Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Ciencias Administrativas
Unidad de Posgrado

Dimensiones culturales y su impacto en la competitividad global de 108 Países

TESIS

Para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias Administrativas

AUTOR

Isabel Cecilia GRANADOS PEÑA

ASESOR

Dra. Edelmira del Rosario MENDOZA PÚA

Lima, Perú

2025



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Granados, I. (2025). *Dimensiones culturales y su impacto en la competitividad global de 108 Países*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Isabel Cecilia Granados Peña
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70105143
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0006-7616-0416
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Edelmira del Rosario Mendoza Púa
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	25420408
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0972-924X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Helen Yarushka Pebe Niebuhr
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07975587
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Edelmira del Rosario Mendoza Púa
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	25420408
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Gaby Vargas Vargas
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	23861793
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	Sara Delfina Rosa Pierrend Hernández
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	08657067
Datos de investigación	
Línea de investigación	Administración Estratégica
Grupo de investigación	Ninguno
Agencia de financiamiento	Propia
Ubicación geográfica de la investigación	Lima, Ciudad Universitaria Longitud “15085
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021 - 2024
URL de disciplinas OCDE	*2.02.04 - Negocios, Administración* ***URIS:*** *http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04*

ACTA DE SUSTENTACIÓN Nº 0006-UPG-FCA-2025
PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE DOCTORA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

En la Ciudad Universitaria, a los diecinueve del mes de febrero del año dos mil veinticinco, siendo las doce horas, en el aula 201 de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos; ante el Jurado Examinador, ***PRESIDIDO*** *por el* ***DRA. HELEN YARUSHKA PEBE NIEBUHR,*** *e integrado por los miembros:* ***DRA. EDELMIRA DEL ROSARIO MENDOZA PÚA (Asesora), DRA. GABY VARGAS VARGAS (Jurado), DRA. SARA DELFINA ROSA PIERREND HERNÁNDEZ (Jurado);*** *la postulante al Grado Académico de Doctora en Ciencias Administrativas, doña* ***ISABEL CECILIA GRANADOS PEÑA,*** *procedió a hacer la exposición y defensa pública de su Tesis titulada:* ***"DIMENSIONES CULTURALES Y SU IMPACTO EN LA COMPETITIVIDAD GLOBAL DE 108 PAÍSES",*** *con el propósito de optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias Administrativas.*

Concluida la exposición y absueltas las preguntas, de acuerdo con lo establecido en el ***ARTÍCULO 61°*** *del Reglamento para el Otorgamiento del Grado Académico de Doctora en Ciencias Administrativas, los miembros del Jurado Examinador, procedieron a asignar la calificación siguiente:*

Muy bueno 17 (diecisiete)

Acto seguido, el Presidente del Jurado recomienda a la Facultad de Ciencias Administrativas otorgar *el Grado Académico de Doctora en Ciencias Administrativas, a doña* ***ISABEL CECILIA GRANADOS PEÑA.*** *Se extiende la presente Acta siendo las* 12:57 *se da por concluido el Acto Académico de sustentación, firmando sus miembros en señal de conformidad.*

DRA. HELEN YARUSHKA PEBE NIEBUHR
PRESIDENTE

DRA. EDELMIRA DEL ROSARIO MENDOZA PÚA
ASESORA

DRA. GABY VARGAS VARGAS
JURADO

DRA. SARA DELFINA ROSA PIERREND HERNÁNDEZ
JURADO

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **Edelmira del Rosario Mendoza Púa** en mi condición de Asesora de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas acreditado con el Dictamen **N° 000860-2024-UPG-VDIP-FCA/UNMSM** de la tesis cuyo título es **"Dimensiones culturales y su impacto en la competitividad global de 108 países"**, presentado por la magister **Isabel Cecilia Granados Peña**, para optar el Grado Académico de Doctora en Ciencias Administrativas.

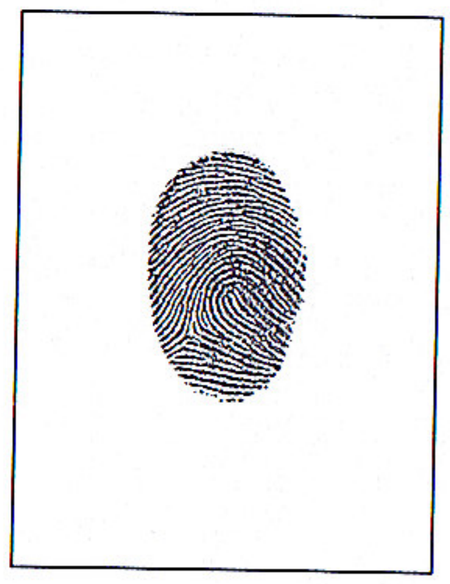
CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de investigación y producción intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de **12%** de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se remite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del Grado Académico de Doctora en Ciencias Administrativas correspondiente.

Edelmira del R. Mendoza P

Dra. Edelmira del Rosario Mendoza Púa

DNI: 25420408



Dedicatoria

A mis padres y hermano, por su compañía y apoyo en cada momento; por enseñarme que el esfuerzo y la dedicación son la clave para alcanzar cualquier meta.

A mi pareja, por su ayuda constante y por recordarme que no hay camino difícil cuando se recorre en buena compañía.

A mis amigos, por su aliento constante.

A mis profesores y mentores, por guiarme con sabiduría y generosidad, ayudándome a ser la mejor versión de mí mismo.

A todas las personas que, a lo largo de mi vida, han sido una fuente de inspiración, ya sea con sus palabras, acciones o ejemplos de vida. Su influencia, aunque muchas veces silenciosa, ha sido fundamental para que yo lograra llegar hasta aquí.

Agradecimiento

La culminación de esta tesis no habría sido posible sin el apoyo, orientación y afecto de muchas personas, a quienes quiero expresar mi más profundo agradecimiento.

En primer lugar, quiero agradecer a mi asesora de tesis, la Dra. Edelmira del Rosario Mendoza Púa, por su invaluable orientación, paciencia y constante retroalimentación a lo largo de este proceso. Su experiencia y sabiduría fueron cruciales para el desarrollo de este trabajo, y siempre encontré en ella un gran soporte.

Agradezco a los profesores y compañeros por sus valiosas aportaciones, debates enriquecedores y el constante intercambio de ideas, que me ayudaron a ampliar mis horizontes y a cuestionar mis propias perspectivas. Su apoyo y camaradería han hecho de esta experiencia algo inolvidable.

A mis padres y hermano, quienes me han brindado su apoyo incondicional desde el primer día, por enseñarme a nunca rendirme y por creer en mí, incluso cuando yo dudaba.

A mi pareja por su apoyo y comprensión. Su apoyo hizo que fuera posible el concluir con esta tesis.

A mis amigos, tanto dentro como fuera del ámbito académico, quienes me ofrecieron su aliento y compañía en los momentos de mayor incertidumbre. Sus palabras de ánimo y las sonrisas compartidas me han impulsado a seguir adelante.

Finalmente, extiendo mi gratitud a todas las personas que, de una manera u otra, contribuyeron a mi formación personal y profesional a lo largo de mi vida. Su influencia, aunque a veces no sea explícita, ha dejado una huella en mí que me ha permitido llegar hasta aquí.

A todos, gracias.

Índice General

Índice General 5
Índice de Tablas 9
Índice de Figuras 10
Resumen 11
Abstract 13
1. Capítulo 1: Introducción 15
1.1. Situación Problemática 15
1.2. Formulación del Problema 15
1.3. Justificación Teórica 19
1.4. Justificación Práctica 20
1.5. Objetivos de Investigación 22
1.5.1. Objetivo General 22
1.5.2. Objetivos Específicos 22
1.6. Hipótesis 23
1.6.1. Hipótesis General 23
1.6.2. Hipótesis Específica 24
2. Capítulo 2: Marco Teórico 26
2.1. Marco Filosófico de la Investigación 26
2.2. Antecedentes de Investigación 28
2.2.1. Cultura Nacional 28
2.2.2. Competitividad 32
2.3. Bases Teóricas 37
2.3.1. Cultura Nacional 37
2.3.2. Competitividad Global 43
2.4. Glosario 51
2.4.1. Cultura Nacional 51
2.4.2. Distancia al poder (PDI) 51
2.4.3. Individualismo (IDV) 51
2.4.4. Motivación hacia el logro (MAS) 52

2.4.5. Evitación a la incertidumbre (UAI) 52
2.4.6. Orientación al largo plazo (LTO) 52
2.4.7. Indulgencia (IVR) 52
2.4.8. Competitividad Global 53
2.4.9. P1 Instituciones 53
2.4.10. P2 Infraestructura 53
2.4.11. P3 Adopción TIC: 53
2.4.12. P4 Estabilidad Macroeconómica 54
2.4.13. P5 Salud: 54
2.4.14. P6 Habilidades: 54
2.4.15. P7 Mercado de productos 54
2.4.16. P8 Mercado Laboral 54
2.4.17. P9 Sistema Financiero: 55
2.4.18. P10 Tamaño de Mercado: 55
2.4.19. P11 Dinamismo de los negocios: 55
2.4.20. P12 Capacidad de innovación: 55
3. Capítulo 3: Metodología 56
3.1. Tipo y diseño de Investigación 56
3.2. Población de estudio 56
3.3. Tamaño de muestra. 57
3.4. Técnicas de recolección de datos 57
3.5. Ética en la investigación. 63
4. Capítulo 4: Resultados y discusión 68
4.1. Análisis, Interpretación y Explicación 68
4.2. Resultados descriptivos 68
4.2.1. Análisis de Correlación 68
4.2.2. Análisis de Regresión Lineal Múltiple 75
4.3. Prueba de Hipótesis 103
4.3.1. Hipótesis General 103
4.3.2. Hipótesis Específica 104
4.4. Presentación y Discusión de Resultado 111
4.4.1. Dimensiones de Cultura y el Índice de Competitividad Global 111
4.4.2. Distancia al Poder y los 12 Pilares de Competitividad Global 114

4.4.3. Individualismo y los 12 Pilares de Competitividad Global 116
4.4.4. Motivación hacia el Logro y los 12 Pilares de Competitividad Global 119
4.4.5. Evitación a la Incertidumbre y los 12 Pilares de Competitividad Global 119
4.4.6. Orientación al Largo Plazo y los 12 Pilares de Competitividad Global 120
4.4.7. Indulgencia y los 12 Pilares de Competitividad Global 121
5. Capítulo 5: Propuesta 123
5.1. Propuesta para la Solución del Problema 123
5.1.1. Desarrollo de Habilidades y Recursos Humanos 124
5.1.2. Enfoque de variables Culturales 128
5.1.3. Adopción de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) 130
5.1.4. Desarrollo Institucional 132
5.1.5. Innovación y Emprendimiento 134
5.2. Beneficios que aporta la propuesta 136
5.2.1. Desarrollo de habilidades y recursos humanos 136
5.2.2. Enfoque de variables culturales 136
5.2.3. Adopción de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) 137
5.2.4. Desarrollo Institucional 137
5.2.5. Innovación y Emprendimiento 138
6. CONCLUSIONES 139
6.1. Dimensiones de Cultura y el Índice de Competitividad Global 139
6.1.1. Distancia al Poder y los 12 Pilares de Competitividad Global 140
6.1.2. Individualismo y los 12 pilares de Competitividad Global 142
6.1.3. Motivación hacia el Logro y los 12 Pilares de Competitividad Global 143
6.1.4. Evitación a la Incertidumbre y los 12 Pilares de Competitividad Global 145
6.1.5. *Orientación al Largo Plazo y los 12 Pilares de Competitividad Global* 146
6.1.6. Indulgencia y los 12 Pilares de Competitividad Global 147
7. RECOMENDACIONES 150
7.1.1. Dimensiones de Cultura y el Índice de Competitividad Global 150
7.1.2. Distancia al Poder y los 12 Pilares de Competitividad Global 151
7.1.3. Individualismo y los 12 Pilares de Competitividad Global 152
7.1.4. Motivación hacia el Logro y los 12 Pilares de Competitividad Global 154
7.1.5. Evitación a la Incertidumbre y los 12 Pilares de Competitividad Global 155
7.1.6. Orientación al Largo Plazo y los 12 Pilares de Competitividad Global 157

7.1.7. Indulgencia y los 12 Pilares de Competitividad Global 158
7.1.8. Futuras Líneas de Investigación 160
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 162
ANEXOS 170

Índice de Tablas

Tabla 1 Dimensiones de Cultura de Hofstede....40
Tabla 2 Descriptivos de los 12 Pilares de Competitividad y el ICG de los 108 Países del Estudio en el Ranking 2019 del WEF....59
Tabla 3 Descriptivos de las 6 Dimensiones de Cultura de Hofstede para los 108 Países de este Estudio....64
Tabla 4 Matriz de Correlaciones....69
Tabla 5 Resumen de Correlaciones....73
Tabla 6 Estadística de la Regresión Lineal Múltiple para $\mathbf{H_i}$....76
Tabla 7 ANOVA para $\mathbf{H_i}$....77
Tabla 8 Estimación del Modelo para $\mathbf{H_i}$....78
Tabla 9 Colinealidad para $\mathbf{H_i}$....79
Tabla 10 Estadística de la Regresión Lineal Múltiple para $\mathbf{H_1}$....80
Tabla 11 ANOVA para $\mathbf{H_1}$....80
Tabla 12 Estimación del Modelo para $\mathbf{H_1}$....81
Tabla 13 Colinealidad para $\mathbf{H_1}$....83
Tabla 14 Estadística de la Regresión Lineal Múltiple para $\mathbf{H_2}$....84
Tabla 15 ANOVA para $\mathbf{H_2}$....84
Tabla 16 Estimación del Modelo para $\mathbf{H_2}$....85
Tabla 17 Colinealidad para $\mathbf{H_2}$....87
Tabla 18 Estadística de la Regresión Lineal Múltiple para $\mathbf{H_3}$....88
Tabla 19 ANOVA para $\mathbf{H_3}$....88
Tabla 20 Estimación del Modelo para $\mathbf{H_3}$....89
Tabla 21 Colinealidad para $\mathbf{H_3}$....91
Tabla 22 Estadística de la Regresión Lineal Múltiple para $\mathbf{H_4}$....92
Tabla 23 ANOVA para $\mathbf{H_4}$....92
Tabla 24 Estimación del Modelo para $\mathbf{H_4}$....93
Tabla 25 Colinealidad para $\mathbf{H_4}$....95
Tabla 26 Estadística de la Regresión Lineal Múltiple para $\mathbf{H_5}$....96
Tabla 27 ANOVA para $\mathbf{H_5}$....96
Tabla 28 Estimación del Modelo para $\mathbf{H_5}$....97
Tabla 29 Colinealidad para $\mathbf{H_5}$....99
Tabla 30 Estadística de la Regresión Lineal Múltiple para $\mathbf{H_6}$....100
Tabla 31 ANOVA para $\mathbf{H_6}$....100
Tabla 32 Estimación del Modelo para $\mathbf{H_6}$....101
Tabla 33 Colinealidad para $\mathbf{H_6}$....102
Tabla 34 Cuadro de Resumen de Hipótesis....110
Tabla 35 Iniciativas Aplicables a Perú para el Desarrollo de Habilidades y Recursos Humanos 126
Tabla 36 Iniciativas Aplicables a Perú Considerando el Enfoque en Variables Culturales....129
Tabla 37 Iniciativas Aplicables a Perú para la Adopción de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)....131
Tabla 38 Iniciativas Aplicables a Perú para el Desarrollo Institucional....133
Tabla 39 Iniciativas aplicables a Perú para la Innovación y el Emprendimiento....135

Índice de Figuras

Figura 1 Planteamiento del Problema de Investigación 19
Figura 2 Componentes del Índice de Competitividad Global 45
Figura 3 Pilares del Índice de Competitividad Global 49
Figura 4 Resumen de Propuesta de Solución de Problema 123
Figura 5 Detalle de la Propuesta 124

Resumen

Esta tesis analizó la relación entre las dimensiones culturales de Hofstede y el Índice de Competitividad Global (ICG) en 108 países. El objetivo principal fue examinar cómo las dimensiones culturales, (Distancia al poder PDI, Individualismo IDV, Motivación hacia el logro MAS, Evitación a la incertidumbre UAI, Orientación al largo plazo LTO, Indulgencia IVR), se relacionan con los 12 pilares de competitividad establecidos por el Foro Económico Mundial en el reporte 2019 (P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación). A través de un enfoque cuantitativo, se estudió la correlación entre cultura y competitividad, identificando tanto correlaciones positivas como negativas entre estas dimensiones y los indicadores de competitividad; asimismo se empleó la regresión lineal múltiple para determinar la predictibilidad del modelo. Los principales hallazgos indican que la PDI, el IDV y la LTO son factores clave en la configuración de la competitividad. Sin embargo, dimensiones como la UAI, la MAS y la IVR tienen un impacto más limitado. De los resultados analizados se concluye que:

- PDI y CG: Sociedades con estructuras menos jerárquicas muestran una mayor CG, destacándose en aspectos como la inclusión institucional, la innovación y la eficiencia. Países con menor distancia al poder facilitan la descentralización y la participación, promoviendo un entorno más propicio para la innovación y el crecimiento.
- IDV y CG: El individualismo está fuertemente relacionado con la innovación y el emprendimiento. Las culturas individualistas destacan por su capacidad de asumir riesgos y fomentar la creatividad, características que contribuyen a una mayor adaptabilidad en mercados globales. Sin embargo, en algunas áreas, como la adopción de tecnologías, las culturas colectivistas muestran ventajas.

- LTO y CG: Los países con una visión estratégica a largo plazo, como los de Asia Oriental, invierten consistentemente en infraestructura, tecnología y educación, asegurando su competitividad a largo plazo. La planificación a futuro es clave para enfrentar desafíos económicos y garantizar un desarrollo sostenido.

Palabras clave: Dimensiones culturales, Índice de Competitividad Global (ICG), Desarrollo económico,

Abstract

This thesis analyzed the relationship between Hofstede's cultural dimensions and the Global Competitiveness Index (GCI) in 108 countries. The main objective was to examine how the cultural dimensions, (Power Distance PDI, Individualism IDV, Achievement Motivation MAS, Uncertainty Avoidance UAI, Long-Term Orientation LTO, Indulgence IVR), relate to the 12 pillars of competitiveness established by the World Economic Forum in the 2019 report (P1 Institutions, P2 Infrastructure, P3 ICT Adoption, P4 Macroeconomic Stability, P5 Health, P6 Skills, P7 Product Markets, P8 Labor Market, P9 Financial System, P10 Market Size, P11 Business Dynamism, P12 Innovation Capacity). Through a quantitative approach, the correlation between culture and competitiveness was studied, identifying both positive and negative correlations between these dimensions and the competitiveness indicators; Multiple linear regression was also used to determine the predictability of the model. The main findings indicate that PDI, IDV and LTO are key factors in shaping competitiveness. However, dimensions such as UAI, MAS and IVR have a more limited impact. From the results analyzed, it is concluded that:

- PDI and GC: Societies with less hierarchical structures show greater CG, standing out in aspects such as institutional inclusion, innovation and efficiency. Countries with less power distance facilitate decentralization and participation, promoting a more favorable environment for innovation and growth.
- IDV and GC: Individualism is strongly related to innovation and entrepreneurship. Individualistic cultures stand out for their ability to take risks and foster creativity, characteristics that contribute to greater adaptability in global markets. However, in some areas, such as the adoption of technologies, collectivist cultures show advantages.
- LTO and GC: Countries with a long-term strategic vision, such as those in East Asia, consistently invest in infrastructure, technology, and education, ensuring their long-

term competitiveness. Forward planning is key to meeting economic challenges and ensuring sustained development.

Key words: Cultural dimensions, Global Competitiveness Index (GCI), Economic development.

Capítulo 1: Introducción

1.1. Situación Problemática

En la actualidad, el índice de competitividad global (World Economic Forum, 2019) es uno de los indicadores más empleados para medir la capacidad de los países en cuanto a la gestión de sus recursos y competencias, de tal forma que puedan mejorar sus capacidades productivas y el bienestar de la población. El índice de competitividad global (ICG) sirve como una guía para los responsables de la formulación de políticas y estrategias de desarrollo, proporcionando orientación sobre los factores clave para el crecimiento económico y social a largo plazo. Este índice puede influir en la toma de decisiones políticas, contribuir a la creación de estrategias económicas integrales y permitir el seguimiento del progreso con el tiempo. El ICG se compone de diversos pilares como Entorno propicio (P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción de TIC y P4 Estabilidad Macroeconómica), Capital Humano (P5 Salud y P6 Habilidades), Mercados (P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado) y Ecosistema de Innovación (P11 Dinamismo de los negocios y P12 Capacidad de innovación). Todos los pilares permiten analizar la verdadera capacidad de un país para desarrollarse, en base a las acciones y decisiones de sus habitantes. La productividad es ampliamente estudiada, su importancia radica en que es uno de los factores más relevantes para el crecimiento de las naciones y su desarrollo económico. Por lo tanto, entender los factores que facilitan esta cadena de eventos es crucial no solo para promover el crecimiento económico, sino también el desarrollo social y político. La competitividad se configura así en un tema de gran interés no solo para académicos, sino también para empresarios y gobernantes. (Peña-Vinces, 2019), en particular en los países latinoamericanos, debido al gran impacto que puede llegar a tener el desarrollo de las naciones

1.2. Formulación del Problema

Al ver los resultados del ICG del WEF 2019, surge la pregunta de que es aquello que motiva las diferencias entre el mejor desempeño económico y sostenibilidad de resultados de

progreso económico y social. Vergara (2020) investiga respecto a los factores cruciales para la competitividad con el objetivo de identificar cuales tienen mayor incidencia en la competitividad y en la prosperidad de las ciudades. La innovación, la educación, la atracción de talento y la importancia del capital humano destacan como factores clave para el éxito de las ciudades en la etapa de la economía del conocimiento. Además, la conectividad se destaca como un factor esencial. Esto incluye la conectividad física con otras ciudades mediante carreteras, ferrocarriles, puertos y aeropuertos; la conectividad digital a través de redes avanzadas de telecomunicaciones; y la conectividad institucional de las ciudades analizadas con otras ciudades del mundo a través de relaciones de cooperación económica, académica, social y política, entre otras. En base a estos resultados, es relevante cuestionar la importantica del capital humano, el liderazgo y la toma de decisiones, así como los sistemas de valores y creencias de las poblaciones cuyos índices de competitividad son más altos.

Es así como el estudio de la cultura de una nación se torna relevante, ya que permite comprender la forma de vivir de una comunidad, sus valores, sus instituciones y preferencias. La cultura, en consecuencia, permite un cierto grado de previsibilidad de las acciones de los individuos. Esto no quiere decir que todos los miembros de una sociedad estén programados de cierta forma, existen diferencias en base al carácter de cada individuo (Hofstede, 2001) Sin embargo, los estudios de cultura nos permiten tener visibilidad sobre características generales que determinan la actuación de la población. Todas ellas se basan en su programación mental, la cual contiene una fuerte base de cultura. En consecuencia, vale la pena preguntarnos si la cultura es un elemento fundamental para determinar el éxito de las naciones en términos de competitividad y productividad, así como de generación de bienestar de los países. Así, el planteamiento del problema se plasma de modo grafico en la figura 1.

Problema general

¿En qué medida las dimensiones culturales DC de un país tienen relación con la competitividad global ICG de los 108 países de este estudio durante el periodo 2019?

Problemas específicos

¿En qué medida la dimensión cultural de Distancia al Poder PDI de un país tiene relación con cada uno de los 12 pilares de competitividad global (P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación) de los 108 países de este estudio durante el periodo 2019?

¿En qué medida la dimensión cultural de Individualismo IDV de un país tiene relación con cada uno de los 12 pilares de competitividad global (P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación) de los 108 países de este estudio durante el periodo 2019?

¿En qué medida la dimensión cultural de Motivación hacia el logro MAS de un país tiene relación con cada uno de los 12 pilares de competitividad global (P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación) de los 108 países de este estudio durante el periodo 2019?

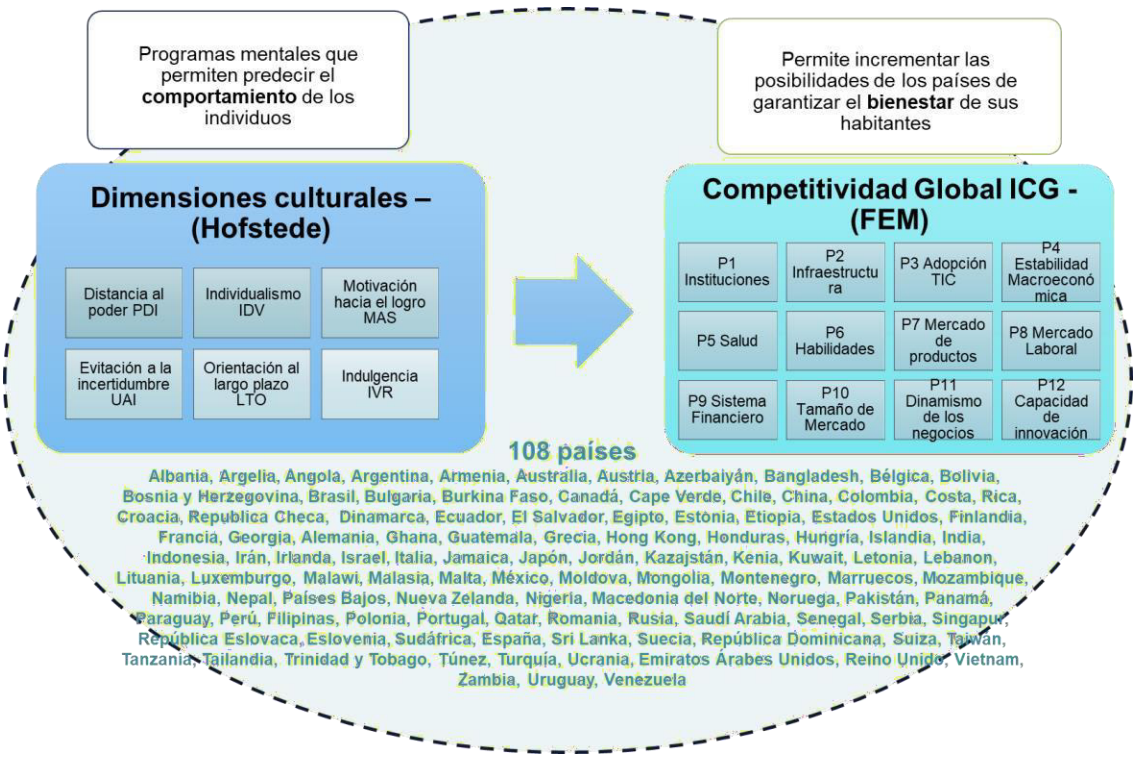
¿En qué medida la dimensión cultural de Evitación a la incertidumbre UAI de un país tiene relación con cada uno de los 12 pilares de competitividad global (P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación) de los 108 países de este estudio durante el periodo 2019?

¿En qué medida la dimensión cultural de Orientación al largo plazo LTO de un país tiene relación con cada uno de los 12 pilares de competitividad global (P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación) de los 108 países de este estudio durante el periodo 2019?

¿En qué medida la dimensión cultural de Indulgencia IVR de un país tiene relación con cada uno de los 12 pilares de competitividad global (P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación) de los 108 países de este estudio durante el periodo 2019?

Figura 1

Planteamiento del Problema de Investigación



Nota. Nota de figura 1. Elaboración propia

1.3. Justificación Teórica

Desde el enfoque teórico, esta investigación se justifica en el aporte de conocimientos y datos estadísticos sobre la relación existente entre las dimensiones de cultura y el Índice de Competitividad Global en 108 países. Esta investigación es relevante debido a que los hallazgos permitirán:

Comprender la relación entre cultura y competitividad: El estudio de la relación entre cultura y competitividad es importante, ya que la cultura puede influir en el desarrollo económico y la competitividad de los países. Explorar cómo las dimensiones culturales específicas afectan el índice de competitividad global proporcionará información que agrega mucho valor a la toma de decisiones de políticos y empresarios.

i. Llenar un vacío en la literatura existente: Aunque se ha investigado la relación entre cultura y competitividad en diferentes contextos, no existen estudios específicos sobre los 108 países del estudio. Al realizar esta investigación, se contribuye a llenar este vacío y proporcionar información valiosa sobre la relación entre cultura y competitividad desde una perspectiva global.

En resumen, la investigación justifica teóricamente su relevancia al proporcionar conocimientos y datos estadísticos sobre la relación entre las dimensiones de cultura y el Índice de Competitividad Global en 108 países. Al abordar este tema, este trabajo llena un vacío en la literatura existente, proporciona herramientas para las aplicaciones prácticas en la toma de decisiones y la contribución significativa al campo de estudio.

1.4. Justificación Práctica

Esta tesis doctoral se justifica de modo practico en la aplicabilidad y utilidad de los resultados de esta investigación para abordar problemas y desafíos concretos en el contexto global. así, la justificación práctica se basa en:

i. Impulso al desarrollo económico: Los resultados que devengan de esta investigación supondrán información crucial para impulsar el desarrollo económico en 108 países. Al comprender cómo las dimensiones culturales influyen en la competitividad, se contará con más herramientas que faciliten el diseño de políticas y estrategias que promuevan un entorno empresarial más favorable, mejoren la eficiencia y fomenten la innovación, lo que a su vez podría generar un crecimiento económico sostenible.

ii. Orientación de políticas públicas: Los hallazgos de esta investigación guiarán el planteamiento de políticas públicas que tengan como fin mejorar la competitividad en 108 países. Al comprender cómo la cultura afecta la competitividad, se pueden implementar políticas que fomenten el desarrollo de sectores específicos, promuevan la educación y la capacitación adecuadas, y mejoren la infraestructura y los sistemas legales, entre otros aspectos relevantes.

iii. Mejora de la competitividad empresarial: Las conclusiones de esta investigación serán útiles para las empresas que operan en cualquiera de los108 países abordados en este estudio. Al comprender cómo las dimensiones culturales influyen en la competitividad, las empresas pueden adaptar sus estrategias empresariales, la gestión de recursos humanos y las estrategias de marketing para aprovechar los aspectos culturales específicos de cada país y lograr una ventaja competitiva.

iv. Promoción del intercambio y la colaboración regional: Esta investigación promueve el intercambio de conocimientos y buenas prácticas a nivel global. Al identificar las dimensiones culturales que influyen en la competitividad, se puede fomentar la colaboración regional y el aprendizaje mutuo, fortaleciendo así la integración y cooperación económica.

v. Mejora de la toma de decisiones estratégicas: Los hallazgos de este estudio servirán de soporte a los responsables de la toma de decisiones a nivel empresarial y gubernamental facilitando herramientas que les permitan tener un desempeño más informado y estratégico. Al comprender cómo las dimensiones culturales afectan la competitividad, se pueden evaluar y priorizar las inversiones, las políticas y los proyectos de desarrollo de manera más efectiva, maximizando así los beneficios de las sinergias globales.

En resumen, la justificación práctica de esta tesis doctoral se basa en la aplicabilidad y utilidad de los hallazgos de esta investigación para impulsar el desarrollo económico, orientar políticas públicas, mejorar la competitividad empresarial, promover el intercambio regional y optimizar la toma de decisiones estratégicas en 108 países, así, este estudio busca tener un impacto práctico y contribuir al desarrollo y progreso de la región. Esta propuesta se muestra en el capitulo 5 de este documento. En el se detallan una propuesta de solución que aborda: Desarrollo de Habilidades y Recursos Humanos; Enfoque en Variables Culturales, Adopción de

Tecnología de Información y Comunicaciones; Desarrollo Institucional; Innovación y Emprendimiento.

1.5. Objetivos de Investigación

1.5.1. Objetivo General

Identificar la relación entre las DC y el ICG en los 108 países: Albania, Argelia, Angola, Argentina, Armenia, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bangladesh, Bélgica, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Cape Verde, Chile, China, Colombia, Costa, Rica, Croacia, Republica Checa, Dinamarca, Ecuador, El Salvador, Egipto, Estonia, Etiopia, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Georgia, Alemania, Ghana, Guatemala, Grecia, Hong Kong, Honduras, Hungría, Islandia, India, Indonesia, Irán, Irlanda, Israel, Italia, Jamaica, Japón, Jordán, Kazajstán, Kenia, Kuwait, Letonia, Lebanon, Lituania, Luxemburgo, Malawi, Malasia, Malta, México, Moldova, Mongolia, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Namibia, Nepal, Países Bajos, Nueva Zelanda, Nigeria, Macedonia del Norte, Noruega, Pakistán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Romania, Rusia, Saudí Arabia, Senegal, Serbia, Singapur, República Eslovaca, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suecia, República Dominicana, Suiza, Taiwán, Tanzania, Tailandia, Trinidad y Tobago, Túnez, Turquía, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido, Vietnam, Zambia, Uruguay, Venezuela.

1.5.2. Objetivos Específicos

- OE1: Identificar la relación entre la dimensión de cultura de Distancia al poder - PDI y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones (P1 INST), P2 Infraestructura (P2 INFRA), P3 Adopción TIC (P3 TIC), P4 Estabilidad Macroeconómica (P4 EMAC), P5 Salud (P5 SAL), P6 Habilidades (P6 HAB), P7 Mercado de productos (P7 MPROD), P8 Mercado Laboral (P8 MLAB), P9 Sistema Financiero (P9 SF), P10 Tamaño de Mercado (P10 TM), P11 Dinamismo de los

negocios (P11 DINNEG), P12 Capacidad de innovación (P12 INNOV); en 108 países en el año 2019.

- OE2: Identificar la relación entre la dimensión de cultura de Individualismo - IND y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 INST, P2 INFRA, P3 TIC, P4 EMAC, P5 SAL, P6 HAB, P7 MPROD, P8 MLAB, P9 SF, P10 TM, P11 DINNEG, P12 INNOV; en 108 países en el año 2019.
- OE3: Identificar la relación entre la dimensión de cultura de Motivación hacia el logro - MAS y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 INST, P2 INFRA, P3 TIC, P4 EMAC, P5 SAL, P6 HAB, P7 MPROD, P8 MLAB, P9 SF, P10 TM, P11 DINNEG, P12 INNOV; en 108 países en el año 2019.
- 0E4: Identificar la relación entre la dimensión de cultura de Evitación a la incertidumbre - UAI y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 INST, P2 INFRA, P3 TIC, P4 EMAC, P5 SAL, P6 HAB, P7 MPROD, P8 MLAB, P9 SF, P10 TM, P11 DINNEG, P12 INNOV, en 108 países en el año 2019.
- OE5: Identificar la relación entre la dimensión de cultura de Orientación al largo plazo - LTO y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 INST, P2 INFRA, P3 TIC, P4 EMAC, P5 SAL, P6 HAB, P7 MPROD, P8 MLAB, P9 SF, P10 TM, P11 DINNEG, P12 INNOV; en 108 países en el año 2019.
- OE6: Identificar la relación entre la dimensión de cultura de Indulgencia – IVR y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 INST, P2 INFRA, P3 TIC, P4 EMAC, P5 SAL, P6 HAB, P7 MPROD, P8 MLAB, P9 SF, P10 TM, P11 DINNEG, P12 INNOV; en 108 países en el año 2019.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

H_i: Existe relación significativa entre las DC y el ICG en los 108 países: ALB, ARG, ANG, ARG, ARM, AUS, AUT, AZE, BGD, BEL, BOL, BIH, BRA, BGR, BFA, CAN, CPV, CHL, CHN, COL, CRI, HRV, CZE, DNK, ECU, SLV, EGY, EST, ETH, USA, FIN, FRA, GEO, DEU, GHA, GTM, GRC, HKG, HND, HUN, ISL, IND, IDN, IRN, IRL, ISR, ITA, JAM, JPN, JOR, KAZ, KEN, KWT, LVA, LBN, LTU, LUX, MWI, MYS, MLT, MEX, MDA, MNG, MNE, MAR, MOZ, NAM, NPL, NLD, NZL, NGA, MKD, NOR, PAK, PAN, PRY, PER, PHL, POL, PRT, QAT, ROU, RUS, SAU, SEN, SRB, SGP, SVK, SVN, ZAF, ESP, LKA, SWE, DOM, CHE, TWN, TZA, THA, TTO, TUN, TUR, UKR, ARE, GBR, VNM, ZMB, URY, VEN.

1.6.2. Hipótesis Específica

- ***H_1***: Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Distancia al poder - PDI y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 INST, P2 INFRA, P3 TIC, P4 EMAC, P5 SAL, P6 HAB, P7 MPROD, P8 MLAB, P9 SF, P10 TM, P11 DINNEG, P12 INNOV; en 108 países en el año 2019.
- ***H_2***: Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Individualismo - IND y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 INST, P2 INFRA, P3 TIC, P4 EMAC, P5 SAL, P6 HAB, P7 MPROD, P8 MLAB, P9 SF, P10 TM, P11 DINNEG, P12 INNOV; en 108 países en el año 2019.
- ***H_3***: Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Motivación hacia el logro - MAS y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 INST, P2 INFRA, P3 TIC, P4 EMAC, P5 SAL, P6 HAB, P7 MPROD, P8 MLAB, P9 SF, P10 TM, P11 DINNEG, P12 INNOV; en 108 países en el año 2019.
- ***H_4***: Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Evitación a la incertidumbre - UAI y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 INST, P2 INFRA, P3 TIC, P4 EMAC, P5 SAL, P6 HAB, P7 MPROD, P8 MLAB, P9 SF, P10 TM, P11 DINNEG, P12 INNOV; en 108 países en el año 2019.

- H_5: Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Orientación al largo plazo - LTO y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 INST, P2 INFRA, P3 TIC, P4 EMAC, P5 SAL, P6 HAB, P7 MPROD, P8 MLAB, P9 SF, P10 TM, P11 DINNEG, P12 INNOV; en 108 países en el año 2019.
- H_6: Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Indulgencia – IVR y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 INST, P2 INFRA, P3 TIC, P4 EMAC, P5 SAL, P6 HAB, P7 MPROD, P8 MLAB, P9 SF, P10 TM, P11 DINNEG, P12 INNOV; en 108 países en el año 2019.

Capítulo 2: Marco Teórico

2.1. Marco Filosófico de la Investigación

El marco filosófico que subyace a este estudio combina elementos del positivismo, el cual busca identificar y medir relaciones objetivas entre variables cuantificables, con reflexiones críticas sobre la **justicia global** y **la equidad**, influidas por las teorías de pensadores como John Rawls y Amartya Sen. La investigación sobre competitividad global no puede desvincularse de las cuestiones éticas relacionadas con el acceso desigual a recursos y las disparidades en la distribución de las oportunidades entre naciones. Desde esta perspectiva, se exploran no solo los indicadores económicos, sino también las implicaciones éticas y de justicia en la configuración de la competitividad global.

La competitividad global, evaluada a través del Índice de Competitividad Global (ICG), mide la capacidad de un país para gestionar sus recursos y mejorar el bienestar de su población. Sin embargo, el acceso desigual a recursos y las disparidades en infraestructura, capital humano e innovación entre los países plantean importantes cuestiones éticas. La competitividad, en este sentido, no solo es un tema económico, sino también un reflejo de cómo las naciones distribuyen oportunidades y recursos entre sus ciudadanos y en el contexto global.

El filósofo John Rawls, en su obra "Teoría de la justicia" (1971), sugiere que una sociedad justa es aquella que estructura sus instituciones de tal manera que beneficien a los más desfavorecidos. Este principio, conocido como el principio de la diferencia, es relevante para la discusión sobre competitividad global, ya que el ICG puede ser visto como un reflejo de cómo las políticas públicas e instituciones de los países impactan de manera desigual en la vida de los ciudadanos. Países con altos niveles de competitividad, por ejemplo, pueden tener estructuras que favorecen a ciertas clases, mientras que otros sectores quedan marginados del desarrollo económico y social.

Por su parte, Amartya Sen ha argumentado que la justicia global no puede ser evaluada únicamente en términos de recursos o bienes, sino en términos de capacidades: lo que las personas son efectivamente capaces de hacer y ser. En su libro "The Idea of Justice" (2009), Sen señala que el desarrollo no debe medirse solo por el crecimiento económico, sino por la expansión de las libertades y capacidades humanas. Este enfoque es fundamental para entender la competitividad global desde una perspectiva de justicia, pues un país puede ser competitivo a nivel global en términos de indicadores macroeconómicos, pero si su población no tiene acceso a educación de calidad, servicios de salud o infraestructura básica, esa competitividad es limitada y poco equitativa.

Los 12 pilares que conforman el ICG (Instituciones, Infraestructura, Adopción de TIC, Estabilidad Macroeconómica, Salud, Habilidades, Mercado de productos, Mercado laboral, Sistema financiero, Tamaño de mercado, Dinamismo de negocios e Innovación) son indicadores clave del nivel de competitividad de un país, pero también reflejan la capacidad de estos países para brindar oportunidades equitativas a su población. En los países con alta desigualdad, una infraestructura sólida o un mercado laboral fuerte pueden coexistir con sectores de la población marginados y sin acceso a esos beneficios, lo que genera un desequilibrio en el desarrollo global.

Según Sen (1999), es fundamental que las mediciones de competitividad incluyan criterios que reflejen el acceso real de la población a las oportunidades que se presentan. Esto implica ir más allá de los indicadores tradicionales de desarrollo y competitividad, incorporando evaluaciones sobre la equidad en la distribución de los beneficios económicos y las oportunidades de participación en el progreso.

En resumen, el marco filosófico de esta investigación no solo se apoya en el positivismo para analizar las relaciones cuantitativas entre las variables de competitividad global y cultura nacional, sino que también se sustenta en un enfoque ético centrado en la justicia global. Al estudiar la competitividad global, es crucial incorporar una reflexión sobre la equidad y el

acceso desigual a los recursos, reconociendo que el verdadero desarrollo de una nación no se mide únicamente por su posición en el ICG, sino por la capacidad de sus políticas para mejorar la vida de todos sus ciudadanos, especialmente de aquellos que han sido históricamente marginados.

2.2. Antecedentes de Investigación

2.2.1. Cultura Nacional

A pesar de que la teoría de Hofstede se adentra en comprender los constructos antropológicos de cada nación, algunos autores lo han criticado por considerar esta una concepción rígida del constructo (Beugelsdijk & Welzel, 2018, p. 1471). Sin embargo, es posible observar que esta teoría es ampliamente utilizada debido a su utilidad en el ámbito académico como en el corporativo.

Investigaciones en Perú:

El estudio de la cultura nacional en el contexto peruano ha cobrado importancia en las últimas décadas debido a la creciente globalización y la necesidad de adaptarse a un entorno competitivo a nivel internacional. A continuación, se presentan tres investigaciones relevantes que analizan la influencia de la cultura nacional en distintos aspectos del desarrollo organizacional, la gestión pública y el comportamiento económico en Perú.

Paz (2020) en "La cultura nacional y su influencia en la gestión pública: Un análisis en el contexto peruano", analizó cómo las dimensiones culturales afectan la eficiencia y efectividad de la gestión pública en Perú. El objetivo específico de su investigación fue identificar las dimensiones culturales que influyen en la toma de decisiones, el liderazgo y la ejecución de políticas en distintas instituciones públicas. Utilizando un enfoque mixto, el estudio combinó encuestas a 150 funcionarios públicos de diferentes regiones del país y un análisis documental de políticas de gestión. La investigación utilizó el marco de Hofstede para analizar las dimensiones de Distancia al Poder (PDI) y Orientación al Largo Plazo (LTO), evaluando su

impacto en las prácticas administrativas del sector público. Los hallazgos indicaron que la alta Distancia al Poder (PDI) es una característica prominente en la cultura peruana, lo cual se refleja en estructuras de toma de decisiones centralizadas y jerárquicas. Esta estructura afecta negativamente la eficiencia en la implementación de políticas públicas y limita la participación de funcionarios en niveles más bajos. Además, se observó que una baja Orientación al Largo Plazo (LTO) en las instituciones peruanas se traduce en la falta de planificación estratégica y la tendencia a priorizar soluciones a corto plazo (Paz Velasco, 2020).

Espinoza (2019) en: "Dimensiones culturales y su influencia en el comportamiento organizacional en empresas peruanas" explora cómo las dimensiones culturales influyen en el comportamiento organizacional en empresas del sector privado en Perú. En particular, se analizó cómo el Individualismo (IDV) y la Masculinidad (MAS) afectan la toma de decisiones y las relaciones laborales en empresas de Lima y Arequipa. Se empleó un enfoque cuantitativo mediante encuestas aplicadas a 300 empleados de diferentes niveles jerárquicos en 20 empresas. Las dimensiones culturales se midieron utilizando el cuestionario de Hofstede, y los resultados se correlacionaron con indicadores de productividad y satisfacción laboral. El estudio reveló que el Individualismo (IDV) en el contexto peruano es relativamente bajo en comparación con otras regiones, lo que favorece el trabajo en equipo y la cohesión entre los empleados. Sin embargo, la Masculinidad (MAS), entendida como el énfasis en logros y competencia, mostró una correlación positiva con mayores niveles de conflicto laboral y menor satisfacción entre los empleados, especialmente en posiciones de liderazgo (Espinoza Vargas, 2019).

Herrera (2021) en, "El impacto de la cultura nacional en la competitividad empresarial: Un análisis de las PYMEs en el sector textil de Lima", investigó cómo las dimensiones culturales influyen en la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) del sector textil en Lima. El objetivo fue identificar las dimensiones de cultura que afectan la capacidad de las empresas para competir en mercados internacionales. A través de un enfoque

cuantitativo, se recopilaron datos de 150 PYMEs utilizando cuestionarios basados en las dimensiones de Hofstede. Se midieron factores como Distancia al Poder (PDI), Evitación de la Incertidumbre (UAI) y Orientación a Largo Plazo (LTO), junto con indicadores de competitividad como innovación, productividad y acceso a mercados internacionales. Los resultados mostraron que una alta Evitación de la Incertidumbre (UAI) en la cultura empresarial peruana genera aversión al riesgo, lo que limita la capacidad de las PYMEs para adoptar innovaciones tecnológicas y estrategias de expansión. Por otro lado, la baja Orientación a Largo Plazo (LTO) fue identificada como una barrera para el crecimiento sostenido y la planificación estratégica en el sector (Herrera, 2021).

Estas investigaciones muestran que las dimensiones culturales, tales como la Distancia al Poder, la Evitación de la Incertidumbre y la Orientación a Largo Plazo, tienen un impacto significativo en la gestión pública, el comportamiento organizacional y la competitividad empresarial en Perú. Las características culturales específicas del país influyen en la forma en que se toman decisiones, se gestionan los recursos y se enfrentan los retos del desarrollo económico.

Investigaciones internacionales:

Además de los estudios realizados en Perú, la investigación sobre la cultura nacional ha sido objeto de análisis en múltiples contextos internacionales, destacando su influencia en la competitividad, el comportamiento organizacional y el desarrollo económico de los países. A continuación, se incluye una investigación relevante que aborda el concepto de cultura nacional desde una perspectiva internacional.

Rodríguez (2018) en, "La influencia de las dimensiones culturales en la competitividad empresarial: Un estudio empírico en América Latina", exploró cómo las dimensiones culturales de Geert Hofstede influyen en la competitividad empresarial en el contexto latinoamericano, comparando distintos países de la región. Se utilizó un enfoque cuantitativo mediante la aplicación de encuestas a 200 empresas en Argentina, Chile y Perú. El estudio aplicó el modelo

de Hofstede para medir las dimensiones culturales y utilizó indicadores financieros y de crecimiento para evaluar la competitividad empresarial. Los resultados demostraron que la Distancia al Poder (PDI) y la Evitación de la Incertidumbre (UAI) fueron las dimensiones culturales más influyentes en la competitividad de las empresas latinoamericanas, afectando negativamente la capacidad de innovación y la toma de decisiones estratégicas a largo plazo (Rodríguez, 2018).

En "*National Culture and its Impact on Organizational Behavior in Multinational Companies"* se exploró el impacto de la cultura nacional en el comportamiento organizacional de empresas multinacionales, destacando cómo las diferencias culturales afectan las prácticas de gestión y liderazgo en contextos globales. El estudio utilizó un enfoque cualitativo basado en entrevistas a gerentes de empresas multinacionales en países como Estados Unidos, Japón y Alemania. Además, se realizó un análisis comparativo de estudios de casos previos que aplican las dimensiones de Hofstede. Los hallazgos indicaron que la dimensión de Individualismo (IDV) tuvo un fuerte impacto en las dinámicas organizacionales, promoviendo prácticas más autónomas en Estados Unidos, mientras que, en Japón, una mayor Evitación de la Incertidumbre (UAI) resultó en estructuras jerárquicas más rígidas (Johnson & Weaver, 2017).

Müller (2018) en "The Influence of National Culture on International Business Practices: A Comparative Study between Germany and Japan", analizó cómo las diferencias culturales entre Alemania y Japón influyen en las prácticas empresariales internacionales, en particular en la toma de decisiones estratégicas y el liderazgo organizacional. Este estudio utilizó un enfoque mixto, combinando entrevistas cualitativas con gerentes de empresas multinacionales en ambos países y un análisis cuantitativo basado en las dimensiones culturales de Hofstede. El estudio comparó las dimensiones de Distancia al Poder (PDI), Individualismo (IDV) y Evitación de la Incertidumbre (UAI) en ambos contextos, evaluando su impacto en la forma en que las empresas interactúan en el mercado global. La investigación reveló que, en Japón, una alta Evitación de la Incertidumbre (UAI) y una marcada Distancia al Poder (PDI) promueven

estructuras organizacionales más jerárquicas y centralizadas, lo que afecta la rapidez en la toma de decisiones. En contraste, las empresas alemanas, con una menor Distancia al Poder (PDI) y un enfoque más individualista, tienden a fomentar la autonomía de los empleados, lo que favorece la innovación y la adaptabilidad en mercados internacionales. Esta investigación destaca cómo las diferencias culturales pueden influir significativamente en las prácticas empresariales y sugiere la necesidad de adaptaciones culturales en la gestión empresarial global (Müller, 2018).

Estos estudios confirman la relevancia de las dimensiones culturales en la competitividad y el comportamiento organizacional, así como en la gestión pública. Las dimensiones propuestas por Hofstede, como la Distancia al Poder y la Evitación de la Incertidumbre, se muestran cruciales para entender las dinámicas culturales en diversos contextos nacionales y su influencia en el desarrollo económico y organizacional. Asimismo, se refuerza la idea de que la cultura nacional, con sus dimensiones como la Distancia al Poder, el Individualismo y la Evitación de la Incertidumbre, tiene un impacto directo en la forma en que las organizaciones operan en el mercado global. Las diferencias culturales no solo afectan la competitividad de los países a nivel doméstico, sino también su capacidad para interactuar eficazmente en el escenario internacional, adaptándose a diversas estructuras organizacionales y prácticas de gestión.

La cantidad de estudios en los que se muestra el impacto de la cultura nacional en diversos ámbitos de la industria y la economía es amplio lo que demuestra la aplicabilidad y utilidad de la teoría de Hofstede.

2.2.2. Competitividad

Investigaciones en el Perú:

La competitividad global es un tema de creciente interés en Perú, especialmente en relación con su impacto en el desarrollo económico y social del país. Las investigaciones

realizadas en este campo han abordado diferentes dimensiones de la competitividad, como el capital humano, la infraestructura y la innovación. A continuación, se presentan tres investigaciones relevantes que examinan la competitividad global en el contexto peruano, destacando sus objetivos, metodologías y resultados.

Sánchez (2019) en "Factores determinantes de la competitividad en las PYMEs peruanas: Un análisis desde el Índice de Competitividad Global" buscó identificar los factores que influyen en la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (PYMEs) en Perú, utilizando como marco de referencia los pilares del Índice de Competitividad Global (ICG) del World Economic Forum. El estudio se enfocó en analizar cómo aspectos como la innovación, el capital humano y el acceso a mercados afectan la competitividad de las PYMEs en el contexto peruano. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo mediante la aplicación de encuestas a 120 PYMEs en Lima y Arequipa. Las respuestas se analizaron utilizando técnicas estadísticas de regresión múltiple para evaluar el impacto de los pilares del ICG en la competitividad empresarial. Los resultados mostraron que el capital humano y la capacidad de innovación son los principales determinantes de la competitividad en las PYMEs peruanas. Se observó que las empresas con mayor inversión en formación de empleados y en investigación y desarrollo presentaban niveles más altos de productividad y competitividad en los mercados locales e internacionales (Sánchez, 2019).

En "Competitividad global y desarrollo económico: Un análisis comparativo entre Perú y otros países de América Latina", Quispe (2020) exploró la relación entre competitividad global y desarrollo económico en Perú, comparando los resultados del país con otros países de América Latina utilizando el Índice de Competitividad Global (ICG). El objetivo fue identificar los factores que limitan la competitividad del país y sugerir estrategias para mejorar su posición en el ranking global. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, basándose en datos secundarios obtenidos del World Economic Forum. A través de análisis de correlación y regresión, el autor comparó los indicadores de competitividad de Perú con los de países como Chile, Colombia y

México, evaluando el impacto de variables como infraestructura, salud, educación y estabilidad macroeconómica. Los resultados indicaron que, en comparación con sus pares latinoamericanos, Perú enfrenta desafíos significativos en áreas como infraestructura y educación, lo que limita su capacidad para mejorar su competitividad global. No obstante, el país mostró un desempeño positivo en estabilidad macroeconómica, lo que ha permitido cierto grado de crecimiento sostenido, aunque insuficiente para mejorar significativamente su posición en el ranking global (Quispe, 2020).

En "La competitividad del sector minero en Perú: Un análisis basado en los pilares del Índice de Competitividad Global", Castro (2021) tuvo como objetivo evaluar la competitividad del sector minero en Perú utilizando el marco del Índice de Competitividad Global. El estudio analizó cómo los diferentes pilares del ICG, como infraestructura, capital humano, capacidad de innovación y eficiencia de los mercados, afectan la competitividad de la minería peruana en el contexto global. La investigación empleó un enfoque mixto, combinando análisis cualitativo de entrevistas con expertos en minería y análisis cuantitativo de datos secundarios obtenidos de fuentes nacionales e internacionales. Se analizaron indicadores como productividad, inversión en infraestructura y desarrollo tecnológico en el sector minero. Los resultados destacaron que la infraestructura y la innovación tecnológica son los principales retos que enfrenta el sector minero en Perú. Aunque el sector ha logrado mantener una posición competitiva a nivel internacional, su dependencia de las fluctuaciones del mercado global y la falta de innovación limitan su potencial de crecimiento a largo plazo. Asimismo, se identificó una necesidad urgente de mejorar el capital humano en términos de educación y formación técnica especializada (Castro, 2021).

Estas investigaciones revelan que la competitividad global de Perú se ve influenciada por diversos factores, como la infraestructura, el capital humano y la innovación. Sin embargo, también ponen de manifiesto la necesidad de mejorar la formación técnica, la inversión en investigación y desarrollo, y las capacidades tecnológicas en sectores clave como el de las

PYMEs y la minería. Estos estudios ofrecen una visión integral de los desafíos y oportunidades que enfrenta el país en su esfuerzo por mejorar su posición en el índice de competitividad global.

Investigaciones internacionales:

El Índice de Competitividad Global (ICG) ha sido utilizado como una herramienta clave para analizar el desempeño económico y social de los países a nivel mundial. Investigaciones internacionales han explorado cómo los factores relacionados con la competitividad global, tales como la innovación, el capital humano, la infraestructura y la estabilidad macroeconómica, influyen en el desarrollo de las naciones. A continuación, se presentan tres investigaciones relevantes en el contexto internacional que han abordado el tema de la competitividad global desde distintas perspectivas.

En "*The Impact of Technological Innovation on National Competitiveness: A Comparative Study of Developed and Developing Countries*" Petersen (2020) analizó el impacto de la innovación tecnológica en la competitividad de los países desarrollados y en desarrollo. El estudio compara cómo las políticas de innovación y el acceso a tecnologías avanzadas afectan la competitividad global en diferentes contextos económicos. Utilizando un enfoque cuantitativo, el estudio se basó en datos del Índice de Competitividad Global (ICG) y en estadísticas de innovación tecnológica obtenidas de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual. Se emplearon modelos de regresión para comparar el impacto de la innovación en países desarrollados como Alemania y Japón, y en países en desarrollo como Brasil e India. El estudio concluyó que los países desarrollados, gracias a un mayor acceso a tecnología avanzada y mayores inversiones en investigación y desarrollo (I+D), presentan una competitividad significativamente mayor en comparación con los países en desarrollo. No obstante, en las economías emergentes, la adopción tecnológica tiene un impacto positivo más inmediato en la competitividad, ya que el salto tecnológico en estos países se asocia con mejoras rápidas en productividad y eficiencia (Petersen, 2020).

En "Global Competitiveness and Economic Growth: A Panel Data Analysis of OECD Countries" Galindo y O'Neill (2019) investigaron la relación entre la competitividad global y el crecimiento económico en los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). El estudio se enfoca en determinar qué pilares del ICG tienen un mayor impacto en el crecimiento económico a largo plazo. El estudio utilizó un análisis de datos panel para examinar los indicadores de competitividad y crecimiento económico de los países de la OCDE entre 2005 y 2018. Se incluyeron variables como infraestructura, capital humano, innovación y eficiencia de los mercados, y se utilizaron modelos de regresión para identificar las relaciones entre estos factores y el crecimiento del PIB. Los hallazgos mostraron que los países de la OCDE con mejores resultados en los pilares de infraestructura y eficiencia del mercado laboral experimentaron tasas de crecimiento económico más altas. La capacidad de innovación también se destacó como un factor clave, especialmente en países como Corea del Sur y Finlandia, donde la inversión en investigación y desarrollo ha generado un crecimiento sostenido (Galindo & O'Neill, 2019).

En "Factors Influencing Global Competitiveness in Emerging Economies: A Case Study of Southeast Asia" Tran (2018) identificó los factores que influyen en la competitividad global de los países del sudeste asiático, con especial atención a las economías emergentes como Vietnam, Tailandia e Indonesia. El estudio buscó comprender cómo estos países pueden mejorar su posición en el ICG mediante el desarrollo de infraestructuras y la mejora del capital humano. El estudio adoptó un enfoque mixto, combinando análisis cuantitativo de datos del ICG con entrevistas cualitativas a expertos en desarrollo económico de la región. Se analizaron los 12 pilares del ICG, con especial énfasis en infraestructura, salud y educación, y se utilizó análisis de correlación para determinar las relaciones entre los pilares y la competitividad general de los países. La investigación concluyó que los pilares de infraestructura y capital humano son los principales impulsores de la competitividad en las economías emergentes del sudeste asiático. Vietnam, en particular, ha mostrado un crecimiento significativo en su posición

dentro del ICG, impulsado por mejoras en infraestructura y una mayor inversión en educación. Sin embargo, el estudio también señaló que la corrupción y la falta de estabilidad institucional siguen siendo barreras importantes para mejorar la competitividad en la región (Tran, 2018).

Estas investigaciones internacionales sobre la competitividad global proporcionan una visión detallada de cómo diferentes factores, como la innovación tecnológica, la infraestructura y el capital humano, afectan el desarrollo económico y la posición competitiva de los países en el escenario global. Cada uno de estos estudios resalta la importancia de las políticas públicas y las inversiones estratégicas en sectores clave para mejorar la competitividad a largo plazo.

2.3. Bases Teóricas

2.3.1. Cultura Nacional

Existen diversos estudios que abordan la cultura nacional, sin embargo, la teoría de Hofstede es una de las más usadas debido a su aplicabilidad académica y práctica. Según Hofstede (2001) cada individuo lleva consigo esquemas de pensamiento, sentimiento y actuación potencial que fueron aprendidos durante la vida de cada individuo. Así, el autor hace una analogía de cómo los individuos adquieren la cultura con la programación de las computadoras, debido a lo cual llama programas mentales a aquellos patrones de pensamiento, sentimiento y actuación. Hofstede sostiene que la cultura es la programación colectiva de la mente que diferencia a los miembros de un grupo de los de otro. Él afirmó que la conducta de una persona está establecida solo parcialmente por sus programas mentales dado que tiene una capacidad elemental para desviarse de ellos y reaccionar de maneras novedosas, creativas, destructivas o inesperadas. (p. 1-5)

Hofstede et al. (2010) describen la cultura como un fenómeno colectivo basado en normas sociales no escritas. Señalan que la cultura es aprendida y se origina en el ámbito social del individuo, no en sus genes. Los autores subrayan que la cultura debe diferenciarse de la naturaleza humana y de la personalidad de un individuo. Aunque hay controversia entre los científicos sociales sobre dónde se sitúan las fronteras entre naturaleza y cultura, y entre

cultura y personalidad, la naturaleza humana es lo que todos los seres vivos comparten. Representa el nivel mundial en la programación de la mente, influenciado tanto por la programación colectiva (cultura) como por experiencias únicas. Según los autores, la cultura se expresa a través de símbolos, héroes, rituales y valores (pp. 4-7).

Hofstede et al (2010) afirmaron que el concepto de naciones, unidades políticas en las que se divide el planeta completo y a una de las cuales se implica que pertenece todo ser humano, es un fenómeno vigente en la crónica de la raza humana. Estrictamente hablando, el término de cultura común se aplica a las comunidades, no a los países. En los países que han existido a lo largo de cualquier tiempo, hay fuertes lazos hacia una más grande incorporación: (generalmente) un lenguaje nacional predominante, medios de comunicación de masas usuales, un sistema educativo local, un batallón nacional, un sistema político regional, representación estatal en eventos deportivos con un intenso llamativo simbólico y emocional, un mercado nacional para ciertas capacidades, productos y servicios (p. 20-21).

Los autores (Hofstede et al., 2010) afirmaron que los países actuales no alcanzan el nivel de homogeneidad interna de las comunidades recluidas, principalmente analfabetas, estudiadas por los antropólogos de campo; sin embargo, son la fuente de una porción destacable de programación común de sus habitantes. Según los autores, utilizar la nacionalidad como criterio es una cuestión de conveniencia, ya que resulta mucho más sencillo obtener datos de los países que de las comunidades homogéneas orgánicas. Los países como cuerpos políticos otorgan toda clase de estadísticas sobre sus poblaciones. Los datos de las encuestas además se recopilan primordialmente por medio de redes nacionales. Una razón fundamental para recopilar datos a grado de naciones es que uno de los fines de la indagación transcultural es impulsar la cooperación entre naciones (p. 21-22).

Hofstede et al. (2010) sostienen que las naciones y zonas difieren en más que sus civilizaciones. Ellos afirmaron que existen 3 tipos de diferencias entre territorios: identidad, valores e instituciones, los 3 arraigados en la historia. La identidad responde a la pregunta "¿A

qué conjunto pertenezco?". Comúnmente tiene sus raíces en el lenguaje y/o la afiliación religiosa, y es visible y percibido tanto por los poseedores de la identidad como por el ámbito que no la comparte. No obstante, la identidad no es una sección importante de las civilizaciones nacionales. Las diferencias de identidad permanecen arraigadas en prácticas (símbolos compartidos, héroes y rituales), no precisamente en valores. En las comunidades colectivistas, en las que todavía vive la mayoría de los habitantes del mundo, uno se concibe muchísimo más como correspondiente a una sociedad, así sea étnica, regional o nacional, y el sentido de identidad de uno se deriva primordialmente de la afiliación a aquel conjunto.

Los autores (Hofstede et al., 2010) afirmaron que la identidad y la cultura comúnmente se confunden. Varias fuentes se refieren a la identidad cultural para explicar lo cual llamaríamos identidad de conjunto. Los individuos con diferentes precedentes culturales tienen la posibilidad de conformar un solo conjunto con una sola identidad, como en conjuntos interculturales: en los negocios, en la academia o en el fútbol profesional. Las naciones además difieren desde luego en sus instituciones históricamente elaboradas, que entienden las normas, leyes y empresas que se ocupan de la vida familiar, las escuelas, la atención médica, los negocios, el régimen, los deportes, los medios de comunicación, el arte y las ciencias. Según los autores, Montesquieu argumentó que existe algo denominado "el espíritu general de un país" (lo que ahora llamaríamos su cultura), y que "el legislador debería continuar el espíritu del país". De esta forma, las instituciones siguen programas mentales, y en la manera en que funcionan se adaptan a la cultura local.

Tabla 1

Dimensiones de Cultura de Hofstede

Dimensión cultural	Descripción
Distancia al poder (PDI)	La distancia al poder mide el grado de aceptación ante la desigualdad del poder ente clases sociales. Esta misma, se manifiesta en diferentes contextos familiares, educativos, laborales y políticos, como por ejemplo en las interacciones padres-hijos, maestro-estudiantes, gerente-empleados y autoridades-ciudadanos respectivamente. Por ejemplo, en las naciones con alta distancia al poder, el sistema educativo es jerárquico, lo que significa que los maestros son considerados autoridades incuestionables. (Hofstede et al., 2010, p. 67-79). Esto impide el cuestionamiento, limita la necesidad de justificación y el desarrollo de una ciudadanía activa. Por el contrario, en sociedades con baja distancia de poder, las personas se esfuerzan por igualar la distribución del poder y exigen una justificación para las desigualdades de poder.
Dimensión: Individualismo Versus Colectivismo (IDV)	La dimensión individualismo-colectivismo es el alcance de las orientaciones grupales entre las personas de un país. El individualismo puede definirse como una preferencia por un marco social débil en el que se espera que los individuos se ocupen de sí mismos y de sus familias inmediatas. Su opuesto, el colectivismo, representa una preferencia por un marco social muy unido en el que los individuos pueden esperar que sus familiares o miembros de un grupo en particular se ocupen de ellos a cambio de algún nivel de lealtad. Por ejemplo, la posición de una sociedad en esta dimensión se refleja en si la autoimagen de las personas se define en términos de "yo" (individualismo) o "nosotros" (colectivismo). (Hofstede et al., 2010, p. 92-93)
Dimensión: Masculinidad Versus Feminidad (MAS)	La masculinidad-feminidad muestra el grado en que las naciones han superpuesto o separado roles y valores de género (Hofstede et al., 2010, p. 140). En esta dimensión, la masculinidad representa una preferencia en la sociedad por el logro, el heroísmo, el asertividad y las recompensas materiales por el éxito y la competitividad. Por el otro lado, la feminidad, representa la preferencia por la cooperación, el pudor, el cuidado de los débiles y la calidad de vida. La sociedad en general está más orientada al consenso. En el contexto empresarial, la masculinidad versus la feminidad puede relacionarse con culturas “duras versus tiernas”.

Nota. Elaboración propia basada en la teoría de Hofstede

Dimensión cultural	Descripción
Dimensión: Evitación de Incertidumbre (UAI)	Esta dimensión expresa el grado en que los miembros de una sociedad se sienten incómodos con la incertidumbre y la ambigüedad, así como su sobre su capacidad de recuperarse rápidamente de situaciones inciertas. (Hofstede et al., 2010, p. 191). Los países que exhiben una evitación de incertidumbre fuerte mantienen códigos rígidos de creencias y comportamiento, y por ende son intolerantes con el comportamiento y las ideas poco ortodoxas. Por otro lado, Las sociedades con evitación de incertidumbre baja mantienen una actitud más relajada en la que la práctica cuenta más que los principios.
Dimensión: Orientación A Largo Plazo Versus Orientación Normativa A Corto Plazo (LTO)	Las percepciones de las personas hacia el tiempo y sus siguientes comportamientos dan forma a la dimensión de orientación temporal (Hofstede et al., 2010, p. 237-239). Las sociedades que tienen una baja orientación en esta dimensión prefieren mantener tradiciones y normas consagradas por el tiempo mientras ven el cambio social con sospecha. Por el contrario, aquellas sociedades con una alta orientación de esta dimensión adoptan un enfoque más pragmático: fomentan el ahorro y los esfuerzos en la educación moderna como una forma de prepararse para el futuro. En el contexto empresarial, esta dimensión se denomina “normativa (a corto plazo) versus pragmática (a largo plazo)”
Dimensión: Indulgencia Versus Moderación (IVR)	La dimensión de indulgencia versus moderación se refiere al grado de libertad o regulación de la gratificación en un país (Hofstede et al., 2010, p. 281). La indulgencia representa una sociedad que permite la gratificación relativamente gratuita de los impulsos humanos básicos y naturales relacionados con el disfrute de la vida y la diversión. La moderación representa una sociedad que suprime la satisfacción de las necesidades y la regula mediante estrictas normas sociales.

Nota. Elaboración propia basada en la teoría de Hofstede

En relación con la cultura como programación mental en las naciones, Hofstede et al. (2010) sostienen que las instituciones que se han desarrollado dentro de una cultura perpetúan la programación mental sobre la que fueron fundadas. Las instituciones no pueden ser comprendidas sin considerar la cultura, y comprender la cultura requiere una comprensión de las instituciones. Los valores de un territorio están estrechamente vinculados con la estructura y el funcionamiento de sus instituciones, y mucho menos con las diferencias de identidad.

Las dimensiones culturales de un país reflejan preferencias independientes que distinguen a los países (más que a los individuos) entre sí. Según Hofstede et al. (2010), las seis dimensiones culturales de un país (ver tabla 1) son: Distancia al poder, Evitación de la incertidumbre, Individualismo versus Colectivismo, Masculinidad versus Feminidad, Orientación a largo plazo versus Orientación normativa a corto plazo, e Indulgencia versus Restricción. Estas dimensiones se basan en investigaciones llevadas a cabo por Hofstede y sus equipos de investigación, y son aplicables a nivel mundial tanto en contextos académicos como profesionales.

Relevancia de la Cultura Nacional para la Competitividad Global

El modelo de Hofstede ha sido ampliamente utilizado para analizar cómo las diferencias culturales afectan la competitividad global de los países. Las dimensiones culturales influyen en la forma en que las sociedades organizan sus economías, gestionan sus recursos humanos y establecen políticas públicas. Por ejemplo, en culturas con baja Distancia al Poder (PDI), como Dinamarca, se observa una mayor participación ciudadana y un enfoque más democrático en la toma de decisiones económicas, lo que tiende a fomentar un entorno favorable para la innovación y el crecimiento económico (Hofstede, 2001).

Por otro lado, países con alta Orientación a Largo Plazo (LTO), como China y Corea del Sur, han demostrado un enfoque más sostenido en la planificación estratégica y el ahorro, lo que les ha permitido adaptarse a los desafíos económicos globales con mayor flexibilidad y éxito. En contraste, las sociedades con baja Evitación de la Incertidumbre (UAI), como Suecia o

Singapur, han mostrado ser más abiertas a la innovación y al cambio, lo que las ha posicionado como líderes en términos de competitividad global (Hofstede, 2001).

Críticas al Modelo de Hofstede

Aunque el modelo de Hofstede ha sido fundamental en la investigación sobre cultura nacional, ha recibido críticas por su simplificación de las complejidades culturales. Algunos autores han señalado que las dimensiones propuestas por Hofstede no capturan adecuadamente las variaciones dentro de los países ni las diferencias entre las regiones o subculturas. Además, la recolección de datos originales se basó en empleados de IBM en la década de 1970, lo que limita la generalización a otros contextos (McSweeney, 2002). A pesar de estas limitaciones, el modelo de Hofstede sigue siendo una herramienta útil y ampliamente utilizada para comparar culturas nacionales y entender su impacto en el desarrollo económico y la competitividad global.

En conclusión, las **dimensiones culturales** desarrolladas por Hofstede proporcionan un marco teórico sólido para comprender las diferencias entre las naciones en términos de cultura, comportamiento organizacional y competitividad global. Aunque el modelo ha sido criticado por su simplificación y enfoque limitado, sigue siendo un referente clave en el análisis de las culturas nacionales y su relación con el desempeño económico. La aplicación de estas dimensiones al estudio de la competitividad global permite a los investigadores y responsables de políticas identificar las áreas clave en las que las diferencias culturales impactan en el éxito de los países en el escenario económico global.

2.3.2. Competitividad Global

Para esta investigación, se utiliza el concepto de ICG según la perspectiva del WEF. Aunque ha recibido algunas críticas, es la herramienta más empleada debido a su aplicabilidad y capacidad de estandarización. El concepto de competitividad global ha adquirido gran relevancia en el análisis económico, ya que mide la capacidad de los países para proporcionar

altos niveles de bienestar a sus ciudadanos a través de un crecimiento económico sostenido. La competitividad se refiere, según el World Economic Forum (WEF), a "el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país" (World Economic Forum, 2019). Esta productividad, a su vez, determina la capacidad de una nación para alcanzar niveles de crecimiento económico que garanticen la prosperidad a largo plazo. El WEF desarrolla y publica anualmente el Índice de Competitividad Global (ICG), un marco teórico y metodológico que evalúa el desempeño de las economías globales a través de una serie de pilares fundamentales.

El ICG mide los elementos microeconómicos y macroeconómicos de la competitividad nacional. Desde 2005, el ICG se publica una vez al año en el Reporte de Competitividad Global, liderado por el WEF. A pesar de que muchos economistas e investigadores sostienen que los estudios del WEF muestran limitaciones para pequeñas economías, sobre todo cuando poseen diferentes características (Castro-Gonzáles et al, 2014, p 124); esta metodología es aún la más usada como herramienta comparativa entre los diferentes países. Asimismo, Fougner, (2008) sostiene que la metodología del WEF está generando un impacto positivo y productivo a reclutar naciones en un juego de mercado competitivo (p 306); además de reforzar que el WEF considera tanto data dura como data blanda (p. 314). Bucher (2018) enfatizó que el ICG puede ayudar a crear una estrategia competitiva para los países (Gavurova et al., 2020, p. 41).

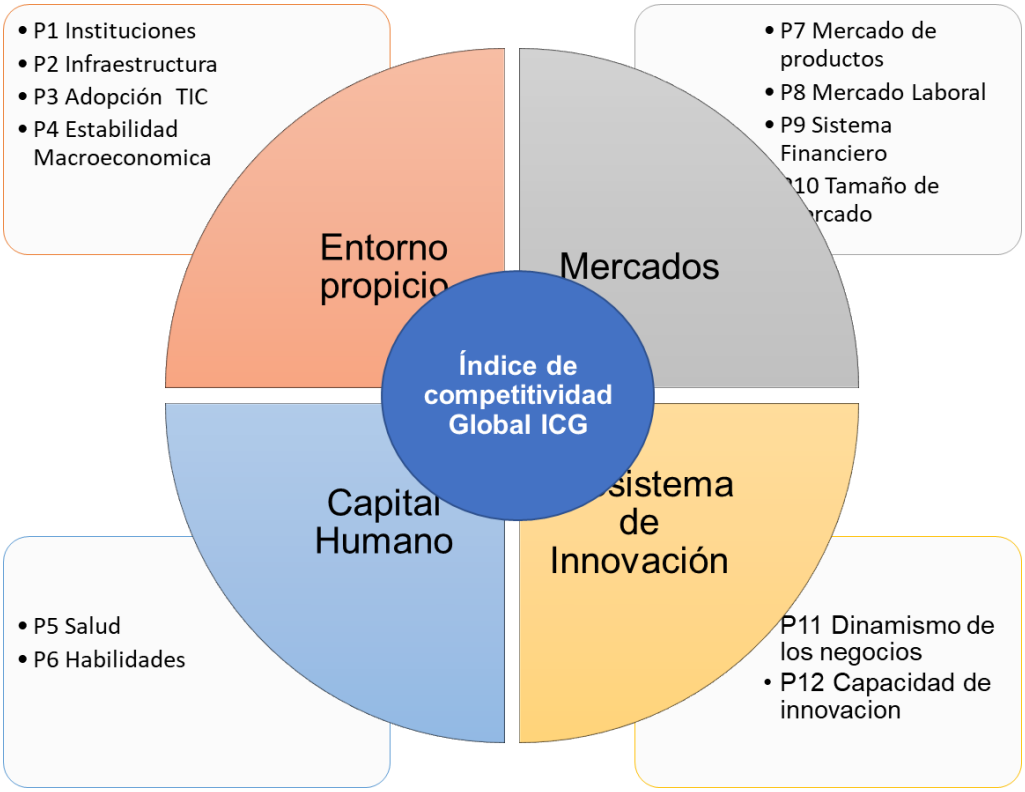
El WEF define la competitividad como "el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país, lo cual establece el estado de prosperidad que puede alcanzar una economía y, en consecuencia, la tasa de desarrollo de las economías nacionales" (WEF, 2014: 4).

El concepto de competitividad desglosa en los siguientes cuatro componentes básicos, detallados en la figura 2, cada uno de los cuales influye en el desarrollo económico y en la capacidad de un país o región para generar crecimiento y bienestar. El ICG evalúa el entorno

macroeconómico y microeconómico de las economías utilizando 12 pilares que cubren diferentes aspectos clave del desarrollo económico y social (Schwab, 2019). Estos pilares abarcan desde la calidad de las instituciones hasta la capacidad de innovación de un país, proporcionando una visión integral de los factores que influyen en la competitividad.

Figura 2

Componentes del Índice de Competitividad Global



Nota. Nota de figura 2. Elaboración propia basado en el Reporte de Competitividad Global 2019 del World Economic Forum

Entorno Propicio. Hace referencia a los factores que facilitan o dificultan el desarrollo de actividades productivas y empresariales. Incluye aspectos como la estabilidad macroeconómica, la calidad de las instituciones, la infraestructura disponible (carreteras, telecomunicaciones, energía), y el marco legal y regulatorio. Un entorno propicio es esencial para atraer inversiones y promover el crecimiento económico sostenido.

- Pilar 1: Instituciones. Incluye la calidad de las instituciones públicas y privadas, el marco regulatorio, la transparencia, la seguridad jurídica y la protección de los derechos de propiedad. Las instituciones sólidas garantizan un entorno empresarial favorable y fomentan la inversión.
- Pilar 2: Infraestructura. Se refiere a la calidad de las infraestructuras físicas (carreteras, puertos, aeropuertos, transporte público, suministro de energía, etc.) y su capacidad para apoyar la actividad económica. Una infraestructura adecuada mejora la productividad y reduce costos operativos.
- Pilar 3: Adopción TIC. Se refiere al acceso y uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), incluyendo internet, redes móviles y otros servicios digitales. La capacidad de una economía para adoptar y utilizar estas tecnologías es crucial para la eficiencia y la innovación.
- Pilar 4: Estabilidad Macroeconómica. Este pilar mide la estabilidad de la economía en términos de inflación, deuda pública y déficit fiscal. Una economía estable permite planificar a largo plazo, lo que es fundamental para atraer inversión extranjera y fomentar el crecimiento.

Capital Humano. Este componente se refiere a la educación, las habilidades y la salud de la fuerza laboral. Un capital humano altamente capacitado y en buenas condiciones de salud es un motor clave para la productividad y la innovación. La inversión en educación de calidad y en formación continua resulta crucial para mejorar la competitividad de cualquier economía.

- Pilar 5: Salud. La salud de la población es un activo fundamental para la competitividad. Una fuerza laboral sana es más productiva, lo que se refleja en menores ausencias laborales y en la capacidad de los trabajadores para desempeñarse a un nivel alto durante más tiempo.

- Pilar 6: Habilidades. La calidad del sistema educativo y la formación de habilidades específicas (educación técnica, vocacional y superior) son claves para el desarrollo del capital humano. Las economías con trabajadores altamente calificados tienen una ventaja competitiva en la creación de valor y en la adopción de nuevas tecnologías.

Mercados. Se refiere al acceso y funcionamiento eficiente de los mercados de bienes, servicios, trabajo y capitales. Mercados abiertos y competitivos permiten una asignación eficiente de recursos y fomentan la innovación y el emprendimiento. Esto incluye políticas que promuevan la competencia, el acceso a mercados internacionales y la inclusión financiera.
Pilar 7: Mercado de Productos. Se refiere a la eficiencia y el grado de competencia en los mercados de bienes y servicios. Los mercados abiertos y competitivos incentivan la innovación y permiten que los recursos se asignen de manera eficiente.

- Pilar 8: Mercado Laboral. Este pilar analiza la flexibilidad, eficiencia y equidad del mercado laboral. Un mercado laboral eficiente asigna trabajadores a las industrias donde son más productivos, promueve la igualdad de oportunidades y permite la movilidad laboral.
- Pilar 9: Sistema Financiero. Un sistema financiero sólido y estable facilita el acceso al crédito y a otros servicios financieros, lo que es crucial para la expansión de las empresas y la innovación. Este pilar incluye la estabilidad bancaria, la profundidad de los mercados de capital y la inclusión financiera.
- Pilar 10: Tamaño del Mercado. Este pilar mide tanto el mercado interno como las oportunidades de exportación. Los mercados grandes proporcionan economías de escala que pueden aumentar la competitividad de las empresas locales. También incluye el acceso a mercados internacionales.

Ecosistema de Innovación. Este componente engloba las capacidades de una economía para generar innovación, tanto en términos de investigación y desarrollo (I+D) como en la adopción y difusión de nuevas tecnologías y prácticas. Un ecosistema de innovación robusto incluye la colaboración entre el sector privado, las universidades, el gobierno y otras instituciones, así como un acceso adecuado a financiamiento para proyectos innovadores.

- Pilar 11: Dinamismo de los Negocios. Este pilar evalúa la capacidad de una economía para emprender y adaptarse rápidamente a los cambios. Incluye la facilidad para iniciar negocios, la capacidad de las empresas para adoptar nuevas tecnologías y mejorar su eficiencia operativa.
- Pilar 12: Capacidad de Innovación. Se refiere a la capacidad de una economía para generar y aplicar nuevas ideas, productos y procesos. Este pilar mide el nivel de inversión en I+D, la colaboración entre universidades y empresas, y el desarrollo de patentes y otras formas de propiedad intelectual.

En resumen, estos 12 pilares conforman los cuatro componentes básicos de la competitividad, detallados en la figura 3, y cada uno de ellos contribuye a crear una economía más eficiente, productiva e innovadora. Estos pilares son esenciales para que una economía sea sostenible y capaz de competir a nivel global.

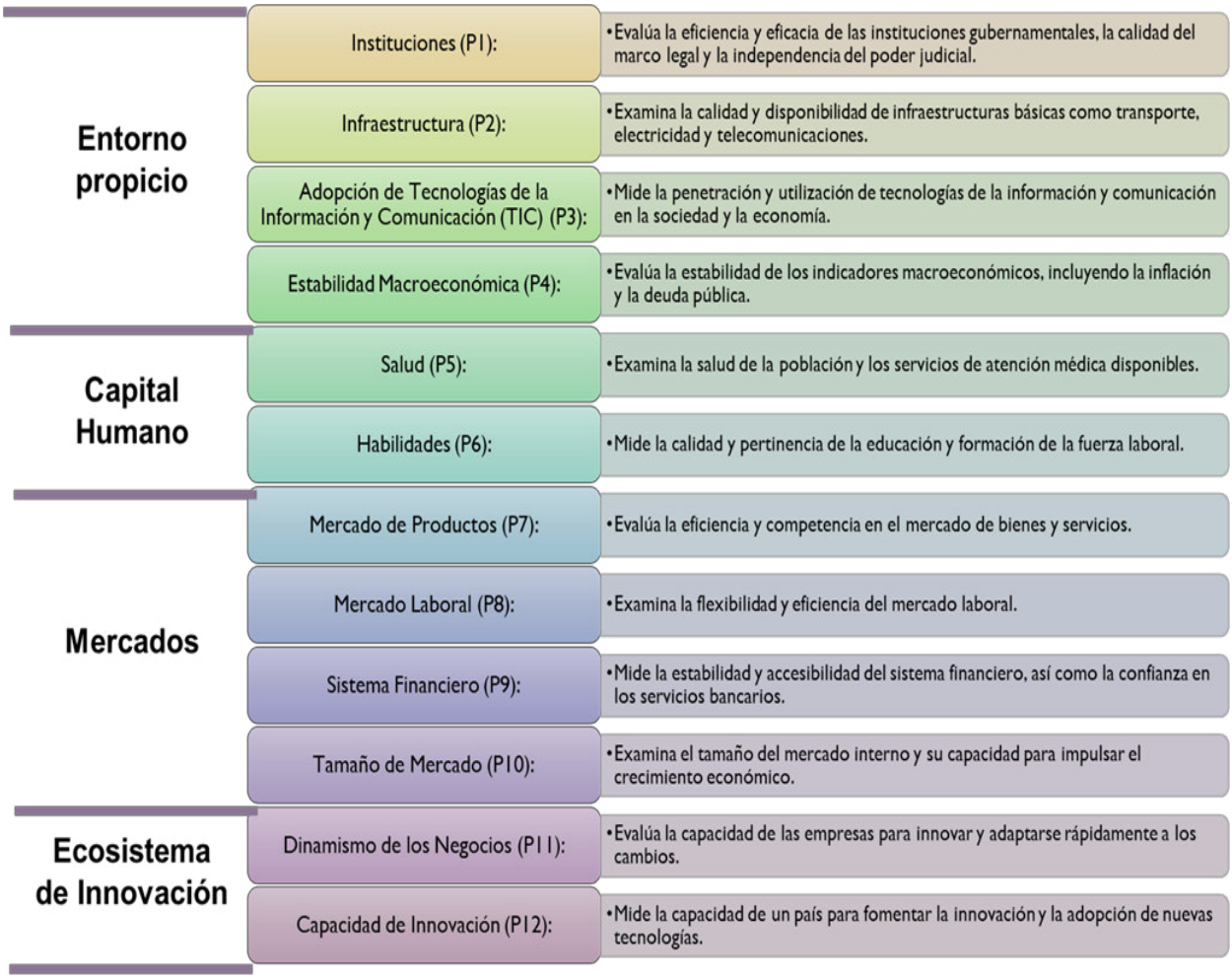
Relevancia de los Pilares de Competitividad

El enfoque del **Índice de Competitividad Global** permite a los países identificar las fortalezas y debilidades en sus economías, ayudándoles a formular políticas que mejoren su capacidad competitiva. Uno de los principios clave del ICG es que la competitividad no depende únicamente de la eficiencia económica, sino también de la fortaleza institucional y la equidad social. En este sentido, el WEF subraya que un país con instituciones débiles o corrupción sistémica no puede sostener un crecimiento económico robusto a largo plazo, aunque sus indicadores macroeconómicos sean favorables en el corto plazo (Schwab, 2019).

Asimismo, los pilares del capital humano son fundamentales para mejorar la competitividad, dado que un país con una fuerza laboral bien capacitada y sana puede adaptarse más fácilmente a los cambios tecnológicos y económicos. La educación y la salud están fuertemente correlacionadas con la capacidad de innovación de una economía, lo que permite a los países con una inversión sólida en estos sectores destacar en el escenario global (Porter & Schwab, 2008).

Figura 3

Pilares del Índice de Competitividad Global



Nota. Nota de figura 3. Elaboración propia basado en el Reporte de Competitividad Global 2019 del World Economic Forum

Por otro lado, la capacidad de innovación (P12) y el dinamismo de los negocios (P11) son considerados factores cruciales en la actualidad para mantenerse competitivo en un entorno económico que se está digitalizando rápidamente. La inversión en investigación y desarrollo (I+D), así como la capacidad de las empresas para adaptarse a los cambios y generar nuevas ideas, son elementos determinantes para que los países puedan competir en los mercados globales, especialmente en sectores de alta tecnología y conocimiento intensivo (Porter, 2008).

Críticas y Perspectivas

Aunque el Índice de Competitividad Global es ampliamente utilizado como una herramienta para medir y comparar la competitividad de las economías, ha recibido críticas. Algunos autores argumentan que los indicadores utilizados pueden no capturar completamente la realidad económica de los países en desarrollo, ya que muchos de estos indicadores están diseñados con base en las economías de los países más avanzados (Bilbao-Osorio et al., 2012). Además, la globalización y el rápido avance de la tecnología han transformado los factores que impulsan la competitividad, lo que sugiere la necesidad de una actualización constante de los indicadores del ICG para reflejar mejor la naturaleza cambiante de la economía global.

A pesar de estas críticas, el ICG sigue siendo una referencia esencial para los responsables de la formulación de políticas públicas, ya que proporciona un análisis exhaustivo de los factores que afectan la competitividad y la productividad de las naciones. Los países que logran mejorar en los pilares clave del índice, como la educación, la infraestructura y la innovación, tienen más probabilidades de sostener un crecimiento económico a largo plazo y aumentar el bienestar de su población (Schwab, 2019).

En conclusión, el Índice de Competitividad Global del World Economic Forum proporciona un marco teórico y metodológico integral para evaluar el desempeño económico de los países en un entorno global. Los 12 pilares que componen el ICG ofrecen una visión

detallada de los factores que influyen en la competitividad, desde las instituciones y la infraestructura hasta la innovación y el capital humano. Aunque el índice ha sido objeto de críticas, su aplicación sigue siendo fundamental para entender las diferencias en el desarrollo económico entre naciones y para guiar la formulación de políticas que impulsen el crecimiento sostenible y la prosperidad a largo plazo.

2.4. Glosario

2.4.1. Cultura Nacional

La cultura nacional es entendida como "la programación mental colectiva que distingue a los miembros de un grupo o categoría de personas de otros" (Hofstede, 2001). Esta programación está influida por valores, normas y creencias que se transmiten de generación en generación y que afectan el comportamiento individual y colectivo dentro de una sociedad. En el contexto de este estudio, la cultura nacional se refiere a las dimensiones propuestas por Hofstede: Distancia al Poder, Individualismo, Masculinidad, Evitación de la Incertidumbre, Orientación al Largo Plazo e Indulgencia, las cuales son utilizadas para analizar el impacto de la cultura en la competitividad global.

2.4.2. Distancia al poder (PDI):

Este término, desarrollado por Geert Hofstede, se refiere al grado en que los miembros de una sociedad aceptan la desigualdad en la distribución del poder dentro de las instituciones y organizaciones. Un alto PDI indica una mayor aceptación de la jerarquía y la autoridad, mientras que un bajo PDI refleja una preferencia por la equidad y la distribución más igualitaria del poder.

2.4.3. Individualismo (IDV):

El Individualismo mide el grado en que los individuos se integran en grupos dentro de una sociedad. En culturas con alto IDV, las personas se perciben como independientes y

valoran la autonomía personal. En contraste, un bajo IDV refleja culturas más colectivistas, donde los individuos tienden a depender de los grupos para definir su identidad y tomar decisiones.

2.4.4. Motivación hacia el logro (MAS):

Esta dimensión, también conocida como Masculinidad (MAS) en el modelo de Hofstede, mide la preferencia de una sociedad por la competitividad, el éxito y los logros materiales. Las culturas con alta Masculinidad valoran el éxito, la asertividad y la competencia, mientras que las culturas con baja Masculinidad (o alta Feminidad) priorizan la cooperación, la calidad de vida y la modestia.

2.4.5. Evitación a la incertidumbre (UAI):

Esta dimensión se refiere al grado en que los miembros de una cultura se sienten amenazados por la incertidumbre o situaciones ambiguas y tratan de evitarlas mediante la creación de reglas, normas y estructuras claras. Las culturas con alto UAI tienden a ser más reglamentadas y buscan evitar el riesgo, mientras que las culturas con bajo UAI están más abiertas a la flexibilidad y el cambio.

2.4.6. Orientación al largo plazo (LTO):

Esta dimensión se refiere al grado en que una cultura prioriza los esfuerzos a largo plazo frente a los logros inmediatos. Las sociedades con alta orientación al largo plazo valoran la persistencia, el ahorro y la adaptación gradual a las circunstancias cambiantes. En cambio, las culturas con baja orientación al largo plazo se enfocan en resultados rápidos y en la tradición.

2.4.7. Indulgencia (IVR):

Esta dimensión mide el grado en que una sociedad permite la gratificación libre de los deseos humanos relacionados con disfrutar la vida y divertirse. Las culturas indulgentes valoran

la libertad personal y la felicidad, mientras que las restrictivas (o con baja indulgencia) tienden a regular la satisfacción de los deseos mediante normas sociales estrictas.

2.4.8. Competitividad Global

La **competitividad global** se define como la capacidad de una nación para utilizar eficientemente sus recursos y competencias con el fin de incrementar su productividad y el bienestar de su población (World Economic Forum, 2019). Este concepto se operacionaliza a través del Índice de Competitividad Global (ICG), que mide el desempeño de los países en 12 pilares fundamentales, incluyendo las instituciones, la infraestructura, el capital humano, los mercados y el ecosistema de innovación. La competitividad global es un indicador clave para evaluar el desarrollo económico y social de las naciones a lo largo del tiempo.

2.4.9. P1 Instituciones:

Este pilar del Índice de Competitividad Global (ICG) mide la calidad de las instituciones públicas y privadas, evaluando factores como la transparencia, la independencia judicial, los derechos de propiedad y la corrupción. Instituciones robustas fomentan la confianza en las transacciones económicas y garantizan el marco legal necesario para un desarrollo sostenible.

2.4.10. P2 Infraestructura:

Este pilar evalúa la calidad y extensión de las infraestructuras físicas de un país, incluyendo carreteras, ferrocarriles, puertos, aeropuertos y energía. Una infraestructura bien desarrollada es crucial para facilitar el comercio y mejorar la eficiencia productiva, impactando positivamente en la competitividad de un país.

2.4.11. P3 Adopción TIC:

El pilar de Adopción de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) mide el acceso y uso de las tecnologías digitales en un país, como la conectividad a internet, la telefonía móvil y el acceso a redes digitales. Un alto nivel de adopción TIC es fundamental para la innovación y la modernización de las economías.

2.4.12. P4 Estabilidad Macroeconómica:

Este pilar examina el grado de estabilidad económica de un país, midiendo indicadores como la inflación y la deuda pública. La estabilidad macroeconómica es esencial para reducir la incertidumbre y crear un entorno favorable para la inversión y el crecimiento económico.

2.4.13. P5 Salud:

Este pilar evalúa el nivel de salud de la población, considerando factores como la esperanza de vida y el acceso a servicios médicos. Una población sana es más productiva y puede contribuir de manera más efectiva al crecimiento económico, lo que influye directamente en la competitividad de una nación.

2.4.14. P6 Habilidades:

El pilar de Habilidades mide la calidad de la educación y la formación de la fuerza laboral, incluyendo la educación básica, técnica y superior. Un capital humano bien capacitado es fundamental para mejorar la productividad y permitir la adopción de nuevas tecnologías e innovaciones.

2.4.15. P7 Mercado de productos:

Este pilar analiza el nivel de eficiencia y competencia en el mercado de bienes y servicios. Incluye factores como la apertura comercial, las barreras arancelarias y la regulación de los mercados. Un mercado de productos eficiente favorece la competitividad mediante la mejora de la eficiencia en la distribución de bienes y servicios.

2.4.16. P8 Mercado Laboral:

Este pilar mide la flexibilidad, eficiencia y efectividad del mercado laboral, evaluando aspectos como la movilidad de los trabajadores, la relación entre empleador y empleado, y la remuneración. Un mercado laboral eficiente permite a un país adaptarse mejor a los cambios económicos y mejorar su competitividad.

2.4.17. P9 Sistema Financiero:

Este pilar examina la estabilidad y eficiencia del sistema financiero, evaluando el acceso al crédito, la disponibilidad de capital de riesgo y la confianza en las instituciones financieras. Un sistema financiero sólido facilita la inversión en nuevas empresas y tecnologías, impulsando el crecimiento económico y la competitividad.

2.4.18. P10 Tamaño de Mercado:

Este pilar mide el tamaño del mercado nacional e internacional de un país, considerando tanto el consumo interno como las exportaciones. Un mercado de mayor tamaño permite a las empresas aprovechar economías de escala, lo que incrementa la eficiencia y competitividad global de una nación.

2.4.19. P11 Dinamismo de los negocios:

Este pilar analiza la capacidad de las empresas para innovar y adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado, midiendo factores como la apertura a nuevas ideas y la facilidad para iniciar un negocio. Un entorno empresarial dinámico es crucial para el crecimiento económico y la innovación.

2.4.20. P12 Capacidad de innovación:

Este pilar mide la capacidad de un país para generar y aplicar nuevas ideas y tecnologías. Incluye indicadores como la inversión en investigación y desarrollo (I+D), la colaboración entre universidades y empresas, y el número de patentes. Una alta capacidad de innovación es fundamental para mantener la competitividad a largo plazo en el contexto global.

Capítulo 3: Metodología

3.1. Tipo y diseño de Investigación

El diseño de investigación seleccionado para este estudio es **no experimental** con un enfoque **transversal** y **correlacional**, dado que no existe manipulación de las variables y se busca analizar las relaciones entre estas en un momento específico. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), el diseño no experimental implica observar fenómenos en su contexto natural, sin intervenir sobre las variables, lo que es adecuado para la esta investigación que busca examinar la relación entre las seis dimensiones de cultura (PDI, IDV, MAS, UAI, LTO, IVR) y los 12 pilares del Índice de Competitividad Global (ICG) (P1 INST, P2 INFRA, P3 TIC, P4 EMAC, P5 SAL, P6 HAB, P7 MPROD, P8 MLAB, P9 SF, P10 TM, P11 DINNEG, P12 INNOV). Este enfoque correlacional permite describir y analizar relaciones entre variables en un punto temporal específico, sin establecer relaciones de causalidad estricta (Campbell y Stanley, 1966).

El enfoque de la investigación es **cuantitativo**, caracterizado por la recolección y análisis de datos numéricos para probar hipótesis y responder a preguntas de investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Este método se apoya en técnicas estadísticas para describir y analizar la relación entre las variables seleccionadas, lo que es útil para extrapolar los resultados a partir de una muestra representativa. Las hipótesis de estudio son de tipo descriptivo correlacional.

3.2. Población de estudio

La población de estudio comprende un total de **108 países** que han sido evaluados tanto en las dimensiones culturales de Hofstede como en el Índice de Competitividad Global (ICG) de 2019. Esta muestra internacional es relevante debido a su diversidad económica y cultural, lo que permite obtener resultados representativos a nivel global. Entre los países seleccionados se incluyen ALB, ARG, ANG, ARG, ARM, AUS, AUT, AZE, BGD, BEL, BOL, BIH, BRA, BGR, BFA, CAN, CPV, CHL, CHN, COL, CRI, HRV, CZE, DNK, ECU, SLV, EGY, EST,

ETH, USA, FIN, FRA, GEO, DEU, GHA, GTM, GRC, HKG, HND, HUN, ISL, IND, IDN, IRN, IRL, ISR, ITA, JAM, JPN, JOR, KAZ, KEN, KWT, LVA, LBN, LTU, LUX, MWI, MYS, MLT, MEX, MDA, MNG, MNE, MAR, MOZ, NAM, NPL, NLD, NZL, NGA, MKD, NOR, PAK, PAN, PRY, PER, PHL, POL, PRT, QAT, ROU, RUS, SAU, SEN, SRB, SGP, SVK, SVN, ZAF, ESP, LKA, SWE, DOM, CHE, TWN, TZA, THA, TTO, TUN, TUR, UKR, ARE, GBR, VNM, ZMB, URY, VEN.

3.3. Tamaño de muestra.

El tipo de muestreo utilizado es **no probabilístico** por conveniencia, debido a que se emplean datos secundarios disponibles públicamente de fuentes internacionales como el World Economic Forum (WEF) y el modelo de dimensiones culturales de Hofstede. El uso de datos secundarios es una estrategia eficiente, dado que permite acceder a información ya procesada y validada, reduciendo el tiempo y los costos asociados a la recolección de datos primarios (Saunders et al., 2023).

3.4. Técnicas de recolección de datos.

Para la recolección de datos se utilizaron **fuentes secundarias**, aprovechando bases de datos globales como el **Informe de Competitividad Global 2019** del WEF y el **Country Comparison Tool** de Hofstede. El análisis del ICG 2019 permitió acceder a información detallada sobre los 12 pilares de competitividad para los 108 países, mientras que el modelo de Hofstede proporcionó los valores de las seis dimensiones culturales (PDI, IDV, MAS, UAI, LTO, IVR) para cada uno de estos países.

Se analiza la información del ICG 2019 y de sus 12 pilares (tabla 2) específicamente en la de los 108 países siguientes: ALB, ARG, ANG, ARG, ARM, AUS, AUT, AZE, BGD, BEL, BOL, BIH, BRA, BGR, BFA, CAN, CPV, CHL, CHN, COL, CRI, HRV, CZE, DNK, ECU, SLV, EGY, EST, ETH, USA, FIN, FRA, GEO, DEU, GHA, GTM, GRC, HKG, HND, HUN, ISL, IND, IDN, IRN, IRL, ISR, ITA, JAM, JPN, JOR, KAZ, KEN, KWT, LVA, LBN, LTU, LUX, MWI, MYS, MLT, MEX, MDA, MNG, MNE, MAR, MOZ, NAM, NPL, NLD, NZL, NGA, MKD, NOR, PAK, PAN, PRY, PER, PHL, POL, PRT, QAT, ROU, RUS, SAU, SEN, SRB, SGP, SVK, SVN, ZAF, ESP, LKA,

SWE, DOM, CHE, TWN, TZA, THA, TTO, TUN, TUR, UKR, ARE, GBR, VNM, ZMB, URY, VEN disponible al público a través de Reporte de competitividad global 2019 por el WEF. Los detalles de recolección de data se muestran en el anexo Ficha Metodológica del Proceso de Recopilación y Tratamiento de Datos – Informe de Competitividad Global 2019 del World Economic Forum.

Tabla 2

Descriptivos de los 12 Pilares de Competitividad y el ICG de los 108 Países del Estudio en el Ranking 2019 del WEF

País	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	ICG
Albania	51.9	57.7	52.9	70.0	85.9	69.0	54.4	65.3	53.3	39.6	61.8	29.8	58
Algeria	45.5	63.8	52.7	71.2	82.8	59.1	45.8	47.1	50.0	66.5	56.2	34.4	56
Angola	37.6	40.2	30.5	40.6	46.9	29.1	37.7	46.8	38.4	53.9	36.7	18.8	38
Argentina	49.9	68.3	58.0	33.9	83.8	72.3	47.0	51.8	52.9	68.6	58.3	41.7	57
Armenia	56.2	69.4	62.0	75.0	80.7	66.8	59.1	66.4	60.2	37.5	62.5	39.4	61
Australia	72.9	79.2	73.6	100.0	94.9	80.6	71.4	69.1	85.9	72.6	75.3	69.5	79
Austria	73.5	89.0	65.6	100.0	95.1	79.4	66.1	67.2	75.0	64.6	69.3	74.5	77
Azerbaiyán	58.5	77.4	55.1	70.0	68.9	69.8	64.3	69.4	55.4	54.0	71.5	38.3	63
Bangladesh	45.9	51.1	39.1	72.8	72.1	46.1	47.0	51.2	52.1	67.4	49.9	30.7	52
Bélgica	69.5	87.3	67.0	100.0	92.6	79.3	62.6	63.8	79.5	69.3	74.4	71.4	76
Bolivia	38.5	57.1	51.4	74.2	73.7	57.9	44.5	46.1	58.0	45.9	46.6	27.7	52
Bosnia y Herzegovina	44.4	63.0	51.6	75.0	80.3	60.0	49.6	53.3	57.9	42.3	51.1	28.4	55
Brasil	48.1	65.5	58.1	69.4	79.4	56.4	45.9	53.5	64.6	81.3	60.2	48.9	61
Bulgaria	56.8	71.3	73.4	90.0	77.7	67.9	55.7	64.6	59.6	54.9	61.9	45.0	65
Burkina Faso	48.5	34.8	26.8	75.0	42.0	31.5	50.3	52.4	46.2	38.9	49.9	24.8	43
Canadá	74.1	80.8	70.3	100.0	95.3	81.1	63.8	75.2	87.1	76.9	76.5	74.0	80
Cape Verde	51.2	53.7	44.7	70.0	80.8	53.2	50.1	61.4	58.5	17.5	44.0	24.8	51
Chile	63.9	76.3	63.1	100.0	89.7	69.8	68.0	62.8	82.0	63.2	65.3	42.5	71
China	56.8	77.9	78.5	98.8	87.8	64.1	57.6	59.2	75.0	100.0	66.4	64.8	74
Colombia	49.3	64.3	49.9	90.0	95.0	60.5	52.7	59.2	64.6	66.7	64.2	36.4	63
Costa Rica	57.1	68.7	60.0	74.3	93.2	69.0	59.4	59.1	60.1	46.5	56.3	40.3	62
Croacia	51.8	78.2	60.7	90.0	85.7	63.5	53.2	56.0	61.9	50.0	54.6	37.8	62
Republica checa	60.9	83.8	68.4	100.0	85.6	72.9	57.3	63.3	67.6	64.8	68.7	56.9	71
Dinamarca	77.4	87.1	83.3	100.0	92.6	85.7	66.9	78.2	86.8	59.9	80.0	76.2	81
Ecuador	47.8	69.1	47.6	73.7	85.0	61.4	43.3	51.8	56.3	54.0	45.7	33.0	56
El Salvador	39.8	61.0	40.6	69.7	78.1	48.4	53.9	53.4	62.3	42.9	52.7	27.9	53
Egipto	51.3	73.1	40.6	44.7	65.0	54.2	50.7	49.5	56.1	73.6	56.1	39.6	55

Nota. Nota de la tabla 2. Elaboración propia

País	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	ICG
Estonia	70.2	75.8	78.8	100.0	84.5	79.4	62.0	70.2	65.2	42.8	69.9	52.1	71
Etiopia	41.7	43.4	20.1	63.5	61.0	32.5	40.8	50.0	50.6	55.1	45.3	28.3	44
Estados Unidos	71.2	87.9	74.3	99.8	83.0	82.5	68.6	78.0	91.0	99.5	84.2	84.1	84
Finlandia	81.2	83.4	80.4	100.0	93.0	85.7	66.3	71.5	89.7	57.8	78.1	75.8	80
Francia	70.0	89.7	73.7	99.8	99.2	71.9	62.2	62.9	85.9	81.6	71.4	77.2	79
Georgia	61.0	67.6	63.7	74.4	74.4	69.8	58.4	65.3	56.2	41.6	62.2	32.7	61
Alemania	72.4	90.2	70.0	100.0	92.3	84.2	68.2	72.8	79.1	86.0	79.5	86.8	82
Ghana	54.4	46.6	49.1	59.5	53.3	52.2	53.2	56.0	48.8	54.2	54.1	32.9	51
Guatemala	42.4	55.9	37.7	74.8	74.0	51.4	59.0	50.9	57.5	51.2	55.8	31.5	54
Grecia	50.5	77.7	50.5	43.3	50.0	27.2	53.0	77.7	49.0	59.6	58.8	45.1	63
Hong Kong	77.6	94.0	89.4	100.0	100.0	77.6	81.6	75.8	91.4	71.4	75.4	63.4	83
Honduras	43.8	57.4	30.2	74.7	77.8	49.5	55.3	55.9	59.8	42.5	54.0	30.6	53
Hungría	55.7	80.7	64.2	90.0	80.6	69.0	52.4	58.6	61.5	62.7	58.1	47.4	65
Islandia	74.1	76.4	85.3	100.0	97.7	83.4	59.0	74.9	71.3	32.3	77.1	65.1	75
India	56.8	68.1	32.1	90.0	60.5	50.5	50.4	53.9	69.5	93.7	60.0	50.9	61
Indonesia	58.1	67.7	55.4	90.0	70.8	64.0	58.2	57.7	64.0	82.4	69.6	37.7	65
Irán	42.5	64.8	50.8	52.2	80.4	57.9	41.6	41.3	47.5	74.1	44.3	38.0	53
Irlanda	73.0	77.0	66.6	100.0	94.9	77.2	60.9	76.0	68.8	64.6	76.9	65.5	75
Israel	65.6	83.0	67.6	100.0	98.1	79.6	61.8	71.1	80.6	59.8	79.6	74.2	77
Italia	58.6	84.1	64.5	84.7	99.6	70.4	61.9	56.6	67.6	79.3	65.7	65.5	72
Jamaica	49.3	62.5	47.6	69.9	80.0	63.4	52.3	67.5	67.1	36.2	68.3	34.9	58
Japón	71.7	93.2	86.2	94.9	100.0	73.3	70.4	71.5	85.9	86.9	75.0	78.3	82
Jordán	59.8	67.4	51.0	69.8	86.7	67.2	55.8	57.7	71.6	48.8	56.6	38.8	61
Kazajstán	55.6	68.3	68.0	86.2	71.0	67.5	55.7	67.8	53.1	63.4	66.6	32.0	63
Kenia	54.7	53.6	35.7	71.8	55.1	56.3	52.9	58.9	58.0	52.7	63.9	36.3	54
Kuwait	55.6	68.4	69.6	100.0	96.1	61.3	57.9	54.3	71.6	60.1	56.1	30.3	65
Letonia	59.3	76.0	79.7	100.0	76.8	76.3	58.6	67.3	57.1	44.4	65.9	42.4	67

Nota. Nota de la tabla 2. Elaboración propia

País	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	ICG
Lebanon	44.4	61.3	46.7	66.5	82.0	64.2	51.2	54.4	64.7	48.6	53.0	38.5	56
Lituania	63.3	77.0	81.5	100.0	76.0	75.7	56.3	68.8	58.3	50.5	65.6	47.1	68
Luxemburgo	75.9	85.0	78.1	100.0	92.8	79.3	67.7	74.2	87.0	50.0	65.8	68.4	77
Malawi	45.7	35.6	25.2	66.1	47.0	38.2	47.9	60.1	48.8	34.2	48.8	26.9	44
Malasia	68.6	78.0	71.6	100.0	81.2	72.5	64.8	70.2	85.3	73.4	74.6	55.0	75
Malta	61.3	75.0	75.5	100.0	93.2	72.2	59.6	66.6	72.1	37.2	59.4	50.5	69
México	48.3	72.4	55.0	97.8	82.0	58.3	57.7	55.8	61.8	80.8	65.8	43.6	65
Moldova	51.4	66.2	66.8	73.4	71.9	61.5	55.0	61.9	46.8	36.1	60.1	29.9	57
Mongolia	49.8	56.6	46.5	66.7	63.3	56.5	50.0	64.0	50.5	41.8	53.3	32.3	53
Montenegro	57.3	63.6	62.9	70.0	81.2	68.7	59.4	67.7	68.0	28.8	64.0	38.3	61
Marruecos	60.0	72.6	46.2	90.0	72.3	48.6	56.0	51.5	67.5	60.5	59.8	35.1	60
Mozambique	39.3	35.2	23.1	42.3	33.1	30.3	46.7	43.2	48.4	41.1	46.8	27.4	38
Namibia	56.8	58.5	48.1	72.2	53.4	54.6	53.6	63.7	69.1	36.7	51.2	35.6	54
Nepal	47.9	51.8	38.6	73.9	65.9	49.3	43.0	49.1	66.4	47.7	55.8	29.4	52
Países Bajos	78.6	94.3	76.3	100.0	94.2	84.6	69.9	74.9	84.6	74.3	80.6	76.3	82
Nueva Zelanda	78.8	75.5	77.7	100.0	90.8	82.1	72.0	76.7	76.7	54.2	75.8	60.6	77
Nigeria	41.4	39.7	33.4	60.3	47.2	40.1	51.6	60.2	44.2	71.1	58.5	32.2	48
Macedonia del Norte	50.7	66.9	57.6	74.8	81.3	59.8	48.6	58.3	57.3	39.7	61.2	31.8	57
Noruega	76.9	75.8	83.1	100.0	94.5	83.8	60.9	73.3	82.0	61.4	76.9	68.0	78
Pakistán	47.7	55.6	25.2	68.7	56.3	40.8	45.5	51.3	55.0	71.2	63.3	35.8	51
Panamá	51.4	69.5	50.1	90.0	92.0	58.5	59.2	56.3	67.6	49.0	58.8	37.3	62
Paraguay	44.3	59.8	45.7	74.8	81.4	50.8	54.6	55.2	56.0	47.3	51.2	22.4	54
Perú	48.9	62.3	45.7	100.0	94.6	60.2	57.1	59.0	61.4	62.2	55.8	32.7	62
Filipinas	50.0	57.8	49.7	90.0	65.6	63.7	57.8	64.9	68.3	71.0	65.7	38.0	62
Polonia	56.4	81.2	65.4	100.0	83.8	72.1	58.1	59.9	64.1	74.1	62.0	49.7	69
Portugal	64.5	83.6	71.2	85.0	94.2	70.0	59.7	63.2	70.0	60.5	69.7	53.7	70
Qatar	63.2	81.6	83.8	98.6	88.6	70.5	66.8	63.4	81.3	60.4	66.0	50.0	73

Nota. Nota de la tabla 2. Elaboración propia

País	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	ICG
Romania	58.1	71.7	72.0	89.7	77.2	62.5	55.4	61.6	57.0	65.2	59.7	42.3	64
Rusia	52.6	73.8	77.0	90.0	69.2	68.3	52.9	61.0	55.7	84.2	63.1	52.9	67
Saudí Arabia	63.2	78.1	69.3	100.0	82.2	75.3	64.9	56.6	70.7	76.3	53.1	50.6	70
Senegal	53.1	51.3	35.8	70.0	58.9	41.1	52.3	52.7	50.4	43.0	55.6	31.9	50
Serbia	52.5	73.8	52.6	75.0	79.0	68.2	54.6	62.1	57.4	51.8	63.1	40.2	61
Singapur	80.4	95.4	87.1	99.7	100.0	78.8	81.2	81.2	91.3	71.5	75.6	75.2	85
República Eslovaca	56.3	78.6	69.2	100.0	82.3	69.9	52.7	60.7	64.4	58.2	62.8	46.3	67
Eslovenia	63.4	78.1	69.2	100.0	89.8	74.9	61.9	64.5	63.8	48.5	70.1	58.2	70
Sudáfrica	57.1	68.1	49.7	88.4	53.3	58.1	54.8	60.9	83.2	68.6	61.9	45.2	62
España	65.1	90.3	78.2	90.0	100.0	71.6	61.0	61.1	77.5	77.0	67.3	64.3	75
Sri Lanka	51.6	69.2	40.3	68.0	87.1	63.8	43.2	51.8	56.9	58.4	60.0	34.9	57
Suecia	75.2	84.0	87.8	100.0	96.6	83.7	66.3	69.4	88.0	65.4	79.4	79.1	81
República Dominicana	50.1	64.9	51.8	74.9	75.7	58.7	53.7	62.9	61.6	53.8	57.1	34.6	58
Suiza	77.5	93.2	78.6	100.0	99.9	86.7	63.8	79.5	89.7	66.2	71.5	81.2	82
Taiwán	68.6	86.7	82.3	100.0	93.5	76.2	66.3	72.7	88.4	74.7	73.1	80.2	80
Tanzania	48.3	44.9	23.7	74.3	57.0	40.7	49.7	57.0	49.3	52.2	53.3	27.7	48
Tailandia	54.8	67.8	60.1	90.0	88.9	62.3	53.5	63.4	85.1	75.5	72.0	43.9	68
Trinidad y Tobago	47.9	58.0	60.4	88.9	78.1	61.4	46.4	59.0	67.9	40.5	56.7	34.4	58
Túnez	53.0	62.7	50.9	65.7	85.3	59.6	52.4	46.4	55.7	53.5	59.0	32.6	56
Turquía	53.9	74.3	57.8	61.3	87.1	60.8	54.1	52.9	61.2	79.0	58.8	44.5	62
Ucrania	47.9	70.3	51.9	57.9	65.6	69.9	56.5	61.4	42.3	63.0	57.2	40.1	57
Emiratos Árabes Unidos	73.3	88.5	91.9	100.0	72.2	70.6	71.7	66.2	73.8	70.3	69.3	52.3	75
Reino Unido	74.4	88.9	73.0	100.0	91.6	81.9	64.6	75.0	88.1	81.8	77.0	78.2	81
Vietnam	49.8	65.9	69.0	75.0	80.5	57.0	54.0	58.2	63.9	71.8	56.5	36.8	62
Zambia	45.2	43.3	34.2	64.1	47.3	47.6	48.6	49.7	47.8	45.4	56.4	28.6	47
Uruguay	62.3	68.7	79.7	85.6	85.0	66.8	55.2	58.9	58.1	44.7	58.1	38.3	63
Venezuela	25.7	46.2	46.7	-	81.9	63.7	36.4	46.1	38.7	56.9	28.6	30.9	42

Nota. Nota de la tabla 2. Elaboración propia

Para el análisis de las seis dimensiones de cultura, se empleó la información para cada uno de estos países del estudio de Geert Hofstede, a través de su página web *Country Comparison tool*. Hofstede examinó una extensa base de datos recopilada desde 1967 a partir de una encuesta de valores dirigida a empleados de IBM en más de 120 países, la cual ha sido continuamente revisada. En la edición de 2010 del libro "Culturas y organizaciones: software de la mente", se presentan las puntuaciones de las dimensiones para 76 países, basadas en réplicas y extensiones de la investigación original de IBM realizadas por diversos académicos y utilizando métodos estadísticos específicos para su construcción. Los detalles específicos de la información utilizada se encuentran detallados en la tabla 3. Los detalles de recolección de data se muestran en el anexo Ficha Metodológica del Proceso de Recopilación y Tratamiento de Datos – Teoría de Cultura Nacional de Geert Hofstede.

Los datos fueron procesados utilizando herramientas estadísticas para analizar la **correlación** entre las variables culturales y los pilares del ICG. El uso de análisis estadístico correlacional permite determinar la relación entre estas dimensiones, aunque sin establecer causalidad directa.

3.5. Ética en la investigación.

La investigación cumple con los principios éticos fundamentales para el manejo de datos secundarios. Dado que la información utilizada proviene de bases de datos públicas, se asegura que el uso de los datos no infringe los derechos de privacidad ni de confidencialidad de los países participantes. Además, se sigue el principio de transparencia en la presentación y análisis de los resultados, respetando las normas internacionales de investigación científica.

Como señala Bunge (1980), en toda investigación científica se deben garantizar la integridad, el respeto a los derechos de los individuos y la validación empírica de los datos para garantizar la validez de los resultados obtenidos. Asimismo, siguiendo las directrices de la Declaración de Helsinki, la investigación mantiene un alto estándar ético, asegurando la honestidad y rigor científico en todas las fases del proceso.

Tabla 3

Descriptivos de las 6 Dimensiones de Cultura de Hofstede para los 108 Países de este Estudio

País	Distancia al poder	Individualismo	Motivación hacia el logro	Evitación a la incertidumbre	Orientación al largo plazo	Indulgencia
Albania	90	20	80	70	61	15
Algeria	80	35	35	70	26	32
Angola	83	18	20	60	15	83
Argentina	49	46	56	86	20	62
Armenia	85	22	50	88	61	25
Australia	38	90	61	51	21	71
Austria	11	55	79	70	60	63
Azerbaiyán	85	22	50	88	61	22
Bangladesh	80	20	55	60	47	20
Bélgica	65	75	54	94	82	57
Bolivia	78	10	42	87	25	46
Bosnia y Herzegovina	90	22	48	87	70	44
Brasil	69	38	49	76	44	59
Bulgaria	70	30	40	85	69	16
Burkina Faso	70	15	50	55	27	18
Canadá	39	80	52	48	36	68
Cape Verde	75	20	15	40	12	83
Chile	63	23	28	86	31	68
China	80	20	66	30	87	24
Colombia	67	13	64	80	13	83
Costa Rica	35	15	21	86	-1	-1
Croacia	73	33	40	80	58	33
Republica checa	57	58	57	74	70	29
Dinamarca	18	74	16	23	35	70
Ecuador	78	8	63	67	0	0
El Salvador	66	19	40	94	20	89
Egipto	80	37	55	55	42	0

Nota. Elaboración propia extraída del Cultural Compas de Hofstede

País	Distancia al poder	Individualismo	Motivación hacia el logro	Evitación a la incertidumbre	Orientación al largo plazo	Indulgencia
Estonia	40	60	30	60	82	16
Etiopia	70	20	65	55	-1	46
Estados Unidos	40	91	62	46	26	68
Finlandia	33	63	26	59	38	57
Francia	68	71	43	86	63	48
Georgia	65	41	55	85	38	32
Alemania	35	67	66	65	83	40
Ghana	80	15	40	65	4	72
Guatemala	95	6	37	98	0	0
Grecia	60	35	57	100	45	50
Hong Kong	68	25	57	29	61	17
Honduras	80	20	40	50	-1	-1
Hungría	46	80	88	82	58	31
Islandia	30	60	10	50	28	67
India	77	48	56	40	51	26
Indonesia	78	14	46	48	62	38
Irán	58	41	43	59	14	40
Irlanda	28	70	68	35	24	65
Israel	13	54	47	81	38	-1
Italia	50	76	70	75	61	30
Jamaica	45	39	68	13	-1	-1
Japón	54	46	95	92	88	42
Jordán	70	30	45	65	16	43
Kazajstán	88	20	50	88	85	22
Kenia	70	25	60	50	-1	-1
Kuwait	90	25	40	80	-1	-1
Letonia	44	70	9	63	69	13

Nota. Elaboración propia extraída del Cultural Compas de Hofstede

País	Distancia al poder	Individualismo	Motivación hacia el logro	Evitación a la incertidumbre	Orientación al largo plazo	Indulgencia
Lebanon	62	43	48	57	22	10
Lituania	42	60	19	65	82	16
Luxemburgo	40	60	50	70	64	56
Malawi	70	30	40	50	-1	-1
Malasia	100	26	50	36	41	57
Malta	56	59	47	96	47	66
México	81	30	69	82	24	97
Moldova	90	27	39	95	71	19
Mongolia	93	65	29	39	42	42
Montenegro	88	24	48	90	75	20
Marruecos	70	46	53	68	14	25
Mozambique	85	15	38	44	11	80
Namibia	65	30	40	45	35	-1
Nepal	65	30	40	40	-1	-1
Países Bajos	38	80	14	53	67	68
Nueva Zelanda	22	79	58	49	33	75
Nigeria	80	30	60	55	13	84
Macedonia del Norte	90	22	45	87	62	35
Noruega	31	69	8	50	35	55
Pakistán	55	14	50	70	50	0
Panamá	95	11	44	86	-1	-1
Paraguay	70	12	40	85	20	56
Perú	64	16	42	87	25	46
Filipinas	94	32	64	44	27	42
Polonia	68	60	64	93	38	29
Portugal	63	27	31	99	28	33
Qatar	93	25	55	80	0	0

Nota. Elaboración propia extraída del Cultural Compas de Hofstede

País	Distancia al poder	Individualismo	Motivación hacia el logro	Evitación a la incertidumbre	Orientación al largo plazo	Indulgencia
Romania	90	30	42	90	52	20
Rusia	93	39	38	95	81	20
Saudí Arabia	72	48	43	64	27	14
Senegal	70	25	45	55	25	-1
Serbia	86	25	43	92	52	28
Singapur	74	20	48	8	72	46
República Eslovaca	100	52	100	51	77	28
Eslovenia	71	27	19	88	49	48
Sudáfrica	49	65	63	49	34	63
España	57	51	42	86	48	44
Sri Lanka	80	35	10	45	45	-1
Suecia	31	71	5	29	53	78
República Dominicana	65	30	65	45	13	54
Suiza	34	68	70	58	74	66
Taiwán	58	17	45	69	93	49
Tanzania	70	25	40	50	34	38
Tailandia	64	20	34	64	32	45
Trinidad y Tobago	47	16	58	55	13	80
Túnez	70	40	40	75	0	0
Turquía	66	37	45	85	46	49
Ucrania	92	25	27	95	86	14
Emiratos Árabes Unidos	74	36	52	66	22	22
Reino Unido	35	89	66	35	51	69
Vietnam	70	20	40	30	57	35
Zambia	60	35	40	50	30	42
Uruguay	61	36	38	98	26	53
Venezuela	81	12	73	76	16	100

Nota. Elaboración propia extraída del Cultural Compas de Hofstede

Capítulo 4: Resultados y discusión

4.1. Análisis, Interpretación y Explicación

En este estudio se ha empleado tanto la correlación de Pearson como el análisis de regresión, estas dos herramientas son complementarias en muchos contextos de análisis de datos. La correlación mide el grado de asociación entre dos variables, mientras que la regresión lineal se enfoca en formular una ecuación (modelo) que, basándose en dicha relación, posibilite la predicción del valor de una variable a partir de la otra (Walpole et al., 2000). Para el análisis de la información se hizo uso del software JASP.

4.2. Resultados descriptivos

4.2.1. Análisis de Correlación

Para la validación de los resultados de la correlación se generó una prueba de normalidad de las variables, con el objetivo de determinar la prueba de correlación adecuada, la información se detalla en la Tabla 4.

Tabla 4

Matriz de Correlaciones

Variable		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	ICG	DP	IV	ML	EI	OLP	IG
1. P1 Instituciones	r	—																		
	p-val	—																		
2. P2 Infraestructura	r	0.805	—																	
	p-val	< .001	—																	
3. P3 Adop TIC	r	0.788	0.841	—																
	p-val	< .001	< .001	—																
4. P4 E. Macroeconómica	r	0.752	0.675	0.67	—															
	p-val	< .001	< .001	< .001	—															
5. P5 Salud	r	0.59	0.755	0.713	0.566	—														
	p-val	< .001	< .001	< .001	< .001	—														
6. P6 Habilidades	r	0.789	0.821	0.853	0.64	0.792	—													
	p-val	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—													
7. P7 M. productos	r	0.859	0.763	0.733	0.717	0.566	0.707	—												
	p-val	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—												
8. P8 M. Laboral	r	0.816	0.663	0.695	0.61	0.449	0.684	0.78	—											
	p-val	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—											
9. P9 S. Financiero	r	0.821	0.754	0.676	0.744	0.659	0.698	0.774	0.667	—										
	p-val	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—										
10. P10 T. de Mercado	r	0.302	0.487	0.295	0.294	0.254	0.268	0.303	0.131	0.416	—									
	p-val	0.001	< .001	0.002	0.002	0.008	0.005	0.001	0.176	< .001	—									

Nota. Elaboración propia

Variable		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	ICG	DP	IV	ML	EI	OL	I
11. P11 Din. negocios	r	0.858	0.758	0.695	0.732	0.543	0.743	0.793	0.8	0.77	0.416	—								
	p-val	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—								
12. P12 Cap. Innova.	r	0.857	0.835	0.736	0.64	0.63	0.772	0.742	0.724	0.821	0.552	0.822	—							
	p-val	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—							
13. ICG	r	0.909	0.93	0.874	0.798	0.757	0.863	0.858	0.792	0.873	0.496	0.88	0.917	—						
	p-val	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—						
14. Dist. poder	r	-0.588	-0.421	-0.384	-0.369	-0.396	-0.498	-0.373	-0.495	-0.498	-0.118	-0.515	-0.623	-0.523	—					
	p-val	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.223	< .001	< .001	< .001	—					
15. Individual.	r	0.649	0.574	0.495	0.468	0.366	0.606	0.434	0.521	0.52	0.313	0.588	0.703	0.625	-0.663	—				
	p-val	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	—				
16. Motiva.logro	r	-0.056	0.093	-0.056	-0.002	0.02	-0.019	0.03	0.02	0.068	0.311	0.016	0.094	0.063	0.062	0.059	—			
	p-val	0.568	0.341	0.566	0.987	0.839	0.843	0.758	0.837	0.485	0.001	0.873	0.334	0.515	0.527	0.545	—			
17. Evita. Incerti.	r	-0.209	0.08	0.049	-0.092	0.113	-0.019	-0.091	-0.2	-0.268	-0.094	-0.169	-0.167	-0.082	0.232	-0.201	0.021	—		
	p-val	0.03	0.412	0.618	0.345	0.245	0.842	0.351	0.038	0.005	0.334	0.08	0.084	0.401	0.016	0.037	0.826	—		
18. Orie. largo plazo	r	0.391	0.53	0.499	0.343	0.246	0.443	0.351	0.437	0.236	0.283	0.424	0.458	0.47	-0.056	0.278	0.076	0.14	—	
	p-val	< .001	< .001	< .001	< .001	0.01	< .001	< .001	< .001	0.014	0.003	< .001	< .001	< .001	0.567	0.004	0.432	0.148	—	
19. Indulgencia	r	0.139	0.07	0.147	0.017	0.137	0.136	0.095	0.196	0.206	0.157	0.112	0.26	0.171	-0.287	0.245	0.034	-0.085	-0.017	—
	p-val	0.15	0.473	0.129	0.862	0.156	0.162	0.327	0.042	0.033	0.105	0.25	0.007	0.077	0.003	0.011	0.73	0.379	0.86	—

Nota. Elaboración propia

A partir de los resultados del análisis de correlación de Pearson, podemos evaluar la relación entre las dimensiones de la cultura y el Índice de Competitividad Global (ICG), así como las demás variables relacionadas con la competitividad. Veamos algunos puntos clave basados en la hipótesis general planteada:

i. Distancia al poder: Muestra una correlación negativa fuerte con el ICG (-0.523, $p < 0.001$). Esto indica que, a mayor distancia al poder, menor es la competitividad. Países con estructuras jerárquicas más planas tienden a ser más competitivos.
ii. Individualismo: Tiene una correlación positiva significativa con el ICG (0.625, $p < 0.001$), lo que sugiere que las sociedades más individualistas tienden a ser más competitivas globalmente.
iii. Motivación hacia el logro: No presenta una relación significativa con el ICG (0.063, $p = 0.515$). Esto sugiere que la orientación hacia el logro como valor cultural no tiene un impacto directo en la competitividad global en los países analizados.
iv. Evitación de la incertidumbre: No tiene una relación fuerte con el ICG (-0.082, $p = 0.401$), lo que indica que la actitud hacia la incertidumbre no es un factor cultural significativamente correlacionado con la competitividad.
v. Orientación al largo plazo: Muestra una correlación positiva con el ICG (0.470, $p < 0.001$). Esto sugiere que países con una mayor orientación hacia el largo plazo tienden a ser más competitivos.
vi. Indulgencia: La correlación con el ICG es moderadamente positiva (0.171, $p = 0.077$), pero no es estadísticamente significativa, lo que indica que la indulgencia como valor cultural tiene una influencia limitada sobre la competitividad.

Para el análisis de la hipótesis especificas se utiliza la información brindada en la tabla 4. Las hipótesis planteadas se centran en la relación entre las dimensiones culturales y los pilares de competitividad en 108 países en el año 2019. Utilizando correlaciones de Pearson como base para el análisis, interpretamos los resultados de acuerdo con el grado de relación

entre cada dimensión cultural y los pilares de competitividad. Las correlaciones específicas y sus detalles se muestran en la tabla 5.

Tabla 5

Resumen de Correlaciones

	Distancia al poder	Individualismo	Motivación hacia el logro	Evitación a la incertidumbre	Orientación al largo plazo	Indulgencia
ICG	Negativa Grande	Positiva Grande	Nulo	Nulo	Positiva Moderado	Positiva Pequeño
P1 Instituciones	Negativa Grande	Positiva Grande	Nulo	Negativa Pequeño	Positiva Moderado	Positiva Pequeño
P2 Infraestructura	Negativa Moderado	Positiva Grande	Nulo	Positiva Pequeño	Positiva Grande	Positiva Pequeño
P3 Adopción TIC	Negativa Moderado	Positiva Grande	Nulo	Positiva Pequeño	Positiva Grande	Positiva Pequeño
P4 Estabilidad Macroeconómica	Negativa Moderado	Positiva Grande	Nulo	Nulo	Positiva Moderado	Positiva Pequeño
P5 Salud	Negativa Moderado	Positiva Moderado	Nulo	Positiva Pequeño	Positiva Pequeño	Positiva Pequeño
P6 Habilidades	Negativa Grande	Positiva Grande	Nulo	Nulo	Positiva Moderado	Positiva Pequeño
P7 Mercado de productos	Negativa Moderado	Positiva Grande	Nulo	Nulo	Positiva Moderado	Positiva Pequeño
P8 Mercado Laboral	Negativa Grande	Positiva Grande	Nulo	Negativa Pequeño	Positiva Moderado	Positiva Pequeño
P9 Sistema Financiero	Negativa Grande	Positiva Grande	Nulo	Negativa Pequeño	Positiva Pequeño	Positiva Pequeño
P10 Tamaño de Mercado	Negativa Pequeño	Positiva Moderado	Pequeño	Nulo	Positiva Pequeño	Positiva Pequeño
P11 Dinamismo de los negocios	Negativa Grande	Positiva Grande	Nulo	Negativa Pequeño	Positiva Moderado	Positiva Pequeño
P12 Capacidad de innovación	Negativa Grande	Positiva Grande	Nulo	Negativa Pequeño	Positiva Moderado	Positiva Pequeño

Nota. Elaboración propia

***H_1*: Relación entre Distancia al Poder (PDI) y los 12 Pilares de Competitividad**. La dimensión de Distancia al Poder (PDI) muestra correlaciones negativas significativas con casi todos los pilares de competitividad. Esto sugiere que los países con mayor distancia al poder tienden a tener peores resultados en estos pilares.

- P1 Instituciones: $r = -0.588$, $p < 0.001$
- P2 Infraestructura: $r = -0.421$, $p < 0.001$
- P6 Habilidades: $r = -0.498$, $p < 0.001$
- P12 Capacidad de innovación: $r = -0.623$, $p < 0.001$

***H_2*: Relación entre Individualismo (IND) y los 12 Pilares de Competitividad**. El Individualismo (IND) muestra correlaciones positivas significativas con la mayoría de los pilares de competitividad, lo que indica que los países con mayor individualismo tienden a obtener mejores resultados en los pilares de competitividad.

- P1 Instituciones: $r = 0.649$, $p < 0.001$
- P6 Habilidades: $r = 0.606$, $p < 0.001$
- P12 Capacidad de Innovación: $r = 0.703$, $p < 0.001$

H_3: Relación entre Motivación hacia el logro (MAS) y los 12 Pilares de Competitividad. La Motivación hacia el logro (MAS) no muestra correlaciones significativas con la mayoría de los pilares de competitividad. Algunas correlaciones son muy débiles o inexistentes.

- P1 Instituciones: $r = -0.056$, $p = 0.568$
- P12 Capacidad de innovación: $r = 0.094$, $p = 0.334$

H_4: Relación entre Evitación a la incertidumbre (UAI) y los 12 Pilares de Competitividad. La Evitación a la incertidumbre (UAI) tiene correlaciones tanto negativas como positivas con varios pilares, pero en general, las relaciones son débiles y no consistentemente significativas.

- P1 Instituciones: r = -0.209, p = 0.03
- P9 Sistema Financiero: r = -0.268, p = 0.005

H_5: Relación entre Orientación al Largo Plazo (LTO) y los 12 Pilares de Competitividad. La Orientación al Largo Plazo (LTO) tiene correlaciones positivas con varios pilares de competitividad, destacando en aspectos como instituciones y capacidades de innovación.

- P1 Instituciones: r = 0.391, p < 0.001
- P12 Capacidad de innovación: r = 0.458, p < 0.001

H_6: Relación entre Indulgencia (IVR) y los 12 Pilares de Competitividad. La Indulgencia (IVR) muestra relaciones mixtas con los pilares de competitividad, pero en general, las correlaciones son débiles o no significativas.

- P12 Capacidad de Innovación: r = 0.260, p = 0.007

4.2.2. Análisis de Regresión Lineal Múltiple

Para el análisis de regresión lineal múltiple se utilizó el software JASP*, obteniendo así los resultados que se muestran en las tablas a continuación.

A partir de los resultados del análisis de regresión línea múltiple, analizamos la relación entre las dimensiones de la cultura y el Índice de Competitividad Global (ICG), así como las demás variables relacionadas con la competitividad. Veamos algunos puntos clave basados en la hipótesis general planteada:

i. Resumen del Modelo (Model Summary): en base a la información mostrada en la tabla 6 se analiza:
    - R = 0.727: El valor de R muestra una correlación moderada-alta entre las variables predictoras (las Dimensiones de Cultura) y el Índice de Competitividad Global (ICG).

- R^2 = 0.529: El coeficiente de determinación (R^2) indica que el 52.9% de la variabilidad en el Índice de Competitividad Global (ICG) es explicada por el modelo que incluye las dimensiones de cultura. Esto significa que el modelo tiene una capacidad moderada de explicar los cambios en la competitividad global a partir de las dimensiones culturales.
- R^2 ajustado = 0.501: Considerando el número de predictores y el tamaño de la muestra, el valor ajustado es ligeramente inferior, lo cual refleja que no todas las variables predictoras tienen un impacto significativo en el modelo.
- RMSE = 7.978: El error estándar de la estimación es de 7.978, lo que indica el promedio de desviación entre los valores reales y los valores predichos por el modelo.

Tabla 6

Estadística de la Regresión Lineal Múltiple para $\boldsymbol{H_i}$

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0	0	0	11.29
M_1	0.73	0.53	0.501	7.978

Nota. Elaboración propia

ii. ANOVA (Análisis de Varianza): en base a la información mostrada en la tabla 7 se analiza:

- El valor de F = 18.873 y el valor de p < 0.001 sugieren que el modelo en su conjunto es significativo. Esto implica que las dimensiones de cultura explican una cantidad significativa de la varianza en el Índice de Competitividad Global.
- El valor p < 0.001 confirma que al menos una de las variables independientes (dimensiones de cultura) tiene un impacto significativo en la

competitividad global, permitiéndonos rechazar la hipótesis nula de que no hay relación entre las variables.

Tabla 7

ANOVA para H_i

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	7206.548	6	1201.091	18.87	< .001
	Residual	6427.748	101	63.641		
	Total	13634.296	107			

Nota. Elaboración propia

iii. Coeficientes: en base a la información mostrada en la tabla 8 se analiza:

- Intercepto (59.793, $p < 0.001$): El intercepto representa el valor esperado del ICG cuando todas las variables predictoras son iguales a cero. Sin embargo, esto tiene poco significado práctico dado el contexto de las dimensiones culturales.
- Distancia al poder ($\beta = -0.154$, $p = 0.004$): Un aumento en la distancia al poder se asocia con una disminución en el ICG. El coeficiente negativo indica que en países con mayor jerarquización (distancia al poder), la competitividad global tiende a ser menor. Esta relación es significativa, con un valor p de 0.004.
- Individualismo ($\beta = 0.173$, $p < 0.001$): El individualismo tiene un coeficiente positivo, lo que sugiere que los países con mayores niveles de individualismo tienden a tener mayores niveles de competitividad global. Esta relación es significativa ($p < 0.001$).
- Motivación hacia el logro ($\beta = 0.021$, $p = 0.634$): Aunque el coeficiente es positivo, esta dimensión no es estadísticamente significativa ($p = 0.634$), lo

que indica que no contribuye significativamente a explicar la variabilidad en el ICG.

- Evitación a la incertidumbre (β ≈ 0, p = 0.994): La evitación a la incertidumbre no muestra prácticamente ninguna relación con el ICG (coeficiente cercano a cero) y es estadísticamente insignificante (p = 0.994).
- Orientación al largo plazo (β = 0.156, p < 0.001): Esta dimensión tiene un coeficiente positivo y significativo (p < 0.001), lo que indica que los países con una mayor orientación al largo plazo tienden a tener mayores niveles de competitividad global.
- Indulgencia (β = 0.006, p = 0.848): Aunque el coeficiente es positivo, la indulgencia no es estadísticamente significativa (p = 0.848), lo que indica que no tiene un efecto relevante sobre el ICG.

Tabla 8

Estimación del Modelo para $\boldsymbol{H_i}$

	Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M_0	(Intercept)	63.815	1.086		58.75	< .001
M_1	(Intercept)	59.793	5.59		10.7	< .001
	Distancia al poder	-0.154	0.052	-0.28	-2.941	0.004
	Individualismo	0.173	0.051	0.334	3.404	< .001
	Motivación hacia el logro	0.021	0.044	0.033	0.477	0.634
	Evitación a la incertidumbre	3.076×10^{-4}	0.038	5.798×10^{-4}	0.008	0.994
	Orientación al largo plazo	0.156	0.032	0.359	4.867	< .001
	Indulgencia	0.006	0.03	0.014	0.193	0.848

Nota. Elaboración propia

iv. Diagnóstico de Colinealidad: en base a la información mostrada en la tabla 9 se analiza: El valor máximo de 20.841 indica una posible presencia de colinealidad alta,

que debe ser considerada con precaución. Las variables con alta varianza proporcional incluyen "Distancia al poder", "Individualismo" e "Indulgencia".

Tabla 9

Colinealidad para H_i

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions						
				(Intercept)	Distancia al poder	Individualismo	Motivación hacia el logro	Evitación a la incertidumbre	Orientación al largo plazo	Indulgencia
M_1	1	5.985	1	0.001	0.001	0.003	0.003	0.002	0.006	0.006
	2	0.361	4.069	0.001	0.026	0.073	0.006	0.018	0.006	0.369
	3	0.302	4.453	0.001	0.011	0.059	0.006	0.004	0.446	0.201
	4	0.172	5.891	0.002	0.001	0.233	0.082	0	0.46	0.353
	5	0.104	7.584	0.005	0.004	0.072	0.728	0.205	0.067	0.012
	6	0.062	9.842	0.018	0.265	0.042	0.155	0.669	0	0
	7	0.014	20.84	0.974	0.69	0.519	0.019	0.101	0.015	0.059

Nota. Elaboración propia

Para el análisis de la hipótesis especificas se utilizó la regresión lineal múltiple debido a que las hipótesis planteadas se centran en la relación entre las dimensiones culturales y los pilares de competitividad en 108 países en el año 2019.

H_1: Relación entre Distancia al Poder (PDI) y los 12 Pilares de Competitividad

i. Resumen del Modelo (Model Summary):

- R = 0.75: El modelo muestra una correlación positiva moderada-alta entre las variables predictoras (los 12 pilares de competitividad) y la distancia al poder (PDI).
- R^2 = 0.563: El modelo explica el 56.3% de la variación en la distancia al poder (PDI).
- Adjusted R^2 = 0.503: Ajustado por el número de predictores, el modelo sigue explicando el 50.3% de la variación en la distancia al poder.

- RMSE = 14.516: El error estándar de la estimación es menor que en el modelo base, lo que indica que el modelo ajustado tiene una mejor capacidad predictiva.

Tabla 10

Estadística de la Regresión Lineal Múltiple para ***H_1***

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0	0	0	20.587
M_1	0.75	0.563	0.503	14.516

Nota. Elaboración propia

ii. ANOVA (Análisis de Varianza):

- F (13, 94) = 9.323, p < .001: El valor del estadístico F indica que el modelo completo (M_1) es estadísticamente significativo, es decir, al menos uno de los pilares de competitividad está relacionado significativamente con la dimensión de distancia al poder.

Tabla 11

ANOVA para ***H_1***

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	25539.487	13	1964.576	9.323	< .001
	Residual	19808.17	94	210.725		
	Total	45347.657	107			

Nota. Elaboración propia

iii. Coeficientes:

- Los pilares significativos incluyen P1 Instituciones (negativo), P3 Adopción TIC, P7 Mercado de productos, P10 Tamaño de Mercado, y P12 Capacidad de Innovación.

- El pilar P1 Instituciones tiene un impacto negativo y significativo sobre la distancia al poder, lo que sugiere que, a medida que las instituciones son más fuertes, la distancia al poder disminuye.
- P3 Adopción TIC y P7 Mercado de productos tienen relaciones positivas significativas con la distancia al poder, sugiriendo que mayores niveles de desarrollo en estos pilares están asociados con mayores niveles de distancia al poder.

Tabla 12

Estimación del Modelo para ***H_1***

	Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M_0	(Intercept)	65.176	1.981		32.901	< .001
M_1	(Intercept)	76.659	18.471		4.15	< .001
	P1 Instituciones	-0.827	0.405	-0.463	-2.042	0.044
	P2 Infraestructura	0.776	0.398	0.535	1.95	0.054
	P3 Adopción TIC	0.564	0.269	0.476	2.094	0.039
	P4 Estabilidad Macroeconómica	0.223	0.197	0.199	1.128	0.262
	P5 Salud	0.013	0.267	0.01	0.049	0.961
	P6 Habilidades	-0.068	0.263	-0.046	-0.261	0.795
	P7 Mercado de productos	1.231	0.405	0.502	3.04	0.003
	P8 Mercado Laboral	0.358	0.491	0.156	0.729	0.468
	P9 Sistema Financiero	0.273	0.276	0.179	0.99	0.325
	P10 Tamaño de Mercado	0.519	0.219	0.401	2.376	0.02
	P11 Dinamismo de los negocios	0.157	0.383	0.078	0.41	0.682
	P12 Capacidad de innovación	-0.705	0.305	-0.588	-2.314	0.023
	ICG	-2.886	2.122	-1.582	-1.36	0.177

Nota. Elaboración propia

iv. Diagnóstico de Colinealidad:

- Condición del índice más alto (384.285): Indica que puede haber un problema de multicolinealidad en el modelo, particularmente en variables

como P2 Infraestructura y P12 Capacidad de Innovación, que muestran altos valores de proporciones de varianza en los últimos factores.

- La presencia de condición alta (por encima de 30) en varias dimensiones sugiere que las variables predictoras pueden estar correlacionadas entre sí, lo cual afecta la precisión de las estimaciones de los coeficientes.

Tabla 13

Colinealidad para ***H_1***

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions													
				(Intercept)	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	ICG
M_1	1	13.764	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0.075	13.512	0.024	0	0	0.011	0	0	0.001	0.001	0.001	0	0.004	0	0.05	0
	3	0.062	14.882	0	0.001	0	0.007	0.002	0.001	0.004	0.001	0.001	0	0.127	0	0.011	0
	4	0.029	21.634	0	0.009	0.004	0.052	0.015	0.029	0.017	0.003	0.004	0.011	0.018	0.006	0.022	0
	5	0.02	26.413	0.016	0.001	0	0.008	0.237	0	0.009	0.001	0.01	0.006	0.01	0.001	0.034	0
	6	0.017	28.88	0	0.003	0	0.124	0	0.098	0.004	0.004	0.007	0.053	0.02	0.002	0.018	0
	7	0.008	40.992	0	0.002	0.003	0.067	0.091	0	0.185	0.031	0	0.265	0	0.042	0.02	0
	8	0.006	47.772	0.002	0.001	0.197	0.051	0.01	0.011	0.197	0.023	0	0.169	0.03	0.006	0.01	0
	9	0.005	52.866	0.152	0.064	0.036	0.079	0.044	0.037	0.247	0.081	0.056	0.017	0.007	0.019	0.182	0
	10	0.004	58.476	0.182	0.168	0.036	0	0.019	0.001	0.025	0.063	0.05	0.072	0.001	0.271	0.077	0
	11	0.004	61.367	0.21	0.003	0.141	0.005	0.006	0.185	0.069	0.328	0.001	0.102	0.023	0.036	0.001	0
	12	0.003	65.852	0.028	0.328	0.005	0.042	0.036	0.053	0.237	0.155	0.088	0.008	0.002	0.22	0.013	0
	13	0.002	78.181	0.372	0.344	0.002	0.052	0	0.066	0.002	0.147	0.255	0.003	0.171	0.178	0.191	0
	14	9.321×10^{-5}	384.285	0.015	0.077	0.576	0.502	0.54	0.519	0.003	0.163	0.527	0.294	0.586	0.218	0.371	0.999

Nota. Elaboración propia

H_2: Relación entre Individualismo (IND)) y los 12 Pilares de Competitividad

i. Resumen del Modelo (Model Summary):

- R = 0.796: Existe una correlación positiva alta entre los predictores (los 12 pilares de competitividad y el ICG) y el nivel de individualismo.
- R^2 = 0.633: El modelo explica el 63.3% de la variación en el individualismo.
- Adjusted R^2 = 0.583: Ajustado por el número de predictores, el modelo aún explica el 58.3% de la variación.
- RMSE = 14.086: El error estándar de la estimación disminuye, indicando una mejor capacidad predictiva del modelo con los predictores incluidos.

Tabla 14

Estadística de la Regresión Lineal Múltiple para H_2

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0	0	0	21.807
M_1	0.796	0.633	0.583	14.086

Nota. Elaboración propia

ii. ANOVA (Análisis de Varianza): F (13, 94) = 12.495, p < .001: El modelo es estadísticamente significativo. Esto significa que, en conjunto, los predictores tienen una relación significativa con el nivel de individualismo.

Tabla 15

ANOVA para H_2

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	32230.221	13	2479.248	12.495	< .001
	Residual	18651.446	94	198.42		
	Total	50881.667	107			

Nota. Elaboración propia

iii. Coeficientes:

- P3 Adopción TIC (p = 0.015): Existe una relación negativa y significativa entre la adopción de TIC y el individualismo. A mayor adopción de TIC, menor es el nivel de individualismo.
- P5 Salud (p = 0.006): Relación negativa y significativa. Mejores resultados en salud se asocian con niveles más bajos de individualismo.
- P6 Habilidades (p = 0.004): Relación positiva y significativa. Un mayor desarrollo de habilidades se asocia con un mayor nivel de individualismo.
- P7 Mercado de productos (p < .001): Relación negativa y significativa. Un mercado de productos más eficiente se asocia con menor individualismo.
- Las demás variables no presentan relaciones estadísticamente significativas al nivel del 5%.

Tabla 16

Estimación del Modelo para H_2

	Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M_0	(Intercept)	38.389	2.098		18.295	< .001
M_1	(Intercept)	23.675	17.924		1.321	0.19
	P1 Instituciones	0.662	0.393	0.35	1.684	0.096
	P2 Infraestructura	-0.181	0.386	-0.118	-0.468	0.641
	P3 Adopción TIC	-0.645	0.261	-0.514	-2.469	0.015
	P4 Estabilidad Macroeconómica	-0.041	0.192	-0.035	-0.214	0.831
	P5 Salud	-0.728	0.259	-0.503	-2.816	0.006
	P6 Habilidades	0.751	0.255	0.473	2.948	0.004
	P7 Mercado de productos	-1.375	0.393	-0.529	-3.501	< .001
	P8 Mercado Laboral	-0.549	0.476	-0.226	-1.153	0.252
	P9 Sistema Financiero	-0.442	0.268	-0.273	-1.649	0.103
	P10 Tamaño de Mercado	-0.32	0.212	-0.233	-1.51	0.134
	P11 Dinamismo de los negocios	-0.466	0.372	-0.218	-1.252	0.214
	P12 Capacidad de innovación	0.534	0.296	0.421	1.808	0.074

ICG	3.206	2.059	1.66	1.557	0.123

Nota. Elaboración propia

iv. Diagnóstico de Colinealidad:

- Índice de Condición (Condition Index): El valor más alto es 384.285, lo que indica una posible multicolinealidad severa.
- Proporciones de Varianza: Altas proporciones de varianza en las últimas dimensiones sugieren que algunos predictores están altamente correlacionados.
- Conclusión sobre Colinealidad: La presencia de multicolinealidad puede afectar la estabilidad y confiabilidad de los coeficientes estimados. Se recomienda revisar las variables para reducir la multicolinealidad.

Tabla 17

Colinealidad para H_2

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions													
				(Intercept)	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	ICG
M_1	1	13.764	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0.075	13.512	0.024	0	0	0.011	0	0	0.001	0.001	0.001	0	0.004	0	0.05	0
	3	0.062	14.882	0	0.001	0	0.007	0.002	0.001	0.004	0.001	0.001	0	0.127	0	0.011	0
	4	0.029	21.634	0	0.009	0.004	0.052	0.015	0.029	0.017	0.003	0.004	0.011	0.018	0.006	0.022	0
	5	0.02	26.413	0.016	0.001	0	0.008	0.237	0	0.009	0.001	0.01	0.006	0.01	0.001	0.034	0
	6	0.017	28.88	0	0.003	0	0.124	0	0.098	0.004	0.004	0.007	0.053	0.02	0.002	0.018	0
	7	0.008	40.992	0	0.002	0.003	0.067	0.091	0	0.185	0.031	0	0.265	0	0.042	0.02	0
	8	0.006	47.772	0.002	0.001	0.197	0.051	0.01	0.011	0.197	0.023	0	0.169	0.03	0.006	0.01	0
	9	0.005	52.866	0.152	0.064	0.036	0.079	0.044	0.037	0.247	0.081	0.056	0.017	0.007	0.019	0.182	0
	10	0.004	58.476	0.182	0.168	0.036	0	0.019	0.001	0.025	0.063	0.05	0.072	0.001	0.271	0.077	0
	11	0.004	61.367	0.21	0.003	0.141	0.005	0.006	0.185	0.069	0.328	0.001	0.102	0.023	0.036	0.001	0
	12	0.003	65.852	0.028	0.328	0.005	0.042	0.036	0.053	0.237	0.155	0.088	0.008	0.002	0.22	0.013	0
	13	0.002	78.181	0.372	0.344	0.002	0.052	0	0.066	0.002	0.147	0.255	0.003	0.171	0.178	0.191	0
	14	9.321×10^{-5}	384.285	0.015	0.077	0.576	0.502	0.54	0.519	0.003	0.163	0.527	0.294	0.586	0.218	0.371	0.999

Nota. Elaboración propia

H_3: Relación entre Individualismo (IND)) y los 12 Pilares de Competitividad

i. Resumen del Modelo (Model Summary)

- R^2 = 0.209: Esto indica que el modelo explica el 20.9% de la variabilidad en la motivación hacia el logro (MAS) basado en los 12 pilares de competitividad. Aunque es un valor relativamente bajo, sugiere una relación moderada entre las variables independientes y la motivación hacia el logro.
- Adjusted R^2 = 0.1: El valor ajustado refleja que, después de ajustar por el número de variables en el modelo, solo el 10% de la variabilidad está explicada, lo que indica que algunas variables pueden no contribuir significativamente al modelo.
- RMSE = 16.972: Este es el error estándar de la estimación, lo que indica que el modelo tiene un margen de error relativamente alto al predecir la motivación hacia el logro.

Tabla 18

Estadística de la Regresión Lineal Múltiple para **H_3**

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0	0	0	17.885
M_1	0.457	0.209	0.1	16.972

Nota. Elaboración propia

ii. ANOVA (Análisis de Varianza): El F = 1.91 y el valor p = 0.038 sugieren que el modelo en su conjunto es estadísticamente significativo al nivel de significancia del 5%, lo que significa que hay evidencia de que al menos una de las variables independientes tiene un impacto en la motivación hacia el logro.

Tabla 19

ANOVA para **H_3**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	7151.907	13	550.147	1.91	0.038
	Residual	27075.084	94	288.033		

Total	34226.991	107

Nota. Elaboración propia

iii. Coeficientes

- P1 Instituciones (Coef = -0.756, p = 0.114): Aunque no es estadísticamente significativo (p > 0.05), este coeficiente negativo sugiere que las instituciones tienen una relación negativa con la motivación hacia el logro.
- P8 Mercado Laboral (Coef = 1.034, p = 0.075): Este coeficiente positivo sugiere una relación positiva entre el mercado laboral y la motivación hacia el logro, aunque no es significativo al 5%, es casi significativo al 10%.
- P10 Tamaño de Mercado (Coef = 0.507, p = 0.05): Este pilar tiene un coeficiente positivo y es estadísticamente significativo, lo que sugiere que, a mayor tamaño de mercado, mayor es la motivación hacia el logro.
- Otros pilares (p > 0.05): La mayoría de los pilares no tienen una relación significativa con la motivación hacia el logro, lo que sugiere que no contribuyen significativamente al modelo.

Tabla 20

Estimación del Modelo para H_3

	Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M_0	(Intercept)	46.991	1.721		27.304	< .001
M_1	(Intercept)	8.672	21.595		0.402	0.689
	P1 Instituciones	-0.756	0.474	-0.487	-1.595	0.114
	P2 Infraestructura	0.512	0.465	0.406	1.1	0.274
	P3 Adopción TIC	-0.298	0.315	-0.289	-0.946	0.347
	P4 Estabilidad Macroeconómica	0.142	0.231	0.146	0.614	0.54
	P5 Salud	0.095	0.312	0.08	0.305	0.761
	P6 Habilidades	0.154	0.307	0.118	0.503	0.616
	P7 Mercado de productos	0.353	0.473	0.166	0.746	0.457
	P8 Mercado Laboral	1.034	0.574	0.518	1.801	0.075
	P9 Sistema Financiero	0.208	0.323	0.157	0.645	0.52

P10 Tamaño de Mercado	0.507	0.255	0.451	1.985	0.05
P11 Dinamismo de los negocios	-0.417	0.448	-0.238	-0.93	0.355
P12 Capacidad de innovación	0.143	0.356	0.137	0.401	0.689
ICG	-1.153	2.481	-0.728	-0.465	0.643

Nota. Elaboración propia

iv. Diagnóstico de Colinealidad: El análisis de colinealidad muestra índices de condición elevados para algunas dimensiones (por ejemplo, índice de condición = 384.285 para la última dimensión), lo que indica que podría haber problemas de multicolinealidad en el modelo. Esto sugiere que algunas variables independientes están altamente correlacionadas entre sí, lo que podría afectar la estabilidad del modelo.

Tabla 21

Colinealidad para ***H_3***

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions													
				(Intercept)	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	ICG
M_1	1	13.764	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0.075	13.512	0.024	0	0	0.011	0	0	0.001	0.001	0.001	0	0.004	0	0.05	0
	3	0.062	14.882	0	0.001	0	0.007	0.002	0.001	0.004	0.001	0.001	0	0.127	0	0.011	0
	4	0.029	21.634	0	0.009	0.004	0.052	0.015	0.029	0.017	0.003	0.004	0.011	0.018	0.006	0.022	0
	5	0.02	26.413	0.016	0.001	0	0.008	0.237	0	0.009	0.001	0.01	0.006	0.01	0.001	0.034	0
	6	0.017	28.88	0	0.003	0	0.124	0	0.098	0.004	0.004	0.007	0.053	0.02	0.002	0.018	0
	7	0.008	40.992	0	0.002	0.003	0.067	0.091	0	0.185	0.031	0	0.265	0	0.042	0.02	0
	8	0.006	47.772	0.002	0.001	0.197	0.051	0.01	0.011	0.197	0.023	0	0.169	0.03	0.006	0.01	0
	9	0.005	52.866	0.152	0.064	0.036	0.079	0.044	0.037	0.247	0.081	0.056	0.017	0.007	0.019	0.182	0
	10	0.004	58.476	0.182	0.168	0.036	0	0.019	0.001	0.025	0.063	0.05	0.072	0.001	0.271	0.077	0
	11	0.004	61.367	0.21	0.003	0.141	0.005	0.006	0.185	0.069	0.328	0.001	0.102	0.023	0.036	0.001	0
	12	0.003	65.852	0.028	0.328	0.005	0.042	0.036	0.053	0.237	0.155	0.088	0.008	0.002	0.22	0.013	0
	13	0.002	78.181	0.372	0.344	0.002	0.052	0	0.066	0.002	0.147	0.255	0.003	0.171	0.178	0.191	0
	14	9.321×10^{-5}	384.285	0.015	0.077	0.576	0.502	0.54	0.519	0.003	0.163	0.527	0.294	0.586	0.218	0.371	0.999

Nota. Elaboración propia

H_4: Relación entre Individualismo (IND)) y los 12 Pilares de Competitividad

i. Resumen del Modelo (Model Summary):

- R^2 = 0.411: Esto significa que el modelo explica el 41.1% de la variación en la variable dependiente (Evitación de la Incertidumbre - UAI) a través de los 12 pilares de competitividad.
- Adjusted R^2 = 0.33: Ajustado por el número de predictores, lo que significa que el 33% de la variación de UAI se puede explicar por los predictores en el modelo.
- RMSE (Error cuadrático medio) = 17.422: La RMSE es una medida de qué tan bien el modelo predice los valores observados. Cuanto más bajo sea este valor, mejor será el ajuste del modelo.

Tabla 22

Estadística de la Regresión Lineal Múltiple para **H_4**

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0	0	0	21.281
M_1	0.641	0.411	0.33	17.422

Nota. Elaboración propia

ii. ANOVA (Análisis de Varianza): F (13, 94) = 5.05 y p < .001: Este valor de F indica que el modelo es significativo en general, lo que sugiere que al menos uno de los predictores tiene una relación significativa con la evitación a la incertidumbre.

Tabla 23

ANOVA para **H_4**

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	19926.723	13	1532.825	5.05	< .001
	Residual	28532.268	94	303.535		
	Total	48458.991	107			

Nota. Elaboración propia

iii. Coeficientes:

- Intercepto: 97.418, significa que cuando todos los demás factores se mantienen constantes, el valor promedio de UAI es 97.418.
- P1 Instituciones: Coeficiente de -1.369, con un valor de p = 0.006, lo que indica una relación negativa significativa entre las instituciones y la UAI.
- P8 Mercado Laboral: Coeficiente de -1.276, con p = 0.033, sugiere una relación negativa significativa con la UAI.
- P9 Sistema Financiero: Coeficiente de -1.227, con p < 0.001, indica una relación negativa muy significativa con la UAI.
- P10 Tamaño de Mercado: Coeficiente de -0.611, con p = 0.022, sugiere una relación negativa significativa con la UAI.
- Otros pilares no muestran significancia (p > 0.05), lo que indica que no hay suficiente evidencia para afirmar que tienen un efecto significativo sobre la evitación de la incertidumbre en este modelo.

Tabla 24

Estimación del Modelo para H_4

	Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M_0	(Intercept)	65.991	2.048		32.225	< .001
M_1	(Intercept)	97.418	22.169		4.394	< .001
	P1 Instituciones	-1.369	0.486	-0.741	-2.815	0.006
	P2 Infraestructura	0.7	0.477	0.467	1.467	0.146
	P3 Adopción TIC	-0.018	0.323	-0.014	-0.054	0.957
	P4 Estabilidad Macroeconómica	-0.075	0.237	-0.065	-0.318	0.751
	P5 Salud	-0.034	0.32	-0.024	-0.105	0.917
	P6 Habilidades	-0.366	0.315	-0.236	-1.161	0.249
	P7 Mercado de productos	0.574	0.486	0.226	1.182	0.24

P8 Mercado Laboral	-1.276	0.589	-0.537	-2.166	0.033
P9 Sistema Financiero	-1.227	0.331	-0.778	-3.705	< .001
P10 Tamaño de Mercado	-0.611	0.262	-0.457	-2.332	0.022
P11 Dinamismo de los negocios	0.071	0.46	0.034	0.154	0.878
P12 Capacidad de innovación	-0.078	0.366	-0.063	-0.215	0.831
ICG	3.033	2.547	1.609	1.191	0.237

Nota. Elaboración propia

iv. Diagnóstico de Colinealidad: Los índices de condición son generalmente altos, con el mayor valor siendo 384.285 para la última dimensión, lo que puede sugerir problemas de multicolinealidad. Esto implica que algunos predictores están altamente correlacionados entre sí, lo que puede influir en la estabilidad de los coeficientes.

Tabla 25

Colinealidad para H_4

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions													
				(Intercept)	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	ICG
M_1	1	13.764	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0.075	13.512	0.024	0	0	0.011	0	0	0.001	0.001	0.001	0	0.004	0	0.05	0
	3	0.062	14.882	0	0.001	0	0.007	0.002	0.001	0.004	0.001	0.001	0	0.127	0	0.011	0
	4	0.029	21.634	0	0.009	0.004	0.052	0.015	0.029	0.017	0.003	0.004	0.011	0.018	0.006	0.022	0
	5	0.02	26.413	0.016	0.001	0	0.008	0.237	0	0.009	0.001	0.01	0.006	0.01	0.001	0.034	0
	6	0.017	28.88	0	0.003	0	0.124	0	0.098	0.004	0.004	0.007	0.053	0.02	0.002	0.018	0
	7	0.008	40.992	0	0.002	0.003	0.067	0.091	0	0.185	0.031	0	0.265	0	0.042	0.02	0
	8	0.006	47.772	0.002	0.001	0.197	0.051	0.01	0.011	0.197	0.023	0	0.169	0.03	0.006	0.01	0
	9	0.005	52.866	0.152	0.064	0.036	0.079	0.044	0.037	0.247	0.081	0.056	0.017	0.007	0.019	0.182	0
	10	0.004	58.476	0.182	0.168	0.036	0	0.019	0.001	0.025	0.063	0.05	0.072	0.001	0.271	0.077	0
	11	0.004	61.367	0.21	0.003	0.141	0.005	0.006	0.185	0.069	0.328	0.001	0.102	0.023	0.036	0.001	0
	12	0.003	65.852	0.028	0.328	0.005	0.042	0.036	0.053	0.237	0.155	0.088	0.008	0.002	0.22	0.013	0
	13	0.002	78.181	0.372	0.344	0.002	0.052	0	0.066	0.002	0.147	0.255	0.003	0.171	0.178	0.191	0
	14	9.321×10^{-5}	384.285	0.015	0.077	0.576	0.502	0.54	0.519	0.003	0.163	0.527	0.294	0.586	0.218	0.371	0.999

Nota. Elaboración propia

H_5: Relación entre Individualismo (IND)) y los 12 Pilares de Competitividad

i. Resumen del Modelo (Model Summary): El modelo de regresión múltiple muestra una correlación moderada entre la Orientación al Largo Plazo (LTO) y los 12 pilares de competitividad. Los resultados del modelo M_1 indican:

- R^2 = 0.502: Aproximadamente el 50.2% de la varianza en la dimensión de Orientación al Largo Plazo está explicada por los 12 pilares de competitividad.
- R^2 ajustado = 0.433: Este valor ajusta el R^2 teniendo en cuenta el número de predictores, lo que sugiere que el modelo sigue siendo válido después de considerar el tamaño de la muestra y el número de variables.
- RMSE = 19.527: El error estándar de la estimación es de aproximadamente 19.527, lo que indica la dispersión de los datos en relación con la línea de regresión.

Tabla 26

*Estadística de la Regresión Lineal Múltiple para **H_5***

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_1	0.709	0.502	0.433	19.527

Nota. Elaboración propia

ii. ANOVA (Análisis de Varianza): El ANOVA muestra si el modelo es significativamente mejor para predecir la variable dependiente que un modelo sin predictores.

- F (13, 94) = 7.292, p < .001: El valor de p es menor que 0.001, lo que indica que el modelo general es significativamente predictivo.

Tabla 27

*ANOVA para **H_5***

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	36143.863	13	2780.297	7.292	< .001

Residual	35840.905	94	381.286
Total	71984.769	107	

Nota. Elaboración propia

iii. Coeficientes: Los coeficientes de las variables independientes en el modelo revelan qué pilares de competitividad tienen un efecto significativo en la Orientación al Largo Plazo:

- P2 Infraestructura: β = 2.073, p < .001. Este pilar tiene una relación positiva y significativa con LTO, lo que indica que mejores infraestructuras están asociadas con una mayor orientación a largo plazo.
- P3 Adopción TIC: β = 0.896, p = 0.015. La adopción de tecnología también tiene un impacto positivo significativo.
- P4 Estabilidad Macroeconómica: β = 0.741, p = 0.006. Un entorno macroeconómico estable también está relacionado con un enfoque a largo plazo.
- P8 Mercado Laboral: β = 1.770, p = 0.009. Un mercado laboral eficiente está asociado con un mayor enfoque a largo plazo.
- P12 Capacidad de Innovación: β = 1.099, p = 0.009. La innovación está fuertemente relacionada con la orientación a largo plazo.
- ICG (Índice de Competitividad Global): β = -6.325, p = 0.029. Curiosamente, el ICG tiene un coeficiente negativo, lo que podría indicar que países con mayor competitividad global tienden a tener menor orientación al largo plazo, una relación que podría requerir un análisis más profundo.

Tabla 28

Estimación del Modelo para ***H_5***

Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p

M_0	(Intercept)	39.454	2.496		15.808	< .001
M_1	(Intercept)	-1.658	24.846		-0.067	0.947
	P1 Instituciones	-0.543	0.545	-0.241	-0.996	0.322
	P2 Infraestructura	2.073	0.535	1.136	3.874	< .001
	P3 Adopción TIC	0.896	0.362	0.6	2.473	0.015
	P4 Estabilidad Macroeconómica	0.741	0.266	0.526	2.788	0.006
	P5 Salud	-0.065	0.358	-0.038	-0.182	0.856
	P6 Habilidades	0.326	0.353	0.172	0.922	0.359
	P7 Mercado de productos	0.109	0.544	0.035	0.2	0.842
	P8 Mercado Laboral	1.77	0.66	0.611	2.681	0.009
	P9 Sistema Financiero	-0.498	0.371	-0.259	-1.34	0.183
	P10 Tamaño de Mercado	0.517	0.294	0.317	1.759	0.082
	P11 Dinamismo de los negocios	0.598	0.516	0.235	1.16	0.249
	P12 Capacidad de innovación	1.099	0.41	0.727	2.682	0.009
	ICG	-6.325	2.855	-2.753	-2.216	0.029

Nota. Elaboración propia

iv. Diagnóstico de Colinealidad: El diagnóstico de colinealidad indica que no hay problemas significativos de colinealidad. El índice de condición más alto es de 384.285, lo que está por encima del umbral común de 30, pero no parece haber indicaciones fuertes de multicolinealidad en la mayoría de las variables (salvo algunas excepciones marginales).

Tabla 29

Colinealidad para H_5

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions													
				(Intercept)	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	ICG
M_1	1	13.764	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0.075	13.512	0.024	0	0	0.011	0	0	0.001	0.001	0.001	0	0.004	0	0.05	0
	3	0.062	14.882	0	0.001	0	0.007	0.002	0.001	0.004	0.001	0.001	0	0.127	0	0.011	0
	4	0.029	21.634	0	0.009	0.004	0.052	0.015	0.029	0.017	0.003	0.004	0.011	0.018	0.006	0.022	0
	5	0.02	26.413	0.016	0.001	0	0.008	0.237	0	0.009	0.001	0.01	0.006	0.01	0.001	0.034	0
	6	0.017	28.88	0	0.003	0	0.124	0	0.098	0.004	0.004	0.007	0.053	0.02	0.002	0.018	0
	7	0.008	40.992	0	0.002	0.003	0.067	0.091	0	0.185	0.031	0	0.265	0	0.042	0.02	0
	8	0.006	47.772	0.002	0.001	0.197	0.051	0.01	0.011	0.197	0.023	0	0.169	0.03	0.006	0.01	0
	9	0.005	52.866	0.152	0.064	0.036	0.079	0.044	0.037	0.247	0.081	0.056	0.017	0.007	0.019	0.182	0
	10	0.004	58.476	0.182	0.168	0.036	0	0.019	0.001	0.025	0.063	0.05	0.072	0.001	0.271	0.077	0
	11	0.004	61.367	0.21	0.003	0.141	0.005	0.006	0.185	0.069	0.328	0.001	0.102	0.023	0.036	0.001	0
	12	0.003	65.852	0.028	0.328	0.005	0.042	0.036	0.053	0.237	0.155	0.088	0.008	0.002	0.22	0.013	0
	13	0.002	78.181	0.372	0.344	0.002	0.052	0	0.066	0.002	0.147	0.255	0.003	0.171	0.178	0.191	0
	14	9.321×10^{-5}	384.285	0.015	0.077	0.576	0.502	0.54	0.519	0.003	0.163	0.527	0.294	0.586	0.218	0.371	0.999

Nota. Elaboración propia

H_6: Relación entre Individualismo (IND)) y los 12 Pilares de Competitividad

i. Resumen del Modelo (Model Summary): El modelo presenta un R^2 de 0.244, lo que indica que el 24.4% de la varianza en la dimensión de Indulgencia (IVR) puede explicarse por los 12 pilares de competitividad. Sin embargo, el Adjusted R^2 de 0.14 sugiere que, al ajustar el número de predictores, el modelo solo explica el 14% de la variabilidad en IVR. El error cuadrático medio (RMSE) es relativamente alto, lo que sugiere que existen grandes errores residuales entre los valores predichos y observados.

Tabla 30

Estadística de la Regresión Lineal Múltiple para ***H_6***

Model	R	R^2	Adjusted R^2	RMSE
M_0	0	0	0	26.734
M_1	0.494	0.244	0.14	24.798

Nota. Elaboración propia

ii. ANOVA (Análisis de Varianza): El valor de F (2.335) indica que el modelo en general es significativo, ya que el p-valor es menor a 0.05 (p = 0.01). Esto sugiere que el conjunto de predictores (los 12 pilares de competitividad) explica de manera significativa la varianza en la variable de Indulgencia (IVR).

Tabla 31

ANOVA para ***H_6***

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
M_1	Regression	18669.542	13	1436.119	2.335	0.01
	Residual	57805.449	94	614.952		
	Total	76474.991	107			

Nota. Elaboración propia

iii. Coeficientes: Al observar los coeficientes de los predictores:

- Los pilares P2 Infraestructura es el único predictor con un valor significativo (p = 0.026). El coeficiente negativo sugiere que un aumento en la infraestructura se asocia con una disminución en los niveles de indulgencia.

- Los demás pilares no muestran relaciones significativas (p > 0.05).

Tabla 32

Estimación del Modelo para ***H_6***

	Model	Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
M_0	(Intercept)	38.509	2.573		14.97	< .001
M_1	(Intercept)	30.707	31.554		0.973	0.333
	P1 Instituciones	-0.28	0.692	-0.121	-0.405	0.686
	P2 Infraestructura	-1.537	0.68	-0.817	-2.262	0.026
	P3 Adopción TIC	0.338	0.46	0.219	0.734	0.465
	P4 Estabilidad Macroeconómica	-0.377	0.337	-0.26	-1.117	0.267
	P5 Salud	0.32	0.455	0.18	0.703	0.484
	P6 Habilidades	-0.18	0.449	-0.092	-0.4	0.69
	P7 Mercado de productos	-0.407	0.691	-0.128	-0.589	0.557
	P8 Mercado Laboral	0.971	0.839	0.325	1.157	0.25
	P9 Sistema Financiero	0.364	0.471	0.184	0.773	0.442
	P10 Tamaño de Mercado	0.239	0.373	0.142	0.64	0.524
	P11 Dinamismo de los negocios	-0.818	0.655	-0.313	-1.25	0.214
	P12 Capacidad de innovación	0.723	0.52	0.464	1.39	0.168
	ICG	1.113	3.625	0.47	0.307	0.76

Nota. Elaboración propia

iv. Diagnóstico de Colinealidad: Los índices de condición más altos (hasta 384.285) indican la posible presencia de colinealidad entre algunos de los predictores. Sin embargo, los problemas graves de colinealidad no son evidentes en este análisis debido a la proporción de varianza relativamente baja en la mayoría de los predictores.

Tabla 33

Colinealidad para ***H_6***

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions													
				(Intercept)	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	ICG
M_1	1	13.764	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	2	0.075	13.512	0.024	0	0	0.011	0	0	0.001	0.001	0.001	0	0.004	0	0.05	0
	3	0.062	14.882	0	0.001	0	0.007	0.002	0.001	0.004	0.001	0.001	0	0.127	0	0.011	0
	4	0.029	21.634	0	0.009	0.004	0.052	0.015	0.029	0.017	0.003	0.004	0.011	0.018	0.006	0.022	0
	5	0.02	26.413	0.016	0.001	0	0.008	0.237	0	0.009	0.001	0.01	0.006	0.01	0.001	0.034	0
	6	0.017	28.88	0	0.003	0	0.124	0	0.098	0.004	0.004	0.007	0.053	0.02	0.002	0.018	0
	7	0.008	40.992	0	0.002	0.003	0.067	0.091	0	0.185	0.031	0	0.265	0	0.042	0.02	0
	8	0.006	47.772	0.002	0.001	0.197	0.051	0.01	0.011	0.197	0.023	0	0.169	0.03	0.006	0.01	0
	9	0.005	52.866	0.152	0.064	0.036	0.079	0.044	0.037	0.247	0.081	0.056	0.017	0.007	0.019	0.182	0
	10	0.004	58.476	0.182	0.168	0.036	0	0.019	0.001	0.025	0.063	0.05	0.072	0.001	0.271	0.077	0
	11	0.004	61.367	0.21	0.003	0.141	0.005	0.006	0.185	0.069	0.328	0.001	0.102	0.023	0.036	0.001	0
	12	0.003	65.852	0.028	0.328	0.005	0.042	0.036	0.053	0.237	0.155	0.088	0.008	0.002	0.22	0.013	0
	13	0.002	78.181	0.372	0.344	0.002	0.052	0	0.066	0.002	0.147	0.255	0.003	0.171	0.178	0.191	0
	14	9.321×10^{-5}	384.285	0.015	0.077	0.576	0.502	0.54	0.519	0.003	0.163	0.527	0.294	0.586	0.218	0.371	0.999

Nota. Elaboración propia

4.3. Prueba de Hipótesis

4.3.1. Hipótesis General

H_i. No Existe relación significativa entre las DC y el ICG en los 108 países: Albania, Argelia, Angola, Argentina, Armenia, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bangladesh, Bélgica, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Cape Verde, Chile, China, Colombia, Costa, Rica, Croacia, Republica Checa, Dinamarca, Ecuador, El Salvador, Egipto, Estonia, Etiopia, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Georgia, Alemania, Ghana, Guatemala, Grecia, Hong Kong, Honduras, Hungría, Islandia, India, Indonesia, Irán, Irlanda, Israel, Italia, Jamaica, Japón, Jordán, Kazajstán, Kenia, Kuwait, Letonia, Lebanon, Lituania, Luxemburgo, Malawi, Malasia, Malta, México, Moldova, Mongolia, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Namibia, Nepal, Países Bajos, Nueva Zelanda, Nigeria, Macedonia del Norte, Noruega, Pakistán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Romania, Rusia, Saudí Arabia, Senegal, Serbia, Singapur, República Eslovaca, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suecia, República Dominicana, Suiza, Taiwán, Tanzania, Tailandia, Trinidad y Tobago, Túnez, Turquía, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido, Vietnam, Zambia, Uruguay, Venezuela.

H_a. Existe relación significativa entre las DC y el ICG en los 108 países: Albania, Argelia, Angola, Argentina, Armenia, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bangladesh, Bélgica, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Cape Verde, Chile, China, Colombia, Costa, Rica, Croacia, Republica Checa, Dinamarca, Ecuador, El Salvador, Egipto, Estonia, Etiopia, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Georgia, Alemania, Ghana, Guatemala, Grecia, Hong Kong, Honduras, Hungría, Islandia, India, Indonesia, Irán, Irlanda, Israel, Italia, Jamaica, Japón, Jordán, Kazajstán, Kenia, Kuwait, Letonia, Lebanon, Lituania, Luxemburgo, Malawi, Malasia, Malta, México, Moldova, Mongolia, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Namibia, Nepal, Países Bajos, Nueva Zelanda, Nigeria, Macedonia del Norte, Noruega, Pakistán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Romania,

Rusia, Saudí Arabia, Senegal, Serbia, Singapur, República Eslovaca, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suecia, República Dominicana, Suiza, Taiwán, Tanzania, Tailandia, Trinidad y Tobago, Túnez, Turquía, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido, Vietnam, Zambia, Uruguay, Venezuela.

Se rechaza la hipótesis nula. En base al análisis realizado con la correlación de Pearson que se muestra en la tabla 4 que las dimensiones culturales de distancia al poder (correlación negativa fuerte con el ICG, -0.523, $p < 0.001$)., individualismo (correlación positiva significativa con el ICG, 0.625, $p < 0.001$) y orientación al largo plazo (correlación positiva con el ICG, 0.470, $p < 0.001$) son las que presentan las correlaciones más fuertes con el ICG. Esto apoya la hipótesis de que existe una relación entre ciertos valores culturales y la competitividad global, pero también muestra que algunas dimensiones (como la motivación hacia el logro y la evitación a la incertidumbre) no presentan una relación significativa. En base al análisis de regresión lineal se analiza que el valor p global (< 0.001) obtenido en la ANOVA indica que podemos rechazar la hipótesis nula en favor de la hipótesis alternativa. Esto sugiere que al menos una de las dimensiones de la cultura tiene un impacto significativo en la competitividad global. Además, al revisar los coeficientes individuales, observamos que Distancia al poder, Individualismo y Orientación al largo plazo tienen relaciones significativas con el ICG, mientras que Motivación hacia el logro, Evitación a la incertidumbre e Indulgencia no parecen ser factores significativos en este modelo. Se rechaza la hipótesis nula.

4.3.2. Hipótesis Específica

H_o1. No Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Distancia al poder - PDI y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

$H_1$1. Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Distancia al poder - PDI y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

Se rechaza la hipótesis nula. En base al análisis realizado con la correlación de Pearson que se muestra en la tabla 4. Se acepta la hipótesis **H_1**a ya que Existe relación significativa entre PDI y varios pilares (P1 Instituciones: $r = -0.588$, $p < 0.00$, P2 Infraestructura: $r = -0.421$, $p < 0.001$, P6 Habilidades: $r = -0.498$, $p < 0.001$, P12 Capacidad de innovación: $r = -0.623$, $p < 0.001$). La dirección de la correlación es negativa. En base al análisis de regresión lineal se determina que dado que el modelo general es significativo ($p < .001$), rechazamos la hipótesis nula. Sin embargo, no todos los pilares son significativos. Los pilares Instituciones (P1), Adopción TIC (P3), Mercado de productos (P7), Tamaño de Mercado (P10) y Capacidad de Innovación (P12) tienen un impacto significativo en la distancia al poder.

H_o2. No Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Individualismo - IND y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

$H_1$2. Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Individualismo - IND y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

Se rechaza la hipótesis nula. En base al análisis realizado con la correlación de Pearson que se muestra en la tabla 4. Se acepta la hipótesis **H_2**. Existe una relación positiva

significativa entre el individualismo y los pilares de competitividad (P1 Instituciones: r = 0.649, p < 0.001, P6 Habilidades: r = 0.606, p < 0.00, P12 Capacidad de Innovación: r = 0.703, p < 0.001). En base al análisis de regresión lineal se concluye que Existe relación significativa entre el individualismo y ciertos pilares de competitividad, apoyando la hipótesis planteada. Existe relación significativa entre la dimensión de Individualismo y varios pilares de competitividad, en particular con P3 Adopción de TIC, P5 Salud, P6 Habilidades, y Mercado de productos

H_o3. No Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Motivación hacia el logro - MAS y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

$H_1$3. Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Motivación hacia el logro - MAS y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

Se acepta la hipótesis nula. En base al análisis realizado con la correlación de Pearson que se muestra en la tabla 4. No se acepta la hipótesis **H_3**. No hay evidencia de una relación significativa entre MAS y los pilares de competitividad. En base al análisis de regresión lineal se concluye que con un valor p = 0.038 para el modelo general, rechazamos la hipótesis nula al nivel de significancia del 5%, lo que indica que al menos uno de los pilares de competitividad está relacionado con la motivación hacia el logro.

H_o4. No Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Evitación a la incertidumbre - UAI y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2

Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

$H_1$4. Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Evitación a la incertidumbre - UAI y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

Se acepta la hipótesis nula. En base al análisis realizado con la correlación de Pearson que se muestra en la tabla 4 indica que hay algunas relaciones significativas, aunque la magnitud de las correlaciones no es fuerte (P1 Instituciones: $r = -0.209$, $p = 0.03$, P9 Sistema Financiero: $r = -0.268$, $p = 0.005$). En base al análisis de regresión lineal se concluye que dado que el valor de $F(13, 94) = 5.05$ es significativo ($p < 0.001$), podemos rechazar la hipótesis nula. Además, varios pilares, como P1 Instituciones, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, y P10 Tamaño de Mercado, tienen coeficientes significativos con $p < 0.05$. Sin embargo, el poder explicativo general del modelo es moderado (R^2 ajustado de 0.309), lo que sugiere que otros factores externos no incluidos en este análisis también influyen en la competitividad. Debido a todo lo anterior, se acepta la hipótesis nula.

H_o5. No Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Orientación al largo plazo - LTO y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

$H_1$5. Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Orientación al largo plazo - LTO y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

Se rechaza la hipótesis nula: En base al análisis realizado con la correlación de Pearson que se muestra en la tabla 4. Se acepta la hipótesis (**H_5**). Hay una relación positiva significativa entre LTO y los pilares de competitividad (P1 Instituciones: $r = 0.391$, $p < 0.001$, P12 Capacidad de innovación: $r = 0.458$, $p < 0.001$). En base al análisis de regresión lineal se concluye que varios pilares de competitividad, incluyendo Infraestructura, Adopción TIC, Estabilidad Macroeconómica, Mercado Laboral y Capacidad de Innovación, tienen un impacto significativo en la Orientación al Largo Plazo. Así se concluye que el modelo es significativo a nivel global, con un valor de $p < .001$ en el ANOVA. podemos concluir que hay evidencia para aceptar la hipótesis.

H_o6. No Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Indulgencia – IVR y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

$H_1$6. Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Indulgencia – IVR y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

Se acepta la hipótesis nula. En base al análisis realizado con la correlación de Pearson que se muestra en la tabla 4. No se acepta la hipótesis (**H_6**) de forma general. Aunque

hay algunas correlaciones positivas (P12 Capacidad de Innovación: r = 0.260, p = 0.007), la mayoría no es significativa. En base al análisis de regresión lineal se concluye que dado que el modelo general es significativo (p = 0.01), ya que concluimos que al menos uno de los pilares de competitividad tiene una relación significativa con Indulgencia (IVR). Sin embargo, al analizar los coeficientes individuales, solo P2 Infraestructura muestra una relación significativa con IVR.

Se realiza un resumen en el grafico h de cada una de las relaciones revisadas en esta investigación para graficar de una forma más sencilla los resultados:

Tabla 34

Cuadro de Resumen de Hipótesis

	Distancia al poder	**Individualismo**	**Motivación hacia el logro**	**Evitación a la incertidumbre**	**Orientación al largo plazo**	**Indulgencia**
ICG	Rechaza hipótesis nula	Rechaza hipótesis nula	Acepta Hipótesis nula	Acepta Hipótesis nula	Rechaza hipótesis nula	Acepta Hipótesis nula
12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones P2 Infraestructura P3 Adopción TIC P4 Estabilidad Macroeconómica P5 Salud P6 Habilidades P7 Mercado de productos P8 Mercado Laboral P9 Sistema Financiero P10 Tamaño de Mercado P11 Dinamismo de los negocios P12 Capacidad de innovación	Rechaza hipótesis nula	Rechaza hipótesis nula	Acepta Hipótesis nula	Acepta Hipótesis nula	Rechaza hipótesis nula	Acepta Hipótesis nula

Nota. Elaboración propia

4.4. Presentación y Discusión de Resultado

En relación con el análisis desde las dimensiones culturales, se analiza lo siguiente:

4.4.1. Dimensiones de Cultura y el Índice de Competitividad Global

De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis, **se rechaza la hipótesis nula H_o**: No Existe relación significativa entre las DC y el ICG en los 108 países.

Las dimensiones de la cultura relacionadas con distancia al poder, individualismo y orientación al largo plazo tienen una influencia significativa en el Índice de Competitividad Global (ICG), lo que sugiere que los países con menos jerarquía, más individualistas y con una mayor visión a largo plazo tienden a ser más competitivos globalmente. Sin embargo, otras dimensiones culturales como la motivación hacia el logro, la evitación de la incertidumbre y la indulgencia no muestran un efecto estadísticamente significativo en este análisis.

La afirmación de que los países con menor jerarquía tienden a ser más competitivos en el ámbito global se fundamenta en el análisis de Alonso y Grande (2015), quienes exploran el concepto de aceptación de la desigualdad en las sociedades. Según los autores, las culturas que presentan una alta distancia de poder se caracterizan por otorgar gran importancia al estatus, donde el poder, los privilegios y la centralización son aspectos fundamentales. En estos contextos, la dinámica de autoridad se traduce en una aceptación de la obediencia por parte de los subordinados y una autocracia que define las relaciones laborales. En contraste, las culturas que evidencian una menor distancia al poder priorizan la igualdad como un valor esencial. La comunicación se desarrolla de manera más fluida y accesible, y las diferencias en los roles de género son prácticamente inexistentes. Por otra parte, se observa que los individuos en posiciones de menor poder suelen aceptar la distancia social que los separa de aquellos que ocupan posiciones de liderazgo sin resentimientos evidentes. Ante la existencia de tales resentimientos, estos son habitualmente reprimidos o no se expresan abiertamente, debido a las normas culturales que dictan esta aceptación (Gibens, 2016). Esta estructura jerárquica influye en la competitividad global, donde las sociedades menos jerárquicas pueden

favorecer un ambiente que estimula la innovación y la colaboración. Alesina y Giuliano (2015) indican que las sociedades con menor jerarquía desarrollan instituciones inclusivas que permiten una mayor participación en el desarrollo económico, lo que contribuye a la competitividad global. Schwab (2019) afirmó en *The Global Competitiveness Report* que los países menos jerárquicos tienden a ser más competitivos globalmente debido a su mayor apertura a la innovación y la inclusión social. El estudio de Boom y Co. (2012) encuentra que las empresas en países con estructuras organizacionales menos jerárquicas tienden a ser más productivas y competitivas. La descentralización en la toma de decisiones y el empoderamiento de los empleados están asociados con mayores niveles de innovación y adaptación en mercados globales. Inglehart y Baker (2000) señalan que las sociedades que promueven menos jerarquía y mayor igualdad tienden a ser más innovadoras y competitivas a nivel global. Esto se debe a que los individuos tienen más libertad para actuar y participar en el desarrollo económico, lo que fomenta la creación de nuevas ideas y soluciones. Hofstede (2001) sugiere que las culturas con baja distancia al poder, es decir, con menos jerarquía, promueven la participación y el empoderamiento, factores que aumentan la innovación y la competitividad a nivel global.

La premisa de que los países más individualistas tienden a ser más competitivos se respalda en la investigación de Moghadam y Assar (2008), quienes sostienen que los integrantes de culturas colectivistas tienden a priorizar la opinión de su grupo social y de la comunidad en general, relegando sus propias ideas y deseos. Esto sugiere que, en contextos colectivistas, la influencia de las normas subjetivas sobre la intención de adoptar ciertos comportamientos es más pronunciada (citado en Sanz et al., 2014: 157). Por su parte, Hofstede (2001) aclara que su análisis se centra en la naturaleza de las sociedades, más que en características individuales. Este estudio examina el nivel de integración entre los miembros de una organización, considerando cómo interactúan dentro de esos grupos. En sociedades donde prevalece el individualismo, se establece que el esfuerzo personal es fundamental y esencial

para el adecuado funcionamiento de cualquier organización. En dichas corporaciones, el éxito profesional de un individuo es atribuido a su iniciativa y dedicación personal, en lugar de ser visto como un resultado del esfuerzo colectivo (Gibens, 2016). Esta diferencia en la percepción del esfuerzo y el logro puede influir significativamente en la competitividad de las naciones en el contexto global. Taras y Co (2010) muestran que el individualismo está positivamente correlacionado con una mayor innovación y emprendimiento, factores cruciales para la competitividad global. En las culturas individualistas, la recompensa al éxito personal y la responsabilidad individual motivan a las personas a ser más creativas y productivas. Inglehart y Baker (2000) sugieren que las economías más individualistas son más competitivas debido a su enfoque en la innovación y la toma de riesgos, factores que les permiten adaptarse y prosperar en la economía global. Gorodnichenko y Roland (2011) afirmaron que el individualismo está positivamente correlacionado con la capacidad de innovación, un factor clave en el crecimiento económico y la competitividad a largo plazo. Hofstede (2001) destaca que las culturas individualistas tienden a ser más competitivas porque promueven la autonomía, la iniciativa y la responsabilidad personal, lo que fomenta la innovación y la eficiencia económica.

La afirmación de que los países con una mayor visión a largo plazo tienden a ser más competitivos en el ámbito global se fundamenta en el análisis de Alonso y Grande (2015) quienes sostienen que las sociedades con una fuerte orientación a largo plazo promueven la idea de que el éxito es fruto del esfuerzo constante y que, aunque toleran ciertos niveles de desigualdad, valoran la equidad en general. Asimismo, en diversas culturas y países, el ahorro y la perseverancia son virtudes apreciadas, lo que refuerza una visión enfocada en el futuro a largo plazo. Por el contrario, en las sociedades donde prevalece una orientación a corto plazo, las tradiciones, el cumplimiento de las obligaciones sociales y la preservación de la reputación juegan un papel central, tal como señala Hofstede (2015). Dentro de este enfoque, las organizaciones que se orientan a largo plazo desarrollan estrategias con vistas a obtener

resultados satisfactorios en el futuro, sin necesidad de gratificación inmediata. Si bien las tradiciones son valoradas, estas pueden adaptarse y transformarse en función de las necesidades futuras. En el ámbito del marketing, la prioridad es lograr posiciones de liderazgo y estabilidad a largo plazo. Por el contrario, una organización con una visión a corto plazo tiende a respetar las tradiciones empresariales, manteniendo prácticas establecidas bajo la premisa de que "si algo ha funcionado durante mucho tiempo, no hay razón para cambiarlo". Países como China, Taiwán, Japón y Corea del Sur ejemplifican sociedades con una fuerte orientación a largo plazo, mientras que en los países africanos e islámicos predominan enfoques a corto plazo. Por su parte, Estados Unidos e Inglaterra también presentan una orientación más inclinada hacia el corto plazo, donde se espera la gratificación inmediata (Gibens, 2016). Porter (1990) sostiene que las naciones que planifican estratégicamente para el futuro desarrollan una ventaja competitiva al fomentar capacidades productivas e innovadoras, lo que les permite sobresalir en el mercado global. Inglehart y Baker (2000) identifican que las sociedades con una fuerte orientación al largo plazo tienden a ser más competitivas en el ámbito global, ya que valoran la inversión en educación, infraestructura y tecnología, todos elementos clave para el éxito económico sostenido. Estas sociedades suelen estar mejor preparadas para enfrentar los desafíos económicos globales. Rosenbusch y Co. (2011) afirmaron que las empresas en países con una orientación a largo plazo tienden a realizar inversiones sostenidas en innovación y tecnología, lo que refuerza su competitividad a largo plazo en los mercados globales. La capacidad de innovación constante es un reflejo de una estrategia a largo plazo en estos países. North (1990) argumenta que las instituciones que fomentan la estabilidad y la previsión a largo plazo permiten un entorno más propicio para el desarrollo económico sostenible y la competitividad. Los países que adoptan una visión a largo plazo desarrollan políticas que promueven la inversión continua en sectores clave para su competitividad futura.

4.4.2. Distancia al Poder y los 12 Pilares de Competitividad Global

De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis, **se rechaza la hipótesis nula H_o1**. No existe una relación entre la dimensión de cultura de Distancia al poder - PDI y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

La Distancia al poder muestra fuertes correlaciones negativas con muchas de las variables socioeconómicas, lo que sugiere que a medida que la distancia al poder disminuye, las instituciones, la infraestructura, la adopción de TIC, la estabilidad macroeconómica, la salud, las habilidades laborales, el mercado de productos y el mercado laboral tienden a mejorar. Esto podría indicar que, en sociedades con menor distancia al poder, hay una tendencia hacia la igualdad y la distribución más equitativa de recursos y oportunidades. (Gibens, 2016). Existen relaciones significativas entre la dimensión de cultura de Distancia al poder y algunos de los pilares de competitividad, especialmente Instituciones, Adopción TIC, Mercado de productos, Tamaño de Mercado, y Capacidad de innovación.

Las instituciones y la distribución del poder influyen en el desarrollo económico (Acemoglu y Robinson, 2012). El dinamismo innovador necesario para generar riqueza surge únicamente en países con instituciones sólidas e inclusivas, donde se garantiza tanto el respeto a la propiedad privada como la igualdad de oportunidades para todos. Este entorno contrasta con aquellos países caracterizados por instituciones débiles o extractivas, donde no se brinda la seguridad necesaria para fomentar la inversión en innovación. En estos contextos, el objetivo predominante no es la creación de riqueza, sino su apropiación o distribución. Por su lado, Piketty (2014) explora las desigualdades económicas y cómo estas se relacionan con estructuras de poder y gobernanza, sugiriendo que menores distancias al poder pueden llevar a una distribución más equitativa de la riqueza. Mientras que Rodrik (2011) discute cómo la distancia al poder puede afectar la estabilidad macroeconómica y el desarrollo institucional. Por

su lado Kolk, & van Tulder, (2010). analizan cómo las diferencias en la distancia al poder impactan la responsabilidad social corporativa y el desarrollo sostenible en diferentes contextos económicos.

La capacidad de innovación se vincula de manera significativa con estructuras organizativas menos jerárquicas. Según investigaciones, existe una relación negativa entre la distancia al poder y la iniciativa innovadora, ya que los entornos excesivamente burocráticos tienden a restringir los flujos de información y a limitar la creatividad. Este fenómeno refleja una correlación notable entre la intensidad de patentes y la aversión al riesgo. Sin embargo, Kaasa y Vadi (2008) subrayan que la relación entre la cultura y la actividad de patentado, así como su intensidad, es compleja y no puede atribuirse exclusivamente a estos factores. Reconocen la relevancia de otros elementos que también influyen en la capacidad de las regiones para generar patentes y en su actividad innovadora.

4.4.3. Individualismo y los 12 Pilares de Competitividad Global

De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis, **se rechaza la hipótesis nula H_o2.** No existe una relación entre la dimensión de cultura de Individualismo - IND y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

La variable Individualismo tiene correlaciones positivas con varias variables socioeconómicas, como Instituciones, Infraestructura, Adopción de TIC, Habilidades, Mercado de productos, y Dinamismo de los negocios. Esto sugiere que, en sociedades más individualistas, podría haber una mayor importancia asignada a la autonomía y la iniciativa individual, lo que se refleja en mejores condiciones en estos aspectos. Hofstede (2001) presenta el concepto de individualismo y su influencia en distintas áreas socioeconómicas, lo

cual proporciona un marco para entender cómo la autonomía y la iniciativa individual influyen en las economías y las instituciones.

La mayor adopción de tecnologías de información y comunicación está asociada con menores niveles de individualismo. El estudio realizado por Inglehart & Baker (2000). muestra cómo el individualismo y otros valores culturales evolucionan junto con el desarrollo económico y social, afectando factores como la adopción tecnológica y el dinamismo empresarial. Hofstede (2001) sugiere que las culturas con menor individualismo tienden a adoptar tecnologías de comunicación más rápidamente, ya que estas promueven la cohesión social y el trabajo colaborativo, aspectos altamente valorados en sociedades colectivistas. Taras et al. (2010) encontraron que las culturas colectivistas muestran una mayor disposición a adoptar tecnologías que fomenten la interacción social y la cooperación, lo cual está asociado con menores niveles de individualismo. Rogers (2003) afirmó que la adopción de innovaciones, como las TIC, es más común en sociedades donde se valoran las relaciones interpersonales y la colaboración, características de culturas menos individualistas.

Mejores condiciones de salud se asocian con menor individualismo. Hofstede (2001) plantea que, en sociedades más colectivistas, como aquellas con menor individualismo, existe una tendencia a una mayor cohesión social y sistemas de bienestar más robustos, lo que puede estar vinculado con mejores condiciones de salud. Asimismo, Triandis (1995) examina cómo las culturas colectivistas tienden a priorizar el bienestar social y la atención médica accesible para todos, en comparación con sociedades individualistas, donde el enfoque está más centrado en la autonomía personal y la responsabilidad individual. Wilkinson & Pickett (2010) argumentan que las sociedades con mayor equidad, a menudo asociadas con menores niveles de individualismo, presentan mejores resultados en salud pública, destacando cómo la cohesión social y la igualdad en el acceso a los servicios de salud contribuyen a mejorar las condiciones de vida y bienestar. Marmot (2004) también muestra que las sociedades que priorizan la salud pública a nivel colectivo, típicamente con menores niveles de individualismo,

presentan mejores indicadores de salud y mayor longevidad, comparado con las sociedades más individualistas.

Mayores habilidades en la fuerza laboral están asociadas con mayor individualismo. Inglehart y Baker (2000) encontraron que a medida que las sociedades se modernizan, los valores individualistas tienden a correlacionar positivamente con el desarrollo de habilidades laborales, pero esta relación puede ser negativa en sectores donde la colaboración y las redes sociales juegan un papel más importante, como en la adopción de tecnologías de la información. El informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2013) subraya que los países con culturas individualistas suelen tener una mayor proporción de trabajadores con habilidades avanzadas, ya que las políticas educativas y laborales tienden a fomentar la responsabilidad individual en el desarrollo de competencias. Hofstede (2001) afirmó que, en sociedades más individualistas, los individuos son incentivados a invertir en su educación y habilidades para mejorar su desempeño en el mercado laboral, lo que se asocia con un mayor desarrollo de competencias. Schwartz (1999) destaca que la cultura individualista promueve la autodeterminación y la automejora, lo que se refleja en una mayor motivación para desarrollar habilidades especializadas en la fuerza laboral. Acemoglu y Autor (2011) sugieren que la creciente demanda de habilidades avanzadas está asociada con estructuras de trabajo en las que la autonomía y la independencia son esenciales, características predominantes en sociedades individualistas.

Un mercado de productos más competitivo está asociado con menor individualismo. Acemoglu y Robinson (2012) exploran cómo las instituciones y la cultura política, incluidas las diferencias en individualismo y colectivismo, impactan el desarrollo económico y la competitividad de las naciones. Por su lado, Schwartz (1999) profundiza en cómo los valores culturales, como el individualismo, influyen en los comportamientos organizacionales y en las dinámicas de los mercados, lo que puede estar relacionado con los efectos sobre la competitividad y las habilidades laborales.

4.4.4. Motivación hacia el Logro y los 12 Pilares de Competitividad Global

De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis, **se acepta la hipótesis nula H_o3.**. No existe una relación entre la dimensión de cultura de Motivación hacia el logro - MAS y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

La Motivación hacia el logro tiene correlaciones positivas moderadas con Dinamismo de los negocios y Capacidad de innovación. Esto sugiere que en culturas donde se valora más la motivación hacia el logro, puede haber un entorno empresarial más dinámico y una mayor capacidad para la innovación. Sin embargo, el bajo valor de R^2 ajustado sugiere que este modelo no es completamente adecuado para explicar la variación en la motivación hacia el logro, y otros factores no considerados en el modelo podrían estar influyendo.

4.4.5. Evitación a la Incertidumbre y los 12 Pilares de Competitividad Global

De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis**, se acepta la hipótesis nula H_o4**. No existe una relación entre la dimensión de cultura de Evitación a la incertidumbre - UAI y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

La evitación a la incertidumbre muestra correlaciones bajas con otras variables socioeconómicas, indicando que su impacto directo en estos aspectos puede ser limitado. Sin embargo, el poder explicativo general del modelo es moderado lo que sugiere que otros factores externos no incluidos en este análisis también influyen en la competitividad. Además, algunos predictores que se esperarían ser significativos, como la capacidad de innovación, no

lo son, lo que sugiere que el modelo podría beneficiarse de un refinamiento adicional o de la incorporación de otras variables explicativas.

4.4.6. Orientación al Largo Plazo y los 12 Pilares de Competitividad Global

De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis**, se rechaza la hipótesis nula H_o5.**. No existe una relación entre la dimensión de cultura de Orientación al largo plazo - LTO y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

La Orientación al largo plazo tiene correlaciones positivas moderadas con Capacidad de innovación e Indulgencia. Esto podría indicar que, en culturas con una fuerte orientación al largo plazo, hay un énfasis en la innovación y en una actitud más indulgente hacia la diversidad y la variedad de estilos de vida. Hofstede (2001) afirmó que las culturas con una fuerte orientación al largo plazo valoran la innovación como una herramienta para asegurar un futuro próspero y tienden a ser más tolerantes con la diversidad y los estilos de vida alternativos, reconociendo el valor que estos aportan a su desarrollo social y económico. Leung y Bond (2004) argumentan que la innovación y la apertura hacia la diversidad se ven favorecidas en culturas orientadas al largo plazo, ya que estos aspectos son percibidos como mecanismos para adaptarse a los cambios y mejorar las perspectivas a largo plazo. Inglehart y Baker (2000) sugieren que las sociedades que planifican a largo plazo tienden a ser más abiertas a la diversidad y a enfoques innovadores, ya que entienden que estos factores pueden contribuir al crecimiento económico y social a largo plazo.

Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Orientación al Largo Plazo y varios pilares de competitividad, especialmente Infraestructura, Adopción TIC, Estabilidad Macroeconómica, Mercado Laboral y Capacidad de Innovación. Esto sugiere que las economías que invierten en estos pilares tienden a desarrollar una mayor orientación hacia el

largo plazo, lo que es clave para la competitividad sostenida en el tiempo. Porter (1990) afirmó que los países que invierten en pilares fundamentales como la infraestructura y la capacidad de innovación a largo plazo son los que logran ventajas competitivas en la economía global, consolidando su posición a lo largo del tiempo. Schwab (2019) en The Global Competitiveness Report sostiene que la orientación hacia el largo plazo de las economías está estrechamente ligada al desarrollo de infraestructura avanzada, la adopción de TIC y la estabilidad macroeconómica, factores clave en la competitividad sostenida. Hofstede (2001) sugiere que las culturas con una fuerte orientación al largo plazo invierten consistentemente en pilares como la infraestructura, el mercado laboral y la innovación, lo que les permite mantenerse competitivas a largo plazo en el escenario global.

4.4.7. Indulgencia y los 12 Pilares de Competitividad Global

De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis, s**e acepta la hipótesis nula H_o6**. No existe una relación entre la dimensión de cultura de Indulgencia – IVR y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

El análisis revela que Existe relación significativa entre Indulgencia (IVR) y los 12 pilares de competitividad en general. Sin embargo, al evaluar cada pilar por separado, solo la Infraestructura (P2) tiene un efecto significativo sobre Indulgencia, con una relación negativa. Los otros pilares no muestran una relación significativa con IVR, lo que sugiere que la relación entre la indulgencia y los factores de competitividad es débil o inexistente para la mayoría de los pilares. Esto limita la capacidad del modelo para explicar la varianza en la dimensión de cultura de indulgencia.

En resumen, la cultura desempeñar un papel significativo en la configuración de diversos aspectos socioeconómicos, y las dimensiones culturales pueden tener efectos

distintivos en la forma en que se desarrollan las instituciones y los indicadores económicos en un país. Las dimensiones de la cultura relacionadas con distancia al poder, individualismo y orientación al largo plazo tienen una influencia significativa en la Competitividad Global (ICG),

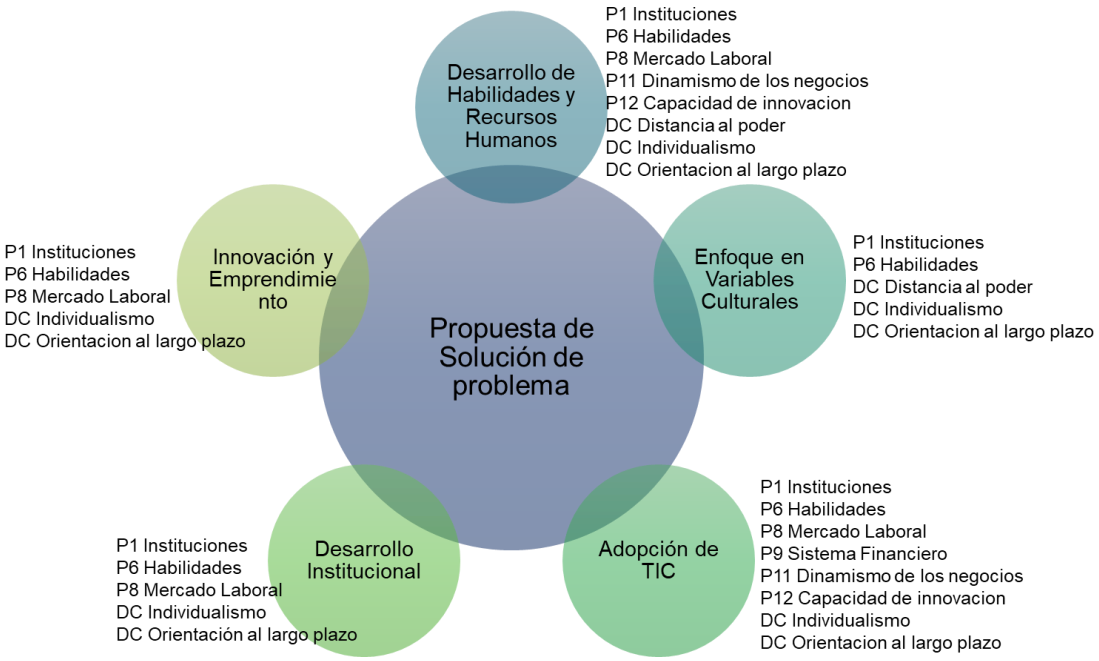
Capítulo 5: Propuesta

5.1. Propuesta para la Solución del Problema

Considerando que la problemática de este estudio gira en torno a analizar la relación entre las DC y el ICG en los 108 países y en base a la amplia literatura revisada para esta investigación se estructura la siguiente propuesta de solución del problema (figura 4) la cual enfatiza las dimensiones y pilares destacados en este estudio.

Figura 4

Resumen de Propuesta de Solución de Problema



Nota. Nota de figura 4. Elaboración propia

Esta propuesta detallada en la figura 5 aborda diversos aspectos de la competitividad global y se centra en la mejora de áreas clave que tienen un impacto directo en el desarrollo socioeconómico de los países. La implementación efectiva de esta propuesta requerirá de la colaboración entre entidades gubernamentales, instituciones privadas y la sociedad en general.

Figura 5

Detalle de la Propuesta



Nota. Nota de figura 5. Elaboración propia

5.1.1. Desarrollo de Habilidades y Recursos Humanos

Dada la fuerte correlación entre habilidades (P6) y otros aspectos socioeconómicos, invertir en programas educativos y de desarrollo de habilidades podría tener un impacto positivo en diversas áreas. Así se propone:

- Modernización Curricular: Modernizar los programas educativos para alinearse con las demandas del mercado laboral, incorporando habilidades técnicas y blandas relevantes.
- Programas de Formación Continua: Establecer proyectos de formación continua y reciclaje para los trabajadores, asegurando que estén equipados con las habilidades necesarias para enfrentar los cambios en la economía y la tecnología.

- Colaboración Empresarial y Educativa: Fomentar la colaboración entre empresas e instituciones educativas para asegurar que las habilidades impartidas estén alineadas con las necesidades empresariales.

Iniciativas aplicables a Perú para el Desarrollo de Habilidades y Recursos Humanos

Tabla 35

Iniciativas Aplicables a Perú para el Desarrollo de Habilidades y Recursos Humanos

Iniciativas para Desarrollo de Habilidades y Recursos Humanos en Perú		Responsable
1. Modernización Curricular:	Reforma educativa en competencias digitales y tecnológicas: Actualizar los programas de educación secundaria y técnica en Perú para incorporar habilidades digitales, como programación, análisis de datos y manejo de software especializado. Un ejemplo sería desarrollar programas con enfoque en áreas tecnológicas, como la inteligencia artificial y la robótica, alineados con las necesidades de sectores emergentes.	Ministerio de Educación
	Incorporación de habilidades blandas en la educación básica y superior: Incluir el desarrollo de habilidades blandas como la comunicación efectiva, el liderazgo, el trabajo en equipo y la resolución de problemas en los programas curriculares de secundaria y universidades, asegurando que los estudiantes estén preparados para el entorno laboral actual.	Ministerio de Educación
	Currículos basados en la demanda laboral local: Adaptar los programas educativos en regiones específicas del Perú, como Piura o Ayacucho, para formar a los estudiantes en áreas que respondan a las necesidades de industrias locales como la agricultura, minería o turismo sostenible.	Gobiernos Regionales, Municipalidades y MINEDU
2. Programas de Formación Continua:	Capacitación para trabajadores en sectores claves: Implementar programas de formación continua para trabajadores en sectores como minería, agroindustria y tecnología, asegurando que puedan adaptarse a las nuevas tecnologías.	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y sector privado.
	Plataformas de educación en línea para trabajadores: Desarrollar plataformas en línea que ofrezcan cursos accesibles para trabajadores en sectores como manufactura y comercio, con módulos sobre habilidades digitales, gestión empresarial y nuevas tecnologías.	Cámara de Comercio de Lima
	Programas de reciclaje profesional para adultos: Crear programas de reciclaje profesional que capaciten a adultos en áreas como el comercio digital, logística y gestión de proyectos, permitiéndoles adaptarse a las demandas de la economía digital y a los cambios en el mercado laboral peruano.	Gobiernos Regionales, Municipalidades y MTPE

Nota. Elaboración propia

	Iniciativas para Desarrollo de Habilidades y Recursos Humanos en Perú	Responsable
3. Colaboración Empresarial y Educativa:	Alianzas entre universidades y empresas tecnológicas: Promover alianzas entre universidades peruanas, como la PUCP y la UNI, y empresas tecnológicas locales e internacionales para diseñar programas de formación en áreas como inteligencia artificial, desarrollo de software y análisis de datos. Las empresas pueden ofrecer pasantías y programas de formación técnica que preparen a los estudiantes para el mercado laboral.	MINEDU y sector privado.
	Programas de formación dual entre instituciones educativas y empresas: Implementar modelos de formación dual donde los estudiantes de institutos técnicos, como SENATI, alternen entre la educación académica y la experiencia práctica en empresas, asegurando que las habilidades adquiridas estén alineadas con las demandas del mercado.	MINEDU, MTPE y sector privado.
	Proyectos de capacitación empresarial para PYMEs: Crear programas en colaboración con cámaras de comercio regionales y empresas grandes para capacitar a pequeñas y medianas empresas (PYMEs) en la adopción de tecnologías, marketing digital y gestión empresarial, fortaleciendo su competitividad y crecimiento.	Cámaras de Comercio Regionales y sector privado.

Nota. Elaboración propia

Estas acciones pueden ser implementadas por el Estado y el sector privado para mejorar las habilidades de la fuerza laboral peruana y alinearlas con las exigencias del mercado actual.

5.1.2. Enfoque de variables Culturales

Dado que las DC (como la distancia al poder, individualismo, etc.) están correlacionadas con varios factores, las estrategias de desarrollo podrían tener en cuenta las características culturales específicas de cada región. Se propone:

- Adaptación Cultural: Adaptar estrategias de desarrollo según las dimensiones culturales específicas de cada región, reconociendo la diversidad cultural y adaptándose a las preferencias y valores locales.
- Sensibilización Cultural: Promover la sensibilización cultural entre los responsables de la implementación de políticas y líderes empresariales para entender mejor las dinámicas culturales locales.

Iniciativas aplicables a Perú considerando el enfoque en Variables Culturales

Tabla 36

Iniciativas Aplicables a Perú Considerando el Enfoque en Variables Culturales

	Iniciativas de Enfoque en Variables Culturales: en Perú	Responsable
1. Adaptación Cultural:	Programas de desarrollo comunitario adaptados a las culturas indígenas: En regiones como la Amazonía peruana (Loreto, Ucayali) y la sierra (Puno, Cusco), se pueden diseñar programas de desarrollo económico y social que respeten las costumbres y estructuras sociales de las comunidades indígenas. Esto incluye el uso de lenguas nativas en los programas educativos y la participación activa de los líderes comunales en los procesos de planificación.	Ministerio de Economía y Ministerio de Cultura
	Desarrollo rural respetuoso de las costumbres locales: En áreas rurales de la sierra, los programas de desarrollo agrícola podrían ser ajustados para respetar los sistemas tradicionales de cultivo (ayni, minka) y manejo de recursos naturales, combinándolos con nuevas tecnologías sostenibles para mejorar la productividad sin alterar el equilibrio cultural.	Ministerio de Educación y el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
	Turismo cultural sostenible: Adaptar las estrategias de desarrollo turístico en regiones como Cusco o Puno para promover el turismo cultural, preservando las tradiciones y modos de vida locales. Este enfoque puede incluir iniciativas que involucren a las comunidades locales en la creación de productos y servicios turísticos autogestionados, respetando sus tradiciones y cosmovisiones.	Ministerio de Turismo
2. Sensibilización Cultural:	Capacitación en sensibilidad cultural para líderes públicos y privados: Implementar programas de formación en sensibilidad cultural para funcionarios gubernamentales y líderes empresariales que trabajan en regiones diversas del Perú. Estos programas, que podrían ser liderados por el Ministerio de Cultura, incluirían formación sobre el entendimiento de las costumbres, valores y estructuras sociales de comunidades locales para mejorar la implementación de políticas y proyectos.	Ministerio de Cultura
	Empresas con enfoque intercultural: Fomentar que las empresas que operan en zonas multiculturales, como las mineras en Cajamarca o Apurímac, implementen programas de sensibilización intercultural para su personal, especialmente en temas de diálogo con comunidades indígenas y rurales. Esto podría incluir talleres sobre respeto a las costumbres locales, así como el aprendizaje de lenguas nativas para mejorar la comunicación.	MTPE y Ministerio de Cultura
	Políticas públicas sensibles a la diversidad cultural: Desarrollar políticas públicas que integren la diversidad cultural del Perú, como el enfoque intercultural en la educación y la salud. Por ejemplo, el Ministerio de Educación podría fomentar la inclusión de contenidos interculturales en las escuelas para sensibilizar a los estudiantes sobre la diversidad étnica y cultural del país.	MINEDU y Ministerio de Cultura

Nota. Elaboración propia

Estas recomendaciones específicas permitirían una adaptación más adecuada de las políticas y programas al contexto cultural diverso del Perú, logrando mayor inclusión y efectividad en su implementación.

5.1.3. Adopción de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)

Dado que la adopción de TIC (P3) está correlacionada con múltiples factores, promover la implementación y el uso de las TIC ´s y comunicación podría ser clave para el progreso en varios sectores. Se propone:

- Políticas de TIC: Desarrollar y aplicar políticas que fomenten la adopción y el uso efectivo de TIC en todos los sectores, mejorando la eficiencia y la competitividad.
- Acceso a la Tecnología: Garantizar un acceso equitativo a la tecnología y promover programas de alfabetización digital para maximizar los beneficios de la adopción de TIC.

Iniciativas Aplicables a Perú para la Adopción de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)

Tabla 37

Iniciativas Aplicables a Perú para la Adopción de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)

Iniciativas de Adopción de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC): en Perú		Responsable
1. Políticas de TIC:	Desarrollo de una estrategia nacional de transformación digital: Implementar una política nacional de TIC que promueva la transformación digital en todos los sectores, desde la educación hasta la agricultura y los servicios financieros. Esta política podría incluir la digitalización de trámites gubernamentales, mejorando la eficiencia administrativa y reduciendo la burocracia. Un ejemplo sería ampliar la iniciativa de *Gobierno Digital Perú* para digitalizar procesos clave en ministerios y municipalidades, facilitando el acceso a servicios públicos.	Congreso de la República
	Promoción del comercio electrónico y fintech: Desarrollar políticas que impulsen el comercio electrónico y las fintech en Perú, facilitando la inclusión financiera y mejorando el acceso a mercados globales. El gobierno podría ofrecer incentivos para que más pequeñas y medianas empresas (PYMEs) adopten plataformas de pago digital y comercio electrónico, especialmente en regiones como Piura, Arequipa y Cusco.	Ministerio de la producción y Sector privado
	Implementación de tecnologías en la agricultura (agritech): Promover el uso de TIC en la agricultura a través de políticas que fomenten la adopción de tecnologías como el monitoreo de cultivos mediante drones, sensores y análisis de datos. En regiones agrícolas como la costa norte (Lambayeque, La Libertad), estas políticas podrían mejorar la eficiencia y aumentar la producción agrícola.	Gobiernos Regionales
2. Acceso a la Tecnología:	Expansión del acceso a internet en zonas rurales: Ampliar el programa *Internet para Todos*, enfocado en llevar internet de alta velocidad a zonas rurales y remotas del país, como en la Amazonía y la sierra. Esto garantizaría que comunidades en regiones como Loreto o Puno tengan acceso a internet, promoviendo el desarrollo económico local y mejorando la educación a distancia.	Ministerio de Educación y el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
	Programas de alfabetización digital en comunidades rurales y vulnerables: Desarrollar programas de alfabetización digital en áreas rurales y comunidades vulnerables, donde el acceso a la tecnología es limitado. Instituciones como el Ministerio de Educación y el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social podrían implementar programas que capaciten a niños y adultos en el uso básico de computadoras, internet y aplicaciones digitales, cerrando la brecha digital en lugares como Ayacucho y Apurímac.	Ministerio de Educación y el Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social
	Acceso equitativo a TIC en el sistema educativo: Implementar programas para dotar de infraestructura tecnológica a escuelas en áreas rurales y urbanas marginales, asegurando que todos los estudiantes tengan acceso a computadoras y plataformas de educación digital. Esto podría ser parte del *Proyecto de Educación Digital* del Ministerio de Educación, mejorando el acceso y uso de TIC en la enseñanza a nivel nacional.	MINEDU

Nota. Elaboración propia

Estas iniciativas permitirían una adopción más equitativa y efectiva de las TIC en Perú, fomentando la inclusión digital y mejorando la competitividad del país en un entorno globalizado.

5.1.4. Desarrollo Institucional

Dado que las instituciones (P1) están fuertemente correlacionadas con varios aspectos socioeconómicos, se podrían enfocar esfuerzos en mejorar y fortalecer las instituciones gubernamentales, políticas y legales para impulsar el progreso general y la competitividad de los países, el nivel de intervención sugerido es el de políticas públicas del Estado. Así se propone:

- Reforma Legal y Administrativa: Implementar reformas legales y administrativas para aumentar la eficiencia, transparencia y responsabilidad en las instituciones gubernamentales.
- Capacitación Continua: Ofrecer programas de capacitación continua para el personal gubernamental, centrados en el fortalecimiento de habilidades de gestión, liderazgo y servicio público.
- Participación Ciudadana: Fomentar la participación ciudadana mediante consultas públicas, foros de discusión y mecanismos que involucren a la sociedad en la toma de decisiones.
- Monitoreo y Evaluación: Instaurar sistemas de monitoreo y evaluación para la medición de la efectividad de las instituciones a lo largo del tiempo, con el objetivo de realizar ajustes y mejoras continuas.

Iniciativas Aplicables a Perú para el Desarrollo Institucional

Tabla 38

Iniciativas Aplicables a Perú para el Desarrollo Institucional

	Iniciativas de Desarrollo Institucional en Perú	Responsable
1. Reforma Legal y Administrativa:	Implementar una reforma judicial integral: Dado que la percepción de corrupción y la ineficiencia en el sistema judicial son desafíos en Perú, se podría llevar a cabo una reforma que simplifique los procedimientos judiciales, mejore la selección y evaluación de jueces, y garantice mayor independencia judicial.	Ministerio de Justicia
	Digitalización del Estado: Iniciar un plan ambicioso para la digitalización completa de procesos burocráticos, como licencias y permisos, reduciendo la corrupción y mejorando la eficiencia en ministerios clave,	Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Ministerio de Economía y Finanzas
2. Capacitación Continua:	Programas de Capacitación en Gobierno Abierto: Desarrollar programas para el personal estatal enfocados en principios de gobierno abierto, transparencia y datos abiertos, para implementar políticas públicas más inclusivas y basadas en evidencias.	MINEDU
3. Participación Ciudadana:	Consultas públicas para proyectos mineros: Ampliar las consultas públicas y audiencias en las regiones con actividades extractivas, como Cajamarca o Áncash, asegurando la inclusión de comunidades indígenas y rurales en los procesos de toma de decisiones sobre el uso de los recursos naturales.	MINEDU, Ministerio de Producción y Ministerio de Energía y Minas
4. Monitoreo y Evaluación:	Paneles ciudadanos: Implementar paneles ciudadanos que monitoreen la efectividad de los servicios públicos en temas clave como educación y salud en diversas regiones del Perú, promoviendo la transparencia y retroalimentación directa de la ciudadanía.	Congreso de la Republica

Nota. Elaboración propia

Estas acciones podrían contribuir a mejorar la competitividad del Perú y fortalecer su desarrollo institucional.

5.1.5. Innovación y Emprendimiento

Dado que la capacidad de innovación (P12) y el dinamismo de los negocios (P11) están fuertemente correlacionados, las políticas y programas que fomentan la innovación y el espíritu empresarial podrían ser beneficiosos para el desarrollo económico; así, se recomienda que se puedan generar más espacios en donde se desarrollen ambos aspectos, tanto desde el frente privado como del público. Así se propone:

- Ecosistema Empresarial: Desarrollar ecosistemas empresariales que fomenten la cooperación entre los sectores público y privado, facilitando la innovación y el emprendimiento.
- Incentivos Fiscales y Financiamiento: Implementar incentivos públicos y programas de financiamiento para empresas innovadoras y emprendedores, estimulando la inversión en investigación y desarrollo.
- Educación Empresarial: Integrar programas educativos que promuevan la mentalidad emprendedora y habilidades innovadoras desde las etapas tempranas de la educación formal.

Iniciativas Aplicables a Perú para la Innovación y el Emprendimiento

Tabla 39

Iniciativas aplicables a Perú para la Innovación y el Emprendimiento

	Iniciativas de Innovación y Emprendimiento en Perú	Responsable
1. Ecosistema Empresarial:	Desarrollo de *hubs* de innovación regionales: Crear hubs de innovación en ciudades clave fuera de Lima, como Arequipa, Trujillo o Cusco, donde el sector público (a través de programas como *Innova Perú*) colabore con el sector privado y universidades para incubar startups y proyectos de innovación tecnológica.	MINEDU
	Alianzas público-privadas en sectores estratégicos: Fomentar colaboraciones en sectores como la minería, agricultura y turismo sostenible, integrando innovación tecnológica a través de alianzas entre empresas tecnológicas peruanas, universidades y ministerios	MINEDU, Ministerio de Producción y Ministerio de Energía y Minas
	Clústeres de emprendimiento en agricultura tecnológica: Crear clústeres enfocados en *agritech* (tecnología agrícola) en zonas rurales para promover el desarrollo de soluciones innovadoras que optimicen la productividad agrícola, vinculando a pequeños agricultores con startups tecnológicas.	Ministerio de Producción
2. Incentivos Fiscales y Financiamiento:	Programa de incentivos fiscales para investigación y desarrollo (I+D): Implementar incentivos fiscales más robustos para empresas que invierten en I+D, especialmente en sectores de alta tecnología y sostenibilidad, como energías renovables y biotecnología, con beneficios adicionales para los startups innovadores.	Ministerio de Producción
	Fondo de Innovación Pública y Privada: Crear un fondo mixto, en el que tanto el sector privado como el público contribuyan para financiar emprendimientos innovadores en etapas tempranas. Este fondo podría enfocarse en startups con potencial de impacto social en áreas rurales o en sectores estratégicos como la educación y salud.	MINEDU - MEF
	Financiamiento de capital de riesgo desde el Estado: Desarrollar programas como *Fondo Crecer* que ofrezcan financiamiento a emprendedores tecnológicos, facilitando el acceso a capital semilla y fomentando la inversión privada a través de incentivos.	MINEDU
3. Educación Empresarial:	Programas de emprendimiento en escuelas y universidades: Incorporar la educación empresarial en el currículo escolar, enseñando a los estudiantes de secundaria en Perú habilidades clave para el emprendimiento, como la gestión de negocios, la creación de startups y la innovación social, mediante alianzas con el Ministerio de Educación.	MINEDU
	Universidades como incubadoras de startups: Fomentar que las universidades peruanas actúen como incubadoras de negocios, proporcionando a los estudiantes acceso a recursos de mentores, financiamiento y redes de contacto para que desarrollen proyectos emprendedores antes de graduarse.	MINEDU
	Desarrollo de competencias digitales y emprendedoras en formación técnica: Incluir programas específicos de competencias digitales y de emprendimiento en institutos técnicos, preparando a los jóvenes peruanos para iniciar negocios en sectores como el desarrollo de software, marketing digital y comercio electrónico.	MINEDU

Nota. Elaboración propia

Estas iniciativas específicas pueden contribuir a fortalecer la innovación y el emprendimiento en el Perú, promoviendo un crecimiento económico sostenible y de alto impacto.

5.2. Beneficios que aporta la propuesta

La implementación de la propuesta líneas arriba fortalecerá la competitividad de Perú, promoviendo un desarrollo económico sostenible, inclusivo y basado en la innovación y la eficiencia institucional. A nivel especifico, se detallan los beneficios de la implementación de cada pilar de la propuesta.

5.2.1. Desarrollo de habilidades y recursos humanos

Beneficios de modernización curricular. La actualización de los currículos educativos alineados con las demandas del mercado laboral asegura que los egresados posean las competencias técnicas y habilidades blandas necesarias. Esto reduce el desempleo y mejora la competitividad de la mano de obra peruana.

Beneficios de programas de formación continua. Capacitar a los trabajadores a lo largo de sus carreras ayuda a que se mantengan competitivos en una economía que cambia rápidamente debido a la automatización y la tecnología. También mejora la productividad y la adaptabilidad de las empresas.

Beneficios de colaboración empresarial y educativa. Alinear los programas educativos con las necesidades de las empresas asegura que los graduados estén preparados para enfrentar los desafíos del entorno laboral. Esta colaboración reduce la brecha entre la oferta y la demanda de habilidades, mejorando la empleabilidad.

5.2.2. Enfoque de variables culturales

Beneficios de adaptación cultural. Adaptar las políticas y estrategias según las particularidades culturales de cada región promueve un desarrollo más inclusivo y respetuoso con la diversidad. Esto mejora la efectividad de las intervenciones gubernamentales y empresariales en zonas rurales y comunidades indígenas.

Beneficios de sensibilización cultural. La sensibilización cultural ayuda a los líderes a comprender mejor las dinámicas locales, lo que reduce conflictos y facilita la implementación de proyectos de desarrollo. Mejora la integración social y económica, así como la cohesión entre distintas regiones y comunidades.

5.2.3. Adopción de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC)

Beneficios de políticas de TIC. Desarrollar políticas que fomenten el uso de TIC en todos los sectores mejora la productividad y eficiencia de las empresas, moderniza el Estado y promueve la inclusión digital. Esto crea oportunidades de crecimiento y desarrollo en áreas como la educación, salud y comercio.

Beneficios de acceso a la tecnología. Garantizar acceso equitativo a la tecnología reduce la brecha digital, especialmente en áreas rurales, lo que permite a las comunidades aprovechar las oportunidades económicas y educativas ofrecidas por la tecnología, promoviendo una mayor inclusión social y económica.

5.2.4. Desarrollo Institucional

Beneficios de reforma legal y administrativa. Mejorar la eficiencia y la transparencia en las instituciones gubernamentales contribuirá a aumentar la confianza pública y reducir la corrupción. Al establecer sistemas más claros y ágiles, el Estado podrá ofrecer servicios más efectivos y accesibles, lo que potenciará la competitividad y atraerá inversiones.

Beneficios de capacitación continua. Capacitar constantemente al personal gubernamental asegura una mejora en las capacidades de gestión y liderazgo, fortaleciendo la capacidad de respuesta del sector público frente a los desafíos socioeconómicos. Esto permitirá una administración pública más profesionalizada y adaptable a los cambios.

Beneficios de participación ciudadana. Involucrar a los ciudadanos en la toma de decisiones genera mayor legitimidad en las políticas públicas y fortalece la gobernanza. Este enfoque mejora la percepción ciudadana sobre el Estado, fomenta la transparencia y la rendición de cuentas, y reduce el conflicto social.

Beneficios de monitoreo y evaluación. Un sistema de monitoreo continuo permitirá medir la efectividad de las políticas públicas e identificar áreas de mejora. Esto asegura una mayor eficiencia en el uso de recursos y facilita la toma de decisiones informadas para ajustes estratégicos.

5.2.5. Innovación y Emprendimiento

Beneficios de ecosistema empresarial. Fomentar la colaboración entre el sector público y privado crea un entorno más propicio para la innovación y el emprendimiento. Esto puede impulsar la creación de startups, promover nuevas tecnologías, y generar empleo, contribuyendo al crecimiento económico de largo plazo.

Incentivos fiscales y financiamiento. Incentivos fiscales y el acceso a financiamiento reducen barreras para emprendedores y empresas innovadoras, permitiendo la inversión en investigación y desarrollo. Esto estimula la creación de soluciones tecnológicas y fortalece la competitividad de las industrias peruanas a nivel global.

Beneficios de educación empresarial. Incluir programas de educación empresarial desde etapas tempranas ayuda a formar una nueva generación de emprendedores con habilidades críticas. Esto fomenta una mentalidad de innovación y adaptabilidad en los jóvenes, esenciales para el desarrollo de un ecosistema empresarial dinámico.

CONCLUSIONES

En base a la amplia literatura revisada para esta investigación concluimos que el estudio de la competitividad es de gran importancia para el desarrollo de las naciones. El ICG sigue siendo el indicador más usado en el mundo debido a que intenta estandarizar criterios unificados para la determinación de la competitividad. A pesar de ello cuenta también con críticas en cuanto a la metodología y los sesgos que genera. Con relación a la cultura nacional, esta representa un constructo que es compartido por los habitantes de las naciones y que permite un cierto grado de predictibilidad del comportamiento. Hoy en día la teoría de Hofstede es una de las más usadas debido a su aplicabilidad. Sin embargo, algunos autores cuestionan la vigencia de los datos debido a que estos fueron recopilados hace varios años.

En relación con el análisis desde las dimensiones culturales, se concluye lo siguiente:

6.1. Dimensiones de Cultura y el Índice de Competitividad Global

El análisis de las dimensiones de la cultura y su influencia en el Índice de Competitividad Global (ICG) demuestra que ciertos aspectos culturales tienen un impacto directo y significativo en la competitividad de los países a nivel global. Entre los factores que más influyen destacan la distancia al poder, el individualismo y la orientación a largo plazo. Estos elementos culturales son clave para entender cómo las sociedades estructuran sus instituciones y economías para participar de manera más eficiente en el mercado global.

a. Distancia al poder y competitividad global: Los países con estructuras menos jerárquicas tienden a ser más competitivos. La menor distancia al poder fomentar la igualdad, la participación y la descentralización, lo que a su vez genera un entorno favorable para la innovación y la eficiencia. En sociedades menos jerárquicas, la toma de decisiones es más inclusiva, y las instituciones se diseñan para ser más accesibles, lo que estimula la competitividad en el largo plazo.
b. Individualismo e innovación: Las culturas más individualistas muestran una mayor propensión hacia la innovación y el emprendimiento, ambos factores clave en la

competitividad global. El énfasis en la responsabilidad y el logro individual impulsa a las personas a buscar soluciones creativas y asumir riesgos, lo que contribuye a la adaptación y éxito en mercados globales. La capacidad de innovación y el enfoque en la autonomía individual son elementos diferenciadores en la competitividad de estas naciones.

c. Orientación a largo plazo y sostenibilidad económica: La orientación a largo plazo también tiene un impacto positivo en la competitividad global. Los países con una visión estratégica hacia el futuro, como los de Asia Oriental, tienden a realizar inversiones sostenidas en infraestructura, tecnología y educación, lo que refuerza su capacidad para competir en el largo plazo. Las sociedades con una planificación a largo plazo están mejor preparadas para enfrentar los desafíos económicos y mantener una ventaja competitiva.
d. Dimensiones culturales sin impacto significativo: A pesar de la relevancia de las tres dimensiones mencionadas, otras, como la evitación de la incertidumbre, la indulgencia y la motivación hacia el logro, no muestran un efecto estadísticamente significativo sobre la competitividad global en el análisis realizado. Esto sugiere que no todas las dimensiones culturales tienen el mismo peso en el contexto de la competitividad global.

6.1.1. Distancia al Poder y los 12 Pilares de Competitividad Global

El análisis de la distancia al poder y su influencia en los 12 pilares de la competitividad global refuerza la idea de que la reducción de las jerarquías en la sociedad tiene efectos positivos en varios aspectos clave del desarrollo económico y social. Los hallazgos destacan que una menor distancia al poder favorecer el fortalecimiento de instituciones inclusivas, la mejora de la infraestructura, la adopción de tecnologías de la información, la estabilidad macroeconómica y el desarrollo de mercados laborales más eficientes. Estas conclusiones

sugieren que la cultura de una sociedad, particularmente la manera en que se distribuye y ejerce el poder, desempeña un papel central en su competitividad global.

a. Instituciones inclusivas y desarrollo económico: Sociedades con menor distancia al poder tienden a desarrollar instituciones más inclusivas y democráticas, lo que facilita la creación de un entorno propicio para la innovación y el desarrollo económico. Este tipo de instituciones no solo promueven la igualdad de oportunidades, sino que también garantizan un sistema de justicia eficiente y el respeto a la propiedad privada, elementos esenciales para atraer inversión y fomentar el crecimiento.
b. Impacto en la infraestructura y adopción de TIC: La correlación negativa entre la distancia al poder y la infraestructura, así como la adopción de tecnologías de la información y comunicación (TIC), resalta que los países con estructuras menos jerárquicas invierten de manera más equitativa en el desarrollo de infraestructuras físicas y digitales. Estas inversiones permiten a los países mejorar su capacidad productiva y conectarse de manera más eficiente con los mercados globales, impulsando su competitividad.
c. Estabilidad macroeconómica y distribución equitativa de recursos: En sociedades con menor distancia al poder, la estabilidad macroeconómica tiende a ser mayor, debido a la implementación de políticas más equitativas que buscan distribuir los recursos de manera justa y equilibrada. Esto reduce las desigualdades sociales y fomenta un crecimiento económico sostenido, a la vez que evita la concentración de poder y riqueza en manos de unas pocas élites.
d. Mercado de productos y laboral más eficientes: La distancia al poder también influye en la eficiencia de los mercados de productos y laborales. En sociedades más igualitarias, los mercados son más competitivos, flexibles y transparentes, lo que permite una asignación más eficiente de recursos y una mayor competitividad en el

mercado global. Además, los mercados laborales en estos contextos tienden a ofrecer mejores condiciones de trabajo y oportunidades más equitativas para los empleados.

e. Capacidad de innovación y estructuras menos jerárquicas: La capacidad de innovación está fuertemente vinculada con estructuras organizativas menos jerárquicas, ya que la reducción de las barreras de poder dentro de las organizaciones fomenta un flujo de información más abierto y dinámico, facilitando la creatividad y la toma de riesgos. Los países y empresas con menor distancia al poder son más capaces de adaptarse rápidamente a los cambios del mercado y generar nuevos productos y soluciones, lo que fortalece su competitividad global.

6.1.2. Individualismo y los 12 pilares de Competitividad Global

El análisis de la relación entre el individualismo y los 12 pilares de competitividad global muestra que esta dimensión cultural tiene efectos variados y profundos en diferentes aspectos del desarrollo socioeconómico. En términos generales, se observa que las sociedades más individualistas tienden a tener mejores condiciones en áreas como instituciones, infraestructura, adopción de tecnologías, habilidades laborales y dinamismo empresarial, lo que las hace más competitivas globalmente. Sin embargo, también se evidencian áreas donde el individualismo puede ser menos beneficioso, como en la adopción de tecnologías de la información y la salud pública, donde las sociedades colectivistas parecen tener ventajas.

a. Instituciones e infraestructura robustas: Las sociedades con mayor individualismo suelen desarrollar instituciones más sólidas y eficientes, ya que el enfoque en la autonomía y la responsabilidad personal fomenta una mayor participación en la vida económica y política. Esto, a su vez, contribuye a la creación de una infraestructura adecuada que sustenta el crecimiento económico y la competitividad.
b. Adopción de TIC y colaboración: Aunque el individualismo está vinculado a mejores condiciones socioeconómicas en general, la adopción de tecnologías de la

información y comunicación (TIC) muestra una relación inversa. Las sociedades colectivistas, donde se prioriza la cohesión social y la cooperación, tienden a adoptar tecnologías que facilitan la interacción y el trabajo en equipo más rápidamente que las sociedades individualistas.

c. Salud pública y cohesión social: Sociedades con menores niveles de individualismo tienden a tener mejores sistemas de salud pública y condiciones de salud en general, debido a un mayor énfasis en el bienestar colectivo y la equidad en el acceso a servicios médicos. En cambio, las sociedades más individualistas tienden a centrarse en la autonomía personal y la responsabilidad individual, lo que puede limitar la efectividad de los sistemas de salud pública.
d. Habilidades laborales y responsabilidad individual: El individualismo está positivamente correlacionado con el desarrollo de habilidades laborales avanzadas, ya que promueve la automejora y la inversión en educación. Las sociedades individualistas fomentan la autonomía y la independencia, lo que se traduce en una fuerza laboral más capacitada y competitiva. No obstante, en sectores que requieren colaboración y redes sociales extensas, como la adopción de TIC, las sociedades colectivistas pueden tener una ventaja.
e. Competitividad del mercado de productos: Curiosamente, los mercados de productos más competitivos se asocian con menores niveles de individualismo. En las sociedades colectivistas, el trabajo colaborativo y la integración social facilitan un ambiente empresarial más dinámico y competitivo. Esto sugiere que un enfoque equilibrado entre la autonomía individual y la cooperación colectiva puede ser clave para maximizar la competitividad de los mercados.

6.1.3. Motivación hacia el Logro y los 12 Pilares de Competitividad Global

El análisis de la relación entre la Motivación hacia el logro y los pilares de competitividad global, como el Dinamismo de los negocios y la Capacidad de innovación, revela que esta

dimensión cultural tiene una influencia positiva moderada en la competitividad global de las naciones. Sin embargo, el bajo valor de R^2 ajustado indica que este modelo no es completamente adecuado para explicar de forma concluyente la variación en la motivación hacia el logro, lo que sugiere que otros factores adicionales pueden estar influyendo.

a. Motivación hacia el logro y dinamismo empresarial: Las culturas que valoran la motivación hacia el logro tienden a tener un entorno empresarial más dinámico, ya que este tipo de cultura promueve la ambición, la superación personal y el éxito individual como motores del crecimiento económico. Este enfoque contribuye al desarrollo de un ecosistema empresarial más competitivo y flexible, donde las personas están motivadas para tomar riesgos y buscar el éxito.
b. Capacidad de innovación: La relación positiva entre la motivación hacia el logro y la capacidad de innovación sugiere que las sociedades donde se prioriza el logro personal tienden a generar más innovación. En estos entornos, las personas están impulsadas a buscar soluciones creativas y mejorar continuamente, lo que contribuye al desarrollo de nuevas tecnologías, productos y servicios. No obstante, este efecto es moderado, lo que indica que la innovación también depende de otros factores como la infraestructura, las políticas públicas, y el acceso a recursos financieros.
c. Limitaciones del modelo: A pesar de la correlación positiva, el bajo valor de R^2 ajustado sugiere que la motivación hacia el logro por sí sola no explica completamente el dinamismo empresarial o la capacidad de innovación. Factores adicionales, como la estructura institucional, la disponibilidad de capital de riesgo, la estabilidad macroeconómica y el acceso a mercados internacionales, también juegan un papel crucial en el desarrollo de estas áreas. Esto subraya la necesidad de un enfoque más holístico para entender cómo se impulsa la competitividad global.

6.1.4. Evitación a la Incertidumbre y los 12 Pilares de Competitividad Global

El análisis de la relación entre la Evitación a la incertidumbre y los 12 pilares de la Competitividad Global revela que esta dimensión cultural muestra correlaciones bajas con varias variables socioeconómicas clave, lo que indica que su impacto directo en la competitividad global es limitado. A pesar de que el modelo tiene un poder explicativo moderado, la inclusión de otras variables o factores externos que no fueron considerados en este estudio puede ser necesaria para una comprensión más completa de cómo la evitación a la incertidumbre afecta la competitividad.

a. Impacto limitado de la evitación a la incertidumbre: La baja correlación entre la evitación a la incertidumbre y los pilares de competitividad, como la Capacidad de innovación o el Dinamismo de los negocios, sugiere que esta dimensión cultural no es un factor determinante en el desarrollo económico ni en la competitividad de una nación. En economías donde prevalece una fuerte aversión al riesgo, las estructuras organizacionales y las políticas económicas tienden a ser más conservadoras, lo que podría inhibir la innovación y la capacidad para adaptarse a cambios rápidos en los mercados globales. Sin embargo, esta influencia es moderada y no concluyente, lo que refuerza la necesidad de investigar otros factores contextuales que también podrían estar afectando la competitividad.
b. Variabilidad en el impacto según el contexto socioeconómico: Aunque la evitación a la incertidumbre no muestra un impacto significativo a nivel global, su relevancia puede variar en función de los contextos específicos. En economías más desarrolladas, con instituciones sólidas y mercados abiertos, la influencia de esta dimensión cultural puede ser menor. Sin embargo, en economías emergentes o en aquellas con menor estabilidad política y económica, la evitación a la incertidumbre puede jugar un papel más importante en la toma de decisiones empresariales y en

el diseño de políticas públicas, ya que puede fomentar la creación de estructuras más rígidas para protegerse contra riesgos externos.

c. Refinamiento del modelo: El hecho de que algunos predictores que se esperarían ser significativos, como la capacidad de innovación, no lo sean, sugiere que el modelo utilizado para evaluar la influencia de la evitación a la incertidumbre sobre la competitividad global puede estar incompleto o subestimando el rol de otras variables. Este hallazgo indica que es necesario refinar el modelo y considerar la inclusión de factores adicionales que puedan explicar mejor las relaciones entre cultura y competitividad, como la estabilidad política, las políticas de gobierno, o la integración económica internacional.

6.1.5. *Orientación al Largo Plazo y los 12 Pilares de Competitividad Global*

El análisis de la Orientación al largo plazo y su relación con los 12 pilares de la Competitividad Global evidencia que esta dimensión cultural tiene un impacto positivo en varios aspectos clave de la competitividad. En particular, la orientación al largo plazo muestra correlaciones moderadas con la Capacidad de innovación y la Indulgencia, lo que indica que las sociedades con esta perspectiva tienden a ser más innovadoras y tolerantes a la diversidad, lo que a su vez contribuye al crecimiento económico y social a largo plazo.

a. Innovación y orientación al largo plazo: Las culturas orientadas hacia el largo plazo valoran la innovación como una herramienta clave para asegurar un desarrollo sostenible en el futuro. La correlación positiva entre esta dimensión cultural y la capacidad de innovación sugiere que las economías que planifican a largo plazo son más propensas a invertir en investigación y desarrollo, lo que les permite mantenerse competitivas en el entorno global. Esta relación respalda la tesis de Hofstede (2001) y Leung y Bond (2004), quienes argumentan que la innovación es vista como un medio crucial para adaptarse a los cambios y asegurar un futuro próspero.

b. Indulgencia y diversidad como elementos de competitividad: Además de la innovación, las culturas con una fuerte orientación al largo plazo tienden a mostrar una mayor indulgencia hacia la diversidad y los estilos de vida alternativos. Esta apertura a la diversidad puede ser un factor clave en la competitividad global, ya que fomenta la inclusión y la tolerancia, permitiendo que una gama más amplia de ideas y enfoques prospere en la sociedad. Según Inglehart y Baker (2000), esta diversidad impulsa el crecimiento económico y social, ya que la variedad de enfoques puede generar soluciones más innovadoras a los desafíos contemporáneos.
c. Relación con los pilares de competitividad: La orientación al largo plazo está estrechamente vinculada con varios pilares clave de la competitividad, como la Infraestructura, la Adopción de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), la Estabilidad macroeconómica, y el Mercado laboral. Porter (1990) y Schwab (2019) coinciden en que las economías que invierten consistentemente en estos pilares logran una ventaja competitiva sostenida. La infraestructura avanzada y la adopción de TIC permiten a las economías orientadas al futuro adaptarse mejor a los cambios tecnológicos y a las demandas del mercado global.
d. Inversiones a largo plazo como motor de competitividad sostenida: Las sociedades con una fuerte orientación al largo plazo son más propensas a realizar inversiones estratégicas en áreas clave, como la infraestructura y la innovación, lo que les permite consolidar su posición en la economía global a lo largo del tiempo. La relación entre la estabilidad macroeconómica y la competitividad también se destaca, ya que los países que mantienen políticas fiscales y monetarias estables pueden adaptarse mejor a los desafíos económicos globales y garantizar un crecimiento sostenible.

6.1.6. Indulgencia y los 12 Pilares de Competitividad Global

l análisis de la Indulgencia (IVR) en relación con los 12 pilares de Competitividad Global revela una conexión general, aunque limitada, entre esta dimensión cultural y los factores que determinan la competitividad. Si bien Existe relación significativa entre la indulgencia y los pilares en general, el único pilar que muestra una influencia sustancial es el de Infraestructura (P2), y esta relación es negativa. Esto sugiere que, en sociedades con un mayor grado de indulgencia, la inversión o desarrollo en infraestructura tiende a ser menos prioritario.

a. Relación entre indulgencia e infraestructura: La relación negativa entre la indulgencia y la infraestructura puede interpretarse como una tendencia en las sociedades más indulgentes a priorizar aspectos relacionados con el disfrute inmediato, la calidad de vida o el bienestar individual, en lugar de inversiones a largo plazo como las infraestructuras. En culturas donde se valora la gratificación inmediata, las políticas públicas podrían estar más orientadas hacia el consumo y el bienestar social que hacia la inversión en infraestructura crítica, lo que podría limitar su competitividad global a largo plazo.
b. Debilidad de las relaciones entre indulgencia y otros pilares: Los otros pilares de competitividad no muestran una relación significativa con la indulgencia, lo que indica que esta dimensión cultural no tiene un impacto sustancial en áreas como la adopción de tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la estabilidad macroeconómica, el dinamismo de los negocios o la capacidad de innovación. Esta falta de correlación sugiere que la indulgencia no es un factor determinante en la configuración del entorno competitivo de una nación, al menos no en las áreas clave evaluadas.
c. Limitaciones del modelo para explicar la indulgencia: El modelo utilizado en este análisis tiene un poder explicativo limitado en cuanto a la variación en la indulgencia. Esto sugiere que otros factores externos, no considerados en este estudio, podrían ser más relevantes para comprender cómo la indulgencia influye en la

competitividad global. Por ejemplo, variables relacionadas con la calidad de vida, el bienestar emocional o las políticas sociales podrían tener mayor influencia en las sociedades indulgentes que las variables estrictamente económicas o de infraestructura.

d. Impacto moderado de la indulgencia en la competitividad: Dado que la relación entre indulgencia y la mayoría de los pilares es débil o inexistente, puede concluirse que la indulgencia, como dimensión cultural, no juega un papel central en el fortalecimiento o debilitamiento de la competitividad global de una nación. Esto contrasta con otras dimensiones culturales como la orientación al largo plazo o la distancia al poder, que tienen relaciones más definidas con diversos pilares de la competitividad.

RECOMENDACIONES

En relación con el análisis desde las dimensiones culturales, se recomienda lo siguiente:

7.1. Dimensiones de Cultura y el Índice de Competitividad Global

a. Fomentar una menor distancia al poder en las instituciones: Los países interesados en mejorar su competitividad deben promover instituciones menos jerárquicas y más inclusivas. Esto implica fortalecer la descentralización de la toma de decisiones, fomentar la igualdad de oportunidades y crear entornos laborales donde se valore la participación y el empoderamiento de los empleados. La adopción de estas políticas puede incrementar los niveles de innovación y productividad.

b. Promover una cultura de innovación y emprendimiento individual: Los gobiernos y las organizaciones deben facilitar entornos que recompensen la creatividad y la toma de riesgos individuales. El fomento del individualismo, en términos de apoyo al emprendimiento y la innovación, puede ser una estrategia efectiva para aumentar la competitividad en mercados globales. Políticas como incentivos fiscales para nuevas empresas, programas de aceleración y acceso a financiamiento para emprendedores pueden ser clave.

c. Adoptar una visión a largo plazo en la planificación económica: Los países deben desarrollar políticas orientadas al futuro, invirtiendo en sectores clave como la educación, la infraestructura y la tecnología. Este enfoque a largo plazo garantizará una base sólida para la competitividad en el futuro. Las estrategias económicas nacionales deben priorizar la sostenibilidad y la innovación, asegurando que las inversiones realizadas hoy puedan generar beneficios económicos duraderos.

d. Revisar la política cultural a nivel empresarial: Las empresas deben evaluar y ajustar su cultura organizacional para alinearse con las tendencias globales. La adopción de estructuras menos jerárquicas, la promoción de la innovación desde la base y la

orientación hacia el largo plazo pueden mejorar tanto la competitividad como la capacidad de adaptación en el mercado global.

En resumen, el fortalecimiento de las dimensiones culturales correctas puede ofrecer a los países una ventaja competitiva considerable en el mercado global. La clave para un desarrollo económico sostenible radica en la adopción de modelos que favorezcan la igualdad, la innovación y la planificación a largo plazo.

7.1.1. Distancia al Poder y los 12 Pilares de Competitividad Global

a. Fomentar la creación de instituciones inclusivas: Para mejorar su competitividad global, los países deben priorizar el desarrollo de instituciones inclusivas que promuevan la igualdad de oportunidades, el acceso a la justicia y la protección de los derechos de propiedad. Esto puede lograrse mediante reformas en el sistema de gobernanza que reduzcan la concentración de poder y favorezcan la participación ciudadana en la toma de decisiones.
b. Invertir en infraestructura y tecnologías de la información: Las políticas públicas deben enfocarse en promover la inversión en infraestructura física y digital de manera equitativa en todo el país, particularmente en áreas con menos acceso a recursos. Esto no solo aumentará la productividad y competitividad de los países, sino que también contribuirá a cerrar brechas socioeconómicas entre diferentes regiones.
c. Fortalecer la estabilidad macroeconómica a través de políticas inclusivas: Las políticas económicas deben orientarse hacia la reducción de las desigualdades, con un enfoque en la redistribución equitativa de los recursos y la creación de oportunidades para todos los sectores de la población. Esto ayudará a garantizar una mayor estabilidad macroeconómica y evitará los efectos negativos de la concentración de riqueza y poder.

d. Promover la flexibilidad y transparencia en los mercados: Los gobiernos deben implementar políticas que fomenten la competencia en los mercados de productos y laborales. La reducción de barreras al comercio y la creación de un entorno más transparente y flexible permitirá una mayor eficiencia en la asignación de recursos, lo que contribuirá al aumento de la competitividad en el contexto global.
e. Descentralizar las estructuras organizativas para potenciar la innovación: Las empresas y organizaciones deben buscar estructuras menos jerárquicas y más colaborativas que favorezcan la creatividad y la innovación. Fomentar un entorno donde los empleados se sientan empoderados y donde se estimule el intercambio de ideas permitirá un mayor dinamismo innovador, contribuyendo al éxito de las empresas en el mercado global.

En resumen, la reducción de la distancia al poder no solo tiene implicaciones sociales y políticas, sino que también es un factor clave para mejorar la competitividad global de los países. Los gobiernos y las organizaciones deben trabajar hacia la creación de entornos más inclusivos y equitativos, que favorezcan la innovación, el crecimiento económico y la estabilidad a largo plazo.

7.1.2. Individualismo y los 12 Pilares de Competitividad Global

a. Fomentar políticas que equilibren el individualismo y el colectivismo: Aunque el individualismo promueve el desarrollo de habilidades y la innovación, es importante que los países implementen políticas que también fomenten la cohesión social y la cooperación. Este enfoque balanceado puede permitir a las naciones beneficiarse tanto de la responsabilidad individual como de los efectos positivos de la colaboración en áreas clave como la adopción de TIC y la salud pública.
b. Desarrollar sistemas de salud equitativos y accesibles: Las sociedades más individualistas deben invertir en sistemas de salud pública que prioricen el bienestar colectivo y garanticen el acceso equitativo a los servicios de salud. Aunque el

individualismo valora la responsabilidad personal, la salud es un ámbito en el que la colaboración y el apoyo mutuo son esenciales para mejorar los indicadores de bienestar y longevidad.

c. Impulsar la adopción de tecnologías que fomenten la colaboración: Para mejorar la adopción de tecnologías de la información y comunicación, las sociedades más individualistas pueden beneficiarse de políticas que incentiven la cooperación y la integración social en el entorno laboral. Fomentar herramientas tecnológicas que faciliten el trabajo en equipo puede aumentar la competitividad en un entorno empresarial global.
d. Promover el desarrollo de habilidades avanzadas: Los gobiernos de países más individualistas deben seguir incentivando la educación y el desarrollo de habilidades avanzadas en su fuerza laboral. Esto puede lograrse mediante la creación de programas educativos que promuevan la automejora y la responsabilidad individual, pero también fomenten habilidades colaborativas necesarias en un mercado global cada vez más interconectado.
e. Crear mercados de productos más inclusivos y competitivos: Para mejorar la competitividad de los mercados de productos, es recomendable que los países promuevan un entorno regulatorio que favorezca tanto la competencia como la colaboración entre empresas. Un enfoque equilibrado entre la autonomía empresarial y el trabajo colaborativo puede ayudar a crear un mercado más dinámico y eficiente.

En resumen, el individualismo es una dimensión cultural que influye positivamente en áreas como el desarrollo de habilidades, el dinamismo empresarial y la infraestructura. Sin embargo, para maximizar la competitividad global, es fundamental equilibrar estos valores con un enfoque más colectivo en áreas como la adopción de tecnologías, la salud pública y la

cohesión social. Este enfoque holístico permitirá a los países aprovechar las ventajas del individualismo sin sacrificar los beneficios que ofrece la cooperación y la integración social.

7.1.3. Motivación hacia el Logro y los 12 Pilares de Competitividad Global

a. Fomentar una cultura de logro con políticas de apoyo a la innovación: Para maximizar los beneficios de una alta motivación hacia el logro, los gobiernos y las empresas deben complementar esta cultura con políticas que faciliten la innovación, como la creación de incentivos fiscales para la investigación y el desarrollo, el apoyo al emprendimiento y el acceso a financiamiento para proyectos innovadores.
b. Incorporar factores externos en la planificación estratégica: Dado que la motivación hacia el logro por sí sola no explica totalmente el dinamismo empresarial o la capacidad de innovación, es fundamental que los países consideren otros factores en su planificación estratégica. Esto incluye mejorar el acceso a infraestructura tecnológica, fortalecer las instituciones que apoyan el emprendimiento y asegurar la estabilidad económica, para crear un entorno que permita que el potencial innovador florezca.
c. Promover la colaboración entre sectores: Para superar las limitaciones del modelo basado únicamente en la motivación hacia el logro, es recomendable que los gobiernos y empresas fomenten la colaboración entre distintos sectores de la economía. Esto puede incluir alianzas público-privadas que faciliten la transferencia de conocimientos y tecnologías, además de programas de incubación de empresas que promuevan la innovación en diferentes áreas.
d. Establecer programas de formación y desarrollo de habilidades: Si bien la motivación hacia el logro es un factor clave, su impacto será más significativo si está acompañado por programas de formación en habilidades avanzadas y competencias necesarias para competir en un entorno global. Los gobiernos deben invertir en la educación y el desarrollo de habilidades, fomentando un sistema

educativo que premie el esfuerzo, la creatividad y el logro personal, pero que también incorpore la importancia de la colaboración y el trabajo en equipo.

e. Evaluar factores adicionales que influyen en la competitividad: Dado que la motivación hacia el logro no es el único factor que explica el dinamismo empresarial y la capacidad de innovación, es crucial que las futuras investigaciones y políticas consideren otros determinantes, como las estructuras de poder, las políticas económicas y las redes internacionales. Un enfoque más amplio permitirá una comprensión más profunda de las interacciones entre cultura y competitividad global.

En resumen, la motivación hacia el logro es una dimensión cultural importante que influye en la competitividad global, particularmente en áreas como el dinamismo empresarial y la capacidad de innovación. Sin embargo, su impacto es moderado, y otros factores deben ser considerados para maximizar el crecimiento económico y el desarrollo empresarial. Al adoptar una visión más amplia y holística, las sociedades pueden diseñar estrategias más efectivas para fortalecer su competitividad en el entorno global.

7.1.4. Evitación a la Incertidumbre y los 12 Pilares de Competitividad Global

a. Fomento de una cultura de tolerancia al riesgo: En países con una alta evitación a la incertidumbre, es recomendable que los gobiernos y las empresas implementen políticas que fomenten una mayor apertura al riesgo y la innovación. Esto podría incluir la creación de fondos públicos para apoyar el emprendimiento en sectores de alta incertidumbre, como las tecnologías emergentes, y el desarrollo de programas educativos que promuevan una mayor tolerancia al fracaso y la experimentación.

b. Incorporar variables contextuales en el análisis de la competitividad: Dado el impacto limitado de la evitación a la incertidumbre en la competitividad global, es esencial que los análisis futuros consideren factores adicionales, como la calidad de las instituciones, la estructura del mercado laboral y la estabilidad macroeconómica.

Estos elementos podrían interactuar con la dimensión de evitación a la incertidumbre de maneras que no fueron capturadas en este estudio. Al incluir estas variables en los modelos de análisis, se puede obtener una comprensión más precisa de cómo la cultura afecta la competitividad en diferentes contextos.

c. Adaptación del entorno regulatorio: Para las economías con alta evitación a la incertidumbre, es fundamental que los marcos regulatorios sean flexibles y capaces de adaptarse a los cambios del mercado global. Los gobiernos pueden diseñar políticas que equilibren la necesidad de estabilidad con la promoción de la innovación, asegurando que las empresas tengan incentivos para asumir riesgos moderados sin poner en peligro la sostenibilidad económica a largo plazo.
d. Desarrollo de capacidades para la gestión de la incertidumbre: Las empresas y los gobiernos deben invertir en desarrollar capacidades organizacionales que les permitan gestionar la incertidumbre de manera más efectiva. Esto incluye la implementación de prácticas ágiles y adaptativas, como la planificación estratégica basada en escenarios y el uso de tecnologías emergentes para mitigar riesgos. Además, se recomienda fomentar una cultura organizacional que valore la flexibilidad y la resiliencia frente a cambios inesperados en el entorno global.
e. Investigación adicional sobre la relación entre cultura y competitividad: Dado que el modelo actual no explica completamente la influencia de la evitación a la incertidumbre en la competitividad global, es crucial realizar investigaciones adicionales que exploren cómo esta dimensión interactúa con otras variables culturales, políticas y económicas. En particular, se deben estudiar más a fondo las condiciones bajo las cuales la evitación a la incertidumbre podría tener un impacto más significativo en la competitividad de las naciones, considerando la integración de nuevas variables como la digitalización, la capacidad de adaptación y la resiliencia económica.

En resumen, aunque la evitación a la incertidumbre no muestra una influencia significativa en la competitividad global de manera general, su impacto puede variar según el contexto y las condiciones específicas de cada país. Es crucial que tanto los gobiernos como las empresas adopten un enfoque flexible y adaptativo para gestionar la incertidumbre y crear entornos que favorezcan la innovación y el desarrollo empresarial a largo plazo.

7.1.5. Orientación al Largo Plazo y los 12 Pilares de Competitividad Global

a. Fomentar políticas públicas orientadas al largo plazo: Para que las economías sean competitivas a largo plazo, los gobiernos deben diseñar políticas que incentiven la inversión en innovación, infraestructura y tecnología. Esto incluye el establecimiento de marcos regulatorios que promuevan la adopción de TIC y apoyen la investigación y el desarrollo. Las políticas educativas también deben enfocarse en preparar a las futuras generaciones para los desafíos tecnológicos y económicos que se avecinan, asegurando que los países tengan la mano de obra calificada necesaria para mantenerse competitivos.
b. Desarrollar una infraestructura robusta: La inversión en infraestructura es fundamental para garantizar la competitividad sostenida en el tiempo. Los países deben priorizar la modernización de sus sistemas de transporte, energía y comunicaciones para mejorar la eficiencia económica y atraer inversiones. La infraestructura no solo facilita el crecimiento económico, sino que también impulsa la adopción de nuevas tecnologías, lo que refuerza la capacidad de innovación de una economía orientada al futuro.
c. Fomentar la diversidad y la inclusión como impulsores de la innovación: Las economías deben reconocer el valor de la diversidad cultural y social como motores de innovación. Promover una cultura de inclusión y tolerancia hacia diferentes estilos de vida puede generar un entorno más dinámico y abierto al cambio. Esto no

solo mejora la cohesión social, sino que también contribuye al desarrollo de ideas innovadoras que pueden ser esenciales para la competitividad global.

d. Garantizar la estabilidad macroeconómica: Para que las inversiones a largo plazo en innovación y tecnología sean efectivas, es crucial mantener una estabilidad macroeconómica. Los gobiernos deben implementar políticas fiscales y monetarias responsables que fomenten la confianza en la economía, reduciendo los riesgos asociados a la volatilidad económica. La estabilidad macroeconómica es clave para atraer inversiones extranjeras y fomentar un entorno empresarial saludable que pueda adaptarse a los cambios globales.
e. Adoptar tecnologías emergentes y mejorar la competitividad laboral: La rápida adopción de tecnologías emergentes es fundamental para que las economías mantengan su ventaja competitiva. Esto incluye no solo la inversión en TIC, sino también el desarrollo de programas de formación para que la fuerza laboral adquiera las habilidades necesarias para trabajar en un entorno digitalizado. Al mismo tiempo, los gobiernos deben garantizar que el mercado laboral sea flexible y pueda adaptarse a las demandas cambiantes de la economía global.

En resumen, la orientación al largo plazo tiene un impacto significativo en la competitividad global, especialmente en áreas como la innovación, la infraestructura y la estabilidad macroeconómica. Las economías que invierten en estos pilares clave están mejor posicionadas para enfrentar los desafíos del futuro y consolidar su competitividad a largo plazo. Además, la tolerancia hacia la diversidad y la inclusión puede ser un motor clave de innovación y crecimiento en un entorno económico global cada vez más dinámico y cambiante.

7.1.6. Indulgencia y los 12 Pilares de Competitividad Global

a. Equilibrar políticas orientadas al bienestar con inversión en infraestructura: En sociedades con altos niveles de indulgencia, es importante que los responsables de la formulación de políticas equilibren las prioridades de bienestar social con la

necesidad de inversiones a largo plazo, especialmente en infraestructura. Si bien la calidad de vida y la gratificación inmediata son esenciales para mantener la cohesión social, se deben adoptar estrategias que promuevan también el desarrollo de infraestructuras robustas que sustenten el crecimiento económico a largo plazo.

b. Incorporar factores de bienestar en el análisis de competitividad: Dado que la indulgencia tiene una relación más clara con aspectos de bienestar y satisfacción personal, es recomendable que los estudios de competitividad global consideren también variables relacionadas con la calidad de vida, la salud mental, el acceso al ocio y la satisfacción emocional. Incluir estas variables podría ofrecer una comprensión más completa del impacto que la indulgencia tiene en la competitividad a largo plazo.
c. Promover una cultura de gratificación equilibrada: Los gobiernos y las empresas de países con altos niveles de indulgencia deben fomentar una cultura que combine la gratificación inmediata con la planificación a largo plazo. Esto podría lograrse mediante la creación de incentivos que promuevan tanto el consumo responsable como la inversión en educación, infraestructura y tecnología. Así, se podría aprovechar la naturaleza indulgente de estas sociedades sin comprometer su competitividad futura.
d. Refinar el modelo de análisis: El modelo actual podría beneficiarse de la incorporación de variables adicionales para explicar mejor la indulgencia y su relación con la competitividad. Factores como el nivel de consumo de productos y servicios de entretenimiento, la inversión en actividades recreativas, y la influencia de políticas sociales en la población podrían proporcionar una visión más matizada del papel que juega la indulgencia en el desarrollo económico y social de un país.
e. Invertir en infraestructura a pesar de la tendencia hacia el consumo inmediato: Aunque las sociedades más indulgentes tienden a priorizar el bienestar a corto

plazo, es esencial que los gobiernos sigan invirtiendo en infraestructura para garantizar la sostenibilidad del crecimiento económico. El desarrollo de infraestructuras avanzadas es clave para mejorar la competitividad global, y puede ser una herramienta para equilibrar las prioridades a corto y largo plazo.

En resumen, aunque la indulgencia tiene una relación limitada con los pilares de la competitividad global, su impacto en aspectos como el bienestar y la infraestructura sugiere la necesidad de enfoques más equilibrados en la formulación de políticas. Integrar tanto la gratificación inmediata como la inversión en pilares fundamentales puede ser clave para que las economías indulgentes mantengan su competitividad en un entorno global cambiante.

7.1.7. Futuras Líneas de Investigación

Considerando la información proporcionada y la complejidad de los factores socioeconómicos y culturales involucrados, aquí hay algunas futuras líneas de investigación que podrían ampliar y profundizar el estudio. Estas futuras líneas de investigación tienen el potencial de expandir el conocimiento sobre cómo las dimensiones culturales influyen en la competitividad global, el bienestar social y el desarrollo económico. Al incorporar nuevas variables y enfoques, será posible desarrollar modelos más precisos que reflejen la complejidad de las relaciones entre cultura, economía y competitividad.

a. Análisis Causal y Longitudinal: Realizar estudios longitudinales para evaluar la dirección causal de las relaciones identificadas en la matriz de correlación. Esto podría implicar la recopilación de datos a lo largo del tiempo para analizar cómo cambios en una variable afectan a otras.
b. Comparaciones Regionales y Contextuales: Realizar análisis comparativos entre regiones o países con contextos similares para identificar patrones específicos y adaptar las recomendaciones a contextos culturales y económicos particulares.
c. Estudio de Casos Exitosos: Investigar casos de países que han experimentado un desarrollo socioeconómico exitoso y analizar en detalle las políticas y estrategias

específicas que implementaron en áreas clave como instituciones, innovación y desarrollo de habilidades.

d. Exploración de Variables No Consideradas: Identificar y estudiar variables que no estuvieron incluidas en la matriz de correlación, pero que podrían tener impactos significativos en el desarrollo socioeconómico, como el tamaño de la economía, clasificación de desarrollo de cada país, raíces culturales, entre otros.
e. Análisis de Resiliencia: Evaluar la resiliencia de los países frente a crisis económicas, políticas o sanitarias y cómo las características socioeconómicas identificadas en el estudio contribuyen a la capacidad de recuperación.
f. Estudios de Percepción Cultural: Complementar las dimensiones culturales cuantitativas con estudios cualitativos que exploren la percepción cultural en profundidad, especialmente cómo afecta la toma de decisiones en el entorno de negocios y político.
g. Estudios de Impacto de Políticas: Evaluar el impacto de políticas específicas implementadas en áreas como innovación, educación y desarrollo institucional para comprender su efectividad e identificar posibles áreas de mejora.
h. Análisis de Redes Sociales y Empresariales: Examinar las redes sociales y empresariales para comprender cómo las relaciones entre actores clave influyen en el desarrollo socioeconómico y la difusión de la innovación.
i. Análisis de Variables Ambientales: Incorporar variables ambientales para evaluar la sostenibilidad de los modelos de desarrollo socioeconómico propuestos y cómo se relacionan con la gestión sostenible de recursos naturales.

Estas futuras líneas de investigación podrían contribuir a una comprensión más integral y práctica de los factores que afectan el desarrollo socioeconómico, lo que facilitaría la formulación de políticas y estrategias más efectivas y adecuadas a las necesidades particulares de cada región o país.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). "Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings". Handbook of Labor Economics, 4(B), 1043-1171

Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2012). Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty. Crown Business.

Agudelo, M. E., & Estrada, P. (2012). Constructivismo y construccionismo social: Algunos puntos comunes y algunas divergencias de estas corrientes teóricas. Prospectiva, 17, 353–378. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=574261387015

Alonso, J., & Grande, I. (2015). Comportamiento del consumidor: decisiones y estrategias de marketing. Esic, Madrid.

Banco Mundial. (2019). World Development Indicators. Washington, DC: World Bank. https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators

Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2012). Why Nations Fail: The Origins of Power, Prosperity, and Poverty. Crown Business.

Beugelsdijk, S. & Welzel, C. (2018). Dimensions and Dynamics of National Culture: Synthesizing Hofstede With Inglehart. [Dimensiones y dinámica de la cultura nacional: sintetizando Hofstede con Inglehart]. Journal of Cross-Cultural Psychology, 49(10), 1469–1505. https://doi.org/10.1177/0022022118798505

Bloom, N., Sadun, R., & Van Reenen, J. (2012). "The Organization of Firms Across Countries". Quarterly Journal of Economics, 127(4), 1663-1705.

Bilbao-Osorio, B., Dutta, S., & Lanvin, B. (2012). The Global Information Technology Report 2012: Living in a Hyperconnected World. World Economic Forum.

Cabeza-García, L., Del Brio, E. B. & Rueda, C. (2019). Legal and cultural factors as catalysts for promoting women in the boardroom. [Factores legales y culturales como catalizadores para promover a las mujeres en la sala de juntas]. BRQ Business Research Quarterly, 22(1), 56–67. https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.06.004

Campbell, D., & Stanley, J. (1966). Diseños experimentales y cuasiexperimentales en la investigación social.

Castro-Gonzales, S., Espina, M. & Tinoco-Egas, R. (2017). Strategies and competitiveness for emerging countries A comparative study among three South-American countries. [Estrategias y competitividad para países emergentes. Un estudio comparativo entre tres países de América del Sur]. International Journal of Emerging Markets, 12, 125 – 139. http://dx.doi.org/10.1108/IJoEM-12-2014-0222

Castro-Gonzáles, S., Peña-Vinces, J., Ruiz-Torres, A. J., & Sosa, J. C. (2014). Estudio intrapaíses de la competitividad global desde el enfoque del doble diamante para Puerto Rico, Costa Rica y Singapur. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa, 20(3), 122–130. https://doi.org/10.1016/j.iedee.2013.09.001

Castro, M. (2021). La competitividad del sector minero en Perú: Un análisis basado en los pilares del Índice de Competitividad Global [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

Çelikkol, M., Kitapçi, H., & Döven, G. (2019). Culture's impact on entrepreneurship & interaction effect of economic development level: An 81-country study. [El impacto de la cultura en el espíritu empresarial y el efecto de interacción del nivel de desarrollo económico: un estudio de 81 países]. Journal of Business Economics and Management, 20(4), 777–797. https://doi.org/10.3846/jbem.2019.10180

Chang Moon, H., Rugman, A. M., & Verbeke, A. (1998). A generalized double diamond approach to the global competitiveness of Korea and Singapore. [Un enfoque generalizado de doble diamante para la competitividad global de Corea y Singapur]. International Business Review, 7(2), 135–150. https://doi.org/10.1016/S0969-5931(98)00002-X

De Silva Kanakaratne, M., Bray, J., & Robson, J. (2020). The influence of national culture and industry structure on grocery retail customer loyalty. [La influencia de la cultura nacional

y la estructura de la industria en la lealtad de los clientes minoristas de comestibles]. Journal of Retailing and Consumer Services, 54. https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2019.102013

Espinoza, L. (2019). Dimensiones culturales y su influencia en el comportamiento organizacional en empresas peruanas. Revista Peruana de Psicología Social y Organizacional.

Fougner, T. (2008). Neoliberal governance of states: The role of competitiveness indexing and country benchmarking. [Gobernanza neoliberal de los estados: el papel de la indexación de la competitividad y la evaluación comparativa de países]. Millennium: Journal of International Studies, 37(2), 303–326. https://doi.org/10.1177/0305829808097642

Galindo, R., & O'Neill, J. (2019). Global Competitiveness and Economic Growth: A Panel Data Analysis of OECD Countries. Journal of International Economics.

Gavurova, B., Ivankova, V., Rigelsky, M., & Přívarová, M. (2020). Relations Between Tourism Spending and Global Competitiveness – an Empirical Study in Developed OECD Countries. [Relaciones entre el gasto turístico y la competitividad global: un estudio empírico en países desarrollados de la OCDE]. Journal of Tourism and Services, 11(21), 38–54. https://doi.org/10.29036/jots.v11i21.175

Gibens, G. (2016). La competitividad en la comunicación intercultural para los negocios internacionales: Evitando mal entendidos y desconfianza.

Gorodnichenko, Y., & Roland, G. (2011). "Which Dimensions of Culture Matter for Long-Run Growth?" American Economic Review, 101(3), 492-498.

Guadarrama, P. (2016). Utilidad de los conocimientos sobre epistemología en la labor investigativa y académica. Revista Finnova. https://doi.org/2462-9758

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. Mc Graw Hill.

Herrera, J. M. (2021). El impacto de la cultura nacional en la competitividad empresarial: Un análisis de las PYMEs en el sector textil de Lima [Tesis Doctoral, Universidad del Pacífico].

Hofstede, G. (2001). Culture´s Consequences. Comparing values, behaviors, institutions across nations [Consecuencias de la cultura. Comparando valores, comportamientos e instituciones entre las naciones]. (2nd ed.) Sage publications inc.

Hofstede, G., Hofstede, G. J. Minkov, M. (2010). Cultures and organizations. Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. [Culturas y organizaciones. Cooperación Intercultural y su importancia para la supervivencia]. McGraw Hill.

Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2011). Cultures and Organizations: Software of the Mind (3rd ed.). McGraw-Hill.

Hofstede Insights. (s.f.). Country Comparison Tool. Hofstede Insights. https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/

Inglehart, R., & Baker, W. E. (2000). "Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Values". American Sociological Review, 65(1), 19-51.

Johnson, S., & Weaver, R. (2017). National Culture and its Impact on Organizational Behavior in Multinational Companies. Journal of International Business Studies.

Kolk, A., & van Tulder, R. (2010). "International Business, Corporate Social Responsibility and Sustainable Development". International Business Review, 19(1), 1-6.

Kaasa, A. y Va di, M. (2008). How does culture contribute to innovation? Evidences from European Countries. Tartu University Press, en http://www.mtk.ut.ee/orb.aw/class=file/action=pre-view/id=423461/febawb63.pdf.

Leung, K., & Bond, M. H. (2004). "Social Axioms: The Search for Universal Dimensions of General Beliefs About How the World Functions". Journal of Cross-Cultural Psychology, 35(5), 548-570.

Loaiza, T. & Docal, M. (2007). Cultura: discusión acerca de su vigencia en la actualidad. Polisemia. 3, 19-34. http://DOI:10.26620/uniminuto.polisemia.3.4.2007.19-34

Marmot, M. (2004). The Status Syndrome: How Social Standing Affects Our Health and Longevity. Henry Holt and Co.

Marquina, P., Avolio Alecchi, B., Del Carpio, L., & Fajardo, V. (2020). Resultados del Ranking de Competitividad Mundial 2020.

McSweeney, B. (2002). Hofstede's model of national cultural differences and their consequences: A triumph of faith–a failure of analysis. Human Relations, 55(1), 89-118.

Menna, R. B. (2024). Relativismo cultural y diversidad cultural en un mundo global: dos conceptos controversiales. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP).

Minkov, M., & Hofstede, G. (2011). Cross-Cultural Analysis: The Science and Art of Comparing the World's Modern Societies and Their Cultures. SAGE Publications

Moghadam, A. H. & Assar, P. (2008). The relationship between national culture and e-adoption. A case study of Iran. American Journal of Applied Sciences, 5 (4), 369-377. Citado en Sanz Blas, s., Ruiz Mafé, C., Pérez, I. & Hernández

Müller, S. (2018). The Influence of National Culture on International Business Practices: A Comparative Study between Germany and Japan [Tesis Doctoral, Ludwig Maximilian University of Munich].

North, D. C. (1990). Institutions, Institutional Change, and Economic Performance. Cambridge University Press.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Global Wage Report 2018/19. Geneva: ILO. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2018/lang--en/index.htm

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) (2013). OECD Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills.

Paz, A. (2020). La cultura nacional y su influencia en la gestión pública: Un análisis en el contexto peruano [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].

Peña-Vinces, J. C., (2009). Análisis comparativo de la competitividad de las economías del Perú y Chile desde un enfoque global. Journal of Economics, Finance and Administrative Science, 14(27). 87-105. https://doi.org/10.46631/jefas.2009.v14n27.06

Petersen, L. (2020). The Impact of Technological Innovation on National Competitiveness: A Comparative Study of Developed and Developing Countries [Tesis Doctoral, University of Cambridge].

Piketty, T. (2014). Capital in the Twenty-First Century. Harvard University Press.

Porter, M. E. (1990). The Competitive Advantage of Nations. Free Press.

Porter, M. E. (1991). La ventaja competitiva de las naciones. Vergara.

Porter, M. E., & Schwab, K. (2008). The Global Competitiveness Report 2008-2009. World Economic Forum.

Quispe, J. (2020). Competitividad global y desarrollo económico: Un análisis comparativo entre Perú y otros países de América Latina. Revista Peruana de Economía y Gestión.

Rawls, J. (1971). A Theory of Justice. Harvard University Press.

Rodríguez, M. L. (2018). La influencia de las dimensiones culturales en la competitividad empresarial: Un estudio empírico en América Latina [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid].

Rodrik, D. (2011). The Globalization Paradox: Democracy and the Future of the World Economy. W. W. Norton & Company.

Rogers, E. M. (2003). Diffusion of Innovations. Free Press.

Rosenbusch, N., Brinckmann, J., & Bausch, A. (2011). "Is Innovation Always Beneficial? A Meta-Analysis of the Relationship Between Innovation and Performance in SMEs". Journal of Business Venturing, 26(4), 441-457.

Rugman, A. M. & D'Cruz, J. R. (1993). The" double diamond" model of international competitiveness: The Canadian experience. [El modelo de competitividad internacional del "doble diamante": la experiencia canadiense]. MIR: Management International Review, 17-39. https://www.jstor.org/stable/40228188

Sánchez, F. (2019). Factores determinantes de la competitividad en las PYMEs peruanas: Un análisis desde el Índice de Competitividad Global [Tesis de Maestría, Universidad del Pacífico].

Saunders, M. N. K., Lewis, P., & Thornhill, A. (2023). Research methods for business students (9a ed.). Pearson Education.

Schwab, K. (2019). The Global Competitiveness Report 2019. World Economic Forum.

Schwartz, S. H. (1999). "A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work". Applied Psychology, 48(1), 23-47.

Sen, A. (1999). Development as Freedom. Oxford University Press.

Sen, A. (2009). The Idea of Justice. Harvard University Press.

Taras, V., Kirkman, B. L., & Steel, P. (2010). "Examining the Impact of Culture's Consequences: A Three-Decade, Multilevel, Meta-Analytic Review of Hofstede's Cultural Value Dimensions". Journal of Applied Psychology, 95(3), 405-439.

Tran, M. (2018). Factors Influencing Global Competitiveness in Emerging Economies: A Case Study of Southeast Asia [Tesis de Maestría, National University of Singapore].

Triandis, H. C. (1995). Individualism and Collectivism. Westview Press.

Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT). (2019). Measuring the Information Society Report 2018. Geneva: ITU. https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/publications/misr2018.aspx

Vergara, A. (2020). Factores críticos para la competitividad de las ciudades [Tesis de doctorado] Universidad de Navarra. https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283021

Walpole, R. E., Myers, R. H., & Myers, S. L. (2000). Probabilidad y Estadistica Para Ingenieros - 6b: Ed. Prentice Hall.

Wilkinson, R. G., & Pickett, K. (2010). The Spirit Level: Why Equality is Better for Everyone. Penguin Books.

World Economic Forum. (2019). The Global Competitiveness Report 2019. Geneva: World Economic Forum. https://www.weforum.org/reports/how-to-end-a-decade-of-lost-productivity-growth

ANEXOS

A. Matriz de Consistencia

Problema General

¿En qué medida las dimensiones culturales DC de un país tienen relación con la competitividad global ICG de los 108 países de este estudio durante el periodo 2019?

Problemas específicos

- ¿En qué medida la dimensión cultural de Distancia al Poder PDI de un país tiene relación con cada uno de los 12 pilares de competitividad global (P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación) de los 108 países de este estudio durante el periodo 2019?
- ¿En qué medida la dimensión cultural de Individualismo IDV de un país tiene relación con cada uno de los 12 pilares de competitividad global (P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación) de los 108 países de este estudio durante el periodo 2019?
- ¿En qué medida la dimensión cultural de Motivación hacia el logro MAS de un país tiene relación con cada uno de los 12 pilares de competitividad global (P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación) de los 108 países de este estudio durante el periodo 2019?
- ¿En qué medida la dimensión cultural de Evitación a la incertidumbre UAI de un país tiene relación con cada uno de los 12 pilares de competitividad global (P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación) de los 108 países de este estudio durante el periodo 2019?
- ¿En qué medida la dimensión cultural de Orientación al largo plazo LTO de un país tiene relación con cada uno de los 12 pilares de competitividad global (P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación) de los 108 países de este estudio durante el periodo 2019?
- ¿En qué medida la dimensión cultural de Indulgencia IVR de un país tiene relación con cada uno de los 12 pilares de competitividad global (P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación) de los 108 países de este estudio durante el periodo 2019?

Objetivo General (OG): Determinar la relación entre las DC y el ICG en los 108 países: Albania, Argelia, Angola, Argentina, Armenia, Australia, Austria, Azerbaiyán, Bangladesh, Bélgica, Bolivia, Bosnia y Herzegovina, Brasil, Bulgaria, Burkina Faso, Canadá, Cape Verde, Chile, China, Colombia, Costa, Rica, Croacia, Republica Checa, Dinamarca, Ecuador, El Salvador, Egipto, Estonia, Etiopia, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Georgia, Alemania,

Ghana, Guatemala, Grecia, Hong Kong, Honduras, Hungría, Islandia, India, Indonesia, Irán, Irlanda, Israel, Italia, Jamaica, Japón, Jordán, Kazajstán, Kenia, Kuwait, Letonia, Lebanon, Lituania, Luxemburgo, Malawi, Malasia, Malta, México, Moldova, Mongolia, Montenegro, Marruecos, Mozambique, Namibia, Nepal, Países Bajos, Nueva Zelanda, Nigeria, Macedonia del Norte, Noruega, Pakistán, Panamá, Paraguay, Perú, Filipinas, Polonia, Portugal, Qatar, Romania, Rusia, Saudí Arabia, Senegal, Serbia, Singapur, República Eslovaca, Eslovenia, Sudáfrica, España, Sri Lanka, Suecia, República Dominicana, Suiza, Taiwán, Tanzania, Tailandia, Trinidad y Tobago, Túnez, Turquía, Ucrania, Emiratos Árabes Unidos, Reino Unido, Vietnam, Zambia, Uruguay, Venezuela.

Objetivos Específicos (OE)

- **OE1**: Identificar la relación entre la dimensión de cultura de Distancia al poder - PDI y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.
- **OE2**: Identificar la relación entre la dimensión de cultura de Individualismo - IND y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.
- **OE3**: Identificar la relación entre la dimensión de cultura de Motivación hacia el logro - MAS y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.
- **OE4**: Identificar la relación entre la dimensión de cultura de Evitación a la incertidumbre - UAI y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.
- **OE5**: Identificar la relación entre la dimensión de cultura de Orientación al largo plazo - LTO y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.
- **OE6**: Identificar la relación entre la dimensión de cultura de Indulgencia – IVR y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

Hipótesis General (H_i): Existe relación significativa entre las Dimensiones de Cultura (DC) y el Índice de Competitividad Global (ICG) en los 108 países.

Hipótesis Especificas

- H_1: Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Distancia al poder - PDI y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.
- H_0: No existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Distancia al poder - PDI y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.
- H_2: Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Individualismo - IND y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.
- H_3: Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Motivación hacia el logro - MAS y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.
- H_4: Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Evitación a la incertidumbre - UAI y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.
- H_5: Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Orientación al largo plazo - LTO y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.
- H_6: Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de Indulgencia – IVR y cada uno de los 12 pilares de Competitividad: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación; en 108 países en el año 2019.

Variables y Dimensiones

- Cultura Nacional
    - Distancia al poder PDI
    - Individualismo IDV
    - Motivación hacia el logro MAS

    - Evitación a la incertidumbre UAI
    - Orientación al largo plazo LTO
    - Indulgencia IVR
- Competitividad Global
    - Índice de Competitividad Global
    - P1 Instituciones
    - P2 Infraestructura
    - P3 Adopción TIC
    - P4 Estabilidad Macroeconómica
    - P5 Salud
    - P6 Habilidades
    - P7 Mercado de productos
    - P8 Mercado Laboral
    - P9 Sistema Financiero
    - P10 Tamaño de Mercado
    - P11 Dinamismo de los negocios
    - P12 Capacidad de innovación

Metodología

- Método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo.
- El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal y explicativo.

B. Matriz de Operacionalización

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Índice de Competitividad Global	El Indice de Competitividad Global (ICG) mide los fundamentos microeconomicos y macroeconomicos de la competitividad nacional. El Foro Económico Mundial define competitividad como "el conjunto de instituciones, políticas y factores que determinan el nivel de productividad de un país" el ICG es una medida que evalúa la capacidad de un país para prosperar en el ámbito económico y empresarial a nivel global.	La variable Índice de Competitividad Global publicado del World Economic Forum se mide en una escala compuesta por 12 pilares: P1 Instituciones, P2 Infraestructura, P3 Adopción TIC, P4 Estabilidad Macroeconómica, P5 Salud, P6 Habilidades, P7 Mercado de productos, P8 Mercado Laboral, P9 Sistema Financiero, P10 Tamaño de Mercado, P11 Dinamismo de los negocios, P12 Capacidad de innovación	Instituciones (P1):	Evalúa la eficiencia y eficacia de las instituciones gubernamentales, la calidad del marco legal y la independencia del poder judicial.	Escala numérica (0 a 100)
			Infraestructura (P2):	Examina la calidad y disponibilidad de infraestructuras básicas como transporte, electricidad y telecomunicaciones.	
			Adopción de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) (P3):	Mide la penetración y utilización de tecnologías de la información y comunicación en la sociedad y la economía.	
			Estabilidad Macroeconómica (P4):	Evalúa la estabilidad de los indicadores macroeconómicos, incluyendo la inflación y la deuda pública.	
			Salud (P5)	Examina la salud de la población y los servicios de atención médica disponibles.	
			Habilidades (P6):	Mide la calidad y pertinencia de la educación y formación de la fuerza laboral.	
			Mercado de Productos (P7):	Evalúa la eficiencia y competencia en el mercado de bienes y servicios.	
			Mercado Laboral (P8):	Examina la flexibilidad y eficiencia del mercado laboral.	
			Sistema Financiero (P9):	Mide la estabilidad y accesibilidad del sistema financiero, así como la confianza en los servicios bancarios.	
			Tamaño de Mercado (P10):	Examina el tamaño del mercado interno y su capacidad para impulsar el crecimiento económico.	
			Dinamismo de los Negocios (P11):	Evalúa la capacidad de las empresas para innovar y adaptarse rápidamente a los cambios.	
			Capacidad de Innovación (P12):	Mide la capacidad de un país para fomentar la innovación y la adopción de nuevas tecnologías.	
Cultura nacional	Las dimensiones culturales de un país representan preferencias independientes de un estado de cosas sobre otras que distinguen a los países (más que a los individuos) entre sí. Hofstede las define como la programacion mental que comparten los individuos de una nacion.	La variable Cultura Nacional se compone de Dimensiones de Cultura: Distancia al poder PDI Individualismo IDV Motivación hacia el logro MAS Evitación a la incertidumbre UAI Orientación al largo plazo LTO Indulgencia IVR .	Distancia al Poder (Power Distance Index - PDI):	Refleja la aceptación de la desigualdad en una sociedad. Alta PDI: Culturas que aceptan jerarquías y estructuras de poder. Baja PDI: Culturas que buscan la igualdad y distribución equitativa del poder.	Escala numérica (0 a 100)
			Individualismo vs. Colectivismo (Individualism vs. Collectivism - IDV):	Indica la preferencia por la autonomía individual o la interdependencia en grupos. Individualismo: Valoración de la independencia y autodeterminación. Colectivismo: Prioridad a relaciones grupales y la interdependencia.	
			Masculinidad vs. Feminidad (Masculinity vs. Femininity - MAS):	Describe la distribución de roles entre géneros en una sociedad. Masculinidad: Valorización de la competencia, ambición y éxito. Feminidad: Énfasis en la cooperación, modestia y calidad de vida.	
			Evitación de la Incertidumbre (Uncertainty Avoidance Index - UAI):	Mide la tolerancia hacia la ambigüedad y la incertidumbre. Alta UAI: Culturas con reglas estrictas, aversión al riesgo y búsqueda de estabilidad. Baja UAI: Tolerancia a la ambigüedad, disposición para aceptar el cambio.	
			Orientación a Largo Plazo vs. Orientación a Corto Plazo (Long-Term Orientation vs. Short-Term Normative Orientation - LTO):	Se centra en la actitud hacia el tiempo y la perseverancia. Largo Plazo: Valoración de la persistencia, adaptabilidad y preparación para el futuro. Corto Plazo: Enfoque en valores tradicionales, respeto a normas sociales y mantenimiento de tradiciones.	
			Indulgencia versus Moderación - IVR	Examina cómo una sociedad aborda la satisfacción de impulsos naturales y la expresión emocional. Esta dimensión destaca la diversidad en la relación con el placer y las emociones, complementando otras dimensiones culturales en la comprensión de las diferencias entre sociedades. Indulgentes: se valora la libertad personal, la diversidad y la búsqueda de la felicidad. Moderadas: se enfatiza la contención, la modestia y la resistencia ante las tentaciones.	

C. Instrumento de Recolección de Datos

A. Ficha Técnica del Proceso de Recopilación y Tratamiento de Datos – Informe de Competitividad Global 2019 del World Economic Forum}

- Nombre del Estudio: Informe de Competitividad Global 2019 (World Economic Forum, WEF)

- Objetivo del Estudio: Evaluar el nivel de competitividad de 141 economías a través de 12 pilares clave que reflejan factores macroeconómicos y microeconómicos que determinan la productividad de un país.

- Dimensiones Analizadas
    - Instituciones
    - Infraestructura
    - Adopción de TIC (Tecnologías de Información y Comunicación)
    - Estabilidad macroeconómica
    - Salud
    - Educación y habilidades
    - Mercado laboral
    - Sistema financiero
    - Tamaño del mercado
    - Dinamismo empresarial
    - Innovación
    - Cobertura del Estudio

- Países evaluados: 141 economías

- Período de análisis: Datos de 2018 a 2019.

- Metodología de Recopilación de Datos:
    a. Datos secundarios: Se utilizaron fuentes confiables de instituciones internacionales como el Banco Mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT) y otras bases de datos económicas y financieras globales.
    b. Datos primarios: Encuesta de Opinión Ejecutiva realizada por el Foro Económico Mundial en colaboración con socios locales en cada país. La encuesta recoge percepciones cualitativas sobre temas como la corrupción, la calidad de las instituciones, y el entorno empresarial.

- Población Objetivo: La Encuesta de Opinión Ejecutiva está dirigida a ejecutivos y empresarios locales de alto nivel (CEOs, gerentes generales, etc.) en cada uno de los países evaluados.

- Muestra y Tamaño Muestral
    - Aproximadamente 16,000 respuestas válidas fueron recolectadas para la encuesta de 2019, con un mínimo de 80 respuestas por país.
    - El proceso de muestreo fue estratificado, dirigido a líderes empresariales con experiencia significativa en el mercado local.

- Instrumentos de Recopilación de Datos

a. Encuesta de Opinión Ejecutiva: Cuestionario estructurado con preguntas cualitativas y cuantitativas. Las respuestas se recogen en una escala de 1 a 7, donde 1 representa "muy malo" y 7 "muy bueno".
b. Fuentes de datos secundarios: Incluyen datos macroeconómicos, sanitarios, de empleo, e infraestructura extraídos de informes de instituciones internacionales.

- Tratamiento de Datos:
  a. Normalización: Los datos cuantitativos se normalizaron en una escala de 0 a 100, donde 100 representa el mejor desempeño posible.
  b. Agregación: Los indicadores se agregaron en subíndices y finalmente en 12 pilares que constituyen el Índice de Competitividad Global (GCI).
  c. Análisis de robustez: Se realizaron pruebas estadísticas para garantizar la coherencia y fiabilidad de los datos, utilizando análisis de sensibilidad y eliminación de outliers.

- Indicadores Calculados: El Índice de Competitividad Global (GCI) se calculó ponderando los diferentes pilares y subíndices. Cada pilar tiene un peso igual dentro del índice general, y los subdimensiones específicos se ajustaron según la relevancia en el desarrollo económico.

- Limitaciones del Estudio:
  - Subjetividad en la Encuesta de Opinión Ejecutiva: Algunas dimensiones, como la percepción de la corrupción o la calidad de las instituciones, pueden estar influenciadas por el contexto político o económico local y no siempre reflejan con precisión la situación objetiva.
  - Desigualdad en la calidad de los datos secundarios: La disponibilidad y la calidad de los datos macroeconómicos varían entre los países, lo que puede afectar la comparabilidad.

- Procesamiento de Datos: Los datos recolectados fueron procesados y analizados utilizando técnicas estadísticas avanzadas para garantizar su consistencia y comparabilidad a nivel internacional.

- Resultados y Publicación: Los resultados finales fueron presentados en el Informe de Competitividad Global 2019, con clasificaciones y análisis detallados de cada país y región, destacando fortalezas y debilidades en cada uno de los pilares de competitividad.

- Frecuencia de Publicación: El informe es publicado anualmente por el Foro Económico Mundial.

- Institución Responsable: Foro Económico Mundial (World Economic Forum)

- Link de acceso: https://es.weforum.org/publications/global-competitiveness-report-2019/

B. Ficha Técnica del Proceso de Recopilación y Tratamiento de Datos – Teoría de Cultura Nacional de Geert Hofstede

- Nombre del Estudio: Estudio de Dimensiones Culturales Nacionales de Geert Hofstede

- Objetivo del Estudio: Investigar y analizar las diferencias culturales entre países, identificando las dimensiones culturales que influyen en el comportamiento organizacional y social. Estas dimensiones ayudan a comprender cómo las culturas nacionales impactan en las actitudes y prácticas en el trabajo y la vida cotidiana.

- Dimensiones Analizadas:
  a. Distancia al poder (PDI): Grado en que una sociedad acepta la distribución desigual del poder.
  b. Individualismo vs. Colectivismo (IDV): Nivel de interdependencia entre los miembros de la sociedad.
  c. Masculinidad vs. Feminidad (MAS): Tendencia hacia la competencia y el éxito (masculinidad) frente al cuidado y la calidad de vida (feminidad).
  d. Evitación de la incertidumbre (UAI): Grado en que una cultura se siente cómoda o incómoda ante situaciones inciertas.
  e. Orientación a largo plazo vs. Corto plazo (LTO): Enfoque hacia los valores futuros o los valores tradicionales y el cumplimiento de obligaciones sociales.
  f. Indulgencia vs. Restricción (IVR): Grado en que las personas controlan sus deseos y emociones.

- Cobertura del Estudio:
  a. Países evaluados: Más de 120 países en la última actualización del estudio.
  b. Período de análisis: Iniciado en la década de 1970, con revisiones y actualizaciones periódicas, siendo la última gran actualización en 2010.

- Metodología de Recopilación de Datos:
  a. Datos primarios: Encuestas a empleados de IBM en más de 40 países en la primera fase del estudio. Este enfoque inicial se amplió con el tiempo, incorporando datos de otras empresas e instituciones.
  b. Datos secundarios: Estudios adicionales de instituciones académicas, gubernamentales y consultoras internacionales, que ampliaron la base de datos para cubrir más países.

- Población Objetivo: En la fase inicial, el estudio se dirigió a empleados de IBM, seleccionados por su pertenencia a una misma empresa, pero en diferentes contextos nacionales. Posteriormente, se incluyeron muestras más amplias de distintos sectores y regiones.

- Muestra y Tamaño Muestral:
  a. Estudio original: Más de 116,000 encuestas realizadas en más de 40 países.
  b. Ampliaciones posteriores: Datos de encuestas adicionales en decenas de países, utilizando grupos representativos de la población laboral y académica.

- Instrumentos de Recopilación de Datos:
  - Cuestionario estructurado: Preguntas cerradas diseñadas para medir actitudes y percepciones relacionadas con el entorno laboral, la toma de decisiones y las jerarquías sociales.

- Las respuestas se califican en escalas que permiten cuantificar las diferencias culturales entre países.

- Tratamiento de Datos:
  a. Análisis factorial: Se utilizó para identificar y agrupar variables en dimensiones clave de la cultura. Este análisis permitió descubrir las seis dimensiones mencionadas.
  b. Agregación de resultados: Los datos individuales se agregaron por país, permitiendo la comparación entre culturas nacionales.
  c. Normalización de datos: Los resultados se expresaron en una escala de 0 a 100, donde los valores más altos o bajos representan los extremos de cada dimensión cultural.

- Indicadores Calculados: Para cada país, se calcularon puntuaciones en cada una de las seis dimensiones culturales. Estas puntuaciones permiten establecer comparaciones y desarrollar perfiles culturales.

- Limitaciones del Estudio:
  - Muestra limitada en el estudio original: Al estar basado inicialmente solo en empleados de una empresa multinacional (IBM), puede no capturar completamente las variaciones en otros segmentos de la población.
  - Generalización de resultados: La extensión de las dimensiones culturales a toda la sociedad, basándose en muestras limitadas a ciertos sectores o empresas, puede no reflejar todos los matices culturales.

- Procesamiento de Datos:
  - Uso de software estadístico: Los datos fueron procesados utilizando software especializado para análisis multivariado, permitiendo extraer dimensiones subyacentes.
  - Actualización de datos: A lo largo de los años, Hofstede y otros investigadores han continuado ampliando y refinando la base de datos con nuevas encuestas y estudios.

- Resultados y Publicación: Los resultados originales fueron publicados en 1980 en el libro "Culture's Consequences", y las actualizaciones posteriores en libros, artículos académicos y en la plataforma oficial de Hofstede Insights, donde se puede acceder a los perfiles culturales de cada país.

- Frecuencia de Publicación: El estudio original fue publicado una sola vez, pero las actualizaciones y nuevos análisis se han publicado periódicamente, siendo la última gran actualización en 2010.

- Institución Responsable: El estudio original fue realizado por Geert Hofstede en colaboración con IBM. Actualmente, Hofstede Insights (institución fundada por Hofstede) es la encargada de continuar con la investigación y actualización de datos.

- Link de acceso: https://www.theculturefactor.com/country-comparison-tool?countries=brazil%2Cchile%2Cperu