

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Factores de permanencia empresarial de las mypes del sector comercio del
distrito de Chiclayo, 2024**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Angie Ariana Peche Perez

ASESOR

Rocio Elizabeth Saavedra Yorente

<https://orcid.org/0000-0001-9452-083X>

Chiclayo, 2025

**Factores de permanencia empresarial de las mypes del sector
comercio del distrito de Chiclayo, 2024**

PRESENTADA POR

Angie Ariana Peche Perez

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Carla Ethel Gamarra Flores

PRESIDENTE

Linda Marita Cruz Pupuche

SECRETARIO

Rocio Elizabeth Saavedra Yorente

VOCAL

Factores de permanencia empresarial de la mypes del sector comercio de Chiclayo^J 2024.docx

ORIGINALITY REPORT

9%	8%	1%	4%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Student Paper	2%
2	tesis.usat.edu.pe Internet Source	2%
3	hdl.handle.net Internet Source	1%
4	repositorio.unal.edu.co Internet Source	<1%
5	relayn.redesla.la Internet Source	<1%
6	repositorio.upla.edu.pe Internet Source	<1%
7	Nicole Daniela Salas-Muentes, Elisa Juverly Zambrano-Zambrano. "Gestión financiera y su incidencia en la rentabilidad de microempresas comerciales manabitas. Ecuador", Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales, 2025 Publication	<1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Internet Source	<1%
9	es.scribd.com Internet Source	<1%

Índice

Resumen	5
Abstract	6
Introducción	7
Revisión de Literatura	9
Resultados y discusión	19
Conclusiones	33
Recomendaciones	35
Referencias	36
Anexos	41

Resumen

Dada la importancia de que las mypes logren una permanencia empresarial, resulta fundamental que se enfoquen en la innovación, la adaptabilidad a nuevos entornos, una postura estratégica orientada al crecimiento sostenible y una planificación alineada a resultados, con el objetivo de mantenerse competitivas en el mercado. Por lo tanto, se planteó como objetivo general Identificar el nivel de los factores de permanencia empresarial de las mypes del sector comercio en el distrito de Chiclayo, empleando un enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel descriptivo y diseño no experimental con corte transversal, asimismo, se tuvo una muestra censal de 230 mypes. Para la recolección de información se aplicó un cuestionario para conocer los factores determinantes para la permanencia de las mypes utilizando el modelo propuesto Restrepo et al. (2009). Finalmente, los hallazgos obtenidos relevan que los factores de estrategia, gobierno de empresa, cultura organizacional y gestión del conocimiento, cumplen un rol esencial para la permanencia empresarial de las mypes.

Palabras claves: Permanencia empresarial, innovación, cultura organizacional, crecimiento sostenible.

Abstract

Given the importance of SMEs being able to achieve business permanence focused on innovation, adaptability to new environments, a strategic stance oriented towards sustainable growth and strategic planning aligned to results in order to remain competitive in the market. Therefore, the general objective was to identify the factors of business permanence of SMEs in the commerce sector in the district of Chiclayo, using a quantitative approach, basic type, descriptive level and non-experimental design with a cross-sectional section. Likewise, there was a population of 230 SMEs and a census sample. To collect information, a questionnaire was applied to find out the determining factors for the permanence of SMEs using the model proposed by Restrepo et al. (2009). Finally, the findings obtained reveal that the factors of strategy, corporate governance, organizational culture and knowledge management play an essential role for the business permanence of SMEs.

Keywords: Business permanence, innovation, organizational culture, sustainable growth.

Introducción

Las mypes, han adquirido gran importancia en la economía global, por ende, muchos países muestran interés en fomentar y robustecer empresas que sean cada vez más competitivas, impulsando así el crecimiento económico, este compromiso se evidencia en el notable aumento del empleo, la producción y el comercio impulsado por el crecimiento de las mypes, de tal manera que este sector empresarial está caracterizado por concentrar la mayor cantidad de la población económicamente activa, dando a conocer la importancia de dar mayor consideración a su permanencia empresarial (Pereira, 2020).

Según Rivera y Marcial (2021) en México, las mypes enfrentan desafíos de permanencia empresarial en el mercado. Estos desafíos surgen del marco regulatorio del país, que dificulta su acceso a recursos productivos y les impide desarrollar una logística, gestión y cooperación empresarial efectivas. Ante ello, Delgado y Hernández (2021) identificaron que el tiempo de vida de este sector empresarial es de 7 años, donde han existido factores internos y externos que ha ocasionado el cierre de las mypes, dentro de los factores internos se tiene a la falta de gestión del recurso humano, aspectos financieros y tecnológicos; y por la parte de los factores externos se considera la competitividad del mercado, proveedores y la situación en el entorno han ocasionado esta problemática.

En efecto, las mypes enfrentan varios obstáculos para su permanencia, entre los principales se encuentran: la falta de acceso a financiamiento generando limitaciones en su inversión y crecimiento; la escasa capacitación y habilidades gerenciales, que afectan la eficiencia y competitividad; la informalidad y la carga tributaria, que dificultan la operatividad legal y financiera; la competencia desleal y la baja demanda, que restringen su mercado; y la limitada adopción de tecnología e innovación, que impide su adaptación a las tendencias del mercado (Palacios et al., 2023). Además, se ha identificado que las mypes tienen una baja permanencia en el entorno empresarial, con un periodo de operatividad de 0-42 meses, donde solo el 25% llega a consolidarse y poder permanecer en el mercado (Avolio et al., 2020).

De hecho, en algunas empresas mexicanas parece que esta cultura está ausente, lo que limita su participación en los negocios a nivel internacional, por tanto, el poder adoptar una cultura nueva en negocios podría ser la base para mejorar la eficiencia competitiva, llevar a cabo planes de

reingeniería, producción e implementar nuevas estrategias, y así maximizar sus oportunidades para destacar en el mercado y lograr su permanencia empresarial (Ramos, 2022).

Aunque es evidente la importancia de las mypes, su estabilidad a largo plazo sigue siendo una preocupación. Según datos, de la Superintendencia de Compañías de Ecuador la tasa de permanencia en mypes, en el 48% de los casos es de 10 años (Vargas et al., 2022). Asimismo, Gonzales (2022) menciona que las causas de la baja permanencia empresarial incluyen factores del entorno externos como ambientales, socioeconómicos, políticos, legales e infraestructurales, además, fallas en la gestión financiera, el aumento de gastos y las deficiencias en la planeación estratégica como causas internas.

La economía peruana ha tenido un crecimiento positivo en las últimas dos décadas, siendo las mypes el motor impulsor. De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020), estas mypes representan más del 99% del sector empresarial peruano, una tendencia común en muchos países de América Latina. Además, el Ministerio de Producción señala que, en 2020, las mypes contribuyeron con casi el 60% del empleo y aportaron el 31% al Producto Bruto Interno (PBI) del país. Sin embargo, las mypes se ven afectadas por diferentes factores como la deficiencia en la cultura organizacional, falta de capacitación del personal, limitada capacidad de estrategias de innovación, la gestión en el conocimiento de los colaboradores, entre otros, dificultando su desarrollo y permanencia empresarial en el mercado (Arbache et al., 2023).

Toda esta situación no es indiferente a las mypes del distrito de Chiclayo, donde se conoce que existen 27 244 mypes, de las cuales 7 135 pertenecen al sector comercio. Sin embargo, en el último año este sector evidenció una reducción del 30%, lo que refleja dificultades para lograr la permanencia empresarial. La literatura revisada señala que, en promedio, las mypes tienen un tiempo de vida en el mercado menor a cuatro años, lo que reafirma la vulnerabilidad de este sector. Asimismo, una entrevista con el Lic. Percy Espinoza, subgerente de Formalización Empresarial de la Municipalidad de Chiclayo, permitió corroborar la existencia de problemas en la permanencia de las mypes del sector comercio de ropa. Entre las principales limitaciones se identifican deficiencias en la gestión de recursos humanos, económicos y del entorno empresarial, lo que evidencia carencias en habilidades de administración financiera, posicionamiento estratégico y desarrollo organizacional. No obstante, también es cierto que algunas mypes han logrado mantenerse en el mercado gracias a la implementación de buenas prácticas en innovación,

adaptabilidad a los cambios del entorno, planificación estratégica y capacidad de gestión (Centty et al., 2023; Figueroa et al., 2024). Estos casos muestran que sí existen factores que favorecen la permanencia empresarial, aunque no se tiene claridad sobre cuáles son los más determinantes en el contexto de Chiclayo.

Por lo tanto, surge la necesidad de analizar tanto las limitaciones que obstaculizan como los factores que permiten la permanencia de las mypes en el sector comercio, con el fin de aportar al conocimiento y brindar información que contribuya a su fortalecimiento y sostenibilidad. Finalmente, ante dicha problemática se tiene como pregunta de investigación ¿Cuál es el nivel de los factores de permanencia empresarial de las mypes del sector comercio del distrito de Chiclayo?

Para la presente investigación se tiene como objetivo general identificar el nivel de los factores de permanencia empresarial de las mypes del sector comercio del distrito de Chiclayo y como objetivos específicos determinar el nivel del factor de gobierno de empresa, factor estrategia, factor cultura organizacional y factor gestión de reconocimiento de la permanencia empresarial de las mypes del sector comercio del distrito de Chiclayo.

La justificación se fundamenta en la contribución del conocimiento científico sobre los factores que determinan la permanencia empresarial de las mypes, en un contexto de mypes. La investigación realizada en el contexto de las mypes del sector comercio, donde existen una literatura limitada, da un mayor fundamento para futuras investigaciones. Asimismo, este enfoque innovador permite conocer el contexto real sobre aquellos factores de permanencia empresarial que son determinantes para los dueños. Finalmente, los hallazgos obtenidos en la presente investigación proporcionan mejor panorama de los factores de permanencia empresarial que permiten que la vida útil de las mypes sea mayor, lo que permitirá que posteriores investigadores puedan tomar como referencia esta investigación para generar un debate académico del presente tema y generar conocimiento para la comunidad científica.

Revisión de Literatura

En la ciudad de Jalisco, Becerra y Cortes (2020) se tuvo como objetivo analizar los factores de permanencia empresarial, obtuvieron como resultado que solo 7 están consideradas como factores de éxito, dentro de los cuales se tiene a la cohesión social, la identidad organizacional, la formalización para el gobierno, la eficiencia en los procesos, la dinámica social, la consolidación y la diferenciación, todo estos son considerados por lo gerentes como factores que generan una

gestión administrativa eficiente y por ende su permanencia empresarial. De igual forma, Barón et al., (2020) se tuvo como objetivo analizar los factores de permanencia empresarial, evidenció que los factores con mayor éxito se encuentra el conocimiento del entorno, la gestión y cohesión social, por tanto, se denota que los factores de permanencia se encuentran en un nivel bajo y no se encuentran reflejados en las empresas, lo que conlleva que pongan en riesgos su permanencia, debido a que la mayoría de mypes hace sus actividades sin tener políticas estables

Asimismo, Delgado y Hernández (2021) determinó analizar los factores de permanencia empresarial halló que dentro de los factores que son determinantes en la permanencia de las mypes, se encuentra la eficiencia administrativa de los recursos, la capacitación que se le pueda brindar a los colaboradores y los factores externos del entorno empresarial. Además, Palacio et al. (2023) obtuvieron como resultado que los factores de estructura financiera de la empresa y el nivel de innovación son lo de mayor relevancia para lograr la permanencia, ya que estos dependen del funcionamiento habitual de la empresa, de los manejos y formas de administración que se le den a la compañía. Por otro lado, Martínez et al. (2021) realizó un análisis de los factores de permanencia en las mypes, obteniendo que los factores de control interno, innovación, planeación y asociatividad tienen mayor relevancia para la permanencia empresarial, dado que permitirá a que la empresa pueda seguir desarrollando acciones referentes al control del recurso humano y financiero, además de la creación de producto nuevos que logren mantener la competitividad ante el mercado

De igual forma, el artículo desarrollado en Perú por Paredes y Quispe (2021) analizaron los factores de permanencia empresarial en mypes, hallaron que los factores que limitan la permanencia de las mypes son factores administrativos, debido a que el recurso humano no se encuentra capacitado para cumplir con las funciones laborales de las mypes, otro factor es el endeudamiento financiera, lo que implica que existe deficiencias en la gestión del recurso económico, conllevando a que la mype no pueda crecer sosteniblemente. Asimismo, Rincón y Moreno (2020) determinaron los factores de permanencia empresarial en los mypes, demostraron que los factores de innovación y educación sobre el manejo de la organización que tengan los dueños de empresas, son aquellos que tienen mayor significancia para lograr la permanencia en el mercado.

Consecutivamente, Alcívar y Bravo (2021) analizaron los factores de permanencia empresarial en las mypes, hallaron que el factor financiero correspondiente al eficiente uso del recurso económico y los ingresos percibidos, cumplen como factores de mayor relevancia para la permanencia empresarial, lo que manifiesta que la capacidad de ventas que puedan tener las ventas, es el factor con mayor relevancia para los dueños de las mismas. De misma forma, Quispe et al. (2022) determinaron permanencia empresarial en los mypes, evidencian que el factor de acceso a créditos, cumple como el factor de mayor relevancia, dado que muchas de las mypes no ha logrado tener la permanencia esperado, dado la situación económica atravesada, lo que impidió que puedan seguir produciendo.

Además, Bejar y Zuzunaga (2020) analizaron los factores permanencia empresarial en los mypes, hallaron que los factores con mayor relevancia son las maquinarias, equipo y la capacidad de conocimiento que tiene le persona que gestiona la mype, dado que todo ello cumple un rol fundamental para tomar las acciones acertadas para lograr la permanencia en el mercado. De igual forma, Garavito et al. (2021) determinar los factores de permanencia empresarial en los mypes, hallaron que, dentro de los factores con mayor relevancia para la permanencia empresarial, se encuentra el gobierno de empresa, donde manifiesta que el reconocimiento al desempeño por parte de los dueños hacia los colaboradores y el cultivo de valores enfocados a los objetivos de la empresa, son aspectos relevantes para que permanezcan en el mercado. Asimismo, Sotelo et al. (2023) analizaron los factores de permanencia empresarial en los mypes encontraron que los factores que se fundamental para la permanencia empresarial de las mypes son la estrategia de diferenciación y la gestión del conocimiento, lo que manifiesta que el conocimiento que logren adquirir los colaboradores para aporte con ideas innovadoras para poder sacar ventaja competitiva en el mercado, cumple un rol esencial para que las mypes permanezcan en el mercado.

Por su lado, Castillo y Muñoz (2023) determinaron los factores permanencia empresarial en los mypes, hallaron que el factor gestión del conocimiento enfocados en el uso de tecnológicas es el más relevante para la permanencia empresarial, lo que demuestra que la capacidad que tengan los dueños para capacitar a sus colaboradores para que adquirieran nuevos conocimientos sumado a la implementación de la tecnología para brindar un producto de calidad, se fundamenta como el factor para la permanencia empresarial. Además, Rodríguez et al. (2020) determinaron los factores permanencia empresarial en los mypes, hallaron que el factor cultura de la empresa cumple un rol esencial en la permanencia de las mypes, donde evidencian que las empresas que tienen un personal

identificar con los valores y objetivos de la empresa, tienen un mayor fundamento para permanecer en el mercado. Finalmente, Castro et al. (2021) analizaron los factores permanencia empresarial en las mypes donde hallaron que gestión del conocimiento es el factor con mayor relevancia para la permanencia en el mercado, dado que, si las empresas tienen conocimiento sobre el entorno y mercado, pueden diseñar planes estratégicos que sean acordes a sus necesidades y así obtener una venta competitiva.

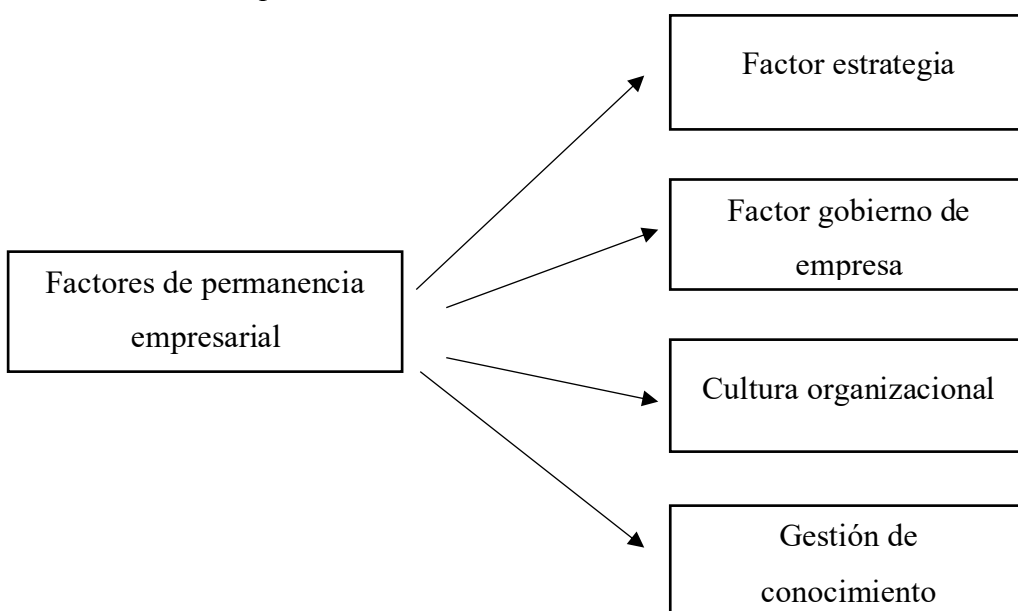
En cuanto a las bases teóricas, según Restrepo et. al (2009) define a la permanencia empresarial en las mypes, como las condiciones con las que cuenta la organización para poder tener un crecimiento sostenibles en el mercado, fundamentándose en la condiciones internas como una buena administración del recursos humanos y económico, ya que esta las permite que puedan alcanzar los objetivos propuestos, además es importante que todas las estrategias que se logren trazar para una permanencia deben estar alineados a la postura empresarial de las mypes, enfocándose en poder establecer acciones concretas que permitan sacar ventajas competitivas a las mismas (Becerra y Cortez, 2020).

Asimismo, una organización con permanencia radica en que pueda tener una perdurabilidad en el tiempo, teniendo una capacidad de adaptabilidad dentro de su estructura orgánica con las condiciones que puedan existir en el mercado empresarial, de igual forma, se recalca que el recurso humano cumple un rol esencial dentro de las misma, donde las funciones que realicen deben estar alineadas a la capacidad cognitiva que tengan del entorno y políticas empresariales, conllevando a que puedan delimitar los factores que generen un riesgo de la permanencia de las organizaciones (Delgado y Hernández, 2017).

Para la presente investigación se toma el modelo teórico propuesto Restrepo et al. (2009) citado por Becerra y Cortez (2020), donde para desarrollar el estudio toman en cuenta los factores estrategia, gobierno de empresa, cultura organizacional y gestión del conocimiento, que en total sumaron 42 ítems, donde el instrumento utilizado para el presente estudio se denomina estudio de condiciones para la permanencia (ECP) propuesto por Restrepo et al. (2009) citado en Becerra y Cortez (2020), el cual está compuesto por 4 factores que dan una totalidad de 42 ítems, el factor de estrategia (15 ítems), el factor gobierno de empresa (11 ítems), el factor cultura organizacional (8 ítems), y el factor gestión del conocimiento (8 ítems)

Figura 1

Modelo conceptual



Nota. Modelo teórico de los factores de la permanencia empresarial propuesto por Becerra y Cortez (2020)

El **primer factor es la estrategia**, el cual está orientado al análisis estructural de sectores estratégicos, la identificación de indicadores de sostenibilidad y el estudio de la situación competitiva en sectores económicos estratégicos con la finalidad de poder obtener ventajas competitivas en el mercado (Alcívar y Bravo, 2021). De igual forma, se refiere a un plan de alto nivel diseñado para alcanzar los objetivos más importantes de una empresa. Es una forma de decidir las mejores acciones para dirigir la organización hacia sus metas a largo plazo, diferenciándose de sus competidores y optimizando sus recursos. La estrategia empresarial se enfoca en asegurar que la organización se mantenga competitiva en su industria y se adapte efectivamente a los cambios y desafíos del mercado (Chirinos y Rosado, 2016).

Como **primer componente del factor estrategia**, se tiene a la formalización para el soporte de decisiones, donde los comportamientos utilizados en la toma de decisiones demuestran la formalización del apoyo, así como el fomento de las relaciones con la industria. En el proceso de toma de decisiones se realizan juicios probabilísticos, comparación y organización respecto de las preferencias de los directivos (Garzón, 2021). Por su parte, Olis (2017) lo refiere como el uso de procesos, herramientas y metodologías estructuradas para asistir en la toma de decisiones. Este enfoque formal implica establecer procedimientos claramente definidos y basados en datos para

analizar situaciones, evaluar alternativas y elegir la mejor opción de acción. La formalización busca hacer el proceso de toma de decisiones más objetivo, repetible y defendible.

Como segundo componente del factor estrategia se tiene al reconocimiento por el entorno y el sector, donde se consideran a las practicas que realizan las organizaciones para tener conocimientos sobre el entorno empresarial, la transparencia en el acceso al financiamiento, reconocimiento por objetivos logrados y el cumplimiento del marco legal (Restrepo et al., 2009). De igual forma, Huamán (2018) menciona que son un conjunto de estrategias que se utilizan para elogiar el trabajo realizado y recompensar el comportamiento consistente con los parámetros de la industria. El reconocimiento es parte del enfoque de una empresa hacia la gestión de recursos humanos, donde su principal objetivo es mantener un ambiente motivado y orientado a objetivos. y centrado en los objetivos fijados por los directivos.

El tercer componente del factor estrategia, es la diferenciación, el cual denota un comportamiento específico resultante de una política de acción que, a través de su práctica, permite a una empresa diferenciarse de otras empresas que compiten en el sector que posee, ofreciendo al mercado productos que satisfacen específicamente las necesidades del consumidor de forma personalizada y cuando se cuenta con competencia tecnológica (Restrepo et al., 2009). Asimismo, la diferenciación, es un concepto utilizado en el ámbito de la estrategia empresarial, donde las organizaciones buscar generar una experiencia excepcional de los productos y/o servicios que puedan ofertar a sus consumidores, con el objetivo de destacarse de la competencia. Esta diferenciación puede basarse en una variedad de elementos, como la calidad del producto, el diseño, la tecnología utilizada, el servicio al cliente, la imagen de marca, la distribución, entre otros (Franco et al., 2022).

Asimismo, como segundo factor se tiene al gobierno de empresa, el cual refiere la operatividad de las organizaciones alineados a un cumplimiento de responsabilidad social, normas éticas y procesos para lograr una sostenibilidad en el mercado. El gobierno de empresa esencialmente implica el equilibrio entre los intereses de los accionistas, directivos, clientes, proveedores, financiadores, gobierno y la comunidad (Curras, 2010). El propósito principal del gobierno de empresa es para facilitar una gestión efectiva que pueda garantizar el éxito a largo plazo de la empresa, proporcionando un marco adecuado para el logro de objetivos, mientras se equilibran las diferentes influencias y demandas de sus clientes (Garzón, 2021).

De modo que, el primer componente del factor gobierno de empresa, es la identidad organizacional, el cual es un concepto que acepta y concuerda toda la organización, es decir, lo que cada empleado piensa sobre su espacio de trabajo y si los demás están en sintonía con ello, más allá de eso, en toda organización, se refiere a aquellos colaboradores que construyen su identidad a partir de las percepciones y experiencias personales que tienen el ambiente de trabajo (Delgado y Hernández, 2021). La identidad organizacional se refiere al conjunto de creencias y valores compartidos que definen la esencia fundamental de una organización. Es la autoconcepción colectiva de lo que la organización es y lo que representa, formada no solo por la misión y visión de la empresa, sino también por sus prácticas culturales, normas, rituales y el significado que los empleados atribuyen a la organización (Méndez, 2023).

Como segundo componente del factor gobierno de empresa, se tiene a la formalización para el gobierno, donde se refiere a todos los aspectos del gobierno que están determinados por la formalización de las organizaciones en protocolos de gobierno, como estructuras o procesos que desarrollan el mayor impacto en la gestión de la empresa que lideran por sus dirigentes (Restrepo et al., 2009). Además, Olis y Grueso (2016) afirman que para que una organización se encuentre sostenibles, la alta dirección debe tener procesos y métodos que el colaborador puedan alinearse, con la finalidad de que pueda existir una congruencia en las decisiones que puedan tomar de la organización con la finalidad de aprovechar oportunidades y consolidar el reconocimiento

Como tercer componente del factor gobierno de empresa, se tiene a la cohesión social para la acción, donde se refiere a los aspectos de la gestión que vienen determinados por la estructura, procesos y formalización en protocolos gubernamentales, que tienen consecuencias en la forma en que las empresas son gestionadas por la esfera ejecutiva de la empresa (Sorj y Tironi, 2015). De misma forma Santos (2011), enfatiza que la cohesión social permite vincular conceptos como justicia social y legitimidad estatal, evitando así el surgimiento de prejuicios respecto de la adaptación del sistema en el que están inmersos. Este término implica el grado de relación y sentido de pertenencia que tiene cada uno de los empleados. con los valores y objetivos organizacionales, trabajando en ellos y esforzándose por alcanzarlos.

Consecutivamente, el factor cultura organizacional, se define como la forma en que las organizaciones puedan identificar una tipología de cultura organizativa, donde tienen que estar alineadas a las capacidades y/o habilidades que puedan tener el recurso humano con la consigna de

poder tener cambios generacionales que permitan la permanencia de las organizaciones (Berajano, 2017). De igual forma, la cultura organizacional influye en cómo se hacen las cosas dentro de la empresa, cómo se toman las decisiones, cómo se resuelven los conflictos y cómo se perciben y valoran diferentes aspectos como la innovación, el trabajo en equipo, la excelencia, entre otros. También puede tener un impacto significativo en la motivación de los empleados, su satisfacción laboral y su compromiso con los objetivos y valores de la organización (Marulanda et al., 2018).

Como primer componente del factor cultura organizacional, se tiene a la dinámica social de los empleados, muestran que el sentido de pertenencia que tienen los colaboradores depende de la participación brindada en la integración del grupo de trabajo, para la dinámica social se refiere a la integración de los empleados con su entorno laboral y la identificación con los valores organizacionales (Reitsperger et al. ,2018). Además, se refiere a las interacciones, relaciones y comportamientos que se desarrollan entre los miembros de una organización, debido a que esto genera un impacto laboral (Rodríguez et al., 2010).

Como segundo componente del factor cultura organizacional, se tiene a los factores que aportan a la eficiencia, el cual denota que la efectividad de un equipo está determinada por la experiencia, donde la eficiencia se considera como una herramienta que determinar la productividad en las empresas, logrando un equilibrio perfecto entre la gestión de los recursos y el cumplimiento de objetivos (Hernández, 2011). Por otro lado, existen factores que afectan la eficiencia organizacional, donde se tiene a la globalización, tecnología, infraestructura y formación personal, los cuales tienen injerencia significativa en que pueda se lograr la eficiencia necesaria para el cumplimiento de objetivos (Béjar y Zuzunaga, 2020).

El tercer componente del factor cultura organizacional, es la consolidación, que incluye la comunicación entre socios y directivos, ya que una empresa consolidada significa la participación activa de los empleados y el compromiso de los directivos, dado que todo ello tendrá fundamento entre los empleados puedan tener la confianza necesaria con la alta dirección y de esa manera consolidar la empresa en un mercado competitivo (Restrepo et al.,2009). De tal modo, para lograr la consolidación empresarial se requiere de la influencia motivadora del liderazgo organizacional y se pone énfasis en las normas sociales y culturales que se tienen en la organización (Rincón y Moreno, 2019).

Finalmente, el factor gestión del conocimiento, la cual identifica los diferentes elementos que tiene del aprendizaje organizacional referenciándose por las condiciones de la fuente, además de la relación que tiene con la cultura organizativa, analizando el papel que cumple sobre las particularidades de la fidelidad de los consumidores a través del control de gestión (Villasana et al., 2021). Asimismo, la gestión del conocimiento implica la implementación de sistemas, herramientas y políticas diseñadas para facilitar la creación, transferencia y aplicación del conocimiento en toda la organización (Torres, 2015).

El primer componente del factor gestión del conocimiento, es la gestión integral, donde se define con la planeación integral que realizan las organizaciones para lograr tener decisiones acertadas en la sostenibilidad de la organización, donde esta planificación debe estar alineada a la gestión del recurso humanos y la dirección estratégica (Rodríguez et al., 2020). De igual forma, se denota como aquel aspecto de la empresa que se encuentra enfocada en los resultados que se puedan generar, donde los objetivos trazados deben estar orientados a la realidad empresarial donde se encuentra, centrándose en trazar acciones que se encuentren alineadas con la situación de la organización y con el personal con el que se cuenta (Tohidi, 2019).

Como segundo componente del factor gestión del conocimiento, se encuentra el conocimiento de entorno y mercado, el cual se refiere como la interacción y capacidad cognitivas que tienen las organizaciones con el mercado empresarial donde se desenvuelven, donde la postura estratégica que tengan debe tener una alineados con los valores y a crear experiencias hacia los clientes (Gómez et al., 2019). Asimismo, el conocimiento del entorno y mercado se refiere a la comprensión profunda que tiene una organización sobre las condiciones externas en las que opera, incluyendo factores económicos, sociales, políticos, tecnológicos y culturales, así como la dinámica competitiva específica del mercado o industria en cuestión (Fuentes, 2010).

El tercer componente del factor gestión del conocimiento, es la eficiencia en procesos, donde se encuentra relacionado con la programación que realizar las organizaciones con los objetivos trazados en la empresa, logrando visualizar los escenarios económicos con las que pueda lidiar la organización, logrando contar con aspectos diferenciadores que permitan generar acciones que logren posicionar la empresa en corto plazo (Bustani y Chávez, 2022). De misma forma, la eficiencia en los procesos se refiere a la capacidad de una organización para alcanzar sus objetivos y metas con el menor uso posible de recursos, como tiempo, dinero y mano de obra. Se centra en

optimizar las operaciones para maximizar la productividad y minimizar el desperdicio, lo cual es esencial para mejorar la rentabilidad y la sostenibilidad de la empresa (Mallar, 2010).

El cuarto componente del factor gestión del conocimiento, es la gestión financiera, se refiere al proceso de administrar y controlar los recursos financieros de una empresa con el objetivo de garantizar su supervivencia y crecimiento a largo plazo. Esta función abarca una serie de actividades clave, que incluyen la planificación financiera, la gestión del flujo de efectivo, la obtención de financiamiento, la inversión de recursos, el control de costos y la evaluación del rendimiento financiero (Becerra y Cortez, 2020). Por su parte, Olis (2017) refiere que la gestión financiera se refiere al proceso de planificación, organización, dirección y control de los recursos financieros de una organización. Este proceso incluye la toma de decisiones estratégicas y operativas para alcanzar los objetivos financieros de la empresa, asegurando al mismo tiempo la estabilidad financiera y la maximización del valor para los accionistas o propietarios.

Materiales y Métodos

Esta investigación fue cuantitativa, dado que con la cuantificación de los resultados se pudo comprobar la hipótesis planteada, además fue tipo básica; asimismo tuvo un diseño no experimental y un estudio transversal, ya que, para realizar el presente estudio, se utilizó investigaciones anteriormente realizadas que sirvieron para darle un mayor énfasis al presente estudio, sin modificar o manipular el entorno de los factores de permanencia empresarial, finalmente tiene un alcance descriptivo, ya que se pretendió describir aquellos factores de la permanencia empresarial (Hernández et al., 2018).

En ese sentido, para la población de esta investigación estuvo conformada por las 230 mypes del sector comercio de ropa del mercado modelo, según el dato obtenido de la sub gerencia de formalización empresarial de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, teniendo un muestreo no probabilístico intencional, por lo cual se tuvo como criterios de inclusión que sean mypes que tengan más de 5 años en el mercado y como criterios de exclusión a aquellas empresas que tengan menores de 5 años, obteniendo una muestra de 176 mypes (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Las micro y pequeñas empresas (MYPES) a nivel local y nacional, cuentan con una unidad de análisis, el cual sirve para probar el modelo teórico propuesto Restrepo et al. (2009) citado por Becerra y Cortez (2020), al presentar características que logran reflejar de forma integral los factores de gobierno de empresa, estrategia, cultura organizacional y gestión de conocimiento. En

referencia a la estrategia, las mypes formulan planes alineados al posicionamiento competitivo y la sostenibles dentro del mercado local. En cuanto al gobierno, estas microempresas establecen estructuras de liderazgo decisión y mecanismos de control que permiten cumplir con los objetivos organizacionales y la asignación correcta de los recursos. Además, las mypes peruanas referente a la cultura organizacional promueven las dinámicas de colaboración, los valores que son compartidos y practicas cohesionados del trabajo. Finalmente, en cuanto a la gestión del conocimiento, las mypes peruana transmiten y generan los aprendizajes derivados de la innovación, experiencia y la interacción que tiene con el entorno. Estas condiciones presentadas logran afirmar que estas unidades de análisis tienen los atributos suficientes para la validar el modelo presentado (Bautista et al., 2024; Luciano et al., 2023; Barja et al., 2023; Ancaya et al., 2023).

Para ello se tomó como instrumento el cuestionario propuesto por Restrepo et al. (2009), el cual estuvo conformado por 42 ítems de los factores de permanencia empresarial, para lograr su medición se empleó una escala de Likert, donde existió una escala del 1 al 5, donde 1 indica Totalmente de acuerdo, 2 De acuerdo, 3 Ni de acuerdo ni desacuerdo. 4 de acuerdo y 5 Totalmente de acuerdo. Además, la validación estuvo compuesta por 3 expertos en el tema de investigación, donde se dio un valor de 0.85, lo cual fundamenta una validez alta.

Ahora bien, se aplicó el instrumento a las 176 mypes mediante Google forms para poder obtener una base de datos (formato Excel) lo cual, se realizó de manera presencial llevando consigo el código QR para que estos puedan ingresar y responder cada una de las preguntas. Además, se consideró pertinente brindar 15 minutos para poder aplicar las encuestas, se culminó todo este trabajo en dos semanas. Finalmente, para concretar la fiabilidad de los cuestionarios se empleará el método estadístico Alfa de Cronbach, donde se tendrá que obtener un resultado mayor a (0,7), con la finalidad de tener una confiabilidad alta.

Para el procesamiento de datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 27 y se plasmaron en tablas y explicación de las mismas. Posteriormente, para el análisis descriptivo se utilizó la tabla de baremación para dar repuesta a los objetivos, donde se utilizó tabla general y tabla por dimensiones, para realizar la descripción de los resultados de la investigación.

Resultados y discusión

Objetivo general: Identificar el nivel de los factores de la permanencia empresarial de las mypes del sector comercio del distrito de Chiclayo.

Tabla 1*Nivel de factores de permanencia empresarial*

Factor	Nivel	Frecuencias	%
Gobierno de empresa	Nivel bajo	6	3,4
	Nivel medio	24	13,6
	Nivel alto	146	83,0
	Total	176	100,0
Estrategia	Nivel bajo	7	4,0
	Nivel medio	34	19,3
	Nivel alto	135	76,7
	Total	176	100,0
Cultura organizacional	Nivel bajo	5	2,8
	Nivel medio	36	20,5
	Nivel alto	135	76,7
	Total	176	100,0
Gestión del conocimiento	Nivel bajo	12	6,8
	Nivel medio	51	29,0
	Nivel alto	113	64,2
	Total	176	100,0

Respondiendo al objetivo general, se obtuvo como resultado un nivel alto del factor gobierno de empresa, manifestando la existencia de fuerte compromiso con el desarrollo social y la responsabilidad ética, alineando a sus colaboradores con la estrategia empresarial, además, tienen una comprensión del funcionamiento de la empresa, referente a poder crear estrategias innovadoras que permitan obtener una ventaja competitiva en el mercado empresarial, asimismo, se logra evidenciar la existencia de una comunicación interna, un aprendizaje compartido y un compromiso de los empleados alineados con la misión de la empresa, fortaleciendo así su gobernanza. En referencia al factor estrategia, lo que demuestra que existe las mypes fomentan el empoderamiento y el desarrollo de las habilidades de sus colaboradores, permitiendo que exista cambios generacionales en beneficio de la organización, también se evidencia que las mypes tienen regulados sus marcos legales empresariales, lo que da fundamento a que puedan tomar decisiones acertadas en beneficio de la misma, de igual forma, tienen una capacidad en la detección de oportunidades de negocio, lo que les otorga una ventaja competitiva en el mercado.

Asimismo, en cuanto al factor cultura organizacional se halló un nivel alto, lo que demuestra la existencia de un trabajo en equipo por parte de los dueños y colaboradores en las

mypes, lo que permite que existan soluciones efectivas para la resolución de problemas y un mayor funcionamiento de la mismas, además la capacidad cognitiva por parte de los subordinados sobre las funciones a realizar, permite que exista una mayor eficacia en el desarrollo empresarial, de igual forma realizan evaluaciones periódicas que permiten que los dueños de las mypes puedan tener una mayor visión de la organización, contribuyendo a su consolidación. Finalmente, se obtuvo un nivel alto en el factor gestión del conocimiento, lo que demuestra que exista una planeación estratégica enfocada en los resultados de la organización, lo que manifiesta que las acciones a realizarse puedan tener el resultado esperado, además existe un conocimiento de la competencia por parte de los dueños de las mypes, permitiendo que puedan realizar mayores acciones que permiten una consolidación en el mercado, asimismo, se evidencia que cuentan con un conocimiento sobre los aportes significativos del financiamiento, ya que la liquidez les permite obtener mayor stock sobre los productos que venden.

Este hallazgo concuerda con lo investigado por Quispe et al. (2022) donde evidencian que la permanencia empresarial, está comprendida por diversos factores como la cultura organizacional que tienen, ya que manifiesta el poder tomar decisiones en equipo teniendo un empoderamiento, otro factor relevante es la capacidad cognitiva que sepan los colaboradores para conocer sus funciones y poder establecer planes estratégicos alineados a la ética profesional, que les permite a las mypes lograr una permanencia en el mercado, de igual forma estos resultados se refuerzan en lo hallado por Becerra y Cortes (2020) donde identificaron que factores como la cohesión social, identidad organizacional, formalización ante el gobierno, eficiencia en los procesos, dinámica social, consolidación y diferenciación, cumplen un rol esencial para la permanencia en el mercado, ya que les permite poner tener una planificación por resultados, donde los objetivos trazados se logren cumplir, teniendo un personal comprometido y con las capacidades cognitivas necesaria para poder cumplir sus funciones eficientemente.

Por lo tanto, los hallazgos obtenidos en la presente investigación concuerdan con lo investigado por los autores, lo que manifiesta que las mypes necesitan tener un desarrollo constantes relacionado a la cultura organizacional que tienen, ya que la confianza y el trabajo en equipo que puedan tener los colaboradores de la empresa fundamenta que tomen decisiones acertadas enfocadas en sus necesidades, de igual forma la capacitación constantes que puedan tener ayudan a que el personal pueda desarrollar su habilidad, aportan de manera significativa a la innovación en las mypes, permitiendo que las misma puedan obtener ventajas competitivas en el

mercado y lograr la permanencia empresarial. Por ende, Vejar (2016) enfatiza que, para asegurar su permanencia, las mypes deben enfocarse en varios factores clave, como la capacidad de adaptación, la gestión eficaz de recursos y el fortalecimiento de la cultura organizacional, debido a que estos aspectos alineados con los objetivos empresariales promueven la cohesión interna, la innovación y el compromiso de los empleados.

Objetivo específico 1: Determinar el nivel del factor gobierno de empresa de las mypes del sector comercio del distrito de Chiclayo.

Tabla 2

Nivel por dimensiones

Dimensiones	Nivel	Frecuencias	%
Identidad organizacional	Nivel bajo	16	9,2
	Nivel medio	30	17,0
	Nivel alto	130	73,8
	Total	176	100,0
Formalización para el gobierno	Nivel bajo	23	13,1
	Nivel medio	28	15,9
	Nivel alto	125	71,0
	Total	176	100,0
Cohesión social para la acción	Nivel bajo	8	4,5
	Nivel medio	20	11,4
	Nivel alto	148	84,1
	Total	176	100,0

En la tabla 2, referente a la identidad organizacional, se obtuvo un nivel alto, lo que da evidencia que las mypes del sector comercio de ropa, realizan una planificación de sus acciones y/o estrategias para mantenerse en el mercado empresarial enfocados en su compromiso con el

desarrollo social y ético de la empresa, lo que manifiesta que la labor y la toma de decisiones realizada por los colaboradores se encuentra alineada con la postura estratégica ética que tienen la mype, lo que da un mayor fundamento a que las mypes sean vistas como una organización con valores, y esto sea relevante para su permanencia, este hallazgo concuerda con lo investigado por Delgado y Hernández (2021); Barón et al. (2020) donde indican que las mypes han planificado sus acciones de acuerdo con los valores y la cultura de la organización, donde los colaboradores han sido inducidos en ese sentido, contribuyendo a la existencia de un funcionamiento ético de la misma, lo cual ha dado fundamento a que los colaboradores puedan tomar acciones que sean acertadas en la organización, evitando que la reputación de la empresa se vea afectada. De igual forma, en la formalización para el gobierno, se obtuvo un nivel alto, lo que da a conocer que las mypes establecen, difunden y aplican normas relativas al buen gobierno, donde los colaboradores tienen la capacidad cognitiva para poder conocer el límite de sus funciones, logrando una eficiencia operativa, asimismo, los objetivos trazados por los dueños de las mypes, han generado que las ventas se hayan cumplido en el tiempo establecido, conllevando a que pueda evidenciar un fortalecimiento empresarial de las mismas, siendo más competitivas en el mercado.

Este resultado concuerda con lo hallado por Palacios et al. (2023) donde se evidencia que las mypes promueven reglas y normas orientadas al buen funcionamiento de la organización, donde los colaboradores han podido generar una capacidad de discernimiento que les permite establecer el límite de sus funciones y las decisiones que puedan tomar, logrando que los colaboradores se alineen con ellas, esto les permite operar de manera eficiente en sus actividades diarias, evitando cualquier incumplimiento legal o ético, lo que les ayuda a alcanzar los objetivos establecidos con transparencia y a ser competitivos en el mercado. Finalmente, en la cohesión social para la acción, se halló un nivel alto, lo que denota que las mypes cuentan con espacios de comunicación dentro de su horario laboral con la finalidad de que los colaboradores logren compartir experiencias y conocimientos adquiridos dentro de su carrera profesional, ya que el cruce de información desde las diferentes perspectivas de cada colaborador, ha permitido la existencia de una mayor aprendizaje por parte de todos los trabajadores, además, se ha evidenciado un conocimiento por parte de los subordinados referente a la misión y objetivos de la empresa, propiciando que la labor realizada por los mismos se encuentre alineada a la postura empresarial de la mype, generando que exista una eficiencia con las labores desarrolladas.

Por lo tanto, los hallazgos obtenidos en el presente objetivo concuerdan con lo investigado por los autores, por ende, existe la necesidad por parte de las mypes en poder tener una capacidad para poder establecer acciones y/o planes estratégicos que sean enfocadas en las metas a mediano plazo alineándose a una postura estratégica respalda por la ética y normas relativas, que logren ser captadas por todos los colaboradores de la misma, con la finalidad que lleguen a tener una operación eficiente dentro de sus funciones y no logren cometer errores, además se resalta la importancia de que las mypes puedan realizar sus funciones conforme al marco legal que les establece, con la finalidad de que los objetivos cumplidos puedan estar respaldados por la transparencia, ya que estos aspectos cumplen un rol fundamental en la permanencia empresarial de las mypes. Por lo cual, Olis y Grueso (2016) indican que, para que una empresa avance en la dirección correcta, su gobierno debe establecer métodos, protocolos y procesos a los que los colaboradores puedan ajustarse, además, los dueños de las mypes deben guiar a los empleados en la toma de decisiones, lo que les permitirá enfrentar nuevos desafíos y crecer en su entorno laboral, siempre en alineación con los objetivos de la empresa y con miras a obtener reconocimiento.

Objetivo específico 2: Determinar el nivel del factor estrategia de las mypes del sector comercio del distrito de Chiclayo.

Tabla 3

Nivel por dimensiones

Dimensiones	Nivel	Frecuencias	%
Soporte para las decisiones	Nivel bajo	12	6,8
	Nivel medio	26	14,8
	Nivel alto	138	78,4
	Total	176	100,0
Reconocimiento por el entorno y sector	Nivel bajo	16	9,1
	Nivel medio	30	17,0
	Nivel alto	130	73,9
	Total	176	100,0
Diferenciación	Nivel bajo	14	8,0
	Nivel medio	27	15,3
	Nivel alto	135	76,7
	Total	176	100,0

En la tabla 3, en el soporte para las decisiones se obtuvo como resultado un nivel alto, evidenciando que las mypes cuentan con métodos que permiten conocer los comportamientos de los colaboradores, lo que ha conllevado a que identifique sus habilidades, permitiendo que los establezcan en puestos dentro de la organización, donde ha tenido mayor desenvolvimiento y crecimiento profesional, generando que puedan desarrollar sus ideas conforme a la situación de la mype, permitiendo un cambio transformacional y un empoderamiento de los empleados, este hallazgo concuerda con lo investigado por Martínez et al. (2021) donde revela que aspectos como el conocimiento de las habilidades blandas de los empleados y el empoderamiento que se les dé,

son significativos para asegurar la continuidad empresarial, encontrando que los propietarios de las mypes promueven el desarrollo de habilidades en sus colaboradores para que puedan tomar decisiones acertadas ante posibles inconvenientes y puedan proponer cambios de mejora en la microempresa permitiéndoles ser más competitivos. Sin embargo, esta información se contrasta con Paredes y Quispe (2021); donde evidenciaron una deficiencia alta en el soporte para la toma de decisiones, ya que tanto los dueños como los empleados no cuentan con la capacitación adecuada, resultando en que los colaboradores no puedan desarrollar sus habilidades blandas ni obtener el empoderamiento necesario, conllevando a que logren generar cambios para el crecimiento y permanencia de la mype.

De misma forma, el reconocimiento por el entorno y el sector obtuvo resultado de nivel alto, denotando que las mypes, consideran a su recurso humano como el activo más importante de la organización, lo que ha permitido que la labor eficiente desempeñada por el personal sea reconocida por la organización, mediante incentivos económico y reconocimiento público en su contexto empresarial, generando la existencia de un mayor desenvolvimiento de las funciones por parte de los subordinados. Finalmente, en la diferenciación se halló resultado de nivel alto, evidenciando que las mypes tienen la capacidad de detectar oportunidades de negocio, dado que la capacidad cognitiva de sus colaboradores sumado al constante desarrollo de sus habilidades blandas, han permitido una toma de decisiones acertadas en cuanto al crecimiento de la mype y su permanencia, además, se ha evidenciado que se encuentran en constante innovación de sus productos, lo que ha llevado a que exista un valor agregado en los mismo, dando fundamento a la obtención de ventajas competitivas en el mercado empresarial, este hallazgo concuerda con lo investigado por Rincón y Moreno (2020) donde denotaron que las mypes han sabido identificar oportunidades de crecimiento, lo que se refleja en que los productos que ofrecen poseen un valor agregado, consolidándose como entidades diferenciadoras y logrando ventajas competitivas.

De tal modo, los resultados obtenidos en el presente objetivo discrepan con lo hallado por los autores, lo que da fundamento a evidenciar una necesidad por parte de las mypes de poder darles una mayor importancia y reconocimiento a sus empleados, acorde a poder capacitarlos constantemente para que logren desarrollo sus habilidades como profesionales, lo cual va a repercutir directamente en el crecimiento de la empresa, además, es indispensable que las mypes puedan brindar una confianza a sus colaboradores, donde les den el empoderamiento necesario, para que tomen decisiones sobre la empresa, lo que genera que se sienten como una parte

fundamental de la misma, de tal modo, estos aspectos cumplen un rol esencial en la permanencia empresarial por parte de las mypes. Por lo cual, Chirinos y Rosado (2016), enfatiza que el factor estrategia tiene como propósito alcanzar los objetivos clave de una empresa, donde su enfoque está en determinar las acciones más efectivas para guiar a la organización hacia sus metas a largo plazo, diferenciándose de la competencia y aprovechando al máximo sus recursos, de tal modo, la estrategia empresarial busca asegurar que la empresa se mantenga competitiva en su sector y se ajuste de manera eficiente a los cambios y retos del mercado.

Objetivo específico 3: Determinar el nivel del factor cultura organizacional de las mypes del sector comercio del distrito de Chiclayo.

Tabla 4

Nivel por dimensiones

Dimensiones	Nivel	Frecuencias	%
Dinámica social para los empleados	Nivel bajo	11	6,3
	Nivel medio	27	15,3
	Nivel alto	138	78,4
	Total	176	100,0
Factores que aportan a la eficiencia	Nivel bajo	10	5,7
	Nivel medio	29	16,5
	Nivel alto	137	77,8
	Total	176	100,0
Consolidación	Nivel bajo	9	5,11
	Nivel medio	34	19,3
	Nivel alto	133	75,6
	Total	176	100,0

En la tabla 4, en la dinámica social para los empleados se obtiene resultado de un nivel alto, lo que denota la existencia de espacios de integridad dentro de sus labores, donde los colaboradores han podido generar una mayor confianza con sus compañeros, ya que la constantes comunicación y el trabajo de integración que realizan permite que puedan tener un trabajo en equipo generando una mayor capacidad resolutive y el logro de los objetivos en el tiempo establecido, este hallazgo concuerdan con lo hallado por Garavito et al. (2021); Bejar y Zuzunaga (2020) donde demuestran la existencia de un trabajo colaborativo entre los empleados de la organización, lo que facilita la toma de decisiones en equipo y genera soluciones más efectiva, además, que las mypes brindan espacios de integración durante el horario laboral, lo que fomenta un mayor vínculo de confianza y comunicación, permitiendo un trabajo en equipo más eficiente y mejorando la operativa de la organización, resultando en ser más competitivas en el mercado empresarial.

Por otro lado, en los factores que aportan a la eficiencia, se halló un nivel alto, evidenciando la existencia de una capacidad cognitiva por parte de los colaboradores sobre sus funciones y responsabilidades, lo que les permite tener una mejor desarrollo de sus labores dentro de la empresa, dado que conocen los objetivos que tienen que cumplir y el límite de sus funciones, permitiendo un desarrollo de las mypes, de misma forma, cuentan con información de clientes y proveedores lo que permite que puedan cumplir con los productos necesarios y poder ofrecerlos a sus clientes, conllevando a que exista mayores ventas, estos resultado se refuerzan en lo hallado por Sotelo et al. (2023) donde denotan que los colaboradores de las mypes poseen una capacidad cognitiva adecuada respecto a las responsabilidades y funciones asignadas, lo que incrementa la eficiencia la operativa, mejora la relación con los proveedores, genera mayores ventas y satisface a los clientes, contribuyendo así a la permanencia empresarial. Finalmente, en la consolidación se obtuvo un nivel alto, demostrando que las mypes realizan una evaluación periódica sobre los resultados que genera la organización en cuanto a las ventas y la labor realizada por sus empleados, permitiendo tener un mayor control sobre la labor realizada de sus colaboradores y una visión sobre los logros esperados en el futuro, contribuyendo a la consolidación de estas.

Por lo tanto, los hallazgos obtenidos en la presente investigación concuerdan con lo obtenido por los autores, lo que muestra la necesidad por parte de las mypes para que logre capacitar a sus colaboradores enfocándose en poder brindar un conocimiento enriquecedor sobre el funcionamiento de la empresa, dado que eso les permite desenvolver mejor sus funcionar y tener una mayor capacidad resolutive, asimismo, es importante resaltar la importancia de contar con

espacios de integración en el horario laboral, dado que permite que exista un vínculo de confianza y comunicación entre el personal, connotando que exista un trabajo en equipo para las labores de la empresa, de igual forma, la necesidad de realizar evaluaciones periódicas a los colaboradores, ya que permite identificar las falencias que puedan estar teniendo y poder darles resarcirlas con la finalidad de que pueda tener un crecimiento empresarial y por ende, una permanencia en el mercado. Por lo cual, Rodríguez et al (2010) dan énfasis en la interacción, relación y comportamiento que se establecen entre los miembros de una organización, dado que estas dinámicas están influenciadas por diversos factores, como la cultura organizacional, la estructura de la empresa, la personalidad de los individuos y las políticas internas.

Objetivo específico 4: Determinar el nivel del factor gestión del conocimiento de las mypes del sector comercio del distrito de Chiclayo.

Tabla 5

Nivel por dimensiones

Dimensiones	Nivel	Frecuencias	%
Gestión integral	Nivel bajo	9	5,1
	Nivel medio	47	26,7
	Nivel alto	120	68,2
	Total	176	100,0
Conocimiento de entorno y mercado	Nivel bajo	11	6,3
	Nivel medio	50	28,4
	Nivel alto	115	65,3
	Total	176	100,0
Eficiencia en procesos	Nivel bajo	19	10,8
	Nivel medio	47	26,7
	Nivel alto	110	62,5
	Total	176	100,0
Gestión financiera	Nivel bajo	15	8,6
	Nivel medio	49	27,8
	Nivel alto	112	63,6
	Total	176	100,0

En la tabla 5, en la gestión integral se halló un nivel alto, lo que da a conocer que las mypes cuentan con una planeación estratégica enfocada procesos y resultados, evidenciando que las mypes tienen un conocimiento sobre la situación de su organización y los resultados que han

obtenido en el tiempo, lo que ha conllevado a que puedan establecer acciones alineadas a las necesidades de la organización y a una optimización de los procesos, generando un crecimiento empresarial de la mype este hallazgo concuerdan con lo investigado por Rodríguez et al. (2020); Castillo y Muñoz (2023) demuestran que la planificación estratégica de las acciones enfocadas en los resultados permite que las mypes se mantengan alineadas con sus objetivos, por lo cual, el conocimiento sobre la optimización de los procesos y acciones enfocadas en la situación real de la organización, facilita un desarrollo continuo y eficiente, asegurando su permanencia en el mercado.

Asimismo, en el conocimiento de entorno y mercado se obtuvo como hallazgos un nivel alto, dando evidencia que existe un conocimiento sobre el mercado competitivo donde se encuentran, lo que ha conllevado a que las mypes pueda obtener ventajas competitivas en su contexto empresarial, ya que la innovación y el valor agregado que han establecido en sus productos, permiten que logren diferenciarse en un mercado tan competitivo, estos resultados se refuerzan en lo hallado por Castro et al. (2021) donde encontraron que el conocimiento del entorno y el mercado también tiene un alto impacto, esto revela que las mypes realizan investigaciones constantes de su mercado, con el fin de innovar en sus productos, agregar valor y mantenerse competitivas en el mercado.

De misma forma, en la eficiencia en procesos se obtuvo un nivel alto, denotando que existe una capacitación constante por parte de los dueños de las mypes hacia sus colaboradores, con la finalidad existe un desarrollo sostenido sobre sus capacidad cognitiva y habilidades blandas, logrando la existencia de un mayor desenvolvimiento por parte de los colaboradores y el cumplimiento de los objetivos en un menor tiempo. Finalmente, la gestión financiera se obtuvo como resultado un nivel alto, demostrando que el financiamiento y la liquidez que puedan obtener con la misma, se fundamenta como un aspecto relevante para tener un mayor stock en los productos y puedan mejoras aspectos de infraestructura y personal, estos resultado concuerdan con lo investigado por Alcívar y Bravo (2021) donde evidenciaron que las mypes gestionan eficientemente sus recursos económicos, comprendiendo tanto el financiamiento como la liquidez que pueden obtener, lo cual desempeña un papel crucial para asegurar su permanencia en el mercado.

Por lo tanto, 8, lo que manifiesta la necesidad por partes de las mypes por realizar una planeación estratégica enfocada en la situación financiera y empresarial que tienen, ya que la

capacidad cognitiva que logren tener referente al uso eficiente de los recursos económicos y la competencia que tienen en el mercado, se manifiesta como aspecto relevantes que permiten que estas organizaciones puedan tener una mayor permanencia en el mercado, logrando un crecimiento sostenible. Por lo cual, Villasana et al. (2021) manifiesta que el factor de gestión del conocimiento destaca los distintos elementos vinculados al aprendizaje organizacional, haciendo referencia a las condiciones de las mypes, el uso eficiente de sus recursos económico y la planeación por resultados, ya que estos aspectos son cruciales para su permanencia en el mercado.

Conclusiones

Los factores de permanencia empresarial son predominantes para las mypes, donde se destaca gobierno corporativo que tiene un compromiso con la responsabilidad social, ética y la comunicación interna, asimismo, que la estrategia empresarial promueve el empoderamiento, la adecuada toma de decisiones y el detectar oportunidades de negocio, de misma forma, la cultura organización logra el fortalecimiento del trabajo en conjunto, la eficiencia de las funciones y el panorama empresarial mediante evaluaciones periódicas, finalmente, la gestión del conocimiento permite que las mypes cuenten con una sólida planeación estratégica, el aprovechamiento de los recursos y el conocer a la competencia, logrando consolidar en los mypes en el mercado.

El factor gobierno cumple un rol esencial en la permanencia de las mypes, demostrando que las mypes del sector comercio de ropa alcanzan un nivel alto en identidad organizacional, formalización y cohesión social para la acción, denotando que la existencia de una planificación estrategia de las acciones orientadas a un enfoque ético-social, fortalecimiento su reputación, teniendo correcta reglas de gobierno y compartiendo espacios de comunicación, permitiendo que los colaboradores tengan una mayor comprensión de sus funciones, conllevando a un desempeño eficiente y una alineación entre los objetivos de la organizacionales y las acciones de los trabajadores.

El factor estrategia es un aspecto fundamental en la permanencia de las mypes en el mercado, debiéndose a que logran identificar y aprovechar las habilidades de sus trabajadores al colocarlos en puestos laborales donde tengan un crecimiento profesional y empoderamiento, brindándoles un reconocimiento a su labor mediante incentivos; conllevando a que los colaboradores puedan desarrollar sus capacidades innovadoras y de aprovechar las oportunidades de negocio, conllevando a que se refleje que las mypes cuenten con estrategias solidad que permitan su sostenibilidad en el mercado.

Por otro lado, el factor cultura organizacional es preponderante para lograr la permanencia, demostrando que los espacios de confianza e integración, permiten el fomento de un trabajo colaborativo efectivo, asimismo, cuentan con una claridad de responsabilidades y funciones de trabajadores, permitiendo que estos puedan desarrollar su capacidad cognitiva, sumándolo a las evaluaciones periódicas que realizan, que permiten la existencia de un mayor control y visión empresarial de los resultado esperado, conllevando a que las mypes puedan consolidarse

Finalmente, se determinó que la mayoría de las mypes consideran el factor gestión del conocimiento fundamental para su permanencia, manifestando que la capacidad de planeación estratégica referenciada por el conocimiento de la competencia, la capacitación constante, la adecuada gestión financiera y el entorno donde se desarrollan, permite que las acciones realizadas logren los resultados esperados, optimizando el cumplimiento de los objetivos organizacionales, contribuyendo a la consolidación de las mypes del sector comercio de ropa.

Recomendaciones

Implementar networking, donde las mypes participan en ecosistemas de innovación mediante un sitio web, construyendo relaciones con otras personas o empresas de cualquier lugar del mundo que pueden aportar valor a su negocio, incluyendo conexiones con clientes, proveedores, socios comerciales, inversores y mentores, con la finalidad de compartir conocimientos, recursos y oportunidades que permitan tener una mayor planeación estratégica y lograr ventajas competitivas.

El área de administración del mercado modelo en coordinación con la sub gerencia de desarrollo y formalización empresarial de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, debe programar capacitaciones de mentoría y coaching para los dueños de las mypes, donde la información recabada permita desarrollar la capacidad cognitiva y dar flexibilidades ante el cambio, donde se logre implementar nuevos métodos de trabajo que permita optimiza las funciones de los subordinados en las mypes.

Al Gobierno Regional de Lambayeque, realizar Workshops del comercio de ropa, donde las mypes puedan entablar relaciones con otras organizaciones que tienen mayor tiempo en el mercado, logren ser una oportunidad para que puedan ver los métodos innovadores que están utilizando y aprovechando para realizar lazos comerciales que permitan tener un crecimiento empresarial.

A la Gerencia de Desarrollo Económico Local de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, programar reuniones de retroalimentación constructiva con un coach empresarial, donde la participación de las mypes desde su perspectiva, permita que el experto pueda difundir estrategias que permitan a los colaboradores de las mypes desarrollar sus habilidades blancas, con la finalidad de que puedan innovar dentro de las soluciones que pueden aportar.

Finalmente, la Gerencia Regional de Desarrollo Productivo, realizar reuniones feedback periódicas, donde reúnan a los líderes comerciantes de ropa que se encuentran posicionados a nivel regional y nacional, donde puedan compartir la experiencia de su trayectoria en el éxito de sus negocios desde el comienzo como mypes, permitiendo conocer el proceso planificador y las ventajas competitivas que llevaron a que sobresalga en el mercado.

Referencias

- Abud, S., Limón, F., Guízar, F., & Fernández, L. (2023). Factores que influyen en la sustentabilidad de microempresas mayas de la miel en Campeche, México. *Nova Scientia*, 15(30), 1-21. doi.org/10.21640/ns.v15i30.318
- Agustín, S. (2022). Particularidades sobre la identidad organizacional y su incidencia sobre la toma de decisiones. *Revista lumina*
- Alcivar, V. & Bravom V. (2021). Factores que impiden la perdurabilidad de las mypes ubicadas en la zona urbana del Cantón Flavio Alfaro. *Revista Científica Multidisciplinaria*
- Aliaga, L. (2019). La magnitud de las mypes en el Perú. Libertad para elegir la estructura empresarial. *Revista de Derecho Corporativo*.
- Ancaya, M., Gonzales, R., Carire, I., & Ochoa, F. (2023). Planificación estratégica y desempeño organizacional de las Mypes del sector manufacturero en la provincia de Cañete. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, 2, 621. https://doi.org/10.56294/sctconf2023621
- Arauco, E. W. Q., Carazas, R. R., Romero. I. A., Rodríguezc ,M. J. R ., Moreira ,D. H. B .(2022) Factors and Economic Growth of Peruvian Mypes
- Arbache, J., Tiusaba, J, Camille, E., Aviles, S. & Cabral, G. (2023). Las pymes en el Perú
- Avolio, B., Mesones, A., & Roca, E. (2020). Factores que limitan el crecimiento de las Micro y Pequeñas empresas en el Perú (Mypes). *Academia* .
- Barja, E., Ibáñez, C., Meneses, B., & Ríos, S. (2023). Gestión administrativa y capacidad de innovación de las Mipymes de Lima, año 2022. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias* , 2 , 461. https://doi.org/10.56294/sctconf2023461
- Barrón, L., Arias, O., Mariscal, E., & Camarena, S. (2020). Business Sustainability Factors of the Commercial. *Revista Visión Contable*.
- Bautista Villegas, EA, Valles Paz, JJ, Collantes Chulés, H., Casildo-Bedón, NE, & Sánchez Calle, JE (2024). Arquitectura multi-tenant para la implementación de un software como servicio y su influencia en la usabilidad de las MYPES del sector comercio del nororiente Peruano. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería* , 32 . <https://doi.org/10.4067/S0718-33052024000100205>

- Becerra, M., & Cortes, E. (2020). Factores de permanencia empresarial de las mypes del sector comercio de Puerto Vallarta, Jalisco. Iberoamericana para al investigación y el desarrollo educativo .
- Bejar, E. & Zuzunaga, J. (2020). Factores determinantes de la competitividad de las MYPES manufactureras de Arequipa, Perú. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*
- Berajano, M. (2017). La Cultura Organizacional, su importancia en el desarrollo de las empresas. *Journal Innova*.
- Carranco, R. (2018). La aportación de las pequeñas y medias empresas (mypes) en la economía ecuatoriana . CIICAE.
- Castillo, V. & Muñoz, C. (2023). Índices de la permanencia empresarial en México. *Revista de estudios en Contaduría, Administración e Informática*.
<https://doi.org/10.36677/recai.v12i34.19630>
- Castro, A., Cervero, A., Galve, C., Puente, J., & Bernardo, A. (2021). Evaluating critical success factors in the permanence in Higher Education using multi-criteria decision-making. *Higher Education Research & Development*, 41(3), 628–646.
<https://doi.org/10.1080/07294360.2021.1877631>
- Centro de Investigación de Economía y Negocios Globales. (2019). Comparación internacional del aporte de las mipymes a la economía. ADEX.
- Centty, D., Flores, A., & Tito, H. (2023). La promoción del trabajo, mediante políticas de fomento y competitividad de las MYPES en el marco de una economía social de mercado. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 53 (139), 1-32.
<https://doi.org/10.18566/rfdcp.v53n139.a01>
- Chirinos Cuadros, CR, & Rosado Samaniego, JF (2016). Estrategia de diferenciación: el caso de las empresas industriales. *Ingeniería Industrial*, (34), 165-174.
- Comercio, E. (2019). Mypes de Lambayeque mantienen expectativa de crecimiento.
- Copy citation to clipboard
- Curras, R. (2010). Identidad e imagen corporativas: revisión conceptual e interrelación. *Teroíapaxis*.
- Delgado, V., & Hernandez, D. (2021). Factores que determinan la permanencia de las micro y pequeñas empresas: Estudio de caso en Santa Ana Chiautempan, Tlaxcala. *Ciencia y Tecnología*.

- Dini, M., & Stumpo, G. (2020). PYMES en America Latina: Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento.
- Figueroa-González, EG, Herrera-Reyes, DZ, Tortolero-Portugal, R., Pérez-Saldaña, F., & Sotelo Asef, JG (2025). Relación de innovación con industria 4.0 en micro y pequeñas empresas: El caso de Durango. *CORRIÓ. Revistas Academia y Negocios*, 11 (1), 1-12. <https://doi.org/10.29393/RAN11-3IIFS50003>
- Franco, J., Macias, S, Lucas, G. (2022). Estrategias de diferenciación como herramienta para el crecimiento empresarial de la asociación de comerciantes “Bahía 3 de diciembre” del cantón Puerto López. *Revista Ciencias Económicas y Empresariales*.
- Fuentes Jiménez, PA, (2010). La orientación al mercado: evolución y medición de un enfoque de gestión que trasciende al marketing. *Perspectivas*, (25), 25-83.
- Garavito, Y., Rueda, J., & Capacho, J. (2021). Business survival, a literary review of internal and external determinants. *Criterio Libre*. 18. 261-279. 10.18041/1900-0642/criteriolibre.2020v18n32.7122.
- Garzón, M. (2021). El concepto de gobierno coporativo . *Visión de Futuro*.
- González-González, R. et al. (2022)Fracaso empresarial asociado a las habilidades del empresario. Casoenfocado en PYMES de la ciudad de Guayaquil – Ecuador.*Revistacientífica Portal de la Ciencia* 3(2)
- Hernandez-Sampieri, & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hil.
- Luciano, R., Sotomayor, J., García, H., & Peláez, H. (2023). Gestión empresarial en el desarrollo de las MYPES en zonas mineras del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28 (103), 1174-1189. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.16>
- Mallar, Miguel Ángel. (2010). La Gestión por Procesos: un enfoque de gestión eficiente. *Visión de futuro*, 13(1) Recuperado en 14 de abril de 2024, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082010000100004&lng=es&tlng=es.
- Marulanda, Carlos, López, Luis, & Cruz, Gabriel. (2018). La Cultura Organizacional, factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. *Información tecnológica*, 29(6), 245-252. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>

- Molina, D., & Sanchez, A. (2017). Obstáculos para la micro, pequeña y mediana empresa en América Latina □. PID
- Orellana Méndez, G. (2023). Identidad organizacional y actitudes hacia la corrupción en universitarios de ciencias sociales peruanos. *Socialium*, 7(2), 24–55. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2023.7.2.1827>
- Paredes, Y., & Quispe, D. (2021). Factores que limitan el crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas de abarrotes en el distrito de Tambopata. PUCP.
- Pereira, C. (2020). Actualidad de la gestión empresarial en las pymes
- Ramos, T. (2022). Efectos de la globalización en el desarrollo de las Mypes (pymes). *Revista de Investigación Académica sin Frontera*
- Restrepo, L., Velez, R., Méndez, C., Rivera, H., & Mendoza, L. (2009). Aproximación a una metodología para la identificación de componentes que crean condiciones para laperdurabilidad en empresas colombianas . Centro de Estudios Empresarial para la Perdurabilidad .
- Rincón, B. d., & Moreno D. X. (2019). Perdurabilidad empresarial y factores de éxito en emprendimientos femeninos en Colombia
- Rivera-Rodríguez, E, y Marcial-Romero, N. (2021). Mipymes en México: relevancia, retos y potencialidades. *RIIED*, Vol. 2 (2), 1-8
- Rodríguez, M., Mendoza de Ferrer, E., & Vivas, A. (2010). El trabajo como generador de vínculos sociales. *Espacio Abierto* , 19 (3), 541-554.
- Rodriguez, N., Pedraza, E., Bello, R. & Otero, R. (2020). Experimental evaluation of factors that affect the time of permanence of a user in a news website. : *COMUNI@CCIÓN: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*. DOI: 10.33595/2226-1478.10.2.382
- Santos, A. (2011). El rol del empresario en la cohesión social . *Criterio Libre*.
- Silipu, B., & Reyes, S. (2019). Factores determinantes del fracaso empresarial en el Perú . CLADEA.
- Sorj, B., & Tironi, E. (2015). Cohesión social en Amercia Latima . *Dialnet*.
- Sotelo, P., Genoveva, S., & Martinez, C. (2023). Factors That Affect The Permanence Of Smes In The Municipality Of Tampico, Tamaulipas, Mexico
- Torres, K. y Lamenta, P. (2015). La gestión del conocimiento y los sistemas de información en las organizaciones. *Negocio* , 11 (32), 3-20.

- Vargas, M., Guardado, R. & Gomez, I. (2022). Las habilidades empresariales y su influencia en la permanencia de las Pymes, en Ecuador. *Revista Sinergia académica*
- Vega, D. (2016). Creation and permanence of the Rural Business in the State of Morelos. *Journal Academia*.
- Villasana, L., Hernández, P., & Ramírez, E. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 53-78. Epub 22 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA				
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es el nivel de los factores de permanencia empresarial de las mypes del sector comercio del distrito de Chiclayo?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Identificar el nivel de los factores de permanencia empresarial de las mypes del sector comercio en el distrito de Chiclayo</p>	<p>Existe un nivel alto de los factores de permanencia empresarial en las mypes del sector comercio en el distrito de Chiclayo</p>	<p>FACTORES DE PERMANENCIA EMPRESARIAL</p>	<p>Gobierno de empresa</p>	Identidad organizacional	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Tipo de investigación: Básico</p> <p>Población 176 mypes del sector comercio de ropa del mercado modelo del distrito de Chiclayo.</p> <p>Muestra 176 (dueños o jefes) de mypes del sector comercio de ropa del mercado modelo del distrito de Chiclayo.</p>				
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es el nivel de factor gobierno de empresa de las mypes del sector comercio en el distrito de Chiclayo?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Determinar el nivel del factor gobierno de empresa de las mypes del sector comercio en el distrito de Chiclayo.</p>	<p>Existe un nivel alto de los factores de permanencia empresarial en las mypes del sector comercio en el distrito de Chiclayo</p>			<p>Estrategia</p>		Formalización para el gobierno			
							Cohesión social para la acción			
				Formalización soporte para las decisiones						
				<p>Cultura organizacional</p>	<p>Dinámica social de los empleados</p> <p>Factores que aportan a la eficiencia</p>		Reconocimiento por el entorno y el sector			
							Diferenciación			
							Consolidación			
									Gestión integral	

<p>¿Cuál es el nivel de factor estrategia de la empresa de las mypes del sector comercio en el distrito de Chiclayo?</p> <p>¿Cuál es el nivel de factor cultura organizacional de las mypes para la permanencia empresarial en el distrito de Chiclayo?</p> <p>¿Cuál es el nivel de factor de gestión de reconocimiento de las mypes del sector comercio en el distrito de Chiclayo?</p>	<p>Determinar el nivel de factor estrategia de la empresa de las mypes del sector comercio en el distrito de Chiclayo</p> <p>Determinar el nivel de factor cultura organizacional de las mypes del sector comercio en el distrito de Chiclayo</p> <p>Determinar el nivel de factor de gestión de reconocimiento de las mypes del sector comercio en el distrito de Chiclayo</p>			<p>Gestión de conocimiento</p>	<p>Conocimiento de entorno y mercado</p> <hr/> <p>Eficiencia en procesos</p> <hr/> <p>Gestión financiera</p>	<p>Muestreo</p> <p>Probabilístico aleatorio</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
--	---	--	--	---------------------------------------	--	--

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Factores de permanencia	Gobierno de empresa	Identidad organizacional	Encuesta/cuestionario
		Formalización para el gobierno	
		Cohesión social para la acción	
	Estrategia	Formalización soporte para las decisiones	
		Reconocimiento por el entorno y el sector	
		Diferenciación	
	Cultura organizacional	Dinámica social de los empleados	
		Factores que aportan a la eficiencia	
		Consolidación	
	Gestión de Conocimiento	Gestión integra	
		Conocimiento de entorno y mercado	
		Eficiencia en procesos.	
		Gestión financiera	

Anexo 3: Cuestionario

*Anexo 3****Cuestionario de Factores de permanencia empresarial***

Estimado colaborador, reciba usted mi cordial saludo. Le pido su apoyo para que pueda responder con total honestidad y sinceridad la siguiente encuesta, con el objetivo de poder determinar los factores de permanencia empresarial. Cabe resaltar, que sus respuestas serán tratadas de manera confidencial.

Instrucciones: En este cuestionario encontrará fases acerca de los aspectos relacionados a las características de la empresa donde trabaja actualmente. El tiempo de duración del llenado del cuestionario es de 15 a 30 min aproximadamente. Por tanto, se le pide elegir sólo una opción que crea la más adecuada marcando con un aspa (X) en cada uno de los ítems propuestos dado que, se le dispone de 5 opciones: Totalmente en Desacuerdo, En Desacuerdo, Ni de acuerdo ni desacuerdo, De acuerdo y Totalmente de Acuerdo.

Datos Generales:

Género:			
Masculino ()		Femenino ()	
Edad:			
19-22 ()	23-26 ()	27-30 ()	Mayores de 30 ()
Tiempo laborando:			
1 año a 2 años ()	3 a 4 años ()	4 a 5 años ()	Más de 5 años ()

PREGUNTAS		Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo Ni Desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
GOBIERNO DE EMPRESA						
N°	Identidad organizacional					
1	El compromiso con el desarrollo social forma parte de la agenda estratégica de la empresa.					
2	La ética y la responsabilidad social es el instrumento para la toma de decisiones justas y prudentes.					

3	El cumplimiento de los preceptos éticos contribuye al buen gobierno de la empresa.					
4	El cultivo de los valores de una empresa permite a los empleados instruirlos y afianzarlos por su constante esfuerzo.					
5	La postura estratégica relevante de una empresa sirve de ejemplo y permite su reconocimiento en el sector.					
6	El reconocimiento al desempeño y esfuerzo de los empleados propicia la identidad y cohesión social para la acción.					
7	El diseño y la aplicación de metodologías y procesos para monitorear las dinámicas del entorno de mercado otorga ventajas competitivas.					
Formalización para el gobierno						
8	La empresa que cumple con las normas de calidad ISO, es reconocida y tiene ventajas frente a otras de su sector.					
9	La junta directiva que actúa de acuerdo con los protocolos definidos contribuye al buen gobierno.					
10	La empresa que establece, difunde y aplica normas relativas al buen gobierno, opera mejor que aquellas que no lo hacen.					
11	Una empresa alcanza resultados cuando tienen sus objetivos definidos y formalizados por escrito.					
Cohesión social para la acción						
12	El conocimiento de la misión y objetivos por los empleados propicia su compromiso con la empresa.					

13	El aprendizaje que tienen los empleados en su trabajo contribuye a su desarrollo personal.					
14	Los espacios de confianza entre los empleados permiten compartir el conocimiento aprendido en su experiencia laboral.					
15	La comunicación a través de canales formales (escritos) entre las personas que conforman los diferentes grupos de interés (Stakeholders) contribuye a un mejor gobierno.					
ESTRATEGIA						
Formalización soporte para las decisiones						
16	Es una práctica frecuente en la empresa la aplicación de protocolos de sucesión y cambio generacional.					
17	La empresa dispone de métodos que permiten escribir y guardar los comportamientos aprendidos por los empleados.					
18	Las empresas utilizan los índices de rotación externa y sus resultados sirven para tomar decisiones relativas a las políticas de retención del empleado.					
Reconocimiento por el entorno y el sector						
19	La documentación de las decisiones influye en la productividad de una empresa					
20	El cumplimiento del marco legal y la existencia de personas que controlan su aplicación conduce al reconocimiento de una empresa en su sector.					
21	La utilización de los mecanismos de financiación que ofrece el mercado					

	financiero y conocido por todos, garantiza la transparencia y reconocimiento de una empresa en su sector.					
22	Una empresa obtiene ventajas frente a sus competidoras cuando formaliza el reconocimiento que producen los empleados.					
Diferenciación						
23	Es responsabilidad de los directivos detectar las señales de nuevas oportunidades de negocio y aplicarlas.					
24	La empresa que se preocupa por establecer ventajas en sus productos y servicios tienen mejores resultados que su competencia.					
25	Para una empresa es importante tener sistemas de información sobre clientes y proveedores.					
26	Los resultados de una empresa dependen de la forma como se da la coordinación y la comunicación entre las áreas.					
CULTURA ORGANIZACIONAL						
Dinámica social de los empleados						
27	La empresa es objetiva cuando faculta a sus empleados y les da autonomía para intervenir en la solución de problemas.					
28	La conformación de grupos para el desarrollo de actividades por parte de las directivas, propicia una mayor integración y eficiencia en el trabajo.					
Factores que aportan a la eficiencia						
29	La empresa eficiente es aquella que identifica, almacena, y procesa la					

	información sobre la competencia, clientes y proveedores.					
30	La empresa que cada día aprende de sus experiencias y las incorpora, tiene ventajas frente a sus competidores.					
31	La forma como los socios y directivos gobiernan la empresa permite una operación eficiente.					
32	La correcta coordinación y comunicación entre los empleados depende del conocimiento que tienen de sus responsabilidades y funciones, así como las del líder.					
Consolidación						
33	La consolidación de una empresa en su sector es resultado de imágenes de futuro que construyen sus directivos.					
34	Los empleados comprometidos son los que analizan, evalúan y comentan sobre los resultados de la empresa.					
GESTIÓN DE CONOCIMIENTO						
Gestión integral						
35	Es deseable el uso frecuente de la planeación estratégica en la construcción de futuro de la empresa.					
36	El buen gobierno depende de la capacidad de los directivos de tener en cuenta a sus Stakeholders (grupos de interés) en la toma de decisiones.					
Conocimiento de entorno y mercado						
37	Los directivos son los que tienen mayor conocimiento del entorno, del cliente y del mercado.					

38	Los empleados que no tienen posiciones directivas son los que tienen menor conocimiento del entorno, del cliente y del mercado.					
39	El incremento significativo en los presupuestos de publicidad contribuye al crecimiento en las ventas.					
Eficiencia en procesos						
40	Hay procesos que permiten transferir conocimientos a los empleados en el tiempo oportuno.					
41	Una empresa es reconocida en el sector a que pertenece por las buenas prácticas en su gestión.					
Gestión financiera						
42	El frecuente cierre en empresas de un sector es producto de quiebra, problemas de liquidez o ausencia de financiación a largo plazo.					

Anexo 4: Validaciones del cuestionario

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe, **Angel Eduardo Llatas Rivas**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciada en Administración de empresas**, titulado **Factores de Permanencia Empresarial de las mypes del sector comercio del distrito de Chiclayo, 2024**, elaborado por la estudiante, **Angie Ariana Peche Pérez**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 01 de mayo de 2024.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by several horizontal strokes and a final flourish.

.....
FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Mg. Ángel Eduardo Llatas Rivas.


Cargo Actual: Docente de Posgrado y Pregrado USAT.

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Quien suscribe, Martin Mares Ruiz, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de Licenciada en Administración de empresas, titulado **Factores de Permanencia Empresarial de las mypes del sector comercio del distrito de Chiclayo, 2024**, elaborado por la estudiante, **Angie Ariana Peche Pérez**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 02 de mayo de 2024.



FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./Mg./Lic. Nombre:

Cargo Actual:

Martin Mares Ruiz
Profesor adscrito al
Dpt. de CCEE.



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, **LUIS ORLANDO MORANTE ADRIANZÉN**, mediante la presente hago constar que el instrumento utilizado para la recolección de datos del informe de tesis para obtener el grado de **Licenciada en Administración de empresas**, titulado **Factores de Permanencia Empresarial de las mypes del sector comercio del distrito de Chiclayo, 2024**, elaborado por la estudiante, **Angie Ariana Peche Pérez**; reúne los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y, por tanto, aptos para ser aplicados en el logro de los objetivos que se plantearon en la investigación.

Atentamente

Chiclayo, 03 de mayo de 2024.



FIRMA DEL JUEZ EXPERTO

Dr./ Mg./Lic. Nombre: Mg. Luis Orlando Morante Adrianzén

Cargo Actual: Docente Facultad de Ciencias Empresariales - USAT