	2.80
Mediana	3.00
Moda	3

Nota: Elaborado en base a los datos recolectados a través de la aplicación del instrumento

- **Media aritmética:** El promedio del nivel de competitividad empresarial de los trabajadores que participaron en la investigación es de 2.80.
- **Mediana:** El 50% de los trabajadores tienen un nivel de competitividad empresarial de 3.00.

- **Moda:** El nivel de competitividad empresarial más frecuente que se observa en la investigación es de aproximadamente de 3 considerándose alto.

Análisis inferencial

Para determinar con mayor exactitud la prueba estadística se sometieron nuestras variables a realizar una prueba de normalidad. Se aplicó la prueba de normalidad Shapiro Wilk, debido a que nuestra muestra es menor a 50.

Tabla 9

Prueba de normalidad de la variable entorno laboral y competitividad empresarial

Shapiro Wilk			
	Estadístico	GI	Significancia
Entorno laboral	0.810	30	0.000
Competitividad empresarial	0.921	30	0.028

Nota: Elaborado en base a los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento y el software estadístico SPSS.

Los datos mediante la prueba de normalidad no siguen una distribución normal debido a que el p valor es < 0.05 por lo tanto se utilizará una prueba no paramétrica.

Prueba estadística:

La estadística no paramétrica se reconoce como pruebas sin distribución normal (Levin & Rubin, 2004). Por lo tanto, la siguiente prueba estadística a utilizar será el *Coefficiente de Correlación de Spearman*, debido a que cumple con las siguientes condiciones:

- Las variables no siguen una distribución normal
- Relación entre variables ordinales
- Muestras pequeñas (\leq a 30)

En relación al objetivo 3: Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al mercado, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.

H₁: “La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al mercado, de Textiles Yovera SAC. Lima. 2022 es alta”.

H₀: “La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al mercado, de Textiles Yovera SAC. Lima. 2022 es baja”.

Tabla 10

Coefficiente de correlación de Spearman del entorno laboral y competencias enfocadas al mercado.

		Correlaciones			
Rho de Spearman	Entorno laboral	Coefficiente de correlación	de	100	0.250*
		Sig(bilateral)			0.183
		N		30	30
	Competencias con al mercado	Coefficiente de correlación	de	0.250*	1.000
		Sig (bilateral)		0.183	
		N		30	30

Nota: Elaborado en base a los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento y el software estadístico SPSS.

Se infiere que la intensidad o nivel de relación entre el entorno laboral y competencias enfocadas al mercado es baja, con un valor del coeficiente *Rho de Spearman* de 0.250; asimismo con una significancia de 0.183, siendo mayor al p-valor de 0.05, considerándose negativo. En tal sentido se puede evidenciar que la correlación es baja (negativa); significando que no existe correlación entre la variable entorno laboral y competencias enfocadas al mercado. Finalmente, se acepta la hipótesis nula de la investigación, debido a que no existe una correlación positiva significativa.

En relación al objetivo 4: Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el entorno, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.

H₁: “La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el entorno, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022, es alta”.

H₀: “La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el entorno, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022, es baja”.

Tabla 11

Coeficiente de correlación de Spearman del entorno laboral y competencias enfocadas al entorno.

		Correlaciones			
Rho de Spearman	Entorno laboral	Coeficiente de correlación	de	100	0.094*
		Sig(bilateral)			0.619
		N		30	30
	Competencias con su entorno	Coeficiente de correlación	de	0.094*	1.000
		Sig (bilateral)		0.619	
		N		30	30

Nota: Elaborado en base a los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento y el software estadístico SPSS.

Se infiere que la intensidad o nivel de relación entre el entorno laboral y competencias enfocadas al entorno es muy baja, con un valor del coeficiente *Rho de Spearman* de 0.094; asimismo con una significancia de 0.619, siendo mayor al p- valor de 0.05. En tal sentido se puede evidenciar que la correlación es negativa; significando que no existe correlación entre la variable entorno laboral y competencias enfocadas al entorno. Finalmente, se acepta la hipótesis nula investigación, debido a que no existe una correlación positiva significativa.

En relación al objetivo 5: Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.

H₁: “La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022, es alta”.

H₀: “La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022, es baja”.

Tabla 12

Coeficiente de correlación de Spearman del entorno laboral y competencias enfocadas al desarrollo personal.

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Entorno laboral	Coeficiente de correlación	100	0.5.72*
		Sig(bilateral)		0.001
		N	30	30
	Competencias desarrollo personal	Coeficiente de correlación	0.572*	1.000
		Sig (bilateral)	0.001	
		N	30	30

Nota: Elaborado en base a los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento y el software estadístico SPSS.

Se infiere que la intensidad o nivel de relación entre el entorno laboral y competencias enfocadas al desarrollo personal es moderada, con un valor del coeficiente *Rho de Spearman* de 0.572; asimismo con una significancia de 0.001, siendo menor al p- valor de 0.05. En tal sentido se demuestra que la correlación es positiva; significando que existe correlación entre la variable entorno laboral y competencias enfocadas al desarrollo personal. Finalmente, se acepta la hipótesis de la investigación, debido a que existe una correlación positiva significativa.

En relación al objetivo 6: Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al proceso de producción, de Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.

H₁: “La relación del entorno laboral y las competencias al proceso de producción, de Textiles Yovera SAC. Lima. 2022, es alta.”

H₀: “La relación del entorno laboral y las competencias al proceso de producción, de Textiles Yovera SAC. Lima. 2022, es baja.”

Tabla 13

Coeficiente de correlación de Spearman del entorno laboral y competencias enfocadas al proceso de producción.

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Entorno laboral	Coeficiente de correlación	de 100	0.700*
		Sig(bilateral)		0.00
		N	30	30
	Competencias proceso de producción	Coeficiente de correlación	de 0.700*	1.000
		Sig (bilateral)	0.00	
		N	30	30

Nota: Elaborado en base a los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento y el software estadístico SPSS.

Se infiere que la intensidad o nivel de relación entre el entorno laboral y el proceso de producción es buena, con un valor del coeficiente *Rho de Spearman* de 0.700; asimismo con una significancia de 0.00 menor a p valor de 0.05. La dirección o sentido de la correlación es positiva; significando que existen correlación entre la variable entorno laboral y competencias enfocadas al proceso de producción.

Finalmente, se acepta la hipótesis de la investigación, debido a que existe una correlación positiva considerable.

En relación al objetivo principal: Determinar la relación del entorno laboral y la competitividad empresarial Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.

H₁: “Existe relación significativa del entorno laboral y competitividad empresarial, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022”.

H₀: “No existe relación significativa del entorno laboral y competitividad empresarial, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022”.

Tabla 14

Coefficiente de correlación de Spearman del entorno laboral y competitividad empresarial.

		Correlaciones		
Rho de Spearman	Entorno laboral	Coefficiente de correlación	100	0.530*
		Sig (bilateral)		0.003
		N	30	30
	Competitividad empresarial	Coefficiente de correlación	0.530*	1.000
		Sig (bilateral)	0.003	
		N	30	30

Nota: Elaborado en base a los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento y el software estadístico SPSS.

Se infiere que la intensidad o nivel de relación entre el entorno laboral y la competitividad empresarial es moderada, con un valor del coeficiente *Rho de Spearman* de 0.530; asimismo con una significancia de 0.003, siendo menor al p-valor de 0.05. En tal sentido se demuestra que la correlación es positiva; significando que existe correlación entre la variable entorno laboral y competencias empresarial. Finalmente, se acepta la hipótesis de la investigación, debido a que existe una correlación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

En el específico objetivo 1 Determinar el estado del entorno laboral de la empresa Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.

Monterde y Bustamante (2014) en su estudio demostró que alrededor del 80% de los trabajadores tienen un ambiente laboral negativo. El resultado contradice al antecedente debido a que en la investigación alrededor del 67% representa un buen clima organizacional. Por lo cual se aceptó la hipótesis nula.

La teoría valida este resultado, mediante la teoría del entorno laboral de los autores Halpin y Crofts, donde definen que el entorno laboral es la “percepción” que el trabajador tiene acerca de la organización. Asimismo, haciendo énfasis en la percepción que tiene el empleado acerca de sus necesidades y satisfacciones dentro de la organización, por lo cual se debe tener en cuenta como un factor importante al hablar del clima organizacional.

En el objetivo específico 2. Determinar el nivel de competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.

Ibarra Cisneros et al (2017). Entre los hallazgos determinó que las Pymes presentan un nivel de competitividad medio-bajo en 48%(medio) y 40%(bajo), sin embargo, el resultado contradice al antecedente debido a que en la investigación el nivel medio solo representa el 20%. Aceptando la hipótesis nula de la investigación.

La teoría valida este resultado, mediante la teoría de Boyatzis sobre las competencias, en la década de los 80 con la publicación de su libro (The competent manager) en 1982, donde este autor propone que todos los integrantes de una organización deberían poseer un nivel mínimo de competencia y por otro el 10% deberían poseer las competencias superiores significando el mejor desempeño laboral. Baños Monroy (2011).

En relación al objetivo 3: Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el mercado, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.

Cadena & Melissa (2019), en su investigación concluye que a través de la escala de evaluación tuvieron los porcentajes más bajos de aceptación en lo que respecta clima laboral y estrategias de mercado. Los resultados confirman este antecedente debido a que en la investigación no existe una correlación positiva significativa en lo que respecta el clima laboral y competencias de mercado. Aceptando la hipótesis nula de la investigación.

La teoría valida este resultado, debido a que la teoría de la competitividad Siudek & Zawojka (2014) surgieron dos importantes enfoques como las teorías de la ventaja (absoluta y comparativa). Que define que la estructura de mercado solo se contempla como la competencia perfecta y los constantes rendimientos a escala en la producción de bienes homogéneos (Ráez et al., 2021). Evidenciando que no hay antecedentes entre el clima organizacional y la productividad.

En relación al objetivo 4: Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el entorno, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.

Novoa & Regalado (2018), en su tesis como conclusión principal obtuvo que existe correlación entre ambas variables con un coeficiente de 0.707 con respecto a la relación con los clientes. Sin embargo, el resultado contradice al antecedente debido a que en la investigación la relación entre las dos variables fue representado con un 0.094 del coeficiente *Rho de Spearman* considerándose baja. Aceptando la hipótesis nula de la investigación.

La teoría no valida este resultado, debido a que la teoría de las 5 fuerzas de Porter (1982) refiere que la base de la formulación de una estrategia competitiva se sustenta en relacionar a una empresa con su entorno que son principalmente 5 elementos del mercado como los competidores directos, clientes, proveedores, productos sustitutos y competidores potenciales (Porter, 1991).

En relación al objetivo 5: Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.

Chagray Ameri et al (2020), donde pudo demostrar que el liderazgo y las relaciones interpersonales tienen una correlación significativa con el desempeño laboral. Asimismo, Lasluisa Lara, (2016) en su tesis concluye la influencia de los factores como el, liderazgo, motivación, comunicación, relaciones interpersonales, motivación, participación, determinan el clima organizacional de la empresa. Los resultados confirman los antecedentes debido a que existe una correlación positiva significativa entre la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal, aceptando la hipótesis de la investigación.

La teoría valida este resultado, a través de la teoría del entorno organizacional de los autores *Litwin y Stringer*, que definen que el clima organizacional son la percepción subjetiva de los empleados, sumándose factores ambientales entre los más sobresalientes, como las actitudes, costumbres, principios y motivación que tienen cada uno de los empleados que laboran en la organización. (Iglesias & Torres, 2018)

En relación al objetivo 6: Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al proceso de producción, de Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.

Yoctun Rios et al., (2020) en su tesis concluye que el clima laboral influye en la productividad del personal de producción, aumentando su productividad en un 12.50%. El resultado confirma el antecedente debido a que el entorno laboral y las competencias enfocadas al proceso de producción, está altamente relacionada. Aceptando la hipótesis de la investigación.

La teoría valida este resultado, mediante la teoría económica del valor según Federico Engels que estudia la satisfacción del ser humano mediante la productividad, comercialización, cambio y adquisición de los bienes materiales, entre los diversos elementos referidos llamados fenómenos económicos y su

extenso objeto de estudio se llega a detectar una de las principales e importantes teorías desarrolladas mediante los cambios históricos de nuestra sociedad. Así también bajo los preceptos de Clavijo (2022) sobre las competencias. Donde enfoca algunos aspectos importantes como la capacidad que cuenta la organización para la elaboración y fabricación de distintos productos, como la calidad de sus servicios, el desempeño eficaz respecto a los costos y la excelencia en la eficiencia de todas sus actividades.

Finalmente, **en relación al objetivo principal:** Determinar la relación del entorno laboral y la competitividad empresarial Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.

Berberoglu (2018) concluye que existe una fuerte correlación del clima organizacional, compromiso organizacional y el desempeño organizacional percibido. Asimismo, con la investigación de Lorrén Cáceres (2018), concluye que hay una existencia tanto de relaciones directas y positivas. Estos resultados confirman los antecedentes debido a que existe una correlación positiva considerable entre entorno laboral y la competitividad empresarial en la investigación. Aceptando la hipótesis de la investigación,

La teoría valida este resultado, a través de la teoría de las competencias organizacionales de Schvarstein (2003), el cual refiere que estas son un conjunto de competencias que se encuentran integradas y de recursos disponibles con el propósito de que los miembros de la organización puedan llevar a cabo los objetivos planteados por sus respectivos roles y esta será socialmente competente siempre y cuando las organizaciones cuenten con las capacidades y recursos necesarios para satisfacer las necesidades sociales tanto de los integrantes como de los miembros de su organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Se evidenció que el estado del entorno laboral de Textiles Yovera SAC. Lima, 2022, es bueno representando el 67% de la muestra, con una media de 2.67 y una mediana de 3.00 respectivamente.
2. Se halló que el nivel de competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC. Lima, 2022, es alto representando el 80% de la muestra, con una media de 2.80 y una mediana de 3.00 respectivamente.
3. Se concluyó que existe una relación baja de 0.250 *Rho de Spearman* y una significancia de 0.183, entre el entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el mercado. Aceptando la hipótesis nula, “La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al mercado, de Textiles Yovera SAC. Lima. 2022 es baja.”
4. Se determinó que existe una relación muy baja de 0.094 *Rho de Spearman* y una significancia de 0.619 entre el entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el entorno, aceptando la hipótesis nula, “La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el entorno, Textiles Yovera SAC. Lima, 2022 es baja.”
5. Se concluyó que existe una relación moderada entre el entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal, con un *Rho de Spearman* de 0.572 y una significancia de 0.001, aceptando la hipótesis, “La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal, Textiles Yovera SAC. Lima, 2022, es alta.”
6. Se concluyó que existe una relación buena entre entorno laboral y las competencias enfocadas al proceso de producción con un *Rho de Spearman* de 0.700 y una significancia de 0.00, aceptando la hipótesis, “La relación del entorno laboral y las competencias al proceso de producción, de Textiles Yovera SAC. Lima, 2022, es alta.”
7. Se concluyó que la relación entre el entorno laboral y la competitividad empresarial fue moderada, con un valor de *Rho de Spearman* de 0.530 y con una significancia de 0.003. Aceptando la hipótesis, “Existe relación significativa del entorno laboral y competitividad empresarial, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.”

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda intensificar la relación entre las variables de entorno laboral y competitividad empresarial a través de la aplicación de estrategias, debido a que la relación es moderada con un *Rho de Spearman* de 0.530.
2. Se recomienda no tomar en cuenta la relación del entorno laboral y competencias enfocadas al mercado y competencias enfocadas al entorno, debido a que su relación es muy baja con un *Rho de Spearman* de 0.250 y 0.094 respectivamente y que expresadas matemáticamente la relación siempre va a ser baja.
3. Se recomienda modificar el problema de investigación de un tipo observacional a uno de tipo experimental. ¿Cuál es el impacto del entorno laboral en la competitividad empresarial?
4. Se recomienda en la investigación pasar de un diseño transversal a uno longitudinal con intervención (experimental) y que contengan más de una medición.
5. Se recomienda en la investigación pasar de un nivel relacional a un nivel aplicativo con la intención de mejorar o transformar positivamente la realidad.
6. Se recomienda hacer uso de otro tipo de técnicas como la entrevista e instrumento como las entrevistas estructuradas o abiertas, debido a que influyen positivamente en la relación entre participantes e investigador.
7. Se recomienda utilizar como instrumento la guía de observación para recopilar la información de la muestra de forma natural.
8. Se recomienda mejorar el nivel del estado del entorno laboral que corresponde a un 67% y el nivel de competitividad correspondiente a un 80% para llegar a la excelencia.
9. Se recomienda aprovechar los niveles de relación entre el entorno laboral y competitividad empresarial, debido a que su relación es moderada, a través de la elevación al máximo nivel de una de las variables como el entorno laboral.

REFERENCIAS

- Abreu, J. L. (2014). El método de la investigación Research Method. Daena: International Journal of Good Conscience, 9(3), 195-204.
- Baños Monroy, V. I. (2011). Competencias esenciales, clima organizacional e innovación como factores de competitividad empresarial: Propuesta y aplicación de un modelo para la detección y desarrollo de competencias en la Pequeña y Mediana Empresa del sector calzado de México. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/6723/39670_ba%F1os_ver%F3nica.pdf?sequence=1
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Cadena, Y., & Melissa, S. (2019). Determinar el nivel de clima laboral y elaborar un plan de mejora en el personal administrativo de estrategias y mercado. Quito: UCE.
- Chagraj Ameri, N. H., Yovera, R. Y., Ernesto, S., Neri Ayala, A. C., Maguiña Maza, R. M., & Hidalgo Vasquez, Y. N. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechera Peruana. Revista Nacional de Administración*, 11(2). <http://dx.doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Clavijo, C. (2022). *Competitividad empresarial: qué es, importancia, tipos y ejemplos*. Jun 28, 2022. <https://blog.hubspot.es/sales/competitividad-empresarial>
- Fabus, M. (2018). Business environment analysis based on the global competitiveness index (GCI) and doing business (DB): case study Slovakia. *Journal of Security & Sustainability Issues*, 7(4). [http://doi.org/10.9770/jssi.2018.7.4\(18\)](http://doi.org/10.9770/jssi.2018.7.4(18))
- Flynn, S. I. (2021). Organizational Environment. *Salem Press Encyclopedia*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,sso&db=>

ers&AN=89185615&authtype=sso&custid=s9226804&lang=es&site=eds-live&scope=site

- Frías Armenta, M., Martín Rodríguez, A., & Corral Verdugo, V. (2009). Análisis de factores que influyen en el desarrollo de normas ambientales y en la conducta anti-ecológica. *Interamerican Journal of Psychology*, 309-322
- García Monsalve, J. J., Tumbajulca Ramírez, I. A., & Cruz Tarrillo, J. J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes durante el Covid-19. *Comunicación*, 12(2), 99-110. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.12.2.500>
- García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración* (Universidad Del Valle), 42, 43–65. <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2153>
- Gečevska, V., Štefanić, N., Veža, I., & Čuš, F. (2012). Sustainable business solutions trough lean product lifecycle management. *Acta Technica Corviniensis-Bulletin of Engineering*, 5(1), 135-142. <http://repositorij.fsb.hr/id/eprint/5995>
- Gólcher-Barguil, L. A., Nadeem, S. P., & Garza-Reyes, J. A. (2019). Measuring operational excellence: an operational excellence profitability (OEP) approach. *Production Planning & Control*, 30(8), 682-698. <https://doi.org/10.1080/09537287.2019.1580784>
- Gómez, E. L., Camacho, M. J. A., & Arias, E. B. (2016). El clima laboral como factor detonante en la competitividad de las universidades privadas en Puebla-México. *Repositorio de La Red Internacional de Investigadores En Competitividad*, 10, 180–197. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1311>
- Govea, M. M. E. G., Domínguez, M. M. E., & San Agustín, Y. Q. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad. *Contribuciones a la Economía*, 11.
- Guevara Pérez, F. W., & Santisteban Vite, E. M. (2012). *Impacto de un plan de gestión del clima laboral en la competitividad de la IEP Manuel Pardo–*

- Chiclayo-2012. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/875>
- Gutierrez, L. A. B., Escobar, C. R., Toledo, M. R., Pérez, A. M., Alayo, M. I., & Martínez, P. J. (2020). Análisis de los factores de competitividad para la productividad sostenible de las PYMES en Trujillo (Perú). *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 29, 208-236. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.3513>.
- Ibarra Cisneros, M. A., González Torres, L. A., & Demuner Flores, M. del R. (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California. *Estudios Fronterizos*, 18(35), 107–130.
- Hernandez-Sampieri, R., Fernandez-Collado, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación* (Vol. cuarto).
- Iglesias Armenteros, A. L., & Torres Esperón, J. M. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192018000100016&script=sci_arttext&tlng=en
- Lasluisa Lara, L. E. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Capolivery. Cia. Ltda.* Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24329>
- Levin, R. I., & Rubin, D. S. (2004). *Estadística para administración y economía*. Pearson Educación.
- Lorrén Cáceres, N. C. (2018). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral del Personal de la Empresa Inproconsa SAC en el primer semestre 2017*. <https://repositorio.usil.edu.pe/handle/usil/3558>
- Monterde Valenzuela, M., & Bustamante López, A. (2014). Ambiente laboral, aprendizaje y competitividad en la pequeña y mediana empresa (Organizational Climate, Learning and Competitiveness in Small and Medium Enterprises). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 7(2), 95–106. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2327918
- Muñoz Sarmiento, J. M. (2011). *Una mirada al concepto del valor razonable desde la teoría económica del valor*. Universidad del Valle. <http://hdl.handle.net/10893/16715>

- Navarro Silva, O., Gracián Moran, G., & Ferrer Reyes, W. (2018). La calidad del capital humano una vertiente positiva en la competitividad de las micro, pequeñas y medianas empresas enfocada en la empresa Cristy Viajes. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 26-33. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200026.
- Novoa Cano, M. M., & Regalado Castañeda, T. de J. (2018). Análisis de la relación entre clima laboral y satisfacción del cliente en la empresa Oltursa-Piura y Chiclayo.
- Oliva, C., Secada, P., & Franco, B. (2002). Obstáculos para el Aumento de la Competitividad en el Perú. *IPE-Serie Estudios*, (2002-081). <http://www.ipe.org.pe/portal/wp-content/uploads/2018/01/2002-Obstaculos-competitividad.pdf>
- Pacheco, N. P. G. (2015). Las microempresas un segmento fundamental en el desarrollo empresarial y la generación de empleo en Colombia y Perú. *Horizonte empresarial*, 2(2). <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/emp/article/view/208>
- Pakdil, F., & Leonard, K. M. (2014). Criteria for a lean organisation: development of a lean assessment tool. *International Journal of Production Research*, 95–106. <https://doi.org/10.1080/00207543.2013.879614>
- Palomino Bossio, M. J., & Peña Lenguía, R. G. (2016). *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería Venoplast Ltda.* Universidad de Cartagena.52(15), 4587-4607. <https://hdl.handle.net/11227/3991>
- Patterson, M. G., West, M. A., Shackleton, V. J., Dawson, J. F., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. L., & Wallace, A. M. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 379–408. <https://doi.org/10.1002/job.312>.

- Porter, M. (1991). *La ventaja competitiva de las naciones*: Javier Vergara Editor. A., Buenos Aires.
- Quimis, L. T. C., Cañarte, C. Y. M., Cantos, M. A. B., & Figueroa, M. D. L. C. (2017). El comportamiento organizacional en su entorno hacia la actitud y conducta del ser humano para lograr ventaja competitiva en el desempeño laboral. *Polo del Conocimiento*, 2(12), 170-172.
- Ráez, R. N., Jiménez, W. G., & Buitrago, J. D. (2021). Las teorías de la competitividad: una síntesis. *Revista Republicana*, 31, 119–144.
- Rivas, C., Carrillo, B., & Robinson, G. (2022). Competitividad de empresas turísticas en el Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*. ISSN 1315-9984. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.14>
- Salam, M. A., & Khan, S. A. (2018). Achieving supply chain excellence through supplier management: A case study of fast moving consumer goods. *Benchmarking: An International Journal*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/BIJ-02-2018-0042/full/html>
- Schvarstein, L. (2003). *La inteligencia social de las organizaciones*. Paidós México.
- Shanker, R., Bhanugopan, R., van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Siudek, T., & Zawajska, A. (2014). Competitiveness in the economic concepts, theories and empirical research. *Acta Scientiarum Polonorum. Oeconomia*, 13(1), 91–108. <https://orcid.org/0000-0003-3668-0127>
- Udokporo, C. K., Anosike, A., Lim, M., Nadeem, S. P., Garza-Reyes, J. A., & Ogbuka, C. P. (2020). Impact of Lean, Agile and Green (LAG) on business competitiveness: An empirical study of fast moving consumer goods businesses. *Resources, Conservation and Recycling*, 156, 104714. <https://doi.org/10.1016/j.resconrec.2020.104714>

- Uzcátegui, C., & Solano, J. (2015). Influencia del liderazgo, estrategia y entorno en la competitividad empresarial de la pyme ecuatoriana. *Munich Personal RePEc Archiv*. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/69430/>
- Yeung, A. K., Ulrich, D. O., Nason, S. W., & Von Glinow, M. A. (1999). Las capacidades de aprendizaje en la organización: cómo aprender a generar y difundir ideas con impacto. AK Yeung.[et Al.]; Tr. Por Pilar Mascaró Sacristán.
- Yoctun Rios, C. F., Rodriguez Castro, G. A., & Palacios Suarez, C. A. (2020). Contribución del clima laboral en la productividad del personal de producción en la empresa Ditranserva.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Definición Conceptual	Definición operacional	Variables	Dimensiones	Indicadores	ítem preguntas	Métodos
Entorno Laboral. Se define al ambiente donde se desempeñan los trabajadores y las percepciones que tienen estos sobre ello, Actualmente es un tema de mucha importancia para casi todas las organizaciones, las cuales encaminan esfuerzos para su mejoramiento continuo, con la finalidad de lograr el aumento de la productividad (Iglesias y Torres, 2018)	Percepción de los trabajadores como las relaciones humanas, proceso interno, sistemas abiertos y objeto racional.	1. Entorno laboral	Relaciones Humanas	Autonomía	La dirección deja que la gente tome sus propias decisiones la mayor parte del tiempo Es importante consultar primero con el jefe antes de tomar una decisión.	Técnica: Encuesta (Escala de likert)
				Integración	La colaboración entre departamentos es muy eficaz. Las personas de diferentes departamentos están dispuestas a compartir información.	
					Formación	
				Participación		
					Apoyo de la supervisión	
				Proceso interno		
			Formalización		En este caso se considera muy importante seguir las normas La gente puede ignorar los procedimientos y normas formales si eso ayuda a hacer el trabajo	
					Tradición	

				Innovación y flexibilidad	Esta empresa responde rápidamente cuando hay que hacer cambios.	
			Sistemas abiertos	Enfoque hacia el exterior	Las necesidades de los clientes no se consideran prioritarias aquí.	
						Esta organización busca continuamente nuevas oportunidades en el mercado.
			Objeto Racional	Reflexibilidad	En esta organización, la forma de trabajar juntos se cambia fácilmente para mejorar el rendimiento.	
						En esta organización, la forma de trabajar juntos se cambia fácilmente para mejorar el rendimiento.
				Claridad de objetivos de la organización	La dirección de la empresa se comunica claramente con todos.	
						La gente no tiene claros los objetivos de la empresa.
				Eficiencia	Se podría ahorrar tiempo y dinero si se organizara mejor el trabajo.	
						La productividad podría mejorar si los trabajos estuvieran mejor organizados y planificados
				Esfuerzo	La gente está entusiasmada con su trabajo.	
						Aquí la gente no se esfuerza en su trabajo más de lo necesario.
				Comentarios sobre el rendimiento.	La gente no tiene ni idea de lo bien que está haciendo su trabajo.	
						El rendimiento de las personas se mide regularmente.
				Presión para Producir	Los directivos exigen que la gente trabaje muy duro.	
						El ritmo de trabajo aquí es bastante relajado
				Calidad	Esta empresa busca siempre alcanzar los más altos estándares de calidad	
						Esta empresa no tiene mucha reputación por sus productos de alta calidad
Competitividad empresarial. Se define como la capacidad que tienen las diversas organizaciones para generar, mejorar o mantener su crecimiento y desarrollo dentro de	Para que la competitividad empresarial sea optima se debe contar con los siguientes competencias: enfocadas al mercado, a la relación del	2. Competitividad empresarial	Competencias enfocadas al mercado	Promoción	La empresa se preocupa por dar a conocer de manera permanente sus productos a	Técnica: Encuesta (Escala de likert)
				Marca propia	La empresa ha generado marcas para cada uno de los productos que se elaboran	
				Precios bajos del product	El precio de los productos de la empresa es accesible sin sacrificar la calidad	
				Nuevas formas de vender el producto	Siempre buscamos nuevas formas de hacer llegar nuestros productos a los clientes	
				Nuevas marcas	La empresa se esfuerza en crear y desarrollar marcas y líneas nuevas de productos	

un entorno socioeconómico específico (Clavijo, 2022)	entorno, al desarrollo personal, al proceso de producción y medir sus resultados.			Diferenciar los productos de nuestra competencia	La empresa se preocupa por ofrecer productos que puedan ser fácilmente diferenciados de la competencia.
			Competencias enfocadas a la relación con el entorno	Relación con los proveedores	La empresa se preocupa por establecer relaciones de largo plazo con los proveedores.
				Relación con los clientes	La empresa hace todo lo posible por mantener relaciones de largo plazo con los clientes.
			Competencias enfocadas al desarrollo personal	Recompensas sobre el desempeño de los empleados	La empresa reconoce y premia los esfuerzos del personal
				Capacitación	La empresa se preocupa por proporcionar capacitación oportuna y adecuada a las necesidades de los empleados.
				Comunicación interna	La comunicación dentro de la empresa es abierta, oportuna y fluida a todos los niveles.
			Competencias enfocadas al proceso de producción	Disminución de costos	Nuestra empresa se esfuerza en disminuir los costos de producción sin sacrificar la calidad.
				Inversión en tecnología	La empresa se empeña en mantener actualizados tanto las máquinas y herramientas como a las personas.
				Procesos internos	La empresa se preocupa por mejorar de manera continua los procesos de trabajo
				Calidad de productos	Para la empresa, la calidad de los productos es de máxima prioridad.

Anexo 2. Validación del instrumento

SOLICITUD DE VALIDACIÓN

Sr. Enzo RaÚl Puente Custodio

Cargo: Docente Universitario

La presente tiene por finalidad solicitar su colaboración para determinar la validez de contenido del Instrumento de Escala de competencias a ser aplicado en el estudio denominado "ENTORNO LABORAL Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL, TEXTILES YOVERA SAC. LIMA. 2022

Su valiosa ayuda consistirá en la evaluación de la pertinencia del referido instrumento.

Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración, se despide de Usted,
Gracias por su colaboración.



Quispitupa Crispin, Fiorella

HOJA DE CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN POR JUECES Y EXPERTOS

Estimado juez, para la evaluación de los instrumentos de recolección de datos, sírvase tener en cuenta los siguientes criterios.

1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación

INSTRUMENTO DE ESCALA DE COMPETENCIAS

Escala de Competencias																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Competencias enfocadas al mercado																
1	La empresa se preocupa por dar a conocer de manera permanente sus productos a sus consumidores						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	La empresa ha generado marcas para cada uno de los productos que se elaboran						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	El precio de los productos de la empresa es accesible sin sacrificar la calidad						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	La empresa se preocupa por ofrecer productos que puedan ser fácilmente diferenciados de los de la competencia						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	Siempre se busca nuevas formas de hacer llegar nuestros productos a los clientes						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	La empresa se esfuerza en crear y desarrollar marcas y líneas nuevas de productos						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Escala de Competencias																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Competencias enfocadas a la relación con el entorno																
1	La empresa se preocupa por establecer relaciones de largo plazo con los proveedores						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	La empresa hace todo lo posible por mantener relaciones de largo plazo con los clientes.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Escala de Competencias																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Competencias enfocadas al desarrollo de personal																
1	La empresa reconoce y premia los esfuerzos del personal						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	La comunicación dentro de la empresa es abierta, oportuna y fluida a todos los niveles						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	La empresa se preocupa por proporcionar capacitación oportuna y adecuada a las necesidades de los empleados						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Escala de Competencias																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Competencias enfocadas a procesos productivos																
1	La empresa se empeña en mantener actualizados tanto las máquinas y herramientas como a las personas						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	La empresa se preocupa por mejorar de manera continua los procesos de trabajo						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Nuestra empresa se esfuerza en disminuir los costos de producción sin sacrificar la calidad						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	Para la empresa, la calidad de los productos es de máxima prioridad						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Escala de Competencias													
		SI	NO	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión: Resultados generales en comparación con los principales competidores													
1	Tenemos más altos volúmenes de ventas que la competencia			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	En relación con nuestros principales competidores, tenemos mejor capacidad de producción			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	En el último año, hemos desarrollado mejores estrategias de ventas y mercadotecnia que la competencia			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	En relación con nuestros principales competidores tenemos mejores sistemas y equipos de cómputo.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	La empresa innova en nuevos producto o procesos a diferencia de nuestros principales competidores.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Escala de Competencias													
		SI	NO	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión: Resultados financieros en relación a las metas fijadas por la misma empresa													
1	En relación con los objetivos que establecimos hace un año, sobrepasamos el objetivo de ventas			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	En relación con los objetivos planteados hace un año, quedamos muy lejos de alcanzar nuestras metas de utilidades			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	En relación a las metas que nos planteamos hace un año, nuestro resultado financiero ha sido mucho mejor.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	En relación con las metas trazadas disminuimos los gastos en la empresa (produciendo la misma cantidad y calidad)			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



Quispitupa Crispin, Fiorella

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Enzo Raul Puente Custodio de profesión Administrador, actualmente ejerciendo el cargo **Docente Universitario**, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos para medir la competencia empresarial, presentado por la Bachiller Quispitupa Crispin, Fiorella , aspirante al título profesional de administración el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "ENTORNO LABORAL Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL, TEXTILES YOVERA SAC. LIMA. 2022

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Entorno Laboral	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
----------------------------------	--

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg: Puente Custodio Enzo Raúl

DNI: 44168151

Especialidad del validador: Administración y Educación Universitaria



Firma/sello

SOLICITUD DE VALIDACIÓN

Sr. Enzo Raúl Puente Custodio

Cargo: Docente Universitario

La presente tiene por finalidad solicitar su colaboración para determinar la validez de contenido del Instrumento de Escala de la medida del clima organizacional a ser aplicado en el estudio denominado "ENTORNO LABORAL Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL, TEXTILES YOVERA SAC. LIMA. 2022

Su valiosa ayuda consistirá en la evaluación de la pertinencia del referido instrumento.

Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración, se despide de Usted,
Gracias por su colaboración.



Quispitupa Crispin, Fiorella

HOJA DE CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN POR JUECES Y EXPERTOS

Estimado juez, para la evaluación de los instrumentos de recolección de datos, sírvase tener en cuenta los siguientes criterios.

1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación

INSTRUMENTO DE ESCALA DE LA MEDIDA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Autonomía																
1	La dirección deja que la gente tome sus propias decisiones la mayor parte del tiempo.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Es importante consultar primero con el jefe antes de tomar una decisión.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Integración																
1	La colaboración entre departamentos es muy eficaz.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Las personas de diferentes departamentos están dispuestas a compartir información.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Participación																
1	La dirección implica a las personas cuando se toman decisiones que les afectan.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Las personas no tienen voz en las decisiones que afectan a su trabajo.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Apoyo a la supervisión																
1	Los supervisores demuestran que tienen confianza en sus dirigidos.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Se puede confiar en que los supervisores den una buena orientación a las personas.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión formación																
1	El personal recibe suficiente formación cuando se trata de utilizar nuevos equipos.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Se anima a las personas a desarrollar sus capacidades.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión asistencia social																
1	Esta empresa presta poca atención a los intereses de los empleados.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Esta empresa trata de cuidar a sus empleados.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión formalización																
1	En este caso se considera muy importante seguir las normas.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	La gente puede ignorar los procedimientos y normas formales si eso ayuda a hacer el trabajo.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión tradición																
1	La forma de hacer las cosas de esta organización nunca ha cambiado mucho.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Los cambios en la forma de hacer las cosas aquí se producen muy lentamente.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Innovación y flexibilidad																
1	Aquí se aceptan fácilmente las nuevas ideas.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Esta empresa responde rápidamente cuando hay que hacer cambios.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión enfoque exterior																
1	Las necesidades de los clientes no se consideran prioritarias aquí.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Esta organización busca continuamente nuevas oportunidades en el mercado.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión flexibilidad																
1	En esta organización, la forma de trabajar juntos se cambia fácilmente para mejorar el rendimiento.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Se discute regularmente si las personas de la organización están trabajando efectivamente juntos.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión claridad de los objetivos de la organización																
1	La dirección de la empresa se comunica claramente con todos.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	La gente no tiene claros los objetivos de la empresa.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión claridad eficiencia																
1	Se podría ahorrar tiempo y dinero si se organizara mejor el trabajo.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	La productividad podría mejorar si los trabajos estuvieran mejor organizados y planificados.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión esfuerzo																
1	La gente está entusiasmada con su trabajo.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Aquí la gente no se esfuerza en su trabajo más de lo necesario.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión comentarios sobre rendimiento																
1	La gente no tiene ni idea de lo bien que está haciendo su trabajo.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	El rendimiento de las personas se mide regularmente.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional															
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Producir															
1	Los directivos exigen que la gente trabaje muy duro.					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	El ritmo de trabajo aquí es bastante relajado.					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional															
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión calidad															
1	Esta empresa busca siempre alcanzar los más altos estándares de calidad.					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Esta empresa no tiene mucha reputación por sus productos de alta calidad.					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Enzo Raul Puente Custodio de profesión Administrador, actualmente ejerciendo el cargo **Docente Universitario**, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos para medir el clima organizacional (entorno laboral), presentado por la Bachiller Quispitupa Crispín, Fiorella , aspirante al título profesional de administración; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "ENTORNO LABORAL Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL, TEXTILES YOVERA SAC. LIMA. 2022

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Entorno Laboral	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
----------------------------------	--

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg: Puente Custodio Enzo Raúl

DNI: 44168151

Especialidad del validador: Administración y Educación Universitaria



Firma/sello

SOLICITUD DE VALIDACIÓN

Sr. William Diaz Torres_____

Cargo Docente Universitario_____

La presente tiene por finalidad solicitar su colaboración para determinar la validez de contenido del Instrumento de Escala de la medida del clima organizacional a ser aplicado en el estudio denominado "ENTORNO LABORAL Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL, TEXTILES YOVERA SAC. LIMA. 2022

Su valiosa ayuda consistirá en la evaluación de la pertinencia del referido instrumento.

Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración, se despide de Usted,
Gracias por su colaboración.



Quispitupa Crispin, Fiorella

HOJA DE CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN POR JUECES Y EXPERTOS

Estimado juez, para la evaluación de los instrumentos de recolección de datos, sírvase tener en cuenta los siguientes criterios.

1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación

INSTRUMENTO DE ESCALA DE LA MEDIDA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Autonomía																
1	La dirección deja que la gente tome sus propias decisiones la mayor parte del tiempo.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Es importante consultar primero con el jefe antes de tomar una decisión.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Integración																
1	La colaboración entre departamentos es muy eficaz.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Las personas de diferentes departamentos están dispuestas a compartir información.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Participación																
1	La dirección implica a las personas cuando se toman decisiones que les afectan.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Las personas no tienen voz en las decisiones que afectan a su trabajo.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Apoyo a la supervisión																
1	Los supervisores demuestran que tienen confianza en sus dirigidos.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Se puede confiar en que los supervisores den una buena orientación a las personas.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión formación																
1	El personal recibe suficiente formación cuando se trata de utilizar nuevos equipos.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Se anima a las personas a desarrollar sus capacidades.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión asistencia social																
1	Esta empresa presta poca atención a los intereses de los empleados.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Esta empresa trata de cuidar a sus empleados.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión formalización																
1	En este caso se considera muy importante seguir las normas.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	La gente puede ignorar los procedimientos y normas formales si eso ayuda a hacer el trabajo.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión tradición																
1	La forma de hacer las cosas de esta organización nunca ha cambiado mucho.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Los cambios en la forma de hacer las cosas aquí se producen muy lentamente.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Innovación y flexibilidad																
1	Aquí se aceptan fácilmente las nuevas ideas.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Esta empresa responde rápidamente cuando hay que hacer cambios.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión enfoque exterior																
1	Las necesidades de los clientes no se consideran prioritarias aquí.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Esta organización busca continuamente nuevas oportunidades en el mercado.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión claridad de los objetivos de la organización																
1	La dirección de la empresa se comunica claramente con todos.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	La gente no tiene claros los objetivos de la empresa.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión claridad eficiencia																
1	Se podría ahorrar tiempo y dinero si se organizara mejor el trabajo.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	La productividad podría mejorar si los trabajos estuvieran mejor organizados y planificados.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión esfuerzo																
1	La gente está entusiasmada con su trabajo.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Aquí la gente no se esfuerza en su trabajo más de lo necesario.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión comentarios sobre rendimiento																
1	La gente no tiene ni idea de lo bien que está haciendo su trabajo.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	El rendimiento de las personas se mide regularmente.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Producir																
1	Los directivos exigen que la gente trabaje muy duro.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	El ritmo de trabajo aquí es bastante relajado.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión calidad																
1	Esta empresa busca siempre alcanzar los más altos estándares de calidad.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	Esta empresa no tiene mucha reputación por sus productos de alta calidad.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



Quispitupa Crispin, Fiorella

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

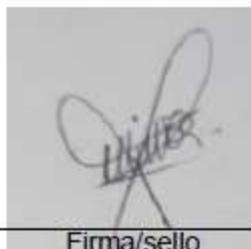
Yo, William Diaz Torres de profesión Magister en Administración, actualmente ejerciendo el cargo de Docente Universitario, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos para medir el clima organizacional (entorno laboral), presentado por la Bachiller Quispitupa Crispin, Fiorella , aspirante al título profesional de administración; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "ENTORNO LABORAL Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL, TEXTILES YOVERA SAC. LIMA. 2022

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Entorno Laboral	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
----------------------------------	--

Apellidos y nombres del juez/experto validador.
Dr/ Mg: William Diaz Torres

Especialidad del validador: Magister en Administración



Firma/sello

SOLICITUD DE VALIDACIÓN

Sr. William Diaz Torres _____

Cargo Docente Universitario _____

La presente tiene por finalidad solicitar su colaboración para determinar la validez de contenido del Instrumento de Escala de competencias a ser aplicado en el estudio denominado "ENTORNO LABORAL Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL, TEXTILES YOVERA SAC. LIMA. 2022

Su valiosa ayuda consistirá en la evaluación de la pertinencia del referido instrumento.

Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración, se despide de Usted,
Gracias por su colaboración.



Quispitupa Crispin, Fiorella

HOJA DE CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN POR JUECES Y EXPERTOS

Estimado juez, para la evaluación de los instrumentos de recolección de datos, sírvase tener en cuenta los siguientes criterios.

1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación

INSTRUMENTO DE ESCALA DE COMPETENCIAS

Escala de Competencias																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Competencias enfocadas al mercado																
1	La empresa se preocupa por dar a conocer de manera permanente sus productos a sus consumidores						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	La empresa ha generado marcas para cada uno de los productos que se elaboran						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	El precio de los productos de la empresa es accesible sin sacrificar la calidad						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	La empresa se preocupa por ofrecer productos que puedan ser fácilmente diferenciados de los de la competencia						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	Siempre se busca nuevas formas de hacer llegar nuestros productos a los clientes						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6	La empresa se esfuerza en crear y desarrollar marcas y líneas nuevas de productos						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Escala de Competencias																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Competencias enfocadas a la relación con el entorno																
1	La empresa se preocupa por establecer relaciones de largo plazo con los proveedores						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	La empresa hace todo lo posible por mantener relaciones de largo plazo con los clientes.						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Escala de Competencias																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Competencias enfocadas al desarrollo de personal																
1	La empresa reconoce y premia los esfuerzos del personal						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	La comunicación dentro de la empresa es abierta, oportuna y fluida a todos los niveles						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	La empresa se preocupa por proporcionar capacitación oportuna y adecuada a las necesidades de los empleados						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Escala de Competencias																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Competencias enfocadas a procesos productivos																
1	La empresa se empeña en mantener actualizados tanto las máquinas y herramientas como a las personas						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	La empresa se preocupa por mejorar de manera continua los procesos de trabajo						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	Nuestra empresa se esfuerza en disminuir los costos de producción sin sacrificar la calidad						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	Para la empresa, la calidad de los productos es de máxima prioridad						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Escala de Competencias													
		SI	NO	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión: Resultados generales en comparación con los principales competidores													
1	Tenemos más altos volúmenes de ventas que la competencia			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	En relación con nuestros principales competidores, tenemos mejor capacidad de producción			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	En el último año, hemos desarrollado mejores estrategias de ventas y mercadotecnia que la competencia			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	En relación con nuestros principales competidores tenemos mejores sistemas y equipos de cómputo.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	La empresa innovo en nuevos producto o procesos a diferencia de nuestros principales competidores.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Escala de Competencias													
		SI	NO	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión: Resultados financieros en relación a las metas fijadas por la misma empresa													
1	En relación con los objetivos que establecimos hace un año, sobrepasamos el objetivo de ventas			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2	En relación con los objetivos planteados hace un año, quedamos muy lejos de alcanzar nuestras metas de utilidades			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3	En relación a las metas que nos planteamos hace un año, nuestro resultado financiero ha sido mucho mejor.			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4	En relación con las metas trazadas disminuimos los gastos en la empresa (produciendo la misma cantidad y calidad)			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X



Quispitupa Crispin, Fiorella

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

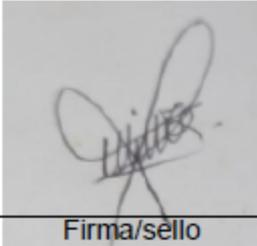
Yo, William Diaz Torres de profesión Magister en Administración, actualmente ejerciendo el cargo de Docente Universitario, por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos para medir la competencia empresarial, presentado por la Bachiller Quispitupa Crispin, Fiorella , aspirante al título profesional de administración el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "ENTORNO LABORAL Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL, TEXTILES YOVERA SAC. LIMA. 2022

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Entorno Laboral	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
----------------------------------	--

Apellidos y nombres del juez/experto validador.
Dr/ Mg: William Diaz Torres

Especialidad del validador: Magister en Administración



Firma/sello

SOLICITUD DE VALIDACIÓN

Sr. PACAYA VILLACORTA AUGUSTO

Cargo.MG. En Gestión y Negocios

La presente tiene por finalidad solicitar su colaboración para determinar la validez de contenido del Instrumento de Escala de competencias a ser aplicado en el estudio denominado "ENTORNO LABORAL Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL, TEXTILES YOVERA SAC. LIMA. 2022

Su valiosa ayuda consistirá en la evaluación de la pertinencia del referido instrumento.

Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración, se despide de Usted,
Gracias por su colaboración.



Quispitupa Crispin, Fiorella

HOJA DE CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN POR JUECES Y EXPERTOS

Estimado juez, para la evaluación de los instrumentos de recolección de datos, sírvase tener en cuenta los siguientes criterios.

1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación

INSTRUMENTO DE ESCALA DE COMPETENCIAS

Escala de Competencias																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Competencias enfocadas al mercado																
1	La empresa se preocupa por dar a conocer de manera permanente sus productos a sus consumidores															
2	La empresa ha generado marcas para cada uno de los productos que se elaboran															
3	El precio de los productos de la empresa es accesible sin sacrificar la calidad															
4	La empresa se preocupa por ofrecer productos que puedan ser fácilmente diferenciados de los de la competencia															
5	Siempre se busca nuevas formas de hacer llegar nuestros productos a los clientes															
6	La empresa se esfuerza en crear y desarrollar marcas y líneas nuevas de productos															

Escala de Competencias																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Competencias enfocadas a la relación con el entorno																
1	La empresa se preocupa por establecer relaciones de largo plazo con los proveedores															
2	La empresa hace todo lo posible por mantener relaciones de largo plazo con los clientes.															

Escala de Competencias																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Competencias enfocadas al desarrollo de personal																
1	La empresa reconoce y premia los esfuerzos del personal															
2	La comunicación dentro de la empresa es abierta, oportuna y fluida a todos los niveles															
3	La empresa se preocupa por proporcionar capacitación oportuna y adecuada a las necesidades de los empleados															

Escala de Competencias																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Competencias enfocadas a procesos productivos																
1	La empresa se empeña en mantener actualizados tanto las máquinas y herramientas como a las personas															
2	La empresa se preocupa por mejorar de manera continua los procesos de trabajo															
3	Nuestra empresa se esfuerza en disminuir los costos de producción sin sacrificar la calidad															
4	Para la empresa, la calidad de los productos es de máxima prioridad															

Escala de Competencias													
		SI	NO	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión: Resultados generales en comparación con los principales competidores													
1	Tenemos más altos volúmenes de ventas que la competencia												
2	En relación con nuestros principales competidores, tenemos mejor capacidad de producción												
3	En el último año, hemos desarrollado mejores estrategias de ventas y mercadotecnia que la competencia												
4	En relación con nuestros principales competidores tenemos mejores sistemas y equipos de cómputo.												
5	La empresa innova en nuevos productos o procesos a diferencia de nuestros principales competidores.												

Escala de Competencias													
		SI	NO	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión: Resultados financieros en relación a las metas fijadas por la misma empresa													
1	En relación con los objetivos que establecimos hace un año, sobrepasamos el objetivo de ventas												
2	En relación con los objetivos planteados hace un año, quedamos muy lejos de alcanzar nuestras metas de utilidades												
3	En relación a las metas que nos planteamos hace un año, nuestro resultado financiero ha sido mucho mejor.												
4	En relación con las metas trazadas disminuimos los gastos en la empresa (produciendo la misma cantidad y calidad)												



Quispitupa Crispin, Fiorella

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Pacaya Villacorta Augusto

De profesión Ingeniero en Energía, actualmente ejerciendo el cargo Jefe de Departamento de Ingeniería de Electro Ucayali S.A., por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos para medir la competencia empresarial, presentado por la Bachiller Quispitupa Crispin, Fiorella , aspirante al título profesional de administración el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "ENTORNO LABORAL Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL, TEXTILES YOVERA SAC. LIMA. 2022

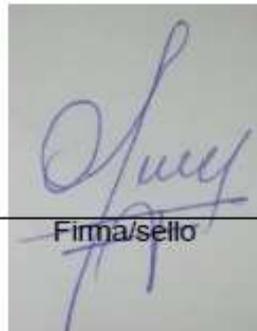
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Entorno Laboral	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
----------------------------------	--

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:

DNI:

Especialidad del validador:



Firma/sello

SOLICITUD DE VALIDACIÓN

Sr. PACAYA VILLACORTA AUGUSTO

Cargo: MG. En Gestión y Negocios

La presente tiene por finalidad solicitar su colaboración para determinar la validez de contenido del Instrumento de Escala de la medida del clima organizacional a ser aplicado en el estudio denominado "ENTORNO LABORAL Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL, TEXTILES YOVERA SAC. LIMA. 2022

Su valiosa ayuda consistirá en la evaluación de la pertinencia del referido instrumento.

Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración, se despide de Usted, Gracias por su colaboración.



Quispitupa Crispin, Fiorella

HOJA DE CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN POR JUECES Y EXPERTOS

Estimado juez, para la evaluación de los instrumentos de recolección de datos, sírvase tener en cuenta los siguientes criterios.

1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones e indicadores
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación

INSTRUMENTO DE ESCALA DE LA MEDIDA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Autonomía																
1	La dirección deja que la gente tome sus propias decisiones la mayor parte del tiempo.															
2	Es importante consultar primero con el jefe antes de tomar una decisión.															

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Integración																
1	La colaboración entre departamentos es muy eficaz.															
2	Las personas de diferentes departamentos están dispuestas a compartir información.															

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Participación																
1	La dirección implica a las personas cuando se toman decisiones que les afectan.															
2	Las personas no tienen voz en las decisiones que afectan a su trabajo.															

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Apoyo a la supervisión																
1	Los supervisores demuestran que tienen confianza en sus dirigidos.															
2	Se puede confiar en que los supervisores den una buena orientación a las personas.															

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión formación																
1	El personal recibe suficiente formación cuando se trata de utilizar nuevos equipos.															
2	Se anima a las personas a desarrollar sus capacidades.															

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión asistencia social																
1	Esta empresa presta poca atención a los intereses de los empleados.															
2	Esta empresa trata de cuidar a sus empleados.															

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
1	En este caso se considera muy importante seguir las normas.															
2	La gente puede ignorar los procedimientos y normas formales si eso ayuda a hacer el trabajo.															

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
1	La forma de hacer las cosas de esta organización nunca ha cambiado mucho.															
2	Los cambios en la forma de hacer las cosas aquí se producen muy lentamente.															

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
1	Aquí se aceptan fácilmente las nuevas ideas.															
2	Esta empresa responde rápidamente cuando hay que hacer cambios.															

Clima organizacional																
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
1	Las necesidades de los clientes no se consideran prioritarias aquí.															
2	Esta organización busca continuamente nuevas oportunidades en el mercado.															

Clima organizacional															
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión flexibilidad															
1	En esta organización, la forma de trabajar juntos se cambia fácilmente para mejorar el rendimiento.														
2	Se discute regularmente si las personas de la organización están trabajando efectivamente juntos.														

Clima organizacional															
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión claridad de los objetivos de la organización															
1	La dirección de la empresa se comunica claramente con todos.														
2	La gente no tiene claros los objetivos de la empresa.														

Clima organizacional															
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión claridad eficiencia															
1	Se podría ahorrar tiempo y dinero si se organizara mejor el trabajo.														
2	La productividad podría mejorar si los trabajos estuvieran mejor organizados y planificados.														

Clima organizacional															
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión esfuerzo															
1	La gente está entusiasmada con su trabajo.														
2	Aquí la gente no se esfuerza en su trabajo más de lo necesario.														

Clima organizacional															
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión comentarios sobre rendimiento															
1	La gente no tiene ni idea de lo bien que está haciendo su trabajo.														
2	El rendimiento de las personas se mide regularmente.														

Clima organizacional															
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión Producir															
1	Los directivos exigen que la gente trabaje muy duro.														
2	El ritmo de trabajo aquí es bastante relajado.														

Clima organizacional															
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	Claridad	Objetividad	Actualidad	Organización	Suficiencia	Intencionalidad	Consistencia	Coherencia	Metodología	Pertinencia
Dimensión calidad															
1	Esta empresa busca siempre alcanzar los más altos estándares de calidad.														
2	Esta empresa no tiene mucha reputación por sus productos de alta calidad.														

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Pacaya Villacorta Augusto

De profesión Ingeniero en Energía, actualmente ejerciendo el cargo Jefe de Departamento de Ingeniería de Electro Ucayali S.A., por medio del presente hago constar que he revisado y validado los instrumentos para medir el clima organizacional (entorno laboral), presentado por la Bachiller Quispitupa Crispin, Fiorella , aspirante al título profesional de administración; el cual será utilizado para recabar información necesaria para la tesis titulado "ENTORNO LABORAL Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL, TEXTILES YOVERA SAC. LIMA. 2022

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento 1 Entorno Laboral	<input type="checkbox"/> Aplicable después de corregir <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable <input type="checkbox"/> No aplicable
----------------------------------	--

Apellidos y nombres del juez/experto validador. Dr/ Mg:
Ing.
DNI:

Especialidad del validador:

Firma/sello



Anexo 3. Confiabilidad del Instrumento

Informe de Confiabilidad del instrumento de investigación: Competencias empresariales

Para el análisis de confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

El instrumento se aplicó a una muestra piloto de **20 trabajadores**, el resultado se presenta a continuación:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos (ítems)
0,81	15

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los datos de la muestra de estudio relacionados a la competencia empresarial presentan una **excelente confiabilidad** ya que el coeficiente alfa de Cronbach 0,81 se encuentra en el intervalo de **0,72 a 0,99** (ver Tabla 2). Se concluye que el instrumento es confiable y se debe aplicar a la muestra definitiva de investigación.

Tabla 2
Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach

Intervalos	Interpretación
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

Fuente: Herrera, A (1998). *Notas sobre Psicometría*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia

COMPETENCIAS EMPRESARIAL																
ITEMS																
D1						D2		D3			D4				Suma	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
E: 1	5	5	5	3	5	3	4	5	3	2	4	5	5	4	5	63
E: 2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	70
E: 3	5	4	5	5	5	5	5	5	1	2	2	5	4	2	4	59
E: 4	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	69
E: 5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	57
E: 6	5	1	4	1	5	1	5	5	4	5	4	4	4	4	4	56
E: 7	5	3	3	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	61
E: 8	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	51
E: 9	4	1	3	3	3	1	4	4	2	4	2	4	4	4	3	46
E: 10	4	2	3	4	4	2	4	4	2	3	1	3	3	3	5	47
E: 11	5	2	4	3	3	1	5	5	3	1	3	4	4	4	4	51
E: 12	5	2	3	5	3	2	5	5	4	5	4	4	5	3	5	60
E: 13	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	68
E: 14	3	1	3	3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	2	43
E: 15	4	2	3	4	5	1	5	5	4	5	1	5	5	3	5	57
E: 16	5	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	1	5	5	5	65
E: 17	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	71
E: 18	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	2	3	4	4	5	62
E: 19	5	4	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	5	5	5	67
E: 20	5	4	4	3	5	4	5	5	1	3	1	3	3	4	5	55
E: 21	5	5	5	3	5	5	5	5	1	3	1	3	3	5	4	58
E: 22	5	1	3	4	5	1	5	5	4	5	3	4	5	3	5	58
E: 23	4	1	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	56
E: 24	5	1	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	4	5	62
E: 25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	72
E: 26	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	70
E: 27	5	4	4	5	4	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	60
E: 28	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	3	4	4	4	65
E: 29	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	5	61
E: 30	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	71
VARIANZA	0.43	1.95	0.65	1.15	0.55	2.53	0.34	0.44	1.79	1.31	1.83	1.23	0.59	0.49	0.84	
SUMATORIA DE VARIANZA	16.095															
VARIANZA DE SUMA DE LOS ITEMS	65.29															

Valores	1	Nunca
	2	Cai nunca
	3	Algunas veces
	4	Casi siempre
	5	Siempre

Alfa de cronbach	0.81
N° de items	14
Sumatoria de varianzas items	16.095
Varianza total del instrumento	65.29

Informe de Confiabilidad del instrumento de investigación: Compromiso organizacional.

Para el análisis de confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, cuya fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S_t^2} \right)$$

El instrumento se aplicó a una muestra piloto de **20 trabajadores**, el resultado se presenta a continuación:

Alfa de Cronbach	N de elementos (ítems)
0,82	34

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los datos de la muestra de estudio relacionados al compromiso organizacional presentan una **excelente confiabilidad** ya que el coeficiente alfa de Cronbach 0,82 se encuentra en el intervalo de **0,72 a 0,99** (ver Tabla 2). Se concluye que el instrumento es confiable y se debe aplicar a la muestra definitiva de investigación.

Tabla 2
Interpretación del coeficiente alfa de Cronbach

Intervalos	Interpretación
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

Fuente: Herrera, A (1998). *Notas sobre Psicometría*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia

COMPROMISO ORGANIZACIONAL (ENTORNO LABORAL)																																			Suma	
D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	ITEMS																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34			
E: 01	5	5	2	1	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	2	2	4	5	3	4	5	4	5	1	5	5	4	1	1	4	3	3	5	1	113	
E: 02	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	1	5	5	5	5	2	5	5	4	1	5	5	5	1	5	5	143	
E: 03	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	3	4	4	3	3	5	5	147	
E: 04	3	5	5	2	2	1	4	5	3	5	5	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	2	3	1	3	3	122	
E: 05	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	1	5	1	139	
E: 06	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	2	4	4	1	5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	3	4	3	5	3	123	
E: 07	5	3	4	4	3	1	5	5	5	5	3	3	5	1	3	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	2	5	4	3	4	5	136	
E: 08	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	2	4	4	138
E: 09	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	1	3	2	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	1	5	4	140	
E: 10	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	2	4	5	4	2	2	2	3	4	5	2	124	
E: 11	2	5	3	3	5	5	3	5	2	4	1	5	5	3	3	3	3	3	5	5	2	3	3	2	5	5	5	5	3	3	1	3	3	3	119	
E: 12	4	5	4	3	3	4	5	3	2	4	4	3	4	5	3	3	3	4	2	5	4	3	3	4	5	5	2	2	4	4	2	5	3	3	122	
E: 13	2	5	5	5	4	3	5	5	5	5	1	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	144	
E: 14	4	4	4	3	5	5	3	3	3	5	1	4	4	1	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	5	132	
E: 15	3	5	1	2	4	5	3	4	3	5	4	5	5	3	2	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	1	3	2	4	5	128	
E: 16	3	5	1	2	5	3	2	2	3	3	3	1	4	1	5	1	5	4	1	5	4	4	5	3	5	5	3	2	3	5	3	3	5	3	112	
E: 17	4	5	3	4	4	2	5	5	5	5	5	4	3	4	3	2	3	4	3	5	5	5	5	5	2	5	4	4	3	3	5	5	4	5	2	135
E: 18	3	2	2	1	2	3	1	3	1	1	3	2	1	2	3	3	2	2	5	3	2	2	3	5	4	3	2	3	3	3	1	3	1	4	84	
E: 19	3	5	3	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	2	5	5	3	2	4	4	139	
E: 20	2	5	3	3	5	5	3	5	2	4	1	5	5	3	3	3	3	3	5	5	2	3	3	2	5	5	5	5	3	3	1	3	3	3	119	
VARIANZA	1	0.7	1.4	1.7	0.9	2.3	1.3	0.9	1.7	1.1	2.2	1.2	1	17	1.2	1.5	0.7	0.4	2.7	0.3	1.1	0.6	0.7	1.6	0.4	0.5	0.8	1.7	1.4	1.3	0.9	1.5	1.1	1.5		
SUMATORIA DE VARIANZA	41.6725																																			

VARIANZA
DE SUMA DE
LOS ITEMS

207.4475

Valores	1	Nunca
	2	Casi nunca
	3	Algunas veces
	4	Casi siempre
	5	Siempre

Alfa de cronbach	0.82
Nº de items	34
Sumatoria de varianzas items	41.6725
Varianza total del instrumento	207.4475

Anexo 4. Permiso para aplicar el proyecto

Solicitud de permiso

Sr. Eswar Omar Yovera García
Gerente General
Textiles Yovera SAC

Asunto: Permiso para realización de encuestas a los trabajadores de la empresa "Textiles Yovera SAC".

Yo, Fiorella Ysabel Quispitupa Crispin, identificado (a) con DNI N° 72445804 Bachiller de la carrera de Administración, ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Que por medio de este presente solicito cordialmente me conceda el permiso de encuestar a los trabajadores de la empresa "Textiles Yovera SAC", debido a que estas encuestas son parte de la investigación que estoy realizando titulada "Entorno Laboral y competitividad empresarial, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022", ya que a través de ello podré evidenciar adecuadamente los resultados de la tesis que vengo elaborando en la Universidad Cesar Vallejo.

Estaré atento a su respuesta.

Gracias por su atención,

Lima, 05 de setiembre 2022



TEXTILES YOVERA S.A.C.

Eswar Omar Yovera Garcia
GERENTE GENERAL

Anexo 5. Consentimiento informado

Solicitud de permiso

Sr. Eswar Omar Yovera Garcia
Gerente General
Textiles Yovera SAC

Asunto: Permiso para la realización de TESIS referente a la empresa TEXTILES YOVERA SAC.

Yo, Fiorella Ysabel Quispitupa Crispin, identificado (a) con DNI N° 72445804 Bachiller de la carrera de Administración, ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Que por medio de este presente solicito cordialmente me conceda el permiso de realizar trabajo de investigación TESIS de la empresa "Textiles Yovera SAC", titulada "Entorno Laboral y competitividad empresarial, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022", asimismo pueda ser publicada y compartida esta investigación que se viene elaborando en la Universidad Cesar Vallejo.

Estaré atento a su respuesta.

Gracias por su atención,

Lima, 05 de setiembre 2022



Fiorella Ysabel Quispitupa Crispin



TEXTILES YOVERA S.A.C.
Eswar Omar Yovera Garcia
GERENTE GENERAL

Anexo 6. Instrumentos de medición

ESCALA DE MEDIDA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

TITULO DE ESTUDIO: Entorno Laboral y competitividad empresarial, TEXTILES YOVERA SAC. Lima. 2022.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente y con atención las preguntas; tómese el tiempo que considere necesario y luego coloque la respuesta que estime verdadera. Es importante conocer su respuesta marcando con un aspa (X) dentro de los casilleros, teniendo en cuenta que el cuestionario es totalmente anónimo y confidencial por lo que se solicita su total veracidad.

Marcar solo una respuesta a cada pregunta:

- 1 Nunca
- 2 Casi nunca
- 3 Algunas veces
- 4 Casi siempre
- 5 Siempre

Características demográficas:

Sexo:

Edad:

Variables de la función:

Puesto:

1. Directivo ()
2. Supervisor ()
3. Obrero ()

Antigüedad:

1. De 0 a 3 años. ()
2. De 4 a 7 años ()
3. De 8 a 11 años ()
4. De 12 a más años ()

N°	ESCALA DE MEDIDA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	1	2	3	4	5
1	La dirección deja que la gente tome sus propias decisiones la mayor parte del tiempo.					
2	Es importante consultar primero con el jefe antes de tomar una decisión.					

3	La colaboración entre departamentos es muy eficaz.					
4	Las personas de diferentes departamentos están dispuestas a compartir información.					
5	La dirección implica a las personas cuando se toman decisiones que les afectan.					
6	Las personas no tienen voz en las decisiones que afectan a su trabajo.					
7	Los supervisores demuestran que tienen confianza en sus dirigidos.					
8	Se puede confiar en que los supervisores den una buena orientación a las personas.					
9	El personal recibe suficiente formación cuando se trata de utilizar nuevos equipos.					
10	Se anima a las personas a desarrollar sus capacidades.					
11	Esta empresa presta poca atención a los intereses de los empleados.					
12	Esta empresa trata de cuidar a sus empleados.					
13	En este caso se considera muy importante seguir las normas.					
14	La gente puede ignorar los procedimientos y normas formales si eso ayuda a hacer el trabajo.					
15	La forma de hacer las cosas de esta organización nunca ha cambiado mucho.					
16	Los cambios en la forma de hacer las cosas aquí se producen muy lentamente.					
17	Aquí se aceptan fácilmente las nuevas ideas.					
18	Esta empresa responde rápidamente cuando hay que hacer cambios.					
19	Las necesidades de los clientes no se consideran prioritarias aquí.					
20	Esta organización busca continuamente nuevas oportunidades en el mercado.					
21	En esta organización, la forma de trabajar juntos se cambia fácilmente para mejorar el rendimiento.					
22	Se discute regularmente si las personas de la organización están trabajando efectivamente juntos.					
23	La dirección de la empresa se comunica claramente con todos.					
24	La gente no tiene claros los objetivos de la empresa.					
25	Se podría ahorrar tiempo y dinero si se organizara mejor el trabajo.					
26	La productividad podría mejorar si los trabajos estuvieran mejor organizados y planificados.					
27	La gente está entusiasmada con su trabajo.					
28	Aquí la gente no se esfuerza en su trabajo más de lo necesario.					
29	La gente no tiene ni idea de lo bien que está haciendo su trabajo.					
30	El rendimiento de las personas se mide regularmente.					
31	Los directivos exigen que la gente trabaje muy duro.					
32	El ritmo de trabajo aquí es bastante relajado.					
33	Esta empresa busca siempre alcanzar los más altos estándares de calidad.					
34	Esta empresa no tiene mucha reputación por sus productos de alta calidad.					

ESCALA DE COMPETENCIAS

TITULO DE ESTUDIO: Entorno Laboral y competitividad empresarial, TEXTILES YOVERA SAC. Lima. 2022.

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente y con atención las preguntas; tómese el tiempo que considere necesario y luego coloque la respuesta que estime verdadera. Es importante conocer su respuesta marcando con un aspa (X) dentro de los casilleros, teniendo en cuenta que el cuestionario es totalmente anónimo y confidencial por lo que se solicita su total veracidad.

Marcar solo una respuesta a cada pregunta: Nunca (1); Casi nunca (2) Algunas veces (3); Casi siempre (4); Siempre (5)

Características demográficas:

Sexo:

Edad:

Variables de la función:

Puesto: Directivo () Supervisor () Obrero ()

Antigüedad: De 0 a 3 años. () De 4 a 7 años () De 8 a 11 años () De 12 a más años ()

N°	ESCALA DE COMPETENCIAS	1	2	3	4	5
1	La empresa se preocupa por dar a conocer de manera permanente sus productos a sus consumidores.					
2	La empresa ha generado marcas para cada uno de los productos que se elaboran.					
3	El precio de los productos de la empresa es accesible sin sacrificar la calidad.					
4	La empresa se preocupa por ofrecer productos que puedan ser fácilmente diferenciados de los de la competencia.					
5	Siempre se busca nuevas formas de hacer llegar nuestros productos a los clientes.					
6	La empresa se esfuerza en crear y desarrollar marcas y líneas nuevas de productos.					
7	La empresa se preocupa por establecer relaciones de largo plazo con los proveedores.					
8	La empresa hace todo lo posible por mantener relaciones de largo plazo con los clientes.					
9	La empresa reconoce y premia los esfuerzos del personal.					
10	La comunicación dentro de la empresa es abierta, oportuna y fluida a todos los niveles.					

11	La empresa se preocupa por proporcionar capacitación oportuna y adecuada a las necesidades de los empleados.					
12	La empresa se empeña en mantener actualizados tanto las máquinas y herramientas como a las personas.					
13	La empresa se preocupa por mejorar de manera continua los procesos de trabajo.					
14	Nuestra empresa se esfuerza en disminuir los costos de producción sin sacrificar la calidad.					
15	Para la empresa, la calidad de los productos es de máxima prioridad.					

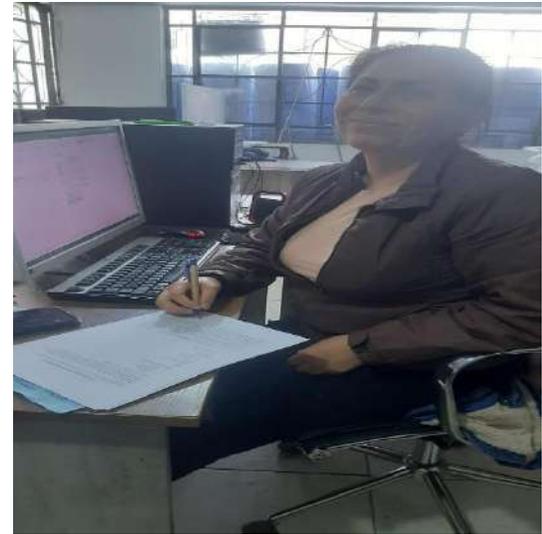
Anexo 7. Fotos













Anexo 9. Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA										
Entorno Laboral y competitividad empresarial, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.										
Autora: Quispitupa Crispin, Fiorella										
Formulación del Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores	Métodos				
¿Cuál es la relación del entorno laboral y la competitividad empresarial? Textiles Yovera SAC, Lima, 2022?	Determinar la relación del entorno laboral y la competitividad empresarial Textiles Yovera SAC. Lima. 2022.	"Existe relación significativa del entorno laboral y competitividad empresarial, Textiles Yovera SAC. Lima. 2022."	1. Entorno laboral	Relaciones Humanas	Autonomía	Técnica: Encuesta				
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipotesis Específicas			1. Entorno laboral		Relaciones Humanas	Integración		
								Participación		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipotesis Específicas						1. Entorno laboral	Relaciones Humanas	Formación
										Apoyo de la supervisión
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipotesis Específicas		1. Entorno laboral						Procesos internos
					Formalización					
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipotesis Específicas			1. Entorno laboral		Sistemas abiertos			Tradición
								Sistemas abiertos	Reflexibilidad	
1. ¿Cuál es el estado del entorno laboral de la empresa Textiles Yovera SAC? Lima, 2022?	1. Determinar el estado del entorno laboral de la empresa Textiles Yovera SAC. Lima, 2022.	H1. El estado del entorno laboral de la empresa Textiles Yovera SAC. Lima, 2022, es mala.	Sistemas abiertos			Innovación y flexibilidad				
				Enfoque hacia el exterior						

2. ¿Cuál es el nivel de competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC? Lima, 2022.?	2. Determinar el nivel de competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC. Lima, 2022.	H2: El nivel de competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC. Lima, 2022 es baja.	Objeto Racional	Esfuerzo	Técnica: Encuesta	
						Eficiencia
						Claridad de objetivos
						Calidad
						Presión para Producir
						Comentarios sobre el rendimiento
3. ¿Cuál es la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al mercado, de Textiles Yovera SAC? Lima, 2022?	3. Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al mercado, de Textiles Yovera SAC. Lima, 2022?	H3: La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al mercado, de Textiles Yovera SAC. Lima, 2022 es alta.	2. Competitividad empresarial	Promoción		
						Marca propia
						Precios bajos del producto
						Nuevas formas de vender el producto
						Nuevas marcas
						Diferenciar los productos de nuestra competencia
4. ¿Cuál es la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el entorno, Textiles Yovera SAC? Lima, 2022?	4. Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el entorno, Textiles Yovera SAC. Lima, 2022?	H4: La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el entorno, Textiles Yovera SAC. Lima, 2022			Relación con los proveedores	
					Relación con los clientes	
5. ¿Cuál es la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal, Textiles Yovera SAC? Lima, 2022?	5. Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal, Textiles Yovera SAC. Lima, 2022	H5: La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal, Textiles Yovera SAC. Lima, 2022			Recompensas sobre el desempeño de los empleados	
					Capacitación	
					Comunicación interna	
6. ¿Cuál es la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al proceso de producción,	6. Determinar la relación del entorno laboral y las competencias	H6: La relación del entorno laboral y las competencias al proceso de			Disminución de costos	
				Inversión en tecnología		
				Procesos internos		

de Textiles Yovera SAC? Lima, 2022?	enfocadas al proceso de producción, de Textiles Yovera SAC. Lima, 2022	producción, de Textiles Yovera SAC. Lima, 2022			Calidad de productos	
--	---	--	--	--	----------------------	--



“ENTORNO LABORAL Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL, TEXTILES YOVERA SAC. LIMA. 2022”.

TESIS PARA OBTENER EN TITULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Autor :
Bachiller Fiorella Quispitupa Crispin

Asesor :
MBA William Diaz Torres

INTRODUCCION: REALIDAD PROBLEMÁTICA

INTERNACIONAL

El aumento de la competitividad y la fluidez de las expectativas de los clientes obligan a las organizaciones a realizar esfuerzos para obtener ventajas competitivas en el mercado (Pardo y Leonard, 2014). Debido a esta creciente tasa de competencia, las empresas de todos los sectores se encuentran bajo una presión cada vez mayor para evaluar continuamente sus estrategias comerciales a fin de explorar los espacios del mercado que cambian rápidamente (Baldopiaro et al., 2020).

NACIONAL

El clima o *entorno laboral*, ya que se conoce que el entorno laboral y la motivación afecta directamente a la competitividad de una empresa puesto que al mejorar el ambiente interno se fortalece el rendimiento de los empleados que puede observarse de una forma más clara en los procesos de calidad y elaboración de los productos y servicios, esto es de suma importancia en un mundo como el nuestro ya que se encuentra en constante movimiento debido a la globalización. (Govea et al., 2012).

PROBLEMA Y OBJETIVOS

PROBLEMA

¿Cuál es la relación del entorno laboral y la competitividad empresarial de la empresa Textiles Yovera SAC, Lima 2022?

OBJETIVOS

General
Determinar la relación del entorno laboral y la competitividad empresarial, Textiles Yovera SAC, Lima, 2022.

Específicos

1. Determinar el estado del entorno laboral de la empresa Textiles Yovera SAC, Lima, 2022.
2. Determinar el nivel de competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC, Lima, 2022.
3. Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al mercado, Textiles Yovera SAC, Lima, 2022.
4. Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el entorno, Textiles Yovera SAC, Lima, 2022.
5. Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal, Textiles Yovera SAC, Lima, 2022.
6. Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al proceso de producción, de Textiles Yovera SAC, Lima, 2022.

HIPOTESIS

GENERAL
“Existe una relación significativa del entorno laboral y competitividad empresarial de la empresa Textiles Yovera SAC, Lima, 2022.

ESPECIFICOS

H1: “ El estado del entorno laboral de la empresa Textiles Yovera SAC, Lima, 2022, es mala. ”
H2: “El nivel de competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC, Lima, 2022 es baja.”
H3: “La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al mercado, de Textiles Yovera SAC, Lima, 2022 es alta.”
H4: “La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el entorno, Textiles Yovera SAC, Lima, 2022, es alta.”
H5: “La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal Textiles Yovera SAC, Lima, 2022, es alta.”
H6: “La relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al proceso de producción, de Textiles Yovera SAC, Lima, 2022, es alta.”

MARCO TEORICO: ANTECEDENTES



INTERNACIONAL

Palomino Bossio & Peña Lengua (2016) en su tesis "El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la empresa distribuidora y papelería VENEPLAST LTDA", tuvo como fin analizar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa. El tipo de investigación es descriptivo y correlacional. Los resultados evidenciaron que mientras las dimensiones del clima organizacional tengan una mejor valoración, mayor va a resultar su apreciación en cuanto al desempeño laboral.

Chagay Ameri et al., (2020), en su artículo "Clima organizacional y desempeño laboral, caso: empresa Lechiera Peruana", tuvo como objetivo mostrar las relaciones encontradas entre las dimensiones del clima organizacional y el desempeño laboral. Los resultados demuestran que el liderazgo y las relaciones interpersonales se correlacionan significativamente con el desempeño laboral. La metodología que se utilizó en la investigación fue de tipo descriptiva, transversal y correlacional.

NACIONAL

Teoría económica del valor:

Teoría de la gestión clásica:

Teoría del clima organizacional:

Teoría de la competitividad:

TEORIAS

METODOLOGIA



Diseño de la investigación

Enfoque : cuantitativo (correlacional) - causal)
Diseño: No experimental, transversal con un solo grupo de estudio.
Porque se están observando del investigador, sólo se observan hechos, transversal por la medida de los datos se realizó en un momento dado y correlacional causal, porque se busca hallar o determinar relaciones causales entre las variables (Rosendo-Santesteban et al., 2006).

Operacionalización de la variable

Variable 1: Entorno laboral.
Es el ambiente en que se desempeñan los trabajadores y las percepciones que tienen estos sobre su entorno laboral, es un tema de marcada importancia hoy día para casi todas las organizaciones, las cuales encaminan esfuerzos para su mejoramiento continuo, en aras de lograr el aumento de la productividad, dedicando empeño al potencial humano y la calidad de los servicios (Iglesias y Torres, 2018)

Variable 2: Competitividad Empresarial.
Competitividad empresarial. Es la capacidad que tienen las organizaciones de generar, mejorar o mantener su crecimiento y desarrollo dentro de un entorno socioeconómico específico (Clavijo, 2022)

Población y muestra

- Población : Todos los trabajadores de la empresa Textiles Yovera SAC (40).
- Muestra: 30 encuestados trabajadores de la empresa Textiles Yovera SAC.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos.
Validez y Confiables

- Técnica : Encuesta
- Instrumento : Cuestionario
- Escala : Ordinal. Tipo= Likert. Categorías=5.



Análisis de Fiabilidad : Cuestionario Entorno Laboral y competitividad empresarial.

Análisis de fiabilidad: Cuestionario Entorno Laboral

Entorno Laboral

Item	IF	%	IF
Case			
Cronbach	0,821	30	100,0
Item			
1	0,812	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,821	30

Análisis de fiabilidad: Cuestionario Competitividad empresarial

Entorno Laboral

Item	IF	%	IF
Case			
Cronbach	0,821	30	100,0
Item			
1	0,812	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,821	30

Prueba de normalidad: Shapiro Wilk

Prueba de normalidad de la variable entorno laboral y competitividad empresarial

	Estadístico	Gl	Significancia
Entorno laboral	0,811	30	0,000
Competitividad empresarial	0,821	30	0,000

Nota: Elaborado en base a los datos recolectados mediante la aplicación del instrumento y el software estadístico SPSS.

Para determinar con mayor exactitud la prueba estadística se sometieron muestras variables a realizar una prueba de normalidad. Se aplicó la prueba de normalidad Shapiro Wilk, debido a que la muestra es menor a 50.

Los datos mediante la prueba de normalidad no siguen una distribución normal debido a que el p-valor es < 0.05 por lo tanto se utilizará una prueba no paramétrica.

RESULTADOS

Coefficiente de correlación de Spearman del objetivo general: Determinar la relación del entorno laboral y competitividad empresarial.

Objetivo específico 1: Determinar el estado del entorno laboral de la empresa Textiles Yovera SAC. Lima, 2022.

Coefficiente de correlación de Spearman del entorno laboral y competitividad empresarial

		CORRELACIONES	
		Coefficiente de correlación	N
Rho de Spearman	Entorno laboral	0,530*	100
	Competitividad empresarial	0,530*	100
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30

Nota: Elaborado en base a los datos recolectados mediante la aplicación del instrumento y el software estadístico SPSS.

Se infiere que la intensidad o nivel de relación entre el entorno laboral y la competitividad empresarial es moderada, con un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0.530; asimismo con una significancia de 0.003, siendo menor al p-valor de 0.05. En tal sentido se demuestra que la correlación es positiva; significando que existe correlación entre la variable entorno laboral y competencias empresaria. Finalmente, se acepta la hipótesis de la investigación, debido a que existe una correlación positiva.

Tabla de frecuencias de la variable entorno laboral

Categoría	Frecuencia (n=30)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	0	0%	0,0
Regular	10	33%	33,0
Buena	20	67%	67,0
Total	30	100%	100,0

Nota: Elaborado en base a los datos recolectados a través de la aplicación del instrumento.

Se aprecia que el 33%(10) de los encuestados califican como un "estado regular" con respecto al entorno laboral. Asimismo, el 67% (20) califica con un "estado bueno". Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula de la investigación, debido a que el estado del entorno laboral está en un nivel regular y bueno.

RESULTADOS

Objetivo específico 2: Determinar el nivel de competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC. Lima, 2022.

Objetivo específico 3: Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el mercado, Textiles Yovera SAC. Lima, 2022.

Objetivo específico 4: Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el entorno, Textiles Yovera SAC. Lima, 2022.

Tabla de frecuencias de la variable competitividad empresarial

Categoría	Frecuencia (n=30)	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baja	0	0%	0,0
Medio	6	20%	20,0
Alto	24	80%	80,0
Total	30	100%	100,0

Nota: Elaborado en base a los datos recolectados a través de la aplicación del instrumento.

Se aprecia que el 20%(6) de los encuestados califican como un "nivel medio" con respecto a la competitividad empresarial. Asimismo, el 80% califica con un "nivel alto".

Coefficiente de correlación de Spearman del entorno laboral y competencias enfocadas al mercado

		CORRELACIONES	
		Coefficiente de correlación	N
Rho de Spearman	Entorno laboral	0,250*	100
	Competencias con el mercado	0,250*	100
		Sig. (bilateral)	0,043
		N	30

Nota: Elaborado en base a los datos recolectados mediante la aplicación del instrumento y el software estadístico SPSS.

Se infiere que la intensidad o nivel de relación entre el entorno laboral y competencias enfocadas al mercado es baja, con un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0.250; asimismo con una significancia de 0.183, siendo mayor al p-valor de 0.05, considerándose negativo. En tal sentido se puede evidenciar que la correlación es baja (negativa), significando que no existe correlación entre la variable entorno laboral y competencias enfocadas al mercado.

Coefficiente de correlación de Spearman del entorno laboral y competencias enfocadas al entorno

		CORRELACIONES	
		Coefficiente de correlación	N
Rho de Spearman	Entorno laboral	0,094	100
	Competencias con el entorno	0,094	100
		Sig. (bilateral)	0,618
		N	30

Nota: Elaborado en base a los datos recolectados mediante la aplicación del instrumento y el software estadístico SPSS.

Se infiere que la intensidad o nivel de relación entre el entorno laboral y competencias enfocadas al entorno es muy baja, con un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0.094; asimismo con una significancia de 0.618, siendo mayor al p-valor de 0.05. En tal sentido se puede evidenciar que la correlación es negativa, significando que no existe correlación entre la variable entorno laboral y competencias enfocadas al entorno.

RESULTADOS

Objetivo específico 5: Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal, Textiles Yovera SAC. Lima, 2022.

Objetivo específico 6: Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al proceso de producción, de Textiles Yovera SAC. Lima

Coefficiente de correlación de Spearman del entorno laboral y competencias enfocadas al desarrollo personal

		CORRELACIONES	
		Coefficiente de correlación	N
Rho de Spearman	Entorno laboral	0,572*	100
	Competencias desarrollo personal	0,572*	100
		Sig. (bilateral)	0,001
		N	30

Nota: Elaborado en base a los datos recolectados mediante la aplicación del instrumento y el software estadístico SPSS.

Se infiere que la intensidad o nivel de relación entre el entorno laboral y competencias enfocadas al desarrollo personal es moderada, con un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0.572; asimismo con una significancia de 0.001, siendo menor al p-valor de 0.05. En tal sentido se demuestra que la correlación es positiva; significando que existe correlación entre la variable entorno laboral y competencias enfocadas al desarrollo personal.

Coefficiente de correlación de Spearman del entorno laboral y competencias enfocadas al proceso de producción

		CORRELACIONES	
		Coefficiente de correlación	N
Rho de Spearman	Entorno laboral	0,700*	100
	Competencias proceso producción	0,700*	100
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	30

Nota: Elaborado en base a los datos recolectados mediante la aplicación del instrumento y el software estadístico SPSS.

Se infiere que la intensidad o nivel de relación entre el entorno laboral y el proceso de producción es buena, con un valor del coeficiente Rho de Spearman de 0.700; asimismo con una significancia de 0.000 menor a p-valor de 0.05. La dirección o sentido de la correlación es positiva; significando que existen correlación entre la variable entorno laboral y competencias enfocadas al proceso de producción.

DISCUSIONES

OBJETIVOS	ANTECEDENTES	RESULTADOS	TEORIAS
Objetivo específico 1: Determinar el estado del entorno laboral de la empresa Textiles Yovera SAC Lima, 2022.	Walterde y Bustamante (2014)	El resultado contradice al antecedente debido a que en la investigación anterior del 57% representa un buen clima organizacional.	El resultado se sustenta en la teoría del entorno laboral de los autores Habon y Crofts.
Objetivo específico 2: Determinar el nivel de competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC Lima, 2022.	Ilari Cienfuegos et al., (2017)	El resultado contradice al antecedente debido a que en la investigación el nivel medio solo representa el 20%. Aceptando la hipótesis nula.	El resultado se sustenta en el concepto de Clavel (2022).
Objetivo específico 3: Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el mercado.	Cadena & Melosa (2023)	Los resultados confirman esta antecedente debido a que no existe correlación positiva en lo que respecta al clima laboral y competencias de mercado.	El resultado se sustenta en la teoría de la competitividad Sudek & Zawacka (2014).
Objetivo específico 4: Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el entorno.	Novoa & Regalado (2018)	El resultado contradice al antecedente debido a que en la investigación la relación entre las 2 variables fue representado con un ρ del coeficiente Rho de Spearman.	Este resultado se sustenta bajo los preceptos de Darin Moray (2011).
Objetivo específico 5: Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal.	Chagray Ameri et al., (2020)	Los resultados confirman los antecedentes debido a que existe una correlación positiva entre la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal.	Este resultado se sustenta en la teoría de los autores Litwin & Strigler.
Objetivo específico 6: Determinar la relación del entorno laboral y las competencias enfocadas al proceso de producción.	Yoclan Rios et al., (2020)	El resultado confirma al antecedente debido a que existe una correlación positiva entre el entorno laboral y las competencias enfocadas al proceso de producción.	El resultado se sustenta bajo los preceptos de Clavel (2022).
Objetivo principal: Determinar la relación del entorno laboral y la competitividad empresarial Textiles Yovera SAC Lima, 2022.	Berberoglu (2018)	Estos resultados confirman los antecedentes debido a que existe una correlación positiva entre entorno laboral y la competitividad empresarial.	El resultado se sustenta en la teoría económica del valor según Federico Engel.

RECOMENDACIONES



Se recomienda intensificar la relación entre las variables de entorno laboral y competitividad empresarial a través de la aplicación de estrategias, debido a que la relación es moderada con un Rho de Spearman de 0.533.

Se recomienda en la investigación pasar de un nivel relacional a un nivel aplicativo con la intención de mejorar o transformar positivamente la realidad.

Se recomienda modificar el problema de investigación de un tipo observacional a uno de tipo experimental. ¿Cuál es el impacto del entorno laboral en la competitividad empresarial?

Se recomienda hacer uso de otro tipo de técnicas como la entrevista e instrumento como las entrevistas estructuradas o abiertas, debido a que influyen positivamente en la relación entre participantes e investigador.

Se recomienda aprovechar los niveles de relación entre el entorno laboral y competitividad empresarial, debido a que su relación es moderada, a través de la elevación al máximo nivel de una de las variables como el entorno laboral.

CONCLUSIONES



- Se evidenció que el estado del entorno laboral de Textiles Yovera SAC, Lima, 2022, es bueno representando el 67% de la muestra.
- Se halló que el nivel de competitividad empresarial de Textiles Yovera SAC, Lima, 2022, es alto representando el 80% de la muestra.
- Se concluyó que existe una relación baja de 0.250 Rho de Spearman, entre el entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el mercado.
- Se determinó que existe una relación muy baja de 0.094 Rho de Spearman entre el entorno laboral y las competencias enfocadas a la relación con el entorno.
- Se concluyó que existe una relación moderada entre el entorno laboral y las competencias enfocadas al desarrollo personal, con un Rho de Spearman de 0.572.
- Se concluyó que existe una relación buena entre entorno laboral y las competencias enfocadas al proceso de producción con un Rho de Spearman de 0.700.
- Se concluyó que la relación entre el entorno laboral y la competitividad empresarial fue moderada, con un valor de Rho de Spearman de 0.530.

GRACIAS.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, WILLIAM RICARDO DIAZ TORRES, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "ENTORNO LABORAL Y COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL, TEXTILES YOVERA SAC. LIMA. 2022.", cuyo autor es QUISPITUPA CRISPIN FIORELLA YSABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 20 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
WILLIAM RICARDO DIAZ TORRES DNI: 18140172 ORCID: 0000-0003-2204-6635	Firmado electrónicamente por: DTORRESWR el 02- 02-2023 19:19:29

Código documento Trilce: TRI - 0525535