



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN



**DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN
LA COMPETITIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE LA
REGIÓN PUNO, 2022**

TESIS PRESENTADA POR:
PROTO WASHINGTON CAIRA CENTENO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

JULIACA - PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

**DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA
COMPETITIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS
EMPRESAS COMERCIALIZADORAS
DE LA REGIÓN PUNO, 2022**

TESIS PRESENTADA POR:
PROTO WASHINGTON CAIRA CENTENO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

APROBADA POR:

PRESIDENTE

: 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS

: 
Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS - P69



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 298-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 17 de setiembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-08165 presentado por el (a) Mgr. CAIRA CENTENO PROTO WASHINGTON, con número de DNI. **01326092** y con número de matrícula **131660001**, del **DOCTORADO** en **ADMINISTRACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Mgr. CAIRA CENTENO PROTO WASHINGTON, con número de DNI. **01326092**, asignado (a) con número de matrícula **131660001**, del **DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN** de la Escuela de Posgrado, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación, de la Tesis titulada: **DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE LA REGIÓN PUNO, 2022** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS - P69** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 27 de junio del 2023. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulado: **DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE LA REGIÓN PUNO, 2022** Elaborado por el (a) Mgr. CAIRA CENTENO PROTO WASHINGTON. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado	:	Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Miembro del Jurado	:	Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Asesor de Tesis	:	Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	Lunes 23 de setiembre del 2024
Hora	:	04:00 p.m.
Lugar	:	Aula N° 310 EPG – UANCV–JULIACA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Doctorado con el grado de **DOCTOR** aprobado en la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
 ESCUELA DE POSGRADO
 Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
 DIRECTOR (e)

Cc./Archiv EPG (01)
 Interesado (01)
 Cargo (01)
 Jurados (03)
 Asesor (01)
 Expediente (01)
 LWCC/fmsv



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°1357-2024-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca, 06 de setiembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 010379, presentado por el (a) Magister. **PROTO WASHINGTON CAIRA CENTENO**, con DNI N° **01326092**, asignado (a) con código de matrícula **131660001**, del **DOCTORADO EN ADMINISTRACION**, línea de investigación **ORGANIZACIÓN Y DIRECCION DE EMPRESAS – P69** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, con exp. 010379 el (a) Magister. **PROTO WASHINGTON CAIRA CENTENO**, solicita desglose de las abreviaturas **MYPES** en la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0566-2022-USA-EPG-UANCV/J**.

Que, con registro N° 690 de fecha 16 de setiembre del 2022 el comité de investigación aprueba, que cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grados de investigación conducentes Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – RECTIFICAR LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0566-2022-USA-EPG-UANCV/J de fecha 07 de octubre del 2022, únicamente en lo que corresponde desglosar las abreviaturas dice; **MYPES**, Debe consignarse correctamente el título como: **DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE LA REGIÓN PUNO, 2022**

ARTÍCULO SEGUNDO. – CONSERVAR a los miembros del jurado y asesor que aprobaron el proyecto de tesis titulado: **DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE LA REGIÓN PUNO, 2022** Presentado por el (la) Magister. **PROTO WASHINGTON CAIRA CENTENO**.

Presidente	: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	: Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Segundo Miembro	: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Asesor	: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

ARTÍCULO TERCERO. – AUTORIZAR el desarrollo de la tesis, de acuerdo al reglamento de investigación conducente al grado académico de **DOCTOR** de la escuela de posgrado de la UANCV.

ARTICULO CUARTO.-Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc/Archiv. EPG (01)
Ingresada (01)
Cargo (01)
Expediente (01)
UWCCV/ICH



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCION DIRECTORAL N.º 0566 -2022-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 07 octubre del 2022.

VISTOS:

El expediente N° 038436, de fecha 07 octubre del 2022 , presentado por el (la) Mgtr. CAIRA CENTENO PROTO WASHINGTON, con DNI N° 01326092, código de matrícula 131660001, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MYPES COMERCIALIZADORAS DE LA REGIÓN PUNO, 2022. Línea de investigación ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS P-69, para optar el grado de: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, en el Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad de alto valor científico.

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que el Art. 17, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister/Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la Investigación científica, tecnológica y humanística.

Que el Art.60, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados, desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a magister, maestro o doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que el Art. 21, establece que el director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que mediante oficio circular N.º 0797-2022-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 25 de julio del 2022, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

- Presidente : Dr. FIDEL HUGO BARRANTES SANCHEZ
Primer miembro : Dr. SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Segundo miembro : Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

Que, con registro N°. 690, de fecha 16 de setiembre del 2022, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MYPES COMERCIALIZADORAS DE LA REGIÓN PUNO, 2022., presentado por el (la) Mgtr. CAIRA CENTENO PROTO WASHINGTON, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado y en el artículo 76 del Estatuto Universitario:

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de Doctorado y AUTORIZAR el desarrollo de la Tesis, titulado: DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MYPES COMERCIALIZADORAS DE LA REGIÓN PUNO, 2022., presentado por el (la) Mgtr. CAIRA CENTENO PROTO WASHINGTON, para obtener el grado académico de DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN de la UANCV, asesorado por el (la) DR. APOLINAR FLOREZ LUCANA.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

Signature of Dra. María Angélica del Pilar Chamblé Catacora, Directora (e)

Signature of Dra. Graciela Bernal Salas, Secretaria Académica

C. e/CARGO (01) ARCHIVO EPG-2022(01) INTERESADO (01) FCOP/meyn



DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE LA REGIÓN PUNO, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS


1	innovasciencesbusiness.org Fuente de Internet	10%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE LA REGIÓN PUNO, 2022	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	PROTO WASHINGTON CAIRA CENTENO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01326092
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6631-0795
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	APOLINAR FLOREZ LUCANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	23901593
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6283-8832
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	SANTOTOMAS LICIMACO AGUILAR PINTO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02291995
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-1796-9278



Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
Datos de investigación	
Línea de investigación	ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS - P69
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: LA REGIÓN PUNO País: PERÚ Departamento: PUNO -15.86902, -69.90641 https://maps.app.goo.gl/SHHnJU4E51RBmKaEA</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2022 - 2023
URL de disciplinas OCDE	Negocios, Administración https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04 Economía, Negocios https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.00



UNIVERSIDAD NACIONAL "NÉSTOR CÉSAR VELÁSQUEZ" DE PUNO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. Segundo Ortiz Cansaya
DIRECTOR DE INVESTIGACIÓN - EP6



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo PROTO WASHINGTON CAIRA CENTENO, identificado con DNI Nro. 01326092 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

“DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE LA REGIÓN PUNO, 2022”

Asesorado por: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 25 de noviembre del 2024

FIRMA (ASESOR)

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis padres Miguel y Aurora, por brindarme el apoyo incondicional que me fortaleció, para poder lograr mi meta.



AGREDECIMIENTO

A mi asesor de tesis Dr. Apolinar Flores Lucana, quien con su guía y asesoramiento en cada etapa del proceso de elaboración del trabajo.



ÍNDICE

ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESÚMEN	xi
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.....	14
1.2. Formulación del planteamiento del problema.....	16
1.2.1. Pregunta general.....	16
1.2.2. Preguntas específicos	16
1.3. Justificación de la investigación	17
1.4. Objetivos	18
1.4.1. Objetivo general	18
1.4.2. Objetivos específicos	18
1.5. Importancia y alcance de la investigación	19
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación.....	19
1.7. Hipótesis.....	19
1.7.1. Hipótesis general	19
1.7.2. Hipótesis específica.....	19
1.8. Variables e indicadores	20
1.8.1. Conceptualización de variables.....	20
1.8.2. Operacionalización de las variables	20



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio 22

 2.1.1. A nivel internacional 22

 2.1.2. A nivel nacional 23

 2.1.3. A nivel regional..... 25

2.2. Bases teóricas..... 26

 2.2.1. Enfoques teóricos – Desarrollo organizacional 26

 2.2.2. Enfoque teórico de la Competitividad..... 37

2.3. Marco conceptual 50

CAPÍTULO III

METODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación..... 52

3.2. Método o métodos aplicados en la investigación 52

3.3. Tipo de investigación..... 52

3.4. Nivel de investigación..... 53

3.5. Diseño de investigación..... 53

3.6. Población y muestra 53

 3.6.1. Población 53

 3.6.2. Muestra 53

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información 54

 3.7.1. Técnicas de la investigación 54

 3.7.2. Instrumentos de estudio 55

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento 55

 3.8.1. Validación del instrumento 55



3.8.2. Confiabilidad del instrumento.....	55
3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis.....	56

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos.....	57
4.2. Proceso de la prueba de hipótesis	64
4.3. Discusión de los resultados.....	72
CONCLUSIONES.....	76
RECOMENDACIONES	78
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS	94



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	20
Tabla 2 Enfoque teórico	26
Tabla 3 Enfoque teórico	37
Tabla 4 Validación del instrumento a través del Juicio de Expertos (Ver anexo)	55
Tabla 5 Fiabilidad del instrumento de Desarrollo organizacional	56
Tabla 6 Fiabilidad del Instrumento Competitividad.....	56
Tabla 7 Según el Objetivo general	57
Tabla 8 Según el Objetivo Específico 1.....	59
Tabla 9 Según el Objetivo específico 2	60
Tabla 10 Según el Objetivo específico 3.....	61
Tabla 11 Según el Objetivo específico 4.....	62
Tabla 12 Según el Objetivo específico 5.....	63
Tabla 13 Prueba de normalidad	64
Tabla 14 Coeficiente de Anova – entre la variable El desarrollo organizacional y la variable competitividad.....	64
Tabla 15 Coeficiente de Anova – entre la dimensión periodo organizacional y la variable competitividad.....	66
Tabla 16 Coeficiente de Anova – entre la dimensión de la variable tamaño de la organización y la variable competitividad.....	67
Tabla 17 Coeficiente de Anova – entre la dimensión de la variable etapa de evolución y la variable competitividad	68
Tabla 18 Coeficiente de Anova – entre la variable etapa de revolución y la variable competitividad	70



Tabla 19 Coeficiente de Anova – entre la dimensión de la variable crecimiento de la organización y la variable competitividad 71



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Dispersión entre la competitividad y el desarrollo organizacional	65
Figura 2	Dispersión entre el periodo organizacional y la competitividad	66
Figura 3	Dispersión entre el tamaño de la organización y la competitividad	67
Figura 4	Dispersión entre el etapa de evolución y la competitividad	68
Figura 5	Dispersión entre el etapa de revolución y la competitividad	70
Figura 6	Dispersión entre el crecimiento de la organización y la competitividad.....	71



RESÚMEN

El estudio que lleva como título "Desarrollo organizacional y su influencia en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región puno, 2022", planteo como objetivo general, Determinar la influencia del desarrollo organizacional en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022, de igual manera plateo su problema general ¿De qué manera influye el desarrollo organizacional en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022?, en cuanto a la metodología se empleó un método deductivo, de tipo básico con un enfoque cuantitativo, de nivel explicativo con un diseño no experimental – transversal, la población estuvo conformada por micro y pequeñas empresas comercializadoras de la Región Puno, usándose un muestreo probabilista el cual nos ayudó a determinar el total de la población el mismo que fue de 306 micro y pequeñas empresas , para el acopio de datos e información se empleó la técnica de encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario, para los resultados Con respecto al resultado se pudo apreciar en el R cuadrado fue de 0.296 con un grado de significancia del 0.000 entre las dimensiones del desarrollo organizacional y la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022, de la misma forma se observó en la prueba de Anova que el P-valor calculado fue de 0.000. Concluyendo así que el desarrollo organizacional influye en la competitividad de las micro y pequeñas empresas.

Palabras claves: desarrollo organizacional, competitividad, Comercialización, micro y pequeñas empresas.



ABSTRACT

The study entitled "Organizational development and its influence on the competitiveness of micro and small trading companies in the Puno region, 2022", I set out as a general objective, Determine the influence of organizational development on the competitiveness of micro and small companies marketers of the Puno region, 2022, in the same way I present your general problem. In what way did organizational development influence the competitiveness of micro and small trading companies in the Puno region, 2022? In terms of methodology, a method was used deductive, of a basic type with a quantitative approach, of an explanatory level with a non-experimental - cross-sectional design, the population was made up of micro and small trading companies from the Puno Region, using a probabilistic test which helped us to determine the total of the The same population was 306 micro and small companies, for the collection of data and information the survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument, for the results Regarding the result, it could be seen in the R square was 0.296 with a degree of significance of 0.000 between the dimensions of organizational development and the competitiveness of micro and small trading companies in the Puno region, 2022, in the same way the Anova test decreased that the calculated P-value was 0.000. . Thus concluding that organizational development influences the competitiveness of micro and small businesses.

Keywords: organizational development, competitiveness, Marketing, micro and small businesses.



INTRODUCCIÓN

El estudio se procedió a realizar con el objetivo primordial en determinar la influencia del desarrollo organizacional para la competitividad de las MyPEs comercializadoras para el departamento de Puno, 2022, Las MyPEs deben implementar estrategias para aumentar su competitividad en un mercado globalizado, preparándose para situaciones internas y sociales. Esto les permitirá desarrollarse y satisfacer sus necesidades. Es importante que se mantengan actualizadas y adapten a los cambios del mercado para seguir creciendo como MyPEs.

Ahora, el estudio se desarrolló teniendo en cuenta el esquema que tiene la presente Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", cuya estructura se determinan en capítulos, del mismo que se detallara en seguida:

Capítulo I, La descripción de problemática de estudio, de tal manera para a la elaboración del planteamiento del problema, para finalizar el capítulo se formula cada objetivo para los que requiere alcanzar este estudio.

Capítulo II, En relación con las teorías referenciales, se establecen los antecedentes previos relevantes para el estudio, así como se desarrolla la base teórica y los conceptos pertinentes al trabajo. Se definen las hipótesis y se analizan las variables e indicadores propuestos en el marco conceptual.

Capítulo III, Se realiza la metodología con diseño, nivel y tipo, se define la población y muestra, se elige la técnica e instrumentos para recopilar información, y se incluye la matriz de consistencia al final del capítulo.

Capítulo IV, Pasa a mostrar cada resultado y las discusiones, los que fueron presentados por objetivos, que responde cada objetivo planteado del presente estudio, así también la elaboración de conclusiones y cada recomendación.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

Desde el ámbito mundial, todos los MyPEs deben de implementar y desarrollar estrategias que les permitan incrementar sus capacidades competitivas, teniendo en cuenta las competencias en el mercado, que cada vez se globaliza más, por ello se debe implementar actos, que les permitan estar preparados ante situaciones que se presenten en el ámbito interno y en el contexto social, las mismas que los permitirán desarrollarse como MyPEs, ello les impulsara a desarrollar actos que faciliten y hagan posible saciar las necesidades que tengas como MyPEs (Jiménez, 2019).

Hoy en día los frecuentes cambios que tiene la económica mundial, ha provocado que se incremente el grado de competencia entre las empresas. Lo dicho nos ayuda en entender que alguna de las economías tiene el poder del mercado global, este escenario tiene relación con la demanda de estrategia para innovación en productos y materia de proceso, lo mismo que se llega a conseguir a través del desarrollo de las capacidades tecnológicas, desde otra perspectiva el escaso desarrollo de la tecnología y las debilidades de la MyPEs de debe a la poca innovación y a la baja incorporación de la tecnología de diseño, ello dificulta que se



planteen criterios tecnológicos que sirva de apoyo a las empresas (Tumbajulca, 2021).

Actualmente, se llega a conceptualizar la profesionalización de las empresas como el medio que tienen con entes familiares para quedarse en el tiempo. De esa manera la profesionalización se refiere en anteponer definiciones y/o conceptos fundamentales de dirección personalista a cambio de otras con mejor apertura, que permitan tomar medidas de gestión organizacional, con un criterio económico y empresarial.

A nivel nacional la gran parte de las empresas son de familias y un buen porcentaje de las mismas son lideradas por entes y/o industrias que manejan en P.B.I., generando empleos e ingresos que cooperan con el aparato productivo nacional agilizando la economía, un 74% de las empresas, cuenta con un plan seguro de trabajo tras el anuncio de la reactivación económica por parte del estado, asimismo la misma condiciones y los hechos que vienen suscitándose impulsan a las empresas a tomar acciones de innovación, con el fin de reforzar y dar fortalecimiento en las competitividades, del campo o mercado. Teniendo a la vista lo dicho el Perú aprobó proyectos alrededor de 380 para la innovar en los periodos de crisis.

Una de las problemáticas que sufren frecuentemente las MyPEs está relacionado con la conducción de la empresa, con sabiduría, con el buen contrato de personal, con decisiones que se toman de manera idónea, delegar y planificar labores. El fracaso para una empresa es por una inadecuada planificación, por las malas habilidades presentadas por el gerente o administrador de la entidad. Analizando estudios precedentes, en los cuales se concluyen que en un 60% de negocios que llegan a venirse abajo a los 6 años de función. Por ello los negocios y empresas están en busca de implementar estrategias que estén acordes a facilitar la

subsistencia como empresa y que permitan el desarrollo empresarial, los mismo que deben de estar ligados a la competitividad (Molina y Sánchez, 2016).

De lo narrado en líneas arriba la investigación se enfoca en el ámbito comercial, establecido para cada micro y pequeña empresa, ámbito que ha sido diferenciado por lo dinámico y generar un importante movimiento económico en la localidad. Relacionado con esto, dichas empresas comercializadoras de la región se ven influidas por el procedimiento de terciarización con dominio en la actividad comercial y de Servio, razón que condiciona entender la naturaliza de su apariencia en el ámbito del mercado, comprendiendo los temas de profesionalización de los pequeños negocios y del mismo modo comprender como estos indican estos factores en el desarrollo organizacional.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Pregunta general

¿De qué manera influye el desarrollo organizacional en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022?

1.2.2. Preguntas específicos

- a) ¿De qué manera influye el periodo organizacional en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022?
- b) ¿De qué manera influye el tamaño de la organización en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022?
- c) ¿De qué manera influye la etapa de evolución en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022?
- d) ¿De qué manera influye etapa de revolución en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022?



e) ¿De qué manera influye el crecimiento de la organización en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno, 2022?

1.3. Justificación de la investigación

Se justifica esta investigación debido a su importancia para abordar la problemática que surge acerca del profesionalismo para los desarrollos organizacionales y su competitividad en micro y pequeñas empresas que comercializan para el departamento de Puno, así como la en la actualidad las MyPEs están en busca de lograr proponer actos que ayuden en la reestructuración, así también subsistir en los desarrollos empresariales ligado a sus competencias, aunque en investigaciones precedentes se manifiesta que el crecimiento de los MyPEs, la capacidad de olfato para identificar oportunidades, aunado con el agrado de empresa, desde la perspectiva en plazo medio hasta plazos largos (Murphy, Tocher y Burch, 2019). Por lo tanto, queda claro todo acto decisivo para el favor a la profesionalización de la empresa es importante para conocer la permanencia y la consolidación en cada actividad interna de microempresa hasta las empresas pequeñas.

La justificación teórica, el estudio se realiza por que existen pocas investigaciones sobre los desarrollos organizacionales y las competitividades que se dan en las micro y pequeñas empresas comercializadoras. Permitiendo generar nuevas teorías que pueda permitir comprender la interacción y los desarrollos organizacionales y su competitividad para micro y pequeñas empresas. El cual su importancia resalta después del análisis de la información, de la bibliografía, bases teóricas, en encontró mínima información que estén ligados a las variables planteadas. **La justificación práctica**, la problemática se centró en competitividades de micro y pequeñas empresas comercializadoras por ello se pretende hacer mejoras que fortalezcan el desempeño alcanzando cada objetivo que se planteen, del modo



en que estos se encuentren ligados a la necesidad de cada cliente y dichas empresas en conjunto. Como se sabe el estudio es de nivel correlacional, pero se puede establecer que para mejorar las competitividades en las mencionadas empresas comercializadoras dependerán en la optimización de la profesionalización para los desarrollos organizacionales. **En la justificación metodológica**, el estudio sigue la naturaleza cuantitativa, siendo correlacional, no experimental, corte transversal, donde identifican su problema de investigación, este recayó para las competitividades en micro y pequeñas empresas de comercialización para las mismas que se plantearon objetivos e hipótesis. En su acopio de datos emplearon la técnica como encuesta, las mismas que serán de utilidad sobre los alcances de variables analizadas, de ese modo estos podrán tomarse como referencia en estudios de igual naturaleza.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la influencia del desarrollo organizacional en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Conocer la influencia del periodo organizacional en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.
- b) Conocer la influencia del tamaño de la organización en la competitividad de las micro y pequeñas comercializadoras de la región Puno,2022.
- c) Determinar la influencia de la etapa de evolución en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.
- d) Determinar la influencia de la etapa de revolución en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.



- e) Conocer la influencia del crecimiento de la organización en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.

1.5. Importancia y alcance de la investigación

El estudio es crucial porque muestra los desarrollos organizacionales y las influencias competitivas que se apliquen adecuadamente para las micro y pequeñas empresas y en la gestión para que puedan seguir avanzando en el rubro de comercialización.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

La limitación que se tuvo en la investigación fue que algunas micro y pequeñas empresas no quisieron acceder a participar para rellenar los cuestionarios.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

El desarrollo organizacional influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.

1.7.2. Hipótesis específica

- a) El periodo organizacional influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.
- b) El tamaño de la organización influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.
- c) La etapa de evolución influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.
- d) La etapa de revolución influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.
- e) El crecimiento de la organización influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.



1.8. Variables e indicadores

1.8.1. Conceptualización de variables

Variable independiente: Desarrollo organizacional

- Dimensión 1: Periodo organizacional
- Dimensión 2: Tamaño de la organización
- Dimensión 3: Etapa de evolución
- Dimensión 3: Etapa de revolución
- Dimensión 3: Crecimiento de la organización

Variable dependiente: Competitividad

- Dimensión 1: Capacidades directivas
- Dimensión 2: Capacidades de marketing estratégico
- Dimensión 3: Capacidades tecnológicas
- Dimensión 4: Capacidades de innovación
- Dimensión 5: Capacidades de calidad

1.8.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala Likert
Variable Independiente Desarrollo organizacional	1.1. Periodo organizacional	1.1.1. Tiempo en el mercado	1=Nunca
		1.1.2. Ciclo de vida en el mercado	2=Casi nunca
	1.2. Tamaño de la organización	1.2.1. Numero de establecimiento	3=A veces
		1.2.2. Estructura organizacional	4=Casi siempre
			5=Siempre



	1.3. tapa de evolución	1.3.1. Crecimiento sostenido	
		1.3.2. Planificación de estrategias	
	1.4. Etapa de revolución	1.4.1. Cambio organizacional	
		1.4.2. Creatividad e innovación	
	1.5. Crecimiento de la organización	1.5.1. Mercado de expansión	
		1.5.2. Incremento de demanda	
	2.1. Capacidades directivas	2.1.1. Competencias gerenciales	
		2.1.2. Toma de decisiones	
	2.2. Capacidades de marketing estratégico	2.2.1. Merchandising	
		2.2.2. Estrategia de venta	1=Deficiente
Variable Dependiente	2.3. Capacidades tecnológicas	2.3.1. Velocidad de reposición	2=Regular
Competitividad		2.3.2. Reducción de costos	3=Bueno
	2.4. Capacidades de innovación	2.4.1. Valor agregado	4=Muy bueno
		2.4.2. Desarrollo de nuevos p/s	5=Excelente
	2.5. Capacidades de calidad	2.5.1. Estándares de calidad	
		2.5.2. Diferenciación de p/s	

Nota. Elaboración propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

Valero (2019), en su tesis "incidencia de las competencias y los capitales tecnológicos, en internacionalizaciones de las entidades exportadoras de Bucaramanga y las áreas metropolitanas colombianas. Para la obtención del grado doctor para administración de empresas. En la Universidad Politécnica de Valencia. Su finalidad establecer la incidencia del factor competitivo y los capitales tecnológicos en los procesos internacionales y realizarlo en las entidades de exportación de Bucaramanga y las áreas metropolitanas colombianas. Empleó el método descriptivo, exploratoria y correlacional. Concluyó que las ventajas competitivas son claves para realizar operaciones de modo internacional. ello quiere decir que las entidades y la economía deberían de laborar en términos productivos, lo que obliga a realizar manejos de estándares de modo internacional en la innovación y en la calidad, conformándose en las verdaderas estrategias para el logro de los factores que generan riquezas en la economía.

Quizhpe (2020), En su tesis "mecanismos competitivos para desarrollar las Pymes en los corredores turísticos ferroviarios de Ecuador, con enfoque sistemático".



En la obtención del grado doctor para empresa de sociedad y economía. Para la Universidad de Alicante. Cuyo propósito ha sido hallar las referencias teóricas de los trinomios administrativos turísticos sostenibles económicos, y su vínculo con las competencias de las entidades turísticas. Metodológicamente fue descriptivo empírico, no experimental, Concluyó que las actividades turísticas se han ido convirtiendo en fenómenos globales, alcanzando elevados escaños en las economías de varias regiones y países mundiales.

2.1.2. A nivel nacional

Placencia (2020), investigó “La profesionalidad en los desarrollos organizacionales y las competencias de las Mypes en los sectores comerciales San Juan de Lurigancho”, en la obtención del grado doctor en administración, Universidad Cesar Vallejo, Cuyo propósito ha sido saber el modo de profesionalidad que se vincula con los desarrollos organizacionales y las competencias. Ocupó la metodología cuantitativa, no experimental. Concluyó en que las percepciones de la profesionalidad consideran que es deficiente, así lo indica un 50,1%, por otro lado, se indica que es óptimo un 40%. Con respecto a la competencia, se indicó que el 39,6% es deficiente y el 49,9% señalaron que es óptimo.

García et. al (2021), investigó las “Innovaciones organizacionales como factores de competencias empresariales en las MyPEs en el Covid-19” en la obtención del grado doctor para administración, Universidad Peruana Unión, metodológicamente fue empleado el enfoque cuantitativo, tipo básico, no experimental, Su conclusión fue que aquellos Mypes que invierten por innovar en la manera de dar servicios o productos podrían tener una buena posición en los mercados pese al alguna crisis que se vaya a producir. Esto se puede confirmar con el resultado obtenido: un 81% de las entidades que innovaron han sido de mayor



competitividad en contrastes con el 19% quienes no lo hicieron. Desde allí, pueden ser aceptadas las hipótesis planteadas.

Zúñiga (2018), en su tesis "Estrategia competitiva en los desarrollos empresariales de las Pymes de comercio productivos para el consumo masivo en el cantón milagro, Ecuador 2012-2016". Para optar el grado doctor en ciencia administrativa. De la Universidad Nacional Mayor San Marcos. Cuya finalidad ha sido establecer el nivel de incidencias de la estrategia competitiva en los desarrollos empresariales de las Pymes de comercio de productos consumibles. Su método empleado fue no experimental, aplicada, descriptivo. Concluyendo que estas no son poseedoras de capitales fuertes, sus precios son elevados, además que no son parte de la economía de escala.

Arias (2021), en su estudio "Incidencia del recurso estratégico de las gestiones empresariales en las competencias de las MyPEs de los sectores agroexportadores en la región Tacna, 2020-2021". Para optar el grado doctor para administración. De la Universidad Privada de Tacna. Su finalidad ha sido el diseño en modelos de recurso estratégico de las gestiones empresariales que permiten impulsar la competitividad en las MyPEs metodológicamente fue de tipo básico alcances cuantitativos, descriptivos correlacionales. Su conclusión fue que el recurso estratégico de gestiones empresariales se encuentra aún en niveles bajos, por lo que el 49,6% no puede contar con el apropiado recurso estratégico.

Flores (2021), en su estudio "modelos optimizadores de gestiones productivas de MyPEs vitivinícolas, caso: Piscos artesanales, Ica 2019". En la obtención grado doctor para administraciones. UNSA, Su objetivo fue proponer modelos de optimizaciones de las gestiones productivas de MyPEs. Cuyo método fue descriptivo, cuantitativo. Concluyó afirmando de que los modelos propuestos han permitido



mejorar las competencias de las MyPEs por medio de la determinación de los recursos intangibles y no tangibles los cuales dieron origen a los enfoques estratégicos diferenciado y único.

Álvarez (2019), en su estudio "Factor de adaptación como ventajas competitivas en las entidades de las Pymes de los sectores textiles en Arequipa, 2017-2018". En la obtención del grado doctor para administración. De la UNSA de Arequipa. Cuyo propósito ha sido determinar el factor en adopción como ventajas competitivas para las Pymes de los sectores textiles. Aplicó el método mixto, descriptivo relacional. Concluyó afirmando que la empresa textil cuenta con empresarios que son jóvenes y su nivel de instrucción es superior por lo que se puede evidenciar que es un indicador que sustenta alta probabilidad de poder lograr una competitividad sostenida.

Esquivel (2018), en su investigación "Síntesis y propuestas de los modelos de gestiones estratégicas para desarrollar la unidad agrícola en Irrigaciones Majes", En la obtención del grado doctor para administración, De la UNSA-Arequipa, su finalidad fue establecer el modelo estratégico de desarrollo para las parceleras del proyecto majes. Su método fue de enfoque cualitativo, no experimental. Concluyó que la exportación en producción de frutas, hortalizas son limitadas por diferentes factores los cuales afectan a la comercialización por lo que es necesario se establezcan los términos de referencia en el más breve plazo creando un abanico de posibilidades de desarrollo e inversión.

2.1.3. A nivel regional

Cutipa (2021), indagó los "Modelos de síntesis innovativas para las competencias en micros y pequeñas entidades exportadoras de artesanías textiles en el sur del Perú". En la obtención del grado doctor para administración. De la UNA-

Puno. Cuyo propósito ha sido desarrollar modelos innovativos que permitan sintetizar las capacidades innovativas humanas que permitan el análisis de las capacidades innovativas humanas, técnica y organizacional. Su conclusión fue que la capacidad de innovación humana se encuentra en mayor porcentaje entre bajo y moderado, el 11.54% moderado y el 15.38% alto ello con referencia en el departamento de Cusco.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Enfoques teóricos – Desarrollo organizacional

Tabla 2

Enfoque teórico

Cuadro comparativo (Desarrollo organizacional)	
Origen	El desarrollo organizacional es basado en investigaciones respecto a conducta y relación humana. Hay diversos académicos en este campo, como Mary Parker Follett, Elton Mayo, Hugo Munsterberg y Henry Gantt, considerados pioneros. El DO busca mejorar la productividad y salud en las empresas mediante acción planificada y conocimientos en ciencias de conducta, (Hernández et al., Desarrollo organizacional enfoque latinoamericano, 2019).
Prehistoria	En tiempos prehistóricos, la administración ya existía en la historia a través de la organización familiar para la supervivencia, la distribución de responsabilidades y la capacitación. La caza en grupo también requería liderazgo, inteligencia y trabajo en equipo, lo que se asemeja a las funciones de empresarios y directivos actuales, (Busigo et al., 2020).
Edad antigua	En la historia, las civilizaciones antiguas desarrollaron la administración pública y el comercio, separando alma de lo material



y creando leyes, gracias a rutas comerciales que permitieron su florecimiento, (Cortés, 2021).

Edad media Durante la Edad Media, los terratenientes adquirieron autoridad gracias al debilitamiento del poder central. Surgió la "commendatio", dando origen a los feudos. Los vasallos recibían tierras a cambio de servicios, formando una pirámide feudal, (Murillo, 2015).

Edad moderna Esta moderna era para teorías en administración comienza en el siglo XVIII con la perspectiva clásica, que incluye los enfoques de Adam Smith y Frederick Taylor. Los principios se centran en la organización y la experiencia profesional, (Castro, 2012).

Contemporánea Desde los años 70's, 80's se abordó el tema del D. O. en América Latina, especialmente en México, con enfoques innovadores centrados en la eficiencia, calidad de vida, trabajo, sociedad del conocimiento, en la última década, el D.O se enfoca en la evolución, liderazgo, desarrollo sostenible y responsabilidad social, **Fuente especificada no válida..**

Nota: Elaboración propia

Kurt Lewin (1898-1947) es considerado como el creador de la conjetura del desenvolvimiento organizativo como en la actualidad lo comprendemos, si bien falleció antes de que la concepción se consolide a la mitad del decenio de 1950. Lewin propuso los ingenios de la mecánica en conjunto, y la indagación-acto que entusiasman el procedimiento de desenvolvimiento organizativo. Organizacionalmente, Lewin creó el "Lugar de indagación para la Mecánica en conjunto" en el MIT. Asimismo, cooperó en la elaboración del centro de experimentación Nacional de Estudio (NTE). (Hernández et al., 2019).



Los maestros eran, Kenneth Benne, Leland Bradford, Ronald Lippitt y Kurt Lewin. este trio último, ligado a otras obligaciones, ejecutaban en algunos momentos de cabecillas de los "conjuntos de estudio". Cada conjunto, también los líderes y de un miembro, tenían un espectador que se ocupaba de anotar de las actividades del conjunto (Martínez E. , 2018).

Prototipo de transformación planeada por Watson, Westley y Lippitt

- Todo Testimonio tiene que ser compartido independientemente por medio del agente de cambio y la organización.
- Los datos siempre son útiles solo si posteriormente pueden transformarse en proyectos de actuaciones.

Este procedimiento se constituye de 7 señales, sin embargo, pueden acomodarse a las carencias de la corporación, lo cual no siempre se conlleva en manera rectilínea.

- Terminación
- Estabilización y evaluación
- Acción
- Planeación
- Diagnóstico
- Entrada
- Exploración

Richard Beckhard (1963-1984) creador del campo del desenvolvimiento organizativo, consejero precursor en asuntos de gestión de la transformación, asistió a determinar el desenvolvimiento organizativo como un sacrificio planificado que envuelve a la corporación, Dirigido desde la elevada gerencia, para aumentar la



eficacia y salud organizativa por medio actuaciones planificadas en los "procedimientos" de la corporación.

Douglas McGregor del MIT Fundó la sección de formación organizativas de la mencionada institución. Con Dewey Balch, comenzó un plan creado para posibilitar el procedimiento de transformación en las corporaciones, llamado desenvolvimiento organizativo (Zamora, 2017).

Robert Blake y Jane Mouton agentes universales de la conjetura del desenvolvimiento organizativo ellos manifestaban que el desenvolvimiento organizativo verídico está fundamentado en las conjeturas, orientado hacia la labor en grupo y entablado por vías de orientación de auto asistencia, que faculten una mayor confianza sobre las destrezas interiores y el liderato para los actos de desenvolvimiento.

Chirs Argyris ella es una de las principales en encabezar audiciones de creación de grupos con el administrador universal y con su grupo directivo de alto rango. Los dos principales usuarios de Argyris son IBM y Exxon. Sus principales indagaciones y participaciones con un conjunto de elevados directivos se dirigen a su texto difundido en la temporada de 1962, Interpersonal Competence and Organizacional Effectiveness.

Se fundamenta en las concepciones y procedimientos del saber de la conducta, con enfoque la corporación como un procedimiento y se responsabiliza a la mejoría la eficacia y eficiencia de la corporación, por medio actuaciones provechosas en su procedimiento y sistema. Sin embargo, el desenvolvimiento organizativo no debe estar libre de estudio. La práctica organizativa incluye la instauración de las prácticas de las personas y de la colectividad, procedimiento por el cual estos estudios se ven reflejados y se añaden en las características de la corporación, sin embargo, en sus



estructuras, sistemas, procedimientos y estrategias. La esencia del ser humano por desarrollo nos faculta entender que los individuos en colectividad examinan potenciar sus cualidades de vida y, con esto la mejoría de su posición económica, personal y social. Las corporaciones como entidades colectivas no deben ser libres de esto, como pieza del desarrollo, también intentan potenciar su performance (Tormen, 2019).

Antecedentes históricos

Los antecedentes históricos se sitúan en el año 1924, que parte del análisis hoy ya se considera antológico para los estudios en psicologías aplicadas a las tareas de fábricas en Western Electric Company, EUA, es ahí donde analizaron las repercusiones acerca de las tasas de producciones modificadas en situaciones de trabajo, es esta forma de análisis que descubrieron la repercusión para mecanismos de comportamientos para obtener producto de los trabajos organizados.

Según Sócrates (470-399 a.C.) en lo referido a desarrollo organizacional, este filosofo expone que el desarrollo organizacional se convierte en praxis personal apartada entre los conocimientos técnicos a su respectiva experiencia, tras la conversación junto a Nicómaco nos expone que: en base, al cualquier cosa que este logre prescindir, será un hombre, si comprende que necesita y si esta apto de dotar, es de buena dirección, sea lo que pueda poseer las direcciones de un coro, familiar, en un ejército o ciudad, entonces es también una labor sancionar a cada hombre y dar honor a los buenos, asimismo Nicómaco, a las personas hábiles que dan administración sus mismos haberes no menospreciarlas, en ese entendimiento de Sócrates hacia el desarrollo organizacional, en este asunto va dirigido hacia cada beneficio post a las actividades que se ha de realizar, las necesidades dan dirección



a las propias actividades independientemente a el lugar de estudio así no sea la administración (Martinez, 2013).

Según Aristóteles (384 – 322 a.C.), quien a su vez fue discípulo de Platón, la cual nos muestra grandes aprendizajes de él, dio un gran paso dentro de la filosofía, así como el desenvolvimiento de destrezas cognitivas en la cosmología, gnoseología, las ciencias naturales y la metafísica abriendo grandes esperanzas en los conocimientos de los humanos, y lo que podemos rescatar de este filosofo en el tema de desarrollo organizacional es el divide la economía en dos que son:

- La economía normal es quien atiende la dirección de cada recurso.
- La crematística es quien se encarga de aumentar y adquirir cada recurso.

Siendo combinación de arte y ciencia que lo lleva a ser una disciplina fascinante. Se observa un campo de actividad en sociedad así como de investigación científica. La investigación del desarrollo organizacional explora una amplia gama de temas, incluido el impacto de la transformación, cada enfoque de modificación organizacional junto a cada factor que va influyendo en los éxitos del desarrollo organizacional (Guíza, 2013, p. 23).

Orígenes del Desarrollo Organizacional

Los movimientos de desarrollos organizacionales surge en 1962, junto a un complejo grupo de nociones que se basan al hombre, ambiente y organización, a favor de propiciar cada desarrollo junto al crecimiento conforme sus habilidades, siendo estos desarrollos organizacionales una separación operacional y practico en las teorías de conducta en el camino a los enfoque sistemáticos, ahora el origen para desarrollo organizacional logran tener atribución a una secuencia de mecanismos con las que se hallan:



- Las relativas dificultades encontradas en sistematizar las concepciones en distintas teorías respecto a organización, trayendo un enfoque distinto, los cuales van conflicto con los demás.
- La profundización para estos análisis acerca de las motivaciones humanas y sus interferencias adentro de las carencias de nuevos enfoques de la administración, capaz de interpretar un nuevo concepto de hombre modernizado y de la dirección presente, como fundamento en las dinámicas motivacionales.
- La diversidad de transformaciones en lo global que originaron en el desarrollo organizacional con crecimientos organizacionales, avanzadas graduales diversificaciones de complejidades en las tecnologías modernas.
- Al iniciar el desarrollo organizacional se limitaron a los niveles de conflictos interpersonales de diminutos grupos, que después pasaron a la dirección estatal y seguidamente para todos los modos de organización humanitaria percibiendo procedimientos y modalidades para los distintos ejemplos organizacionales.
- Ahora son distintas modalidades en desarrollo organizacional constan fundamentalmente de tres variables: el individuo, el grupo social y la organización (Garbanzo, 2016).

Importancia y necesidad del desarrollo organizacional

Se brinda para los desarrollos organizacionales la importancia que deriva en los recursos humanos siendo decisivos para el fracaso o para el triunfo de cualquier empresa, en efecto, la dirección es fundamental para los triunfos corporativo y organizacionales generales, empezando por ajustar las estructuras de la ordenación (organigrama), seguido a la eficaz dirección de conjuntos de labor (liderazgo y equipos) y desarrollando cada relación humana que faculten advertir problemas y



solucionarlos oportunamente y rápidamente al observar sospechas de su eclosión (Acevedo, 2014).

Elementos del desarrollo organizacional

Organización: Consta en determinar de manera correcta las zonas de tu corporación en las que se va a consolidar el procedimiento de desenvolvimiento organizativo.

Equipo de trabajo: Como ya se habló anteriormente, el desenvolvimiento organizativo se basa en el intelecto humanitario de una corporación, pues su universal propósito es la mejoría su deber y rendimiento. Por lo cual, las participaciones del desenvolvimiento organizativo tienen que estar constituidas por trabajadores de distintas zonas y con variadas percepciones. Ello con la finalidad de variar a las tácticas e ideas a promover para lograr las consecuencias esperadas.

Cooperación: De ninguna transformación interna se puede alcanzar sin la labor en grupo. Como bien sabemos no la totalidad de los miembros poseen el mismo rango de responsabilidad (por medio de otras actuaciones), es fundamental que se hallen al tanto de las mejorías que se han hecho en los componentes del desenvolvimiento organizativo y que, en caso de requerimiento, juzguen, apoyen o realicen proposiciones.

Objetivos y metas: No puedes dirigirte hacia ninguna dirección si previamente no estás decidido a qué lugar debes o quieres llegar. Igualmente pasa con el procedimiento de desenvolvimiento organizativo. Si no tienes idea qué objetivos deberás lograr, no lograras fundamentar las modalidades apropiadas para lograrlas.

Dimensiones de la variable 1

Periodo organizacional

Una decrepitud en una corporación es la etapa de duración que ésta conlleva haciendo actuaciones en el mercado. Aparentan la existencia de evidentes señales



de que a nivel se desarrollan, las corporaciones pasan intercambios constitutivos universalmente, las configuraciones organizacionales del inicio de una corporación, pueden ser apartados a los modos de dirección de tiempo más tarde. La vida de la corporación condiciona y influye distintas características de la elaboración organizacional y de su particular cargo; por ejemplo, a la adecuación de la corporación (Salvatierra y Herrera, 2018).

Un proyecto es analizado en tres maneras: planear métodos, sugerencias y verificación Presupuestaria.

El cuál se procesa una jerarquía que sea capaz de ser beneficioso para prevenir distinciones entre particularidad ambiental y organizacional (como discrepancias en planificación, la conformación, la forma en la captura de albedríos), distintas son las fases de periodo en existencia organizacional. (Baldo de Faveri et al, 2015).

Las agrupaciones constantemente están variando. aparecen, se desarrollan, llega el envejecimiento y, a la larga, dejan de existir. El relato es parecido en la totalidad de las organizaciones, la forma de organización, el modo de autoridad y los procedimientos de gestión prosiguen un modelo muy predecible en cada periodo, (Chiavenato, 2018).

Tamaño de la organización

La magnitud de una empresa quiere manifestar la menor o mayor capacidad de cada unidad de las medidas que ayudan para aclarar lo que quiere decir y lo que logra la magnitud financiera. En conclusión, esta concepción se sostiene en la dimensión de las capacidades financieras especificativas de la configuración y de la actuación de la corporación (Zapata R. , 2017).



La conformación asociativa “está instruida por los repartimientos atmosféricos- de grado, de los medios suministrados y sujetos que inserta la desmembración del cargo, el establecimiento de uniformidades organizativos, el repartimiento del mando prudente entre los distintos grados categóricos, y el modo absoluto de ello se procede como un grupo” (Zapata y Miraba, 2016).

Estas averiguaciones proponen que en la dimensión que acrecientan el volumen de la agrupación por medio del incremento en la cifra de empleados y de elementos organizativos, sucederá un acrecentamiento en la complicación manifestada en la distinción perpendicular y horizontal, que expresan con precisión más grandes magnitudes de oficialización y descentralización o en la dilución de la verificación directa sobre los trabajadores fiándose más en las inspecciones indirectas, tales como: la puntualización de las labores, las ocupaciones, las normas y los métodos o modos de proceder codificadas en documentaciones y guías de organización (Huerta et al, 2010).

Etapas de evolución

Tiene gran importancia en las rutinas de dispendio de los usuarios, por lo cual, repercute en aumento o decadencia del comercio. Instruirse a acondicionarse a las transformaciones simboliza una gran superioridad para estos comercios que quieren convertirse y posicionarse en cabezas del mercado (Tapia K. , 2018).

Se encuentra una gran impresión, apreciación, enrolamiento, distinción, acrecentamiento, retenimiento, término y employer branding... cada faceta es idéntica a primordial para el crecimiento organizacional y el sobrevenir de un experto en la compañía, para alcanzar un buen crecimiento de organización. En el momento en que aumenta en periodo y dimensión, otro acontecimiento se ubica en demostración: el incremento alargado que se sostenga acabará con la fase evolutiva. En la totalidad

de los organismos crecidos no se aumentan en el transcurso de dos años y siendo así, se aparta en el transcurso de un año; más bien, esos que generalmente subsisten una dificultad, gozan cuatro a ocho años de mejoría consecuyente sin un retorno de patrimonio superior o una quebradura interna. La terminación de desarrollo aparenta ser adecuado para detallar estas etapas, ya que solamente son pactos minúsculos, los principales para sustentar el desarrollo bajo el propio ejemplar absoluta de rumbo (Editorial Grudemi, 2022).

El crecimiento de una organización se apoya en una sucesión que se conforma en al menos estas fases; Diagnósticos, retroalimentaciones, preliminares, diagnósticos y evaluaciones, adaptaciones, intervenciones, seguimientos y gestiones para referencias, liderazgos, y evaluaciones globales (Valencia, 2015).

Etapas de revolución

Presenta la organización debido a cambios bruscos, las praxis direccionales habituales probablemente no posean adaptabilidad en la época y tamaño actual.

Las corporaciones se están trasladando más allá de su dirección para añadir la razón externa en sus procedimientos interiores de cambio de artículos. La coexistencia de desarrollo en la corporación singular debe considerar personalmente los conflictos suscitados en cada una de las fases del periodo de supervivencia, cuya manera de confrontarlos deja instrucciones capacitadas para estimar que la encorvada de estudio ha sido cambiada en propensión eficaz (Martínez J. , 2022).

Es la transformación profunda, frecuentemente impulsiva, en las contexturas organizacionales y accesibles de un conjunto de individuos nacionales. (Jaramillo, 2012).

Crecimiento de la organización

Es el procedimiento que una empresa añade para la mejoría de sus métodos y lograr la victoria en establecidas figuras, de acuerdo sus carencias u finalidades presentes. Este desarrollo puede conseguirse por medio del incremento de ganancias por una alta dimensión de ventas o de sus prestaciones (Martínez J. , 2022).

El incremento corporativo trata de los desarrollos que alcanzan que una corporativo perfeccione insensatamente y propulse a la agrupación a conseguir metas o acontecimientos de logros proyectados con anticipación. Las planificaciones para un desarrollo corporativo trascienden en las recaudaciones de la entidad y de igual forma el pacto y significado de dominio de sus trabajadores, toda asociación tiene como meta acrecentar, extenderse y englobar más (Camarena, 2016).

En el transcurso de los ulteriores años se ha reunido una multitud modesta de discernimientos de la averiguación después los periodos de crecimiento en la agrupación, cada época evolutiva se describe por la forma de rumbo imperativo a través del cual se logró el acrecentamiento, entretanto que cada época revolucionaria se identifica por la dificultad de rumbo imperioso que debe solucionarse antes de que el acrecentamiento pueda seguir (Larry, 2014).

2.2.2. Enfoque teórico de la Competitividad

Tabla 3

Enfoque teórico

Cuadro comparativo (Competitividad)

Origen	El término competitividad se origina en el capitalismo, con bases teóricas en la teoría clásica del valor. La economía neoclásica se fundamenta en el modelo de competencia perfecta, donde la mano
---------------	---

invisible regula el mercado a través de la competitividad y la racionalidad del *homo economicus*.

Edad antigua Según Michael Porter 1990, la competitividad nacional se basa en la producción. Su propósito principal en una nación se centra en perfeccionar los niveles de vida para sus ciudadanos mediante la productividad en la fuerza de trabajo y se su capital.

Edad media Chudnovsky y Porta 1990 según estos autores, señalan que la competitividad ha sido prioritaria en países industrializados, destacando Estados Unidos desde los ochenta. La disminución en desempeño económico comparado con Japón ha causado preocupación por el aumento del déficit comercial y problemas en la industria, productividad, inversión y organización laboral.

Edad moderna Según Chiavenato 1999, la selección consiste en elegir al personal más recomendable para los determinados puesto de cargo, en busca de perfeccionar su eficiencia más su rendimiento laboral. Tratando de elegir al candidato más apto entre sus postulantes para las organizaciones.

Contemporánea Según la Unión Europea, en los años noventa se estableció una definición común de competitividad regional y nacional, centrada en alcanzar altos niveles de vida, crecimiento económico y empleo sostenible.

Nota: Elaboración propia

Porter (2015), es reconocido como padre de la estrategia empresarial, es creador de mas de 18 textos y un aproximado de 125 ensayos sobre metodos corporativos y competencias. Para Porter la competitividad no se percibe, sino que se



logra en justificación al sacrificio. Obedece en gran magnitud del desenvolvimiento de la manufactura para inventar, para progresar. Por lo cual lo que en la mayoría tiene es la amplitud para diseñar que los modalidades que serán delimitantes logren ser creadas y utilizadas de forma eficaz. Así, si hay una prolongada rivalidad, será más sencillo que se desenvuelva deseablemente una corporación, pues lograra más causas para la mejoría que si se halla en individual de cara a usuarios confinados. También es conveniente que los usuarios rigurosos que son ellos que nos coaccionan a desarrollar el desenvolvimiento y la pretación (Medeiros et al., 2019).

Paul Krugman ha logrado ser uno de los criticos de concepción ortodoxa de la competencia, demuestra que son concepciones semejantes para la peripecia de naciones con restringida transacción externa, como lo fueron, Europa, Japón y Estados Unidos en la decenio de los 50. A pesar de que el transacción global es cada vez más extraordinario, los modelos de supervivencia de cada nación no los delimita totalmente la rivalidad en los comercios globales, sino las modalidades interiores de cada uno de estos (Arboleda, 2020).

Peter Drucker es uno de los creadores más impresincibles en la zona de la dirección corporativa, esta ultima comprendida como management. Drucker era abogado y ejecutivo, entre distintas cosas, como profesor y consultor de trasacciones, además de manuscibir una gran pluralidad de textos estimados en la actualidad causan entusiasmo para audaces y utilizados en instituciones de transacciones de todo el globo terraquio. Determina a la competencia como el espacio de producir la superior de complacencia de los usuarios fijados un importe o la amplitud de conseguir prometer un minimo importe sujeto a una cierta indole (Díaz et al., 2021).

El ambiente competidor es siempre más riguroso, por cual deberian desenvolver metodos que le faculten su sustentabilidad en los mercados, por lo cual



es imprescindible una excelente dirección corporativa de los distintos medios. La localización de hoy en día es muy complicada y es imprescindible tener una visibilidad verdadera, de las variadas características que transforman del ambiente que puede repercutir en la decisión gerencial de un comercio (Gaitán y Sergueyevna, 2021).

La competitividad de una nación se determina por el rendimiento con la que esta usa sus medios humanos, naturales y económicos. Por su disposición, la producción somete tanto la importancia de los artículos y prestaciones de una nación -calculado por los costos que se abonan por estos en los mercados como por la eficacia con la que pueden elaborarse.

Mientras más competitivo sea una nación, superior será el rango de supervivencia para la mayoría de sus habitantes. Por ello, el gran reto para la mayoría de las naciones es cómo superar constantemente en el curso por la competencia. Las condiciones sociales, políticas, jurídicas y macroeconómicas que sostuvieron a una finanza en desarrollo, como es la situación del Perú, colaboran a una finanza sana.

Si nos empeñamos a conseguir el desenvolvimiento financiero que se interprete la calidad y el bienestar de supervivencia para los habitantes, estas eventualidades a las que damos importancia son una manera básica pero no competente. Se necesita creación de capital por medio de la consecutiva mejora de las competitividades, en los ambientes de la coexistencia, individual, empresarial, nacional (Ramírez, 2021).

Orígenes y nexos del concepto de competitividad

Sócrates (470-399 A.C), ciencia que estudia cada fenómeno económico, relaciones con el estado y las clases sociales que comienza en la Grecia antigua con la llamada trilogía pinacular, que es la base de la competitividad destaca la importancia de la dirección económica, señala que la competitividad es la distinción de bienes que



producen beneficio y bienes que no benefician, siendo el primer fundamento en la riqueza y prosperidad, y siendo el ultimo la base de la molestia de lo social, sin embargo indica el papel de la mujer para la economia y del beneficio de las divisiones sociales de trabajo (Quiroz, 2012).

Aristóteles (384-322 A.C.), afirma que la competitividad esta basada en propiedad comunal, pues considera que la propiedad privada es de libre repartición, de tal manera que se considera que la ausencia de propiedad privada quita a los poblaciones de un enorme incentivo para su crecimiento personal, social y economico, considera también que la administración de la casa consta de dos características, valor de utilización que es la habilidad en atender las carencias y el valor canje que es el dominio en los intercambios y examina que la agricultura el la labor económica de mayor interes.

La competitividad es una concepción compleja, cuyo recorridos formales historicos arrancan en las decada de los 80 con los estudios de Michael Porter sobre "ventajas y estrategias competitivas", los cuales conciben con mayor amplitud de producción de servicios y bienes, y el actuar exitoso en mercados externos y internos de una economia, la competitividad posee un vinculo con otras concepciones que han obtornado una mayor capacidad de manipulación en el desenvolvimiento historico de las teorías economicas, como son la ventaja comparativa y la competencia (Jimenez, 2011).

Enfoque sistémico de la competitividad

Estos enfoque constituyen un procedimiento de creaciones colectivas, donde se pueden diferenciar cuatro niveles economicos:



Nivel meta: Se entiende como la capacidad tanto en regulación como en conducción del gobierno, como patrones de organización colectiva, planes de desarrollo y visiones estratégicas.

Nivel micro: Apuntan al logro de el funcionamiento y la estabilidad eficaz en el mercado, en donde es básico la conjunción de políticas macroeconómicas en lo fiscal, presupuestario y de comercial externo.

Nivel meso: Se entiende como el desenvolvimiento de políticas que tienen lugar a crear eficacia, en entorno a la mejora de la infraestructura institucional, física así como los aprendizajes tecnológicos y de innovaciones.

Nivel micro: Estas giran en torno a que las corporaciones tengan máximos rangos de eficacia, disminuyendo los costos o elevando la productividad de los insumos, para mejorar la calidad, poseer mayor flexibilidad y velocidad de reacción, provocando cambios drásticos para una mayor producción (Morales, et. al, 2012).

La competitividad en contexto histórico

La evolución en la competitividad a rango nacional tiene su punto de partida, en los esfuerzos por crear "productividad", los cuales se aplicaron desde las épocas de conquista hasta el momento actual, todos estos permeados en las relaciones colectivas que se dieron a lo largo nuestra historia.

Periodo colonial

La colonia, cuyo desenvolvimiento se dio a dentro de un tiempo de más de tres periodos, se caracterizaron por las conformaciones de tejidos sociales, que estuvieron conformados por terratenientes, esclavistas, esclavos, mestizos y indígenas, en lo que estos colonizadores intentaron imponer sus sistemas de producciones agrícolas, formas con regímenes de trabajos a los cuales los indígenas no estaban acostumbrados.



Epoca de post – independencia

Se caracterizaron por mecanismos institucionales y las políticas republicanas dirigidas en Estados Unidos y Europa, las cuales nos condujeron a la eliminación de la esclavitud y la apracion de las nuevas maneras de producción y procedimientos en los ambitos de la industria, agricultura y ganaderia.

Periodo de 1900-1950

Las ciurcuntancias de las primera guerra mundial (1914-1918) fueron los factores que limitaron el comercio y sobretodo, las exportaciones pero de igual forma la segunda guerra mundial (1939-1945), obligaron al estado a abastecese de determinados productos de origen agricola, así también de bastantes bienes de consumo final y algunos intermedios sustituian las importaciones.

Periodo 1950-1990

Los estados correspondientes a este tiempo se basaron en adelantar las obras publicas basicas, como los desarrollos hidraulicos y las infrestucturas viales en torno a las grandes ciudades, telefonias, acueductos y alcantarrillados urbanos, estos avances en infrestuctura fisica complemetaron muy bien el modelo económico de desenvolvimiento hacia afuera, con el enfoque de diversificaciones de exportaciones (Benitez, 2012).

Dimensiones de la variable 2

Capacidades directivas

Es saber emplearan de manera idónea las estrategias que son verdaderamente útiles para una determinada institución.

Para asegurar el éxito de la empresa que requiere buscar las capacidades directivas de varios, bajo la premisa de servir a los demás.



Por ello las capacidades directivas son fundamentales para generar una cultura en los hombres para que estén comprometidos con la empresa o institución, de ese modo lograr eficazmente la atribución de bienes y capacidades para la empresa. Donde la organización vela por el fracaso o éxito de las capacidades creativas de innovación, sobre todo el aceptar los riesgos al adjuntar a individuo a la entidad o empresa (Villareal y Gómez, 2022).

Las capacidades directivas son el conjunto de capacidades u conocimientos indispensables para el desenvolvimiento de cualquier función de dirección y liderazgo, para la mayoría, tener estas habilidades es una causa principal para el desarrollo personal y profesional adentro de un grupo de trabajo, el administrador o directivo debe tener variadas instrucciones para ejecutar con notoriedad los fines y objetivos personales desde la corporación, determinación de conflictos, mejoramiento para las habilidades sociales y sus capacidades de comunicación (Martínez, et. al, 2016).

Las capacidades directivas son aquellas atribuciones imprescindibles para poder dirigir los grupo de colaboración, todo jefe requiere añadir validez no solo rango individual, también al rango de los grupos, por lo cual necesita de actitudes para conseguir el triunfo; y sin embargo el grupo de capacidades que le autoricen actuar de forma eficaz, también son los conocimientos competencias y capacidades imprescindibles para poder guiar, así también las correlaciones con los que se implican un rango de responsabilidad planeada que consiga una capacidad verificada, y con lo cual se logre los propósitos trazados (Pereda, et. al, 2014).

Las capacidades directivas son el vehículo por el cual las prácticas y las estrategias de la gestión, las técnicas, las herramientas, los atributos personales y la modalidad en que se trabajan para lograr los resultados deseados en las corporaciones, así también son las vías por las cuales los administradores nos indican



sus modalidades, estrategias y estilos que se ponen a la práctica con el fin de conseguir éxito para las empresas que estos últimos pueden administrar (Bermúdez y Bravo, 2016).

Capacidades de marketing estratégico

Son todas las habilidades y recurso donde presentan para la persona, institución o entidad, para un desempeño en una entidad en cuando a las tareas que le competen.

El Marketing, conceptualiza, crea, satisface y anticipa los deseos y necesidades de los productos y de los servicios. Las MyPEs son relacionadas para el escaso entendimiento de la marca, puesto que sus clientes indican que los servicios y productos ofrecidos por los mismos no cuentan con una calidad, si bien es cierto las pequeñas y microempresas no cuentan con presupuestos para desarrollar estrategias de marketing que es una de las necesidades que tienen estas microempresas.

Algo muy importa es, dar información a los consumidos y/o clientes de la manera cómo que ellos se organizan dentro de la organización emprendedora, ello fundamental para darles confianza para que tengan presente la alta competitividad como pueden tener en el mercado, de esa manera generar percepciones positivas en los clientes (Aranda, 2022).

El marketing estratégico se refiere a las 4 Ps del marketing: que mencionaremos a continuación: Productos, precios, plazas y promociones que al ser empleadas con estrategias contribuyen en gran medida con los crecimientos de las Mypes.

Producto: Los productos son las combinaciones de servicios y bienes con diversos atributos tangibles o no tangibles, que son empleados para satisfacer a los clientes,



estos conceden atender la necesidad de sus compradores, en medio de todos aquellos beneficios ofrecidos para los clientes en los mercados (Kotler, 2013).

Precio: Los precios son aquellas cantidades percibidas en dinero que son cobradas por productos o servicios. En rasgos amplios, los precios son aquellas sumas de los valores que las personas intercambian a beneficio de usar, consumir o poseer servicios o productos.

Los precios son los únicos elementos de mezclas del marketing los cuales implican ingresos para las entidades, por lo que son valores representados por fuentes dinerarias (Kotler, 2013).

Plaza: La ubicación incluye las actividades de una empresa para proporcionar productos o servicios a los consumidores objetivo. Una gran mayoría de los fabricantes son aquellos que laboran con intermediarios para que sus productos puedan ser llevados a los mercados. Estos intermediarios, a su vez, emplean los canales de distribución, que son referidos a un grupo de personas y organismos involucrados en los procedimientos de entrega de productos o servicios a los consumidores (Porter, 2015).

Promoción: Son herramientas a las cuales acuden varias entidades para poder poner en conocimiento el producto y buscar mejores maneras para que la marca sea conocida, la promoción es aquella quien abarca los actos que indican los beneficios del servicio o producto para convencer al cliente y estos lo adquieran (Porter, 2015).

Capacidades tecnológicas

Las capacidades tecnológicas son aquellas habilidades que requieren usos efectivos de los conocimientos tecnológicos. Los cuales dan paso a que las entidades de manufacturas puedan innovarse, requisitos básicos para las competencias de modo efectivo en el mercado.



Asimismo, se indica, que las capacidades tecnológicas son determinantes para las innovaciones en las entidades de manufacturas, ya que permean diversos aspectos de la evolución de la organización, pero, en esencial, en estos tipos de sectores, y particularmente, en la medianas y pequeñas entidades. Estos normalmente poseen problemas para la realización de innovaciones de productos y procesos en áreas tan sensibles como es el diseño de ingeniería diseños detallados, las organizaciones de las producciones y la mejora de los actos de manufacturas avanzadas (Meza et al., 2021).

Las capacidades tecnológicas se pueden considerar como una característica de la elaboración y esta consta por todos los factores que le ofrecen soporte al procedimiento de elaboración. Este tiene como principal propósito, acceder a elegir y usar transformaciones tecnológicas para elaborar ventajas competitivas, también tenemos que tener en consideración que la innovación y el incremento en las corporaciones, porque esta va arraigada con la competencia tecnológica, solo que esta favorece al desarrollo y la innovación de los procedimientos en el sitio de las consecuencias, por lo que nos dirige al estudio del patrimonio de la economía, ideas y recursos humanos (Carbajal, 2010).

La capacidad tecnológica es una modalidad de producción, los atributos tecnológicos estas constituyen por el grupo de habilidades y conocimientos que se sustentan al procedimiento de producción; estas comprenden el entendimiento aglomerado de los orígenes utilizados, su procesamiento, las maneras de recolección de reserva natural, su reciclaje y la innovación, incluso el modo de configurar y desenvolvimiento de artículos que se lograron. En consecuencia, se trata de un modelo de producción que se basa en el procedimiento productivo, en todas sus



fases, también es el grupo de habilidades y conocimientos, esto es el eslabón entre la fuerza de trabajo, el capital y la fuerza de trabajo (García, et. al, 2015).

Capacidades de innovación

Las innovaciones pueden ser concebidas como nuevas y originales ideas que incorporan algún modo de mejoras a otras, Mientras se van desarrollando, son aprobados y aplicados aspectos diferentes durante el tiempo. Por medio de esta definición es notoria que la correlación entre los conceptos evolución de la capacidad tecnológica, y las innovaciones, desde los diseños hasta las entregas de los productos. La innovación es entendida como procesos dobles de aprendizajes tecnológicos de las entidades traducidas en la capacidad de los desarrollos tecnológicos y la operación, de igual manera la rutina de transacción y gestión representada, ello por las capacidades de gestiones y transacción (Mandaloniz, 2020).

Las capacidades de innovación son las destrezas para cambiar seguidamente el entendimiento y los ingenios en los recientes artículos, sistemas y procesos que favorecen la dirección, también son los recursos organizativos más comunes vinculados con la competencia de la innovación en la literatura de la clasificación que es el capital humano estos en medio de planes lo cual apoyan a las organizaciones a innovar esta última está fundamentada en la capacidad dinámica los cual demuestra estos 4 modelos de recurso: capital humano, sistemas , estructuras, liderazgo y la famosa cultura organizativa, aplicando estas acciones se logran se logran estructurar e identificar los actos más trascendentales de la corporación (Zapata G. , 2020).

Las capacidades de innovación es una guía básica para el buen funcionamiento de las corporaciones, lo cual autoriza el desenvolvimiento de las nuevas ideas t la mejoría de los procedimientos hallados como innovación, con la



meta de responder al cambio constante en el entorno de las empresas, también es la destreza o habilidad que tiene la empresa, para administrar el desenvolvimiento de los procedimientos externos e internos que nos hacen crear, innovar y mejorar los servicios y productos colocando a la empresa en constante progreso, con el fin de mejorar y así brindar un servicio optimizado por parte de la empresa para así salir de lo común y brindar una prestación innovada que pueda trascender hasta a otros países (García, et. al, 2014).

Capacidades de calidad

La calidad es fundamental en la economía global y para el éxito competitivo, al combinar otros factores internos clave. La regulación de la calidad en las empresas es crucial para aumentar la competitividad y sostenibilidad de las organizaciones, siendo un tema ampliamente estudiado.

En el pensamiento japonés, el pensamiento de calidad es sinónimo de mejora continua, lo que permite a las personas mejorar el bien común se espera que sobreviva. Si bien el mercado MyPE está menos sujeto a condiciones cualificadas de calidad, los clientes también confirman o rechazan su aceptación en el mercado en sus informes (Boyatzis, 2020).

La capacidad de calidad nos dice que es la competencia que tiene un elemento para complacer carencias explícitas o implícitas según un parámetro, también puede ser los requerimientos de calidad esta última está vinculada con la percepción de cada persona para equiparar un objeto con otro de su mismo nivel, y diferentes métodos como el producto o servicio, la cultura las expectativas y las necesidades que repercuten directamente y estos indicadores de calidad pueden ser ISO 14000, ISO 9000, y otros delimitados por la organización internacional de normalización desde 1947 (Escobar, et. al, 2013).



La capacidad de calidad es una determinación que tiene un objeto o una cosa que nos dice su valor, así como la complacencia que puede dar en un cliente, también es el conjunto de atributos que se les aplica a un producto esto por la marca, servicio o producto, estos pueden ser múltiples como por ejemplo su funcionalidad, lo que promete, la funcionalidad, las expectativas que se han generado a la hora del empleo y que este requiere de acciones, ejecuciones y planificación para así conseguir el apto desenvolvimiento de la corporación porque influye en el desarrollo de nuevas políticas, nuevas tecnologías y también nuevas instalaciones (Guerra, et. al, 2015).

La capacidad de calidad es el nivel de complacencia que reconoce la corporación frente a sus consumidores, en vinculación a los requerimientos de los clientes a los que llega en función a los parámetros tales como servicio prestado y confiabilidad; también es la eficacia en la prestación de un servicio y es entendido como la actividad, beneficios, y el trabajo que producen satisfacción en el cliente, en que se debe lograr una correlación mutua de satisfacción entre la organización y el cliente, para esto se parte de la retroalimentación e interacción de todas las modalidades del procedimiento de la prestación para que ambas partes se beneficien y logren la satisfacción necesaria en todos los aspectos ya antes señalados (Mora, 2011).

2.3. Marco conceptual

Competitividad

Carrasco et al., (2021) "La competencia empresarial trata de producir bienes y servicios eficientes y de calidad a precios accesibles para competir en un mercado competitivo y exigente". (p. 2).



Empresa

La empresa es fundamental en los sistemas económicos actuales, como en las economías mercantiles de los países desarrollados. Actúa como impulsora de la economía y cumple diversos roles a lo largo de la historia, (Tapia I. , 2020).

Estrategia empresarial

Según Placencia (2020), menciona que un gobierno corporativo, en el cual se toman una serie de decisiones, mecanismos con relación a los objetivos que quiere cumplir la empresa a futuro.

Ingreso

El ingreso es aquel recurso obtenido por la recaudación de tributos, impuestos, ventas de bienes o servicios, donaciones, transferencias las cuales son recibidas por resultados operacionales de las entidades públicas con otras (Vuskovic, 2020).

Innovación

Innovar es aquella acción realizada con la finalidad de mejorar lo existente, generando opciones nuevas que sustituya la necesidad del consumidor, o inclusive la creación de nuevos productos con la finalidad que sean bien comerciales en el mercado (Rojo et. al, 2019).

Pensamiento

Según Melgar (2019), indica es aquella capacidad que posee toda persona de idear algo y representarlás mentalmente, relacionándolas una con otra (párr. 1).

Sistemas de información

Hay abundantes pruebas de la importancia de la tecnología en la competitividad empresarial a nivel nacional e internacional. Aunque las empresas sean emprendedoras, el uso de tecnologías en los procedimientos es fundamental para agilizar respuestas a las necesidades del cliente con rapidez, (Beynon, 2018).



CAPÍTULO III

METODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

El estudio siguió un **enfoque cuantitativo** se contribuye en la formación de ideas a través de la síntesis de mediciones utilizando métodos estadísticos extraídos de secuencias de conclusiones, lo que beneficia al estudio de objetivos y preguntas planteadas (Hernández et al, 2017).

3.2. Método o métodos aplicados en la investigación

El método que se utilizó es el **método deductivo**, el cual consistió en las revisiones literarias y la introducción del estudio. De conformidad con Hernández et al., (2019), "Se utiliza frecuentemente para confirmar hipótesis, permitiendo inducciones completas o incompletas desde casos específicos".

Método estadístico: Se aplicó instrumentos estadísticos como el método Anova, para la validación de la hipótesis

3.3. Tipo de investigación

Correspondió a ser de tipo **básica**, es aquel estudio en donde se tiene como finalidad el aumento de conocimientos acerca de materias determinadas, sin que se tenga aplicación alguna a mediano o corto plazo acerca de la sociedad (Carrasco S., 2017).



3.4. Nivel de investigación

Llego a ser **explicativo**, porque es la que tiene relaciones causales; no solo busca acercarse o describir problemáticas, sino que también quiere saber las causas del problema, el cual es encargado de poseer vínculos de causa y efectos los cuales permitirán realizar generalizaciones a la realidad similar (Hernández et al, 2019).

3.5. Diseño de investigación

El diseño empleado fue el **no experimental-transversal** en razón de que no fue manipulado de modo deliberado las variables en estudio.

La investigación fue realizada sin alterar las variables en la investigación, la variable no se cambia de modo deliberado para conocer las consecuencias de las demás variables (Hernández et al, 2019).

Diseño de corte Transversal es empleado para la realización de investigaciones sobre fenómenos reales en un solo momento (Carrasco S. , 2018).

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

Sobre el particular Silvestre y Huamán (2017), señala que es Un "conjunto de dispositivos de información, comprende eventos que se desean conocer, estos se refieren a unidades naturales dentro de un ámbito donde se ejecuta una determinada investigación".

Se considero 1500 MyPEs comercializadoras de la Región Puno.

3.6.2. Muestra

Según Hernández et al. (2019), señala que es "un subgrupo de la población, en donde son elementos los cuales pertenecen al total determinado en sus cualidades, al que se denomina población". En la cual la muestra se identificará de la siguiente manera:



Dónde:

n: Es el tamaño de la muestra

N: Es el tamaño de la población.

Z: Es el nivel de confianza (1.96), es decir, 95% de confianza)

e: Es la precisión o el error (5% de error)

p: Probabilidad de éxito (0.5)

q: Probabilidad de fracaso (0.5)

Cálculo de la muestra:

N= 1500

Z= 1,96 (95% de confianza)

e= 0,05 (5% de error)

p= 0.5

q= 0.5

Reemplazando cada valor:

$$n = \frac{1500 (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}{(0.05)^2 \times (1500 - 1) + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$
$$n = \frac{1440.6}{4.7079}$$
$$n = 305.99$$
$$n = 306$$

La muestra estuvo conformada por un total de 306 MyPEs comercializadoras.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1. Técnicas de la investigación

Herramientas utilizadas para recolectar y procesar los datos que se utilizan para medir las variables en estudios, (Córdova, 2018).

La técnica consistirá en una encuesta

Según Fachelli y López (2015), "es un método social científico ampliamente utilizado que recopila datos informativos a través de respuestas escritas de una determinada población".

3.7.2. Instrumentos de estudio

Es un elemento material empleado por los investigadores para el registro de datos informativos acerca de las variables estudiadas, con lo que dará respuesta a las preguntas planteadas. Este instrumento de medición debe de ser confiable y válido para garantizar la calidad del dato informativo. La calidad del dato informativo recabado permitirá dar importancia y valor a la síntesis de los datos (Silvestre y Huamán, 2019), se utilizó un **instrumento – cuestionario**.

Dee acuerdo a García (2016), es un conjunto de ítems entendibles y coherentes, tanto de perspectivas lógicas como psicológicas dadas en lenguajes simples y entendibles, los cuales responden de modo habitual por la redacción de las personas interrogadas, sin que necesiten las intervenciones de la persona que está encuestando.

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento

3.8.1. Validación del instrumento

Tabla 4

Validación del instrumento a través del Juicio de Expertos (Ver anexo)

Expertos	Especialidad	Opinión
Fredy Sucapuca Chinoapaza	Dr. en Educación	Buena
Robbins Flores Aguilar	Dr. en Administración	Excelente
Mario Etehowaldo Villanueva	Dr. en Educación	Bueno

Nota: Elaboración propia

3.8.2. Confiabilidad del instrumento

El estudio empleó el método de Alfa de Cronbach para hallar la fiabilidad de los instrumentos, la similitud en los ítems, en donde se posee como coeficientes los

valores de 0-1 en el cual 0 es equivalente a una confiabilidad nula, y 1 corresponde a la confiabilidad (Valderrama, S, 2015).

Tabla 5

Fiabilidad del instrumento de Desarrollo organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	20

Conforme los resultados la confiabilidad del instrumento para la variable Desarrollo organizacional, es bueno. Según la interpretación de George y Malleri (1995) tiene una confiabilidad excelente porque se encuentra en el rango de 0.8 a 0.9.

Tabla 6

Fiabilidad del Instrumento Competitividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	24

Conforme los resultados la confiabilidad del instrumento para la variable competitividad, es aceptable. Según la interpretación de George y Malleri (1995) tiene una confiabilidad buena porque se encuentra en el rango de 0.8 a 0.9.

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

La verificación de nuestra hipótesis se realizó en el denominado procedimiento SPSS utilizando el método estadístico alfa de Cronbach para conocer la fiabilidad de los instrumentos, también se realizó la prueba de normalidad, que nos sirvió para conocer la prueba de normalidad siendo Kolmogórov-Smirnov el cual ayudó a utilizar el método de Anova para determinar la influencia.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

En el capítulo se analizaron los resultados de encuestas sobre MyPEs comerciales, utilizando el SPSS. Se presentaron los resultados del objetivo general, seguido de los objetivos específicos 1, 2, 3 y 4. Las respuestas fueron recopiladas de individuos con conocimiento en el tema.

Primeramente, se realiza el discernimiento de los resultados concernientes a objetivo general, "Determinar la influencia del desarrollo organizacional en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022".

Tabla 7

Según el Objetivo general

Variable dependiente:	Resumen del modelo					Estimaciones de parámetro	
	R cuadrado	F	df1	df2	Sig.	Constante	b1
Competitividad							



Desarrollo organizacional	.120	41.370	1	304	.000	65.294	.365
Periodo de la organización	.296	127.714	1	304	.000	71.851	1.416
Tamaño de la organización	.013	4.057	1	304	.045	99.798	-.424
Etapa de evolución	.002	.621	1	304	.431	90.827	.156
Etapa de revolución	.006	1.905	1	304	.169	89.787	.225
Crecimiento de la organización	.078	25.825	1	304	.000	83.003	.717

Nota: Resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Interpretación: En la tabla 5 se evidencia un valor de R cuadrado igual a 0.120. Esto expresa la proporción de varianza de la variable competitividad el cual está explicada por el desarrollo organizacional, por lo tanto, es el coeficiente de determinación y en nuestro caso, el valor indica que el 12.0% de la variación de la Competitividad si se puede explicar por cada valor del Desarrollo organizacional, con una significancia del 0.000, seguido de sus dimensiones en donde el periodo organizacional también tiene llega a estar explicada, asimismo el tamaño de la organización, por el contrario la etapa de evolución llega a tener una significancia igual a $0.431 > 0.05$., al igual que la etapa de revolución $0.169 > 0.05$, sin embargo se concluye que el desarrollo organizacional influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas.

La tabla 5 el Resumen del modelo de regresión de estimación curvilínea muestra que las dimensiones del Desarrollo organizacional actúan como variables independientes en el análisis de regresión. Los resultados dan a conocer que las cinco variables juntas alcanzan un R cuadrado $R^2=0.296$, lo que significa que explican el 29.6% de la variación de la variable Competitividad. Las variables incluyen Periodo

organizacional, tamaño de la organización, etapa de evolución, etapa de revolución y crecimiento de la organización.

Asimismo, se realiza el discernimiento de los resultados concernientes a los objetivos específicos, empezando por el primero que es "Conocer la influencia del periodo organizacional en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022".

Tabla 8

Según el Objetivo Específico 1

Variable dependiente: Competitividad	Resumen del modelo					Estimaciones de parámetro	
	R cuadrado	F	df1	df2	Sig.	Constante	b1
Cantidad de años en el mercado	.136	47.840	1	304	.000	84.938	2.731
Tiempo en el mercado	.067	21.910	1	304	.000	87.318	2.215
Ciclo de vida	.130	45.588	1	304	.000	84.595	2.876
Utiliza alguna estrategia	.063	20.343	1	304	.000	86.417	2.218
Emplea mecanismos	.153	54.877	1	304	.000	84.441	2.772

Nota: Resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Interpretación: En la tabla 6 se da a conocer el modelo de regresión de estimación curvilínea para los indicadores del Desarrollo organizacional como variables independientes en el análisis. Los resultados precisan que los cinco indicadores mencionados explican el 15. 3% de la variación de la Competitividad cuando actúan juntos, con un R cuadrado de 0. 153.

Los resultados concernientes al objetivo específico 2, que es “Conocer la influencia del tamaño de la organización en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022”.

Tabla 9

Según el Objetivo específico 2

Variable dependiente: Competitividad	Resumen del modelo					Estimaciones de parámetro	
	R cuadrado	F	df1	df2	Sig.	Constante	b1
Número de locales	.000	.013	1	304	.909	93.211	.047
Contratar servicios	.016	4.966	1	304	.027	97.135	-1.243
Éxito de negocio	.012	3.764	1	304	.053	90.531	.940
Reemplazo de administración	.002	.504	1	304	.478	94.483	-.356
Visión	.041	13.095	1	304	.000	98.029	-1.508

Nota: Resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Interpretación: En la tabla 7 se puede observar el modelo de regresión de estimación curvilínea para los indicadores de Desarrollo Organizacional como variables independientes en el análisis. Los resultados indican que, cuando actúan juntos, los predictores alcanzan un R cuadrado de 0.041, lo que se puede precisar que dos indicadores: Contratar servicios y la visión, explican el 0.41% de la variación de la variable dependiente Competitividad. Sin embargo, los siguientes indicadores: Número de locales ($r=0.000$, sig. > 0.05), éxito de negocio ($r=0.016$, sig. > 0.05) y el reemplazo administrativo ($r=0.002$, sig. > 0.05) no llegan a tener una explicación en la competitividad.

Los resultados concernientes al objetivo específico 3, que es "Determinar la influencia de la etapa de evolución en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022".

Tabla 10

Según el Objetivo específico 3

Variable dependiente: Competitividad	Resumen del modelo					Estimaciones de parámetro	
	R cuadrado	F	df1	df2	Sig.	Constante	b1
Apertura de nuevos locales	.034	10.681	1	304	.001	98.107	-1.533
Inversión	.085	28.264	1	304	.000	83.221	2.948
Planificación	.002	.563	1	304	.454	92.112	.393
Conocimiento de planificación	.001	.450	1	304	.503	92.311	.334
Mecanismos tecnológicos	.001	.173	1	304	.677	94.037	-.206

Nota: Resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Interpretación: En la tabla 8 se evidencia el modelo de regresión estimación curvilínea para los indicadores de Desarrollo organizacional como variables independientes. Los resultados muestran que, al actuar conjuntamente, los predictores tienen un R cuadrado $R^2=0.085$, por ende, los cinco indicadores: Apertura de nuevos locales y la inversión, explican el 0.85% de la variación de la Competitividad. Por el contrario, los siguientes indicadores: Planificación ($r=0.002$, sig. > 0.05), conocimiento de planificación ($r=0.001$, sig. > 0.05) y mecanismos tecnológicos ($r=0.001$, sig. > 0.05) no llegan a tener una explicación en la competitividad.

Los resultados concernientes al objetivo específico 4, que es "Determinar la influencia de la etapa de revolución en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022".

Tabla 11

Según el Objetivo específico 4

Variable dependiente: Competitividad	Resumen del modelo					Estimaciones de parámetro	
	R cuadrado	F	df1	df2	Sig.	Constante	b1
Preparación del personal	.034	10.852	1	304	.001	88.720	1.468
Control de personal	.000	.124	1	304	.725	92.803	.174
Sugerencias de nuevas ideas	.017	5.354	1	304	.021	90.133	1.014
Propuestas	.007	2.004	1	304	.158	95.591	-.629
Implementación de estrategias	.001	.365	1	304	.546	94.059	-.252

Nota: Resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Interpretación: En la tabla 9 se muestra el modelo de regresión curvilínea para indicadores de Desarrollo organizacional como variables independientes. Resultados: predictores juntos dan R cuadrado $R^2=0.034$, según análisis de regresión, en otras palabras, los indicadores: Preparación del personal y sugerencias de nuevas ideas explican el 0.34% de la variación de la Competitividad. Sin embargo, los siguientes indicadores: Control de personal ($r=0.000$, sig. > 0.05), propuestas ($r=0.007$, sig. > 0.05) y la implementación de estrategias ($r=0.001$, sig. > 0.05) no llegan a tener una explicación en la competitividad.

Los resultados concernientes al objetivo específico 5, que es “Conocer la influencia del crecimiento de la organización en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno, 2022”.

Tabla 12

Según el Objetivo específico 5

Variable dependiente: Competitividad	Resumen del modelo					Estimaciones de parámetro	
	R cuadrado	F	df1	df2	Sig.	Constante	b1
Apertura de nuevos locales	.031	9.659	1	304	.002	88.760	1.509
Consideración de nuevos locales	.004	1.088	1	304	.298	91.830	.536
Contratación de nuevo personal	.015	4.633	1	304	.032	91.107	.843
Cantidad de clientes	.019	6.040	1	304	.015	90.742	.914
Creatividad e innovación	.081	26.721	1	304	.000	87.605	1.875

Nota: Resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Interpretación: En la tabla 10 se da a conocer el modelo de regresión de estimación curvilínea para indicadores de Desarrollo Organizacional como variables independientes en el análisis. Resultados: los predictores juntos obtienen un R cuadrado $R^2=0.81$, por ende, los cinco indicadores: Apertura de nuevos locales, contratación de nuevo personal, cantidad de clientes, creatividad e innovación, explican el 0.81% de la variación de la variable dependiente Competitividad. Pero, el siguiente indicador: Consideración de nuevos locales ($r=0.004$, sig. > 0.05), no llega a tener una explicación en la competitividad.

4.2. Proceso de la prueba de hipótesis

Tabla 13

Prueba de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo organizacional	.103	306	.000	.960	306	.000
Competitividad de las MyPEs	.050	306	.059	.987	306	.007

Nota: Resultados de la aplicación del instrumento de investigación

Interpretación: De lo mostrado en la tabla 9, La prueba de normalidad según Kolmogórov-Smirnov muestra niveles de significancia de 0. 00 para el desarrollo organizacional (Variable 1) y 0. 059 para la competitividad (Variable 2). Los resultados hallados son mayores al 5% ($p > 0.05$), lo que da conocer que son pruebas no normales. Por lo tanto, se aplicó la prueba de hipótesis paramétrica Anova.

Contrastación de la Hipótesis general

Ha. El desarrollo organizacional influye significativamente en la competitividad de las MyPEs comercializadoras de la región Puno,2022.

Ho. El desarrollo organizacional no influye significativamente en la competitividad de las MyPEs comercializadoras de la región Puno,2022.

- Establecer Nivel de significancia 5%
- Prueba de hipótesis seleccionada: Prueba paramétrica Anova
- Calculo estadístico P: 0.000

Tabla 14

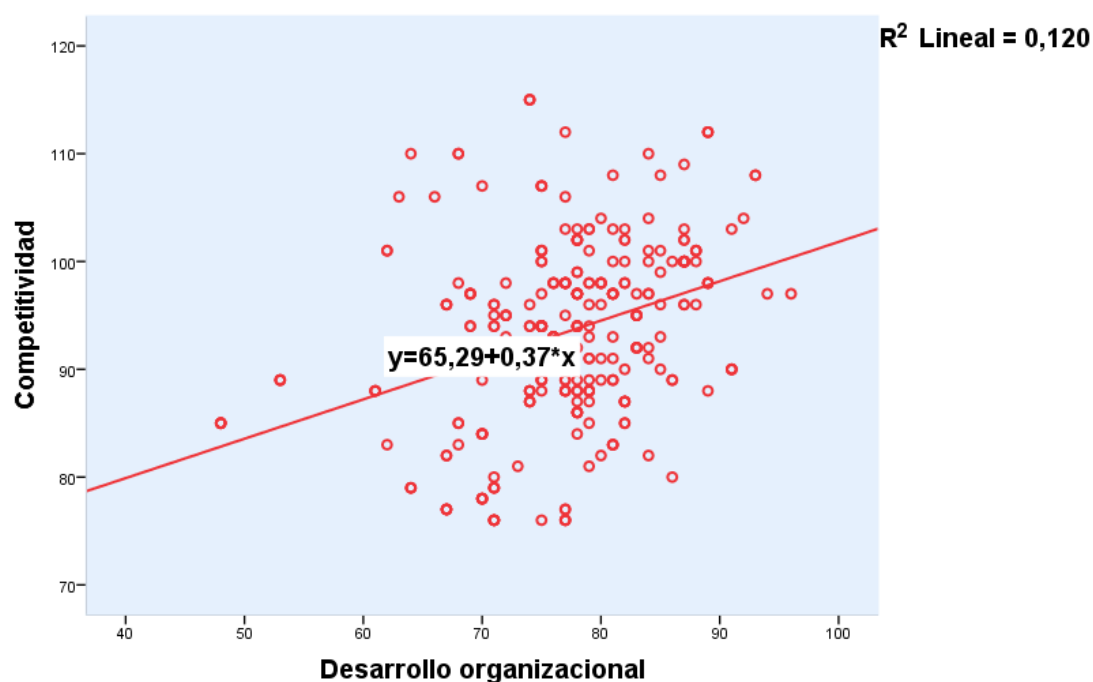
Coeficiente de Anova – entre la variable El desarrollo organizacional y la variable competitividad

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	21.315	2	10.657	21.174	.000
Dentro de grupos	152.506	303	.503		
Total	173.820	305			

Nota: Procesado en el programa SPSS_{v26}

Figura 1

Dispersión entre la competitividad y el desarrollo organizacional



Interpretación: Se observa en la tabla N° 10, se acepta la hipótesis estadística alterna, con un P-valor de 0. 000, indicando que al menos una media de los grupos es diferente. Con medias diferentes, se concluye que el desarrollo organizacional si influye significativamente en la competitividad de las MyPEs comercializadoras.

Contrastación de Hipótesis específicas 1

Ha. El periodo organizacional influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.

Ho. El periodo organizacional no influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.

- Establecer Nivel de significancia 5%
- Prueba de hipótesis seleccionada: Prueba paramétrica Anova
- Calculo estadístico. Valor de P: 0.000

Tabla 15

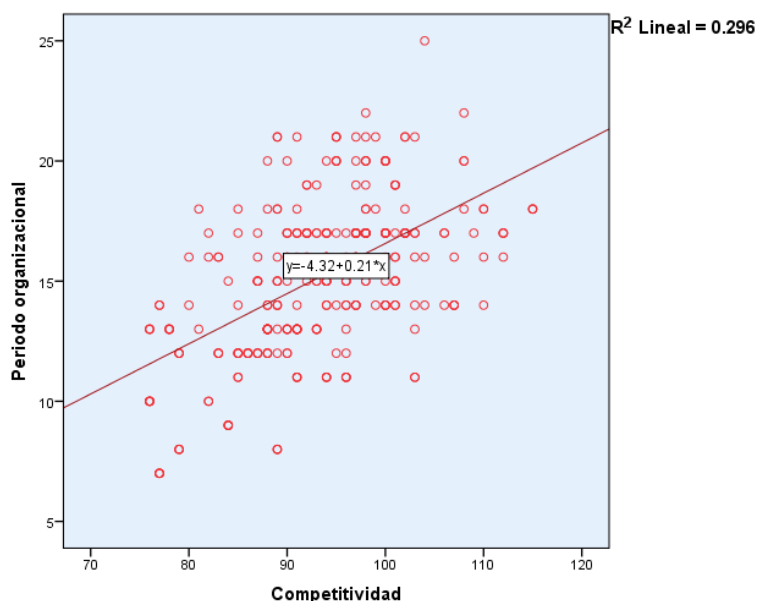
Coeficiente de Anova – entre la dimensión periodo organizacional y la variable competitividad

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	31.708	2	15.854	41.484	.000
Dentro de grupos	115.799	303	.382		
Total	147.507	305			

Nota: Procesado en el programa SPSS_{v26}

Figura 2

Dispersión entre el periodo organizacional y la competitividad



Interpretación: En la tabla N°11 se aprecia el P-valor calculado es 0.000, por lo tanto, aceptamos la hipótesis estadística alterna y se evidencia que al menos una de las medias de los grupos llega a ser diferente. Esto indica que el periodo organizacional si influye significativamente en la competitividad de las MyPEs comercializadoras.

Contrastación de Hipótesis específicas 2

Ha. El tamaño de la organización influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno, 2022.

Ho. El tamaño de la organización no influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno, 2022.

- Establecer Nivel de significancia 5%
- Prueba de hipótesis seleccionada: Prueba paramétrica Anova
- Calculo estadístico. Valor de P: 0.010

Tabla 16

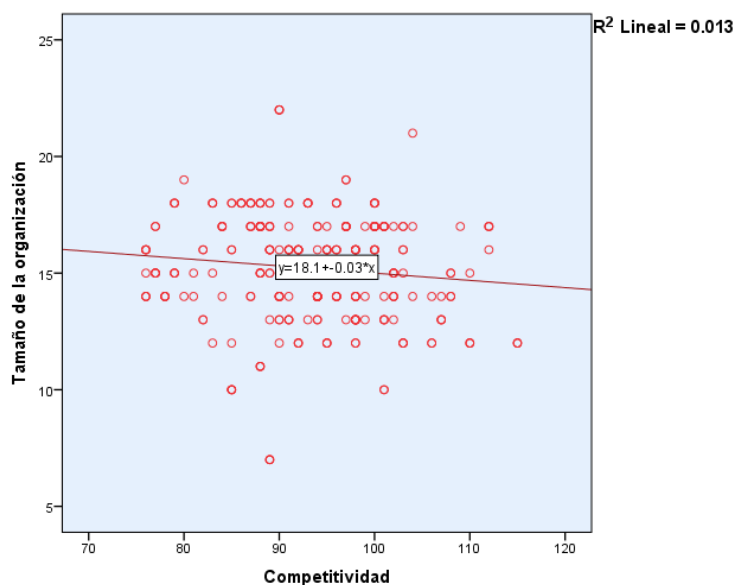
Coeficiente de Anova – entre la dimensión de la variable tamaño de la organización y la variable competitividad

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	4.577	2	2.289	4.722	.010
Dentro de grupos	146.864	303	.485		
Total	151.441	305			

Nota: Procesado en el programa SPSS_{v26}

Figura 3

Dispersión entre el tamaño de la organización y la competitividad



Interpretación: En la tabla N° 12 se observa el valor de p es 0. 010, lo que nos lleva a aceptar la hipótesis alternativa de que al menos una de las medias de los grupos llega a ser diferente, puesto que las medias son diferentes, se puede culminar con que el tamaño de la organización si influye significativamente a la competitividad de las MyPEs.

Contrastación de Hipótesis específicas 3

Ha. La etapa de evolución influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.

Ho. La etapa de evolución no influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.

- Establecer Nivel de significancia 5%
- Prueba de hipótesis seleccionada: Prueba paramétrica Anova
- Calculo estadístico. Valor de P: 0.031

Tabla 17

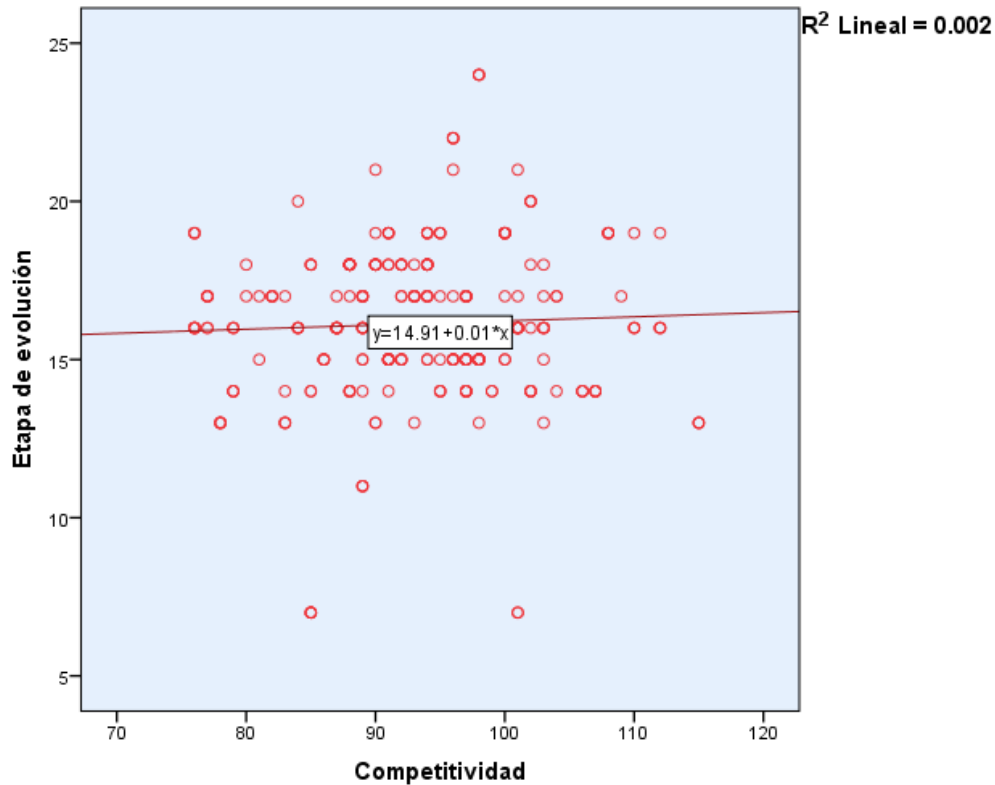
Coeficiente de Anova – entre la dimensión de la variable etapa de evolución y la variable competitividad

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	3.060	2	1.530	3.522	.031
Dentro de grupos	131.632	303	.434		
Total	134.693	305			

Nota: Procesado en el programa SPSS_{v26}

Figura 4

Dispersión entre el etapa de evolución y la competitividad



Interpretación: En la tabla N° 13 el P-valor calculado es 0.031, lo que significa que aceptamos la hipótesis estadística alternativa. Las medias diferentes indican que la etapa de evolución si influye significativamente en la competitividad de las MyPEs.

Contrastación de Hipótesis específicas 4

Ha. La etapa de revolución influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.

Ho. La etapa de revolución no influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.

- Establecer Nivel de significancia 5%
- Prueba de hipótesis seleccionada: Prueba paramétrica Anova
- Calculo estadístico. Valor de P: 0.037

Tabla 18

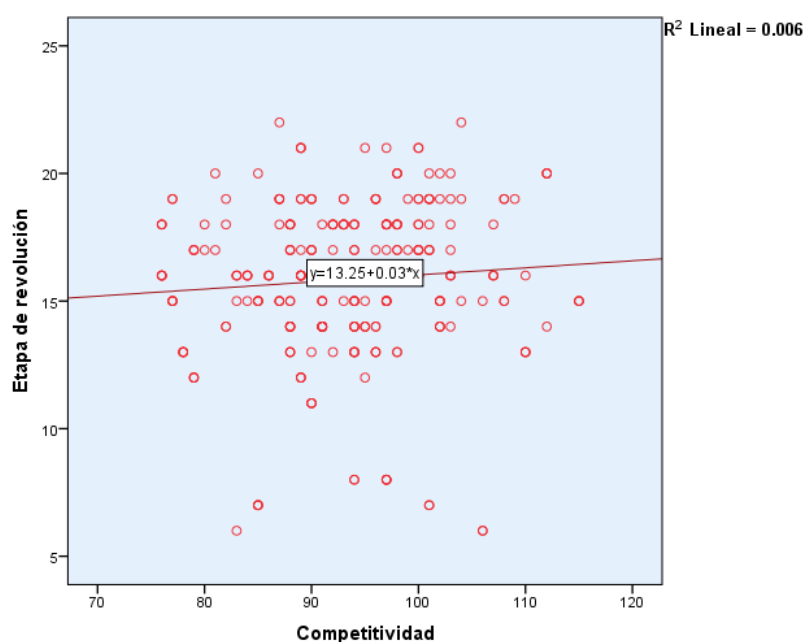
Coeficiente de Anova – entre la variable etapa de revolución y la variable competitividad

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	3.301	2	1.650	3.324	.037
Dentro de grupos	150.464	303	.497		
Total	153.765	305			

Nota: Procesado en el programa SPSS_{v26}

Figura 5

Dispersión entre el etapa de revolución y la competitividad



Interpretación: En la tabla N° 14 se observa el P-valor es de 0.037, lo que se llega a aceptar la hipótesis estadística alterna, debido a que al menos una de las medias de los grupos es diferente. Por lo tanto, podemos concluir que la etapa de revolución si influye significativamente en la competitividad de las MyPEs.

Contrastación de Hipótesis específicas 5

Ha. El crecimiento de la organización influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno, 2022.

Ho. El crecimiento de la organización no influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.

- Establecer Nivel de significancia 5%
- Prueba de hipótesis seleccionada: Prueba paramétrica Anova
- Calculo estadístico. Valor de P: 0.000

Tabla 19

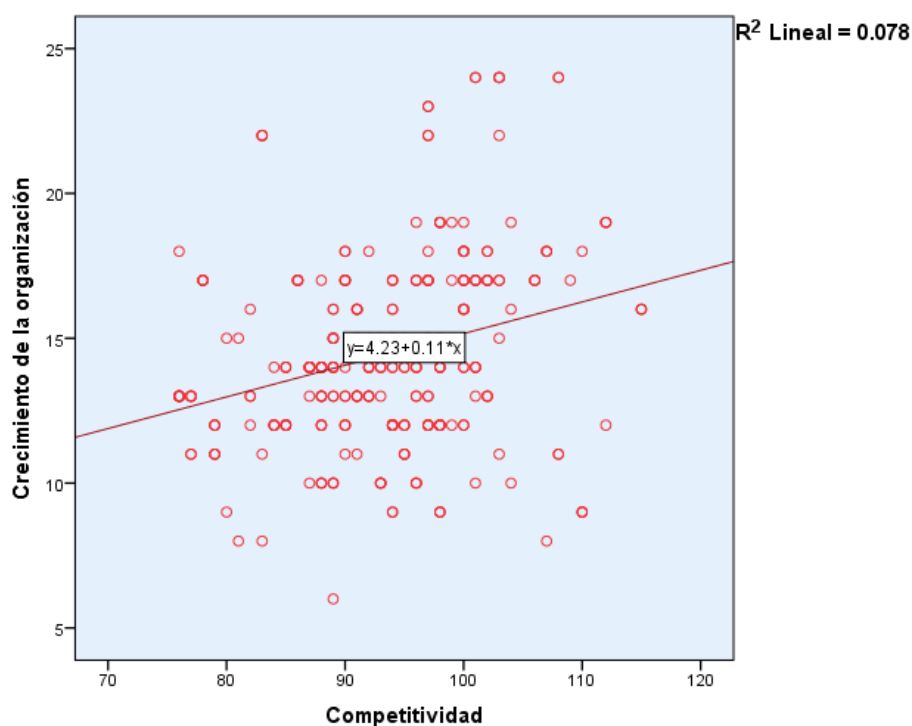
Coeficiente de Anova – entre la dimensión de la variable crecimiento de la organización y la variable competitividad

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	9.611	2	4.805	12.824	.000
Dentro de grupos	113.543	303	.375		
Total	123.154	305			

Nota: Procesado en el programa SPSS_{v26}

Figura 6

Dispersión entre el crecimiento de la organización y la competitividad





Interpretación: En la tabla N°15 se aprecia el valor p calculado es 0.000, por lo tanto, aceptamos la hipótesis estadística alterna de que al menos una de las medias de los grupos es diferente. Las medias diferentes indican que el crecimiento de la organización si influye significativamente en la competitividad de las MyPEs.

4.3. Discusión de los resultados

En este punto se procederá a realizar la discusión entre los antecedentes del estudio y la contratación de las hipótesis después de haber obtenido los respectivos resultados, en donde se tiene:

Con respecto al objetivo general se pudo apreciar en el R cuadrado fue de 0.296 con un grado de significancia del 0.000 entre las dimensiones del desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras, de la misma forma se observó en la prueba de Anova que el P-valor encontrado fue de 0.000, lo que indica que hay al menos una diferencia significativa entre las medias de los grupos. Por lo tanto, se concluye que el desarrollo organizacional impacta en la competitividad de las MyPEs, entonces es importante que el desarrollo de las personas comercializadoras implementen buenas estrategias y planifiquen medidas porque ello influye en la competitividad que puedan obtener, por ende de lo dicho se concuerda con el estudio de Zúñiga (2018), quien preciso que es importante emplear estrategias para un mejor desarrollo de las empresas de tal manera contribuiría en tener una buena posición frente a otras empresas, asimismo se concuerda con el estudio de Arias (2021), quien concluye en su estudio indicando que los recursos estratégicos de gestión empresarial aún se encuentran en un nivel bajo el 49.6% aun no cuentan con los apropiados recursos estratégicos, por ello es necesario fortalecer



este aspecto ya que es muy importante para que sobresalgan dentro de tanta competencia.

Con relación al primer objetivo específico, se logró evidenciar que el R cuadrado fue de 0.153 con un grado de significancia de 0.000 entre los indicadores del periodo organizacional y la competitividad de las MyPEs, también se observó que en la prueba de Anova se acepta la hipótesis estadística alterna con un P-valor de 0.000, indicando que al menos una de las medias de los grupos es diferente. Esto confirma que el periodo organizacional influye significativamente en la competitividad de las MyPEs comercializadoras, por lo que es importante que el tiempo de funcionamiento de la empresa de una imagen buena porque ello influye en la competitividad que pueda tener a nivel de otras MyPEs, en razón de ello se concuerda con el estudio de Placencia (2020), quien concluye indicando que la profesionalidad es importante para que una empresa continúe en funcionamiento y crezca con los años.

De acuerdo al segundo objetivo específico se logró observar un R cuadrado de 0.041 con un grado de significancia de 0.000 entre los indicadores del tamaño de la organización y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de la región Puno, 2022, asimismo se observó en la prueba de Anova el p-valor calculado fue de 0.010, lo que nos lleva a aceptar la hipótesis estadística alternativa, indicando que al menos una de las medias de los grupos es diferente. Esto confirma que el tamaño de la organización impacta significativamente en la competitividad de las MyPEs comercializadoras. Por lo tanto, la capacidad de cada empresa para ofrecer servicios está relacionada con su tamaño. Es crucial mostrar los productos o servicios de forma óptima para atraer a más clientes, lo que influye en la competitividad entre las pequeñas empresas, de todo lo dicho es que se concuerda con el estudio de Cutipa



(2021), quien concluye indicando que es importante innovar para que el tamaño de la empresa se incremente ello contribuiría con menor competitividad.

Con respecto al tercer objetivo específico se dio a conocer que el R cuadrado fue de 0.085 con un grado de significancia del 0.000 entre los indicadores de la etapa de evolución y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de la región Puno, 2022, se observó también la prueba de Anova que el P-valor calculado fue de 0.031, lo que indica que al menos una de las medias de los grupos es diferente. Por lo tanto, la etapa de evolución influye significativamente en la competitividad de las MyPEs comercializadoras. Se puede afirmar que el crecimiento de la empresa depende en gran medida de su competitividad en comparación con otras, de todo lo dicho se concuerda con el estudio de García et al. (2021), Las MyPEs que innoven en su servicio o producto podrán sobrevivir en el mercado a pesar de la crisis, contribuyendo a una evolución positiva.

Con relación al cuarto objetivo específico se logró mostrar que el R cuadrado fue de 0.034 con un grado de significancia del 0.000 entre los indicadores de la etapa de revolución y la competitividad de las MyPEs, también se observó en la prueba de Anova el p-valor calculado fue 0.037, por lo que aceptamos la hipótesis estadística alterna. Las medias de los grupos son diferentes y la etapa de revolución influye significativamente en la competitividad de las MyPEs comercializadoras, por lo que se concuerda con el estudio de Esquivel (2018), quien concluye indicando que es necesario que se establezcan los términos de referencia en el más breve plazo creando un abanico de posibilidades de desarrollo e inversión, ello con la finalidad de que no se dé una revolución.

Finalmente, según el quinto objetivo específico se pudo apreciar que el R cuadrado fue de 0.081 entre los indicadores del crecimiento de la organización y la



competitividad de las MyPEs comercializadoras de la región Puno, 2022, se observó que en la prueba de Anova el p-valor calculado fue de 0.000, por lo que se acepta la hipótesis estadística alterna que indica que al menos una de las medias de los grupos es diferente de otra. Las diferencias en las medias confirman que el crecimiento de la organización tiene un impacto significativo en la competitividad de las MyPEs comerciales. Es crucial implementar diversos mecanismos para fomentar el crecimiento empresarial y mejorar la competitividad frente a otras MyPEs, se concuerda con el estudio de Quizhpe (2020), quien concluye estrategias competitivas que se emplean para el desarrollo de las Pymes influye en el crecimiento de la empresa, porque existe mucha competitividad.



CONCLUSIONES

Las conclusiones a la que arriba en estudio se discernirán a acuerdo a las hipótesis, los que se presentarán a continuación:

PRIMERA: Se pudo apreciar en el R cuadrado fue de 0.296 con un grado de significancia del 0.000 entre las dimensiones del desarrollo organizacional y la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022, de la misma forma se observó en la prueba de Anova que el P-valor es menor a 0.05, por ende, el desarrollo organizacional si influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas.

SEGUNDA: Se logró evidenciar que el R cuadrado fue de 0.153 con un grado de significancia de 0.000 entre los indicadores de la edad organizacional y la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022, también se observó que en la prueba de Anova el P-valor es menor a 0.05, por ende, el periodo organizacional si influye en la competitividad de las micro y pequeñas empresas.

TERCERA: Se pudo precisar un R cuadrado de 0.041 con un grado de significancia de 0.000 entre los indicadores del tamaño de la organización y la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022, asimismo se observó en la prueba de Anova el P-valor es menor a 0.05, por ende, el tamaño de la organización si influye en la competitividad de las micro y pequeñas empresas.



CUARTA: Se pudo conocer que el R cuadrado fue de 0.085 con un grado de significancia del 0.000 entre los indicadores de la etapa de evolución y la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno, 2022, se observó también la prueba de Anova que el P-valor es menor a 0.05, por ende, la etapa de evolución si influye en competitividad de las micro y pequeñas empresas.

QUINTA: Según el cuarto objetivo específico se logró mostrar que el R cuadrado fue de 0.034 con un grado de significancia del 0.000 entre los indicadores de la etapa de revolución y la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno, 2022, también se observó en la prueba de Anova el P P-valor es menor a 0.05, por ende, la etapa de revolución si influye en la competitividad de las micro y pequeñas empresas.

SEXTA: Finalmente, con respecto al quinto objetivo específico se pudo apreciar que el R cuadrado fue de 0.081 entre los indicadores del crecimiento de la organización y la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno, 2022, se observó que en la prueba de Anova el P P-valor es menor a 0.05, por ende, el crecimiento de la organización si influye competitividad de las micro y pequeñas empresas.



RECOMENDACIONES

En este punto de desarrollaron las recomendaciones teniendo en cuenta las conclusiones a las que se arribó en el estudio, los mismo que se desarrollan por objetivos.

PRIMERA: Se recomienda a las micro y pequeñas empresas desarrollar estrategias productivas para su propio crecimiento, produciendo y ofreciendo productos y servicios eficientes y de calidad para los consumidores.

SEGUNDA: Se recomienda a los micro y pequeñas empresas (personas naturales y jurídicas con menos de 10 trabajadores), que a más tiempo ofreciendo productos y servicio en el mercado también deben de presentar una mejor organización, con el fin de generar productos y servicios que satisfagan las expectativas de los consumidos.

TERCERA: Se recomienda a las pequeñas empresas denominadas micro y pequeñas empresas, tener como meta más productividad cuando exista un mayor tamaño de la organización, de ese modo satisfacer la demanda de los consumidores y consecuentemente mejorar la unidad económica de los mismos.

CUARTA: Se recomienda a las micro y pequeñas empresas comercializadoras generar hábitos de consumo en sus clientes con los productos y servicios que ofrecen, de modo que evolucionarán y/o crecerán las ventas, con ello responder a sus necesidades como organización.

QUINTA: Se recomienda a las organizaciones como micro y pequeñas empresas, tener presente las necesidades y/o expectativas de los consumidores,



desarrollando ideas innovadoras maximizando la productividad y haciendo frente a las exigencias del mercado.

SEXTA: Se recomienda a las micro y pequeñas empresas comercializadoras implementar mejoras para impulsar a la organización, para el logro de la eficacia con la finalidad de alcanzar ventajas sobre las competencias, teniendo presente la competitividad, la tecnología y la innovación.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, A. (2 de Julio-Diciembre de 2014). Gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en instituciones de régimen disciplinario. *Redalyc*, 125-146. <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056602002.pdf>
- Alvarez, S. (2019). *Factores de adaptabilidad como ventaja competitiva en las empresas Pymes del sector Textil de la Provincia de Arequipa 2017-2018*. Arequipa: UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9071/UPalnesc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aranda, V. (22 de Marzo de 2022). Marketing con causa: Una estrategia de marketing que responde a los objetivos de la responsabilidad social corporativa y se orienta al consumidor responsable. *Lúmina*, 31. <https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4410.2022>
- Arango, et. al. (Julio de 2008). Factores de Innovación en Marketing Estratégico. *Redalyc*, 29-36. <https://www.redalyc.org/pdf/496/49611953004.pdf>
- Arboleda, H. (2020). Competitividad: Concepto y evolución histórica. *Revista de economía y administración*, 16. <file:///C:/Users/Joel/Downloads/21-Texto%20del%20art%C3%ADculo-24-2-10-20200824.pdf>
- Arias, J. (2021). *Influencia de los recursos estrategicos de gestión empresarial en la competitividad de las Mypes del sector agroexportador en la Región Tacna, 2020-2021*. Tacna: Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2079/Arias-Hanco-Jeymi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baldo de Faveri et al. (2015). *Relación del Ciclo de Vida Organizacional con la Planificación: Un Estudio con Empresas Prestadoras de Servicios Contables*



del Estado de Santa Catarina.

<https://www.redalyc.org/pdf/4416/441642786004.pdf>

Benitez, M. (8 de Enero-Junio de 2012). Evolución del Concepto de Competitividad.

Redalyc, 75-82. <https://www.redalyc.org/pdf/2150/215025114007.pdf>

Bermúdez, E., & Bravo, V. (3 de Septiembre-Diciembre de 2016). Habilidades

directivas y desempeño laboral del personal docente en escuelas básicas

primarias. *Redalyc*, 60-70. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73752819005.pdf>

Beynon, P. (2018). *Sistemas de información* (1ra edición ed.). Colombia : Reverté.

<https://www.proquest.com/legacydocview/EBC/6795627?accountid=37408>

Boyatzis, R. (2020). *Ayudar a la gente a cambiar*. Colombia: Reverté.

<https://www.proquest.com/legacydocview/EBC/6808113?accountid=37408>

Bravo, E. H. (2009). Capacidad de innovación y configuración de recursos

organizativos. *Redalyc*, 301-320.

<https://www.redalyc.org/pdf/549/54912879005.pdf>

Busigo, I., Chinchilla, D., & Porto, V. (2020). La administración: un recorrido histórico

a través de los tiempos. *Liderazgo estratégico*, 16.

Camarena, J. (30 de 05 de 2016). La organización como sistema: el modelo

organizacional contemporáneo. 01(01).

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-

[22502016000100005](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-22502016000100005)

Carbajal, A. (1 de Enero-Abril de 2010). Las Capacidades Tecnológicas como Base

para el Desarrollo. *Redalyc*, 1-19.

<https://www.redalyc.org/pdf/447/44713068010.pdf>

Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica: pautas metodológicas*

para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. Lima.



https://books.google.com.pe/books?id=yTvYxgEACAAJ&dq=carrasco+diaz+2015&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj4_5Cnv8jsAhUQCrkGHVPjCTgQ6AEwAHoECAIQAQ

Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.

Carrasco, Y., Mendoza, N., López, Y., Zavaleta, R., & Alvarado, C. (2021). La competitividad empresarial en las pymes: retos y alcances. *Scielo*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000500557

Carrasco, Y., Mensoza, N., López, Y., Mori, R., & Alvarado, J. (2021). La compertividad empresarial en las pymes retos y alcances. *Scielo*, 5, 13. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202021000500557&script=sci_arttext&tlng=en

Castro, C. (2012). Evolución de las organizaciones (Edad Moderna). <https://prezi.com/ivuho7byzokv/evolucion-de-las-organizaciones-edad-moderna/>

Chiavenato, I. (2018). *Comportamiento Organizacional*. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiore de Monterrey . https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación*. Lima: San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.

Cortés, B. (2021). La importancia de la Administración a través del tiempo. *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*.



- Cutipa, A. (2021). *Modelo de análisis de innovación para la competitividad en micro y pequeñas empresas exportadoras de artesanía textil en el sur de Perú*. Puno: UNAP.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/16814/Alberto_Magno_Cutipa_Limache.pdf?sequence=1
- Díaz, J., Quintana, M., & Fierro, D. (2021). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *Revista UIDE*, 17.
file:///C:/Users/Joel/Downloads/Dialnet-LaCompetitividadComoFactorDeCrecimientoParaLasOrga-7878906.pdf
- Duran, M. (2006). El liderazgo y su papel en la construcción de organizaciones en aprendizaje. *Redalyc*, 11-21.
<https://www.redalyc.org/pdf/4767/476748703006.pdf>
- Editorial Grudemi. (2022). *Desarrollo organizacional*.
<https://enciclopediaeconomica.com/desarrollo-organizacional/>
- Escobar, et. al. (Julio-Diciembre de 2013). El marco conceptual relacionado con la calidad: una torre de Babel. *Redalyc*, 207-216.
<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225029797010.pdf>
- Esquivel, O. (2018). *Análisis y propuesta de un modelo de gestión estratégico para el desarrollo de las unidades agrícolas en irrigaciones: Caso Majes II*. Arequipa: UNSA.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7336/ADDesgoop.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fachelli, S., & López, P. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Creative Commons.



- Flores, G. (2021). *Modelo de optimización de la gestión productiva de Mypes vitivinícolas, caso: Pisco Artesanal, Ica 2019*. Arequipa: UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13422/UPflloga.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gaitán, F., & Sergueyevna, N. (19 de Mayo de 2021). La competitividad de la Micro, pequeña empresa y mediana empresa mediante la gestión de sus recursos. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 13.
- Galindo, C. (2005). El concepto de revolución en el pensamiento político de Hannah Arendt. 33. <https://www.redalyc.org/pdf/421/42119503.pdf>
- Garbanzo, G. (1 de Enero- Junio de 2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Redalyc*, 67-87. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204005.pdf>
- García, et. al. (27 de Julio-Diciembre de 2014). Capacidades de innovación, desempeño innovador y desempeño organizacional en empresas del sector servicios. *Redalyc*, 87-108. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20541034005.pdf>
- García, et. al. (29 de Julio-Diciembre de 2015). Las capacidades tecnológicas para la innovación en empresas de manufactura. *Redalyc*, 257-278. <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187243745011.pdf>
- García, F. (2016). *Invirtiendo*. España: Deusto.
- García, J., Tumbajulca, I., & Cruz, J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en Mypes durante el Covid-19. *Scielo*, 12. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v12n2/2219-7168-comunica-12-02-99.pdf>
- García, O. (2019). *Etapas del desarrollo empresarial y capacidades de innovación en empresarios del sector calzado en Bogotá*. Bogotá: Universidad Militar Nueva



Granada.

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/32680/GarciaGomezOscarDaniel2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Guerra, et. al. (3 de Mayo-Junio de 2015). Conceptos e indicadores de calidad en la actividad archivística. *Redalyc*, 329-336.
<https://www.redalyc.org/pdf/1804/180439921010.pdf>

Guíza, R. (2013). *Desarrollo Organizacional*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24803w/Desarrollo_organizacional._Principios_y_aplicaciones.pdf

Hernández et al. (2017). *Metodología de la investigación* (Vol. 6ta edición). Mexico. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández et al. (2019). *Metodología de la investigación* (Primera ed.). Mexico: McGraw Hill.

Hernández, J., Gallardo, M., & Espinoza, J. (2019). *Desarrollo organizacional enfoque latinoamericano*. Pearson Educación. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3_Desarrollo-organizacional.pdf

Hernández, J., Gallarzo, M., & Espinoza, J. (2019). *Desarrollo organizacional*. México: Pearson. https://www.pucesa.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/3_Desarrollo-organizacional.pdf

Hierro, F. (2020). *Las políticas de empleo en el ámbito autonómico*. Madrid : ProQuest Ebook Central. <https://www.proquest.com/legacydocview/EBC/6484182?accountid=37408>.



- Huerta et al. (06 de 2010). Influencia del tamaño empresarial sobre los resultados: un estudio comparativo entre empresas chilenas y españolas. *Scielo*, 15(50).
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842010000200003
- Jaramillo, M. (10- 11- 12 de 2012). Reflexiones*acerca*del*concepto*de*revolución: aproximación a la literatura sobre el tema. 11.
https://revistaci.weebly.com/uploads/1/5/6/0/15607460/07._revolucion.jaramillo.pdf
- Jimenez, A. (1 de Enero-Junio de 2011). La competitividad como herramienta empresarial necesaria para la inserción de las empresas en los mercados globales. *Redalyc*, 91-114. <https://www.redalyc.org/pdf/364/36420121006.pdf>
- Jiménez, B. (1 de Marzo de 2019). Las tecnología de la información y comunicación como factor de innovación y competitividad empresarial. *Redalyc*, 24, 12.
<https://www.redalyc.org/journal/849/84959429009/84959429009.pdf>
- Kotler, P. (2013). *Dirección de la mercadotecnia* (8va edición ed.). Pearson Educación. <https://anafuenmayorsite.files.wordpress.com/2017/08/libro-kotler.pdf>
- Labarca, N. (2007). Consideraciones teóricas de la competitividad empresarial. *Redalyc*, 28. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73713208.pdf>
- Larios, E. (2008). Marketing Estratégico y la Rentabilidad de la Empresa Pública. *Redalyc*, 39-70. <https://www.redalyc.org/pdf/2737/273720405007.pdf>
- Larry, E. (2014). La evolución y revolución en el crecimiento de las organizaciones. 14. <https://www.unimet.edu.ve/wp-content/uploads/sites/3/2014/10/Evoluci%C3%B3n-y-Revoluci%C3%B3n-del-Crecimiento-de-las-Organizaciones.-Lary-Greiner.pdf>



- Mandaloniz, M. (2020). *Una sociedad mercantil simplificada y digitalizada: Un ecosistema emprendedor innovador, incluso sostenible*. Madrid: Dykinson.
<https://www.proquest.com/legacydocview/EBC/6484186?accountid=37408>.
- Martinez, E. (2013). Administración, ambiente organizacional y satisfacción en el trabajo: fundamentos filosóficos, conceptuales y sociológicos. *Redalyc*, 1-10.
<https://www.redalyc.org/pdf/631/63158922004.pdf>
- Martínez, E. (2018). Propuesta metodológica para implementar la primera fase del modelo de gestión del cambio organizacional de Lewin. *Universidad Icesi*, 15.
<https://www.redalyc.org/journal/212/21255535009/html/>
- Martínez, E., & Pico, H. (18 de Junio de 2021). Profesionalización y desempeño. *Universidad Santo Tomás de Colombia*, 19, 30.
- Martínez, et. al. (12 de Enero-Junio de 2016). Modelo de competencias directivas en escenarios globales para las instituciones de educación superior. *Redalyc*, 14.
<https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966017.pdf>
- Martínez, J. (2022). El impacto de los agentes intermediarios en el proceso de cooperación para innovar. *Estudios gerenciales*, 16.
<https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4502>
- Medeiros, V., Goncalves, L., & Camargos, E. (2019). La competitividad y sus factores determinantes: un analisis sistématicos para paises en desarrollo. *Cepal*, 21.
https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/45005/RVE129_Medeiros.pdf
- Melgar, A. (2019). *El pensamiento: Una definición interconductual*.
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a02v3n1.pdf



- Meza, J., Osuna, N., & Rosales, R. (27 de Agosto de 2021). Hacia una innovación sostenible de las Mipymes a través de la detección de capacidades en tecnologías de la información en baja California. *Ibérica de sistemas e tecnologías de información*, 13. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/hacia-una-innovación-sostenible-de-las-mipymes/docview/2648269343/se-2>
- Molina, D., & Sánchez, A. (2016). Factores de competitividad orientados a la pequeña y mediana empresa (PYME) en latinoamerica: revision de la literatura. *San Gregorio*, 8. <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/275/9>
- Molina, H. (7 de Octubre- Diciembre de 2000). El desarrollo organizacional como facilitador del cambio. *Redalyc*, 13-25. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21207701.pdf>
- Mora, C. (Mayo- Agosto de 2011). La Calidad de Servicio y la Satisfacción del Consumidor. *Redalyc*, 146-162. <https://www.redalyc.org/pdf/4717/471747525008.pdf>
- Morales, et. al. (7 de Enero-Junio de 2012). Factores determinantes de los procesos de innovación: una mirada a la situación en Latinoamérica. *Redalyc*, 148-163. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20626818015.pdf>
- Murillo, M. (2015). La Administration y las organizaciones en la edad media. <https://prezi.com/pwmgmnvoy-qd/la-administration-y-las-organizaciones-en-la-edad-media/>
- Páez, G., Rohvein, C., Paravie, D., & Jaureguiberry, M. (2018). Revisión de modelos de madurez en la gestión de los procesos de negocios. *Scielo*, 15.



https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052018000400685&lang=pt

Pereda, et. al. (3 de Septiembre-Diciembre de 2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Redalyc*, 528-561.

<https://www.redalyc.org/pdf/549/54932488003.pdf>

Pérez, B. (2007). Competitividad, desarrollo e ingeniería: algunas definiciones y reflexiones. *Redalyc*, 57-75.

<https://www.redalyc.org/pdf/2913/291323498005.pdf>

Pino, R. (2018). *Metodo de la investigación*. Lima-Perú: Editorial San Marcos.

Placencia, Y. (2020). *La profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en Mypes del sector de San Juan de Lurigancho*. Lima-Perú:

UCV. file:///C:/Users/Joel/Downloads/Placencia_MYC%20(3).pdf

Porter, M. (2015). *Estrategia competitiva*. México: Grupo Editorial Patria.

https://books.google.com.pe/books?id=_n0dDAAQBAJ&pg=PT5&hl=es&source=gbp_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false

Quiroz, R. (2012). Sócrates, entre mito y razón. *Redalyc*, 29-45.

<https://www.redalyc.org/pdf/3638/363847113002.pdf>

Quizhpe, L. (2020). *Estrategias competitivas para el desarrollo de las Pymes, en el corredor turístico ferroviario del Ecuador, con enfoque sistémico*. España:

Universidad de Alicante.

Ramírez, W. (2021). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial. *Lúmina*, 23, 32.

<https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022>.



- Rojo et. al. (abril de 2019). La innovación y su importancia. *Scielo*.
[http://scielo.senescyt.gov.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862019000300009#:~:text=Autores%20como%20Jacobson%20\(2010\)%20ven,4](http://scielo.senescyt.gov.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862019000300009#:~:text=Autores%20como%20Jacobson%20(2010)%20ven,4)).
- Salvatierra, R., & Herrera, J. (2018). *Dirección de personas y el desarrollo organizacional en la Coopac Volcan*. Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion.
<http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/732/1/DIRECCION%20DE%20PERSONAS%20Y%20EL%20DESARROLLO%20ORGANIZACIONAL%20EN%20LA%20COOPAC%20VOLCAN%20LTDA%20392%20-2018.pdf>
- Sanchez, G. (2009). El desarrollo organizacional: una estrategia de cambio para las instituciones documentales. *Redalyc*, 235-254.
<https://www.redalyc.org/pdf/635/63511932013.pdf>
- Santana, et. al. (2007). La gestión del marketing estratégico en la pequeña empresa familiar. *Redalyc*, 81-96. <https://www.redalyc.org/pdf/2743/274320285005.pdf>
- Silvestre, I., & Huamán, C. (2017). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria* (2da edición ed.). Lima: San Marcos.
- Silvestre, I., y Huamán, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria* (1ra edición ed.). Lima: San Marcos.
- Tapia, I. (23 de Agosto de 2020). La naturaleza de la empresa su telología desde las ciencias de la administración, el derecho y la economía. *Revista de la facultad de derecho y ciencias políticas*, 27. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v52n136.a11>
- Tapia, K. (2018). *El desarrollo organizacional de la empresa Esum de la ciudad de Riobamba y el servicio al cliente, 2016-2017*. Ecuador: Universidad Nacional



de Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5544/3/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2019-0012.pdf>

Tapias, H. (Junio de 2005). Capacidades tecnológicas: elemento estratégico de la competitividad. *Redalyc*, 97-119.
<https://www.redalyc.org/pdf/430/43003309.pdf>

Tormen, C. (2019). *Desarrollo organizacional en la empresa Vehysa*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2681/1/76879.pdf>

Tumbajulca, J. (2021). Innovación organizacional como factor de competitividad empresarial en mypes. *Universidad Peruana Unión*, 12.
<https://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/500/279>

Valderrama, S. (2015). *Estadístico Alfa de Cronbach*. Mexico: Ediciones texas.

Valencia, G. (27 de 05 de 2015). <https://es.slideshare.net/GinaValencia4/resumen-desarrollo-org-ginita-26-mayo>

Valenzo, M. (2019). *La Competitividad como Estrategia de Crecimiento en las Organizaciones*.
https://www.researchgate.net/publication/337796320_La_Competitividad_como_Estrategia_de_Crecimiento_en_las_Organizaciones

Valero, G. (2019). *Influencia de la competitividad y el capital tecnológico, en la internacionalización de las empresas exportadoras de Bucaramanga y su área Metropolitana- Colombia*. Colombia: Universitat Politecnica de Valencia.
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/140312/Valero%20-%20INFLUENCIA%20%20DE%20LA%20COMPETITIVIDAD%20Y%20EL%20CAPITAL%20TECNOLOGICO%2C%20%20EN%20LA%20INTERNACIONALIZACI%C3%93N%20D....pdf?sequence=1&isAllowed=y>



- Vélez, T. (2009). La teoría organizacional Leida en Aristóteles. *Redalyc*, 67-73.
<https://www.redalyc.org/pdf/1513/151312820006.pdf>
- Villareal, F., & Gómez, J. (29 de Abril de 2022). Las estrategias competitivas u la sustentabilidad en la Mipume de Durango Capital. *Universidad Juárez del estado de Durango*, 23, 25. <https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n2.4275.2022>
- Vuskovic, P. (marzo de 2020). Distribución del ingreso y opciones de desarrollo. *Scielo*. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-718X2020000100249
- Watkins, M. (2020). *Gestiona con éxito un cambio profesional*. Barcelona : Reverté.
<https://www.proquest.com/legacydocview/EBC/6808070?accountid=37408>
- Zamora, M. (2017). El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil. *Revista Extremeña de ciencias sociales*, 23. <file:///C:/Users/Joel/Downloads/Dialnet-EIDesarrolloOrganizacionalComoGeneradorDeUnCambioS-6415690.pdf>
- Zapata, G. (15 de Marzo de 2020). Capacidades Dinámicas e Innovación en las Organizaciones. *Redalyc*, 23-45.
<https://www.redalyc.org/journal/880/88066290003/html/#:~:text=La%20capacidad%20de%20innovaci%C3%B3n%20son,implementar%20estrategias%20de%20innovaci%C3%B3n%20que>
- Zapata, G., & Miraba, A. (04 de 2016). Tamaño De La Organización E Intensidad Administrativa: Relaciones Entre Variables. 10(01), 17.
<http://www.ucla.edu.ve/DAC/investigacion/gyg/GyG%202016/Abril%202016/3-%20GerardoZapatayOtro.pdf>



Zapata, R. (2017). El tamaño y la estructura de la organización un estudio teórico e empírico con el enfoque contingente. *Revista ciencias estrategicas*, 17. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151350864003.pdf>

Zúñiga, X. (2018). *Las estrategias competitivas y el desarrollo empresarial en las Pymes comerciales de productos de consumo masivo en el cantón Milagro, Ecuador 2012-2016*. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.



ANEXOS



Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Problema general ¿De qué manera influye el desarrollo organizacional en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022?</p>	<p>Hipótesis general El desarrollo organizacional influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.</p>	<p>Objetivo general Determinar la influencia del desarrollo organizacional en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.</p>			
<p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿De qué manera influye el periodo organizacional en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022?</p> <p>b) ¿De qué manera influye el tamaño de la organización en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022?</p> <p>c) ¿De qué manera influye la etapa de evolución en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022?</p> <p>d) ¿De qué manera influye etapa de revolución en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022?</p> <p>e) ¿De qué manera influye el crecimiento de la organización en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022?</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>a) El periodo organizacional influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.</p> <p>b) El tamaño de la organización influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.</p> <p>c) La etapa de evolución influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.</p> <p>d) La etapa de revolución influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.</p> <p>e) El crecimiento de la organización influye significativamente en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>a) Conocer la influencia del periodo organizacional en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.</p> <p>b) Conocer la influencia del tamaño de la organización en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.</p> <p>c) Determinar la influencia de la etapa de evolución en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.</p> <p>d) Determinar la influencia de la etapa de revolución en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.</p> <p>e) Conocer la influencia del crecimiento de la organización en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Desarrollo organizacional</p>	<p>1.1. Periodo organizacional</p> <p>1.2. Tamaño de la organización</p> <p>1.3. Etapa de evolución</p> <p>1.4. Etapa de revolución</p> <p>1.5. Crecimiento de la organización</p>	<p>1.1.1. Tiempo en el mercado</p> <p>1.1.2. Ciclo de vida en el mercado</p> <p>1.2.1. Numero de establecimiento</p> <p>1.2.2. Estructura organizacional</p> <p>1.2.3. Crecimiento sostenido</p> <p>1.2.4. Planificación de estrategias</p> <p>1.2.5. Cambio organizacional</p> <p>1.2.6. Creatividad e innovación</p> <p>1.2.7. Mercado de expansión</p> <p>1.2.8. Incremento de demanda</p>
			<p>Variable Dependiente</p> <p>Competitividad MyPEs</p>	<p>2.1. Capacidades directivas</p> <p>2.2. Capacidades de marketing estratégico</p> <p>2.3. Capacidades tecnológicas</p> <p>2.4. Capacidades de innovación</p> <p>2.5. capacidades de calidad</p>	<p>2.2.1. Competencias gerenciales</p> <p>2.2.2. Toma de decisiones</p> <p>2.2.1. Merchandising</p> <p>2.2.2. Estrategia de venta</p> <p>2.3.1. Velocidad de reposición</p> <p>2.3.2. Reducción de costos</p> <p>2.4.1. Valor agregado</p> <p>2.4.2. Desarrollo de nuevos p/s</p> <p>2.5.1. Estándares de calidad</p> <p>2.5.2. Diferenciación de p/s</p>

Anexo 2: Instrumentos

Título: Desarrollo organizacional y su influencia en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la Región Puno, 2022

Variable independiente: Desarrollo organizacional

Estimado(a) mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la influencia del desarrollo organizacional en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno, 2022. Le solicitamos responder con sinceridad el siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada con fines académicos.

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

Nº	Variable 2: Desarrollo organizacional	Escala likert				
	Dimensión 1: Periodo organizacional	1	2	3	4	5
1	Es importante la cantidad de años en el mercado para abrir nuevos locales					
2	Estar buen tiempo en el mercado le obliga a crecer en el negocio					
3	Es importante para Ud. saber en que ciclo de vida esta su empresa					
4	Ha utilizado alguna estrategia de acuerdo al ciclo de vida de su negocio					
	Dimensión 2: Tamaño de la organización	1	2	3	4	5
5	Considera que el número de locales determina su éxito como empresario					
6	Si crece en locales de venta, debería contratar servicios de administrador					
7	El éxito de su negocio esta determinado porque Ud. es el que dirige					
8	Podría reemplazar otra persona en la administración de los locales					
	Dimensión 3: Etapa de evolución	1	2	3	4	5
9	En caso de altas ventas, pensaría en abrir otros locales					
10	Si le proponen invertir con UD. otra persona, sería conveniente					
11	Si le dijeran que la planificación ayuda en su negocio, lo haría					
12	Cree que le servicia conocer sobre planificación de negocio					
	Dimensión 4: Etapa de revolución	1	2	3	4	5
13	Si crece en su negocio, debería preparar a su personal					
14	Si es necesario, debería contratar a personal calificado para su negocio					
15	Es necesario que su personal le sugiera que cosas nuevas vender					
16	Dejaría que su personal proponga nuevas ideas de negocio					
	Dimensión 5: Crecimiento de la organización	1	2	3	4	5
17	En caso de mayor clientela, está en la obligación de abrir nuevos locales					
18	Si los clientes le solicitan abrir nuevos locales, tomaría en cuenta su opinión					
19	Debería contratar mas personal para atender a sus clientes numerosos					
20	Considera que la cantidad de clientes es producto de una buena atención					



Título: Desarrollo organizacional y su influencia en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la Región Puno, 2022

Variable Dependiente: Competitividad

Estimado(a) mediante el presente cuestionario se esta realizando un estudio a fin de determina la influencia del desarrollo organizacional en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadoras de la región Puno,2022. Le solicitamos responder con sinceridad el siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada con fines académicos.

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	2	3	4	5

Nº	Variable: Competitividad	Escala likert				
	Dimensión 1: Capacidades directivas	1	2	3	4	5
1	Considera que solo un gerente debería dirigir su negocio					
2	Debería aprender el manejo gerencial para tener mayor éxito empresarial					
3	Las decisiones que Ud. toma siempre son acertadas					
4	En caso de crecimiento de negocio, delegaría a otros tomar decisiones					
	Dimensión 2: Capacidades de marketing estratégico	1	2	3	4	5
5	Sabe que diseñar atractivamente la tienda, mejora las ventas					
6	Contar con publicidad que oriente al cliente, mejora sus ventas					
7	Los precios influyen en la decisión de compra de los consumidores					
8	Los productos logran satisfacer las necesidades de sus clientes					
9	Los productos que ofrecen son de buena calidad					
10	Considera que los canales de distribución son los más adecuados					
11	Invierte en las promociones de sus productos					
12	La publicidad que utiliza es la adecuada					
	Dimensión 3: Capacidades tecnológicas	1	2	3	4	5
13	Cree necesario utilizar los correos electrónicos con sus proveedores					
14	Toda comunicación interna del negocio debe estar en una base de datos					
15	Sabe que utilizar comunicación en internet, le reduce costos de traslado					
16	Emitir comprobantes electrónicos, ayuda a reducir el uso de papel					
	Dimensión 4: Capacidades de innovación	1	2	3	4	5
17	Debería estar siempre dispuesto a mejorar la oferta del cliente					
18	Algunos productos deberían ofertarse con otros de mayor salida					
19	Debería de preguntar a los clientes que productos les gustaría					
20	Considera asesorarse sobre que nuevos productos existen en el mercado					
	Dimensión 5: Capacidades de calidad	1	2	3	4	5
21	Considera importante conocer sobre calidad de producto y servicio					
22	Sabe que es importante que sus productos sean únicos y diferentes					
23	Cree Ud. importante que sus productos sean únicos y diferentes					
24	El servicio de calidad suma en la satisfacción de sus clientes					



Anexo 3: Validación de juicio de expertos



OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES:

1.1 Autor del instrumento: Mgtr. Proto Washington Caira centeno

1.2 Validado por: Dr. Benigno Callata Quispe

1.3 Título de la investigación:

“Desarrollo organizacional y su influencia en la competitividad de las micro y pequeñas empresas comercializadora de la región Puno, 2022”

1.4 Nombre del instrumento: Cuestionario

II. ASPECTOS A EVALUAR:

N°	INDICADORES	VALARACIÓN																			
		DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
		1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																			
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.														X					
3	ACTUALIDAD	Esta adecuado al avance de la ciencia.														X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.														X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.														X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable del estudio.														X					
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.														X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.														X					
9	METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación.														X					
10	PERTINENCIA	Es útil adecuado para la investigación														X					

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD..... Buena

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN..... 7.5

V. OBSERVACIONES

VI. LUGAR Y FECHA Juliaca, 27-09-24

Benigno Callata Quispe
 01693080
 Cel. 951597694



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 25/11/2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: PROTO WASHINGTON CAIRA CENTENO

Dirección: JR. AZÁNGARO S/N TARACO HUANCANE

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 01326092

Teléfono: 953328978 email: wascarcen@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

Escuela Profesional o Mención: _____

Título o Grado Académico a optar: DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

Asesor: Dr. APOLINAR FLOREZ LUCANA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE LA REGIÓN PUNO, 2022

Palabras claves, (3 a 5 términos): Desarrollo organizacional, competitividad, comercialización

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2?}

1,2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ORGANIZACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS – P69

Firma de Autor



huella digital

25 / 11 / 2024

Fecha