



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

**La profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en MyPEs
del sector comercio de San Juan de Lurigancho.**

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Administración

AUTORA:

Mgtr. Yvette Cecilia Plasencia Mariños (Orcid: 0000-0003-1838-5669)

ASESORA:

Dra. Teresa Narváez Aranibar (Orcid: 0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias funcionales

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios por darme fuerzas para darme fuerzas para seguir adelante, enseñándome a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad ni desfallecer nunca en el intento.

A Teddy, mi esposo, y Teddy Junior, por las horas de ausencia y su apoyo constante, por creer siempre en mí acompañándome en mi desarrollo y crecimiento profesional.

A mis padres por haberme formado como persona con buenos principios, valores, y a ser perseverante para conseguir mis objetivos.

A mi hermana Otty, por estar siempre presente, y ejemplo de constante superación

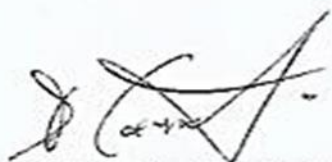
Agradecimiento

Un reconocimiento muy especial a mis maestros por sus conocimientos y enseñanzas compartidas, a los Directivos de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo por la consideración y apoyo constante, asimismo a mis colegas Mg. Ricardo Ruiz Villavicencio y Godofredo Illa Sihuincha, por su colaboración, acompañamiento, permanente motivación y confianza en mi persona en esta última etapa de la realización del presente trabajo.

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña Yvette Plasencia Mariños, cuyo título es: "La profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en MyPEs del sector comercio de San Juan de Luirigancho".

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15 (número)
buena (letras).

Lima, San Juan de Luirigancho, 17 de enero del 2020.



Dr. Dwithg Ronnie Guerra Torres
 PRESIDENTE



Dr. Hugo Prado López
 SECRETARIO



Dra. Teresa Narváez Aranibar
 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Declaración de autenticidad

Yo, Yvette Cecilia Plasencia Mariños con DNI 18099550, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa de Doctorado en Administración, de la Universidad César Vallejo, presento mi trabajo académico titulado “La profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en MyPEs del sector comercio de San Juan de Lurigancho.”, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad ocultamiento u omisión tanto de los documentos como la información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

San Juan de Lurigancho, 06 de enero del 2020



Yvette Cecilia Plasencia Mariños

DNI: 18099550

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta de Aprobación	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	14
II. MÉTODO	54
2.1. Tipo y diseño de investigación	57
2.2. Operacionalización de variables	60
2.3. Población, muestra y muestreo	62
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	65
2.5. Procedimiento	65
2.6. Método de análisis de datos	66
2.7. Aspectos éticos	68
III. RESULTADOS	114
IV. DISCUSION	122
V. CONCLUSIONES	132
VI. RECOMENDACIONES	137
VII. PROPUESTA	144
REFERENCIAS	154
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable profesionalización</i>	56
Tabla 2	<i>Operacionalización de la variable desarrollo organizacional</i>	57
Tabla 3	<i>Operacionalización de la variable competitividad MyPE</i>	58
Tabla 4	<i>MyPEs registradas en el distrito de San Juan de Lurigancho</i>	59
Tabla 5	<i>Muestra estratificada de las MyPEs de San Juan de Lurigancho</i>	60
Tabla 6	<i>Validación de juicio de expertos</i>	62
Tabla 7	<i>Niveles de confiabilidad</i>	63
Tabla 8	<i>Fiabilidad para la variable profesionalización</i>	63
Tabla 9	<i>Fiabilidad para la variable desarrollo organizacional</i>	63
Tabla 10	<i>Fiabilidad para la variable competitividad MyPE</i>	63
Tabla 11	<i>Niveles de correlación bilateral</i>	65
Tabla 12	<i>Tabla de frecuencias de la variable profesionalización</i>	67
Tabla 13	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión lanzamiento empresarial</i>	68
Tabla 14	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión supervivencia empresarial</i>	69
Tabla 15	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión preparar el crecimiento</i>	70
Tabla 16	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión crecimiento sostenido</i>	71
Tabla 17	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión madurez y renovación</i>	72
Tabla 18	<i>Tabla de frecuencias de la variable desarrollo organizacional</i>	73
Tabla 19	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión edad de la organización</i>	74
Tabla 20	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión tamaño de la organización</i>	75
Tabla 21	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión evolución organizacional</i>	76
Tabla 22	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión revolución organizacional</i>	77
Tabla 23	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión crecimiento de la organización</i>	78
Tabla 24	<i>Tabla de frecuencias de la variable competitividad MyPE</i>	79
Tabla 25	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión capacidades directivas</i>	80
Tabla 26	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión capacidades de marketing</i>	81
Tabla 27	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión capacidades tecnológicas</i>	82
Tabla 28	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión capacidades de innovación</i>	83
Tabla 29	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión capacidades de calidad</i>	84
Tabla 30	<i>Tabla cruzada profesionalización y desarrollo organizacional</i>	85

Tabla 31	<i>Tabla cruzada entre profesionalización y competitividad MyPE</i>	86
Tabla 32	<i>Tabla cruzada lanzamiento empresarial y desarrollo organizacional</i>	87
Tabla 33	<i>Tabla cruzada supervivencia empresarial y desarrollo organizacional</i>	88
Tabla 34	<i>Tabla cruzada crecimiento sostenido y desarrollo organizacional</i>	89
Tabla 35	<i>Tabla cruzada preparar el crecimiento y desarrollo organizacional</i>	90
Tabla 36	<i>Tabla cruzada madurez y renovación y desarrollo organizacional</i>	91
Tabla 37	<i>Tabla cruzada lanzamiento empresarial y competitividad MyPE</i>	92
Tabla 38	<i>Tabla cruzada supervivencia empresarial y competitividad MyPE</i>	93
Tabla 39	<i>Tabla cruzada preparar el crecimiento y competitividad MyPE</i>	94
Tabla 40	<i>Tabla cruzada crecimiento sostenido y competitividad MyPE</i>	95
Tabla 41	<i>Tabla cruzada madurez y renovación y competitividad MyPE</i>	96
Tabla 42	<i>Prueba de normalidad para la variable profesionalización</i>	97
Tabla 43	<i>Prueba de normalidad para la variable desarrollo organizacional</i>	98
Tabla 44	<i>Prueba de normalidad para la variable competitividad MyPE</i>	99
Tabla 45	<i>Niveles de correlación bilateral</i>	100
Tabla 46	<i>Prueba de hipótesis general</i>	100
Tabla 47	<i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	102
Tabla 48	<i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	103
Tabla 49	<i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	104
Tabla 50	<i>Prueba de hipótesis específica 4</i>	105
Tabla 51	<i>Prueba de hipótesis específica 5</i>	106
Tabla 52	<i>Prueba de hipótesis específica 6</i>	107
Tabla 53	<i>Prueba de hipótesis específica 7</i>	108
Tabla 54	<i>Prueba de hipótesis específica 8</i>	109
Tabla 55	<i>Prueba de hipótesis específica 9</i>	110
Tabla 56	<i>Prueba de hipótesis específica 10</i>	111

Índice de figuras

		Pág.
<i>Figura 1</i>	Histograma de frecuencias de la variable profesionalización	67
<i>Figura 2</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión lanzamiento empresarial	68
<i>Figura 3</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión supervivencia empresarial	69
<i>Figura 4</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión preparar el crecimiento	70
<i>Figura 5</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión crecimiento sostenido	71
<i>Figura 6</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión madurez y renovación	72
<i>Figura 7</i>	Histograma de frecuencias de la variable desarrollo organizacional	73
<i>Figura 8</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión edad de la organización	74
<i>Figura 9</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión tamaño de la organización	75
<i>Figura 10</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión evolución organizacional	76
<i>Figura 11</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión revolución organizacional	77
<i>Figura 12</i>	Histograma de frecuencias dimensión crecimiento de la organización	78
<i>Figura 13</i>	Histograma de frecuencias de la variable competitividad MyPE	79
<i>Figura 14</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión capacidades directivas	80
<i>Figura 15</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión capacidades de marketing	81
<i>Figura 16</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión capacidades tecnológicas	82
<i>Figura 17</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión capacidades de innovación	83
<i>Figura 18</i>	Histograma de frecuencias de la dimensión capacidades de calidad	84
<i>Figura 19</i>	Cruce de variables profesionalización y desarrollo organizacional	85
<i>Figura 20</i>	Cruce de variables profesionalización y competitividad MyPE	86
<i>Figura 21</i>	Cruce de lanzamiento y el desarrollo organizacional	87
<i>Figura 22</i>	Cruce de supervivencia empresarial y desarrollo organizacional	88
<i>Figura 23</i>	Cruce de crecimiento sostenido y desarrollo organizacional	89
<i>Figura 24</i>	Cruce de preparación para crecimiento y el desarrollo organizacional	90
<i>Figura 25</i>	Cruce entre la madurez y renovación y desarrollo organizacional	91
<i>Figura 26</i>	Cruce entre el lanzamiento empresarial y la competitividad MyPE	92
<i>Figura 27</i>	Cruce entre la supervivencia empresarial y la competitividad	93
<i>Figura 28</i>	Cruce entre preparar el crecimiento y la competitividad MyPE	94
<i>Figura 29</i>	Cruce entre crecimiento sostenido y la competitividad MyPE	95

<i>Figura 30</i>	Cruce entre la madurez y renovación y la competitividad MyPE	96
<i>Figura 31</i>	Distribución de datos para la variable profesionalización	97
<i>Figura 32</i>	Distribución de datos para la variable desarrollo organizacional	98
<i>Figura 33</i>	Distribución de datos para la variable competitividad MyPE	99

RESUMEN

La tesis de investigación planteó el propósito de demostrar de qué manera la profesionalización se relaciona con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En el desarrollo de la tesis, para la variable profesionalización se empleó la teoría de Sandu (2019); para la variable desarrollo organizacional se recurrió a Cano (2017) y la variable competitividad se basó en Arrieta (2018). La investigación es de tipo correlacional causal, con diseño no experimental transeccional y de enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 1,273 MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho y la muestra estuvo representada por 785 comercializadoras de distintos rubros. La validez del instrumento se realizó basado en el juicio de expertos a través del coeficiente de Aiken, cuyo resultado fue aplicable para los cuestionarios de profesionalización de 20 preguntas, desarrollo organizacional con 20 preguntas y competitividad con 20 preguntas. El coeficiente de fiabilidad obtenido con el test de Alpha de Cronbach para los instrumentos fueron 0,792, 0,702 y 0,82. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos los cuestionarios. La prueba de normalidad fue mediante el test de Kolmogorov-Smirnov dado que los datos son 785, se obtuvo un valor $p=0,000$, determinando que los datos no siguen una distribución normal; por lo tanto, se procedió a analizar la correlación bivariada con el estadígrafo Rho de Spearman. Los resultados fueron para la hipótesis general el coeficiente de correlación de 0,968 y 0,925 y un Sig. (Bilateral)=0,000. La hipótesis específica 1, el coeficiente de correlación fue 0,527 y un Sig. (Bilateral)=0,000. La hipótesis específica 2, el coeficiente de correlación fue 0,830 y un Sig. (Bilateral)=0,000. La hipótesis específica 3, el coeficiente de correlación fue 0,731 y un Sig. (Bilateral)=0,000. La hipótesis específica 4, el coeficiente de correlación fue 0,922 y un Sig. (Bilateral)=0,000. La hipótesis específica 5, el coeficiente de correlación fue 0,729 y un Sig. (Bilateral)=0,000. La hipótesis específica 6, el coeficiente de correlación fue 0,554 y un Sig. (Bilateral)=0,000. La hipótesis específica 7, el coeficiente de correlación fue 0,804 y un Sig. (Bilateral)=0,000. La hipótesis específica 8, el coeficiente de correlación fue 0,622 y un Sig. (Bilateral)=0,000. La hipótesis específica 9, el coeficiente de correlación fue 0,961 y un Sig. (Bilateral)=0,000. La hipótesis específica 10, el coeficiente de correlación fue 0,745 y un Sig. (Bilateral)=0,000; concluyendo que existe relación positiva entre las variables de estudio en diferente nivel.

Palabras clave: Profesionalización, desarrollo organizacional, competitividad.

ABSTRACT

The purpose of the research thesis was to demonstrate how professionalization is related to the organizational development and competitiveness of MyPEs in San Juan de Lurigancho, 2019. In the development of the thesis, for the professionalization variable, Sandu's theory (2019) was used; for the organizational development variable, Cano (2017) was used and the competitiveness variable was based on Arrieta (2018). The research is of a causal correlation type, with a non-experimental transectional design and a quantitative approach. The population was made up of 1,273 MSMEs from San Juan de Lurigancho and the sample was represented by 785 marketers from different areas. The validity of the instrument was based on the judgment of experts through the Aiken coefficient, whose result was applicable to the questionnaires of professionalization with 20 questions, organizational development with 20 questions and competitiveness with 20 questions. The reliability coefficient obtained with the Cronbach's Alpha test for the instruments was 0.792, 0.702 and 0.82. The data collection technique was the survey and the instruments were the questionnaires. The test of normality was by means of the Kolmogorov-Smirnov test since the data are 785, a value $p=0.000$ was obtained, determining that the data do not follow a normal distribution; therefore, the bivariate correlation with Spearman's Rho statistician was analyzed. The results were for the general hypothesis the correlation coefficient of 0.968 and 0.925 and one Sig. (Bilateral)=0.000. The specific hypothesis 1, the correlation coefficient was 0.527 and one sig. (Bilateral)=0.000. The specific assumption 2, the correlation coefficient was 0.830 and one sig. (Bilateral)=0.000. The hypothesis specifies 3, the correlation coefficient was 0.731 and one sig. (Bilateral)=0.000. The hypothesis specifies 4, the correlation coefficient was 0.922 and one sig. (Bilateral)=0.000. The hypothesis specifies 5, the correlation coefficient was 0.729 and one sig. (Bilateral)=0.000. The hypothesis specifies 6, the correlation coefficient was 0.554 and one sig. (Bilateral)=0.000. The hypothesis specifies 7, the correlation coefficient was 0.804 and one sig. (Bilateral)=0.000. The hypothesis specifies 8, the correlation coefficient was 0.622 and one sig. (Bilateral)=0.000. The hypothesis specifies 9, the correlation coefficient was 0.961 and one sig. (Bilateral)=0.000. The hypothesis specifies 10, the correlation coefficient was 0.745 and one sig. (Bilateral)=0.000; concluding that there is a positive relationship between the study variables at different levels.

Keywords: Professionalization, organizational development, competitiveness.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial todas las empresas requieren desarrollar e implementar estrategias que les permitan poder desarrollar capacidades competitivas, dada la dinámica de las competencias en los mercados cada vez más globalizados se hace necesario implementar acciones que les faciliten estar preparados para cualquier situación que se presente en el contexto del exterior y así también en el ámbito interno de las empresas, las cuales busquen asegurar que se desarrollen las actividades empresariales, esto ha obligado a las organizaciones a desarrollar acciones que hagan posible satisfacer las necesidades propias de la empresa. En este contexto, las MyPEs como unidades económicas de producción y decisiones (Sánchez y Chan, 2018), son parte involucrada en este análisis y cambio organizacional, además que integran la parte importante del desarrollo de las economías emergentes (OCDE, 2019), por tanto, su desarrollo son una clara prioridad en la formulación de las políticas públicas, ya que forman parte fundamental en el tejido de la sociedad y economía de América Latina y el Caribe; proporcionando empleos, ingresos, bienes y servicios a millones de familias.

La reciprocidad entre profesionalización y desarrollo en gestión es un factor crítico debatido y abordado, que afecta el potencial de cambio en las empresas pequeñas (Stewart & Hitt, 2012). La literatura investigativa confirma que es un problema poco estudiado, razón que limita su exploración como gestión de cambio en los procesos de profesionalización, entendiéndose como la transformación de prácticas, procesos y principios de gestión habituales, modificando las rutinas de trabajo tradicionales (Hamel, 2006, citado en Diéguez & Martínez, 2016). En ese sentido, la profesionalización en negocios pequeños debe incluirse en el contexto de desarrollo organizacional (Dekker, *et al.*, 2013), relacionado con el tipo de gestión que, por decisión unilateral, los gerentes emprendedores conciben en su actuación una conducta al momento de la creación de la empresa, situación que cambia en el tiempo, debido a influencias externas, hacia una gestión mucho más profesional en muchos aspectos convencionales (Camfield & Franco, 2019).

En este sentido por ejemplo un problema que se hace recurrente para las MyPEs está referido al manejo de la empresa con sapiencia, planificar, contratar personas, tomar decisiones y delegación de responsabilidades. Chen (2015) afirma que los estudios basados en fracasos de negocios coinciden en mostrar repetitivamente factores como planificación inadecuada o malas habilidades operativas por parte del propietario de la empresa. En algunos estudios desarrollados en la actualidad, concluyen que más del 60% de los negocios fracasan en el plazo de 6 años (Small Business Facts, 2012). En ese sentido, las organizaciones están buscando implementar acciones que permitan estructurar bases que

faciliten la subsistencia y desarrollo empresarial, relacionándolo con la competitividad. Sin embargo, algunos estudios realizados afirman que las intenciones de evolución futura del dueño de negocio, sus capacidades de olfato para reconocer oportunidades, sumado al agrado con la empresa, median positivamente en las perspectivas de persistencia a mediano y largo plazo (Murphy, Tocher & Burch, 2019). Es por ello que toda acción decisiva en beneficio de la profesionalización en la empresa, es condicionante para explotar su consolidación y permanecía en las tareas internas de la mypes (familiar).

En la actualidad, se conceptualiza a la profesionalización en las empresas como una vía a través de la cual las empresas familiares puedan mantenerse en el tiempo. En ese sentido la profesionalización consiste en anteponer conceptos esenciales de una dirección personalista, a otra con mayor apertura y tomar decisiones o gestión organizacional, con criterios económicos y empresariales (Pavón, 2018); para ello la empresa ha de diseñar los puestos de trabajo en razón de sus necesidades, teniendo en cuenta las capacidades y potencialidades del trabajador para dicho puesto, prescindiendo del lado afectivo y afinidad familiar de la pequeña empresa (Belausteguigoitia, 2014); proceso de carácter metodológico que facilita el estructurar estrategias y permitir alcanzar objetivos y metas de las empresas (Giraldo, 2001). La profesionalización está referido a un concepto por el cual las personas que integran las organizaciones, se orientan hacia un enfoque más empresarial, estas empresas se orientan a gestionarlas con criterios de mayor beneficio para los negocios los cuales orientan hacia la eficacia, busca identificar adecuadamente los grupos de interés, a través de políticas y directrices que permitan administrar de manera eficaz las empresas. Prioriza el logro de objetivos para la organización, a través de un modelo de gestión eficiente y a la formación profesional de sus colaboradores que se orienten al desarrollo de procesos que se orienten a la evolución y renta de las empresas dentro de un entorno cada vez más exigente de mercados globalizados.

La mayoría de empresas en el Perú son familiares y muchas de ellas lideran las industrias que mueven el producto bruto interno (Gestión, 2017); generan empleo e ingresos contribuyendo al aparato productivo nacional y dinamizando la actividad económica (Sumba y Santisteban, 2018); sin embargo, constituyen un segmento dinámico en cuanto a sus parámetros de creación y mortandad; presenta marcada heterogeneidad en cuanto a sus peculiaridades, trabajo y desarrollo. Es adecuado haber pensado que no es un conjunto uniforme de actividades productivas y menos intentar que las maniobras para incentivar su crecimiento sean iguales de efectivas cuando se implementan sin tener en cuenta sus

características (Ministerio de la producción, 2016); para su adaptación deben conocer la naturaleza de mercados, regulaciones gubernamentales, competencia de mercado, créditos financieros, innovación, entornos exigentes y cambiantes, etc.

Es por ello que la reciente investigación presento como objetivo establecer como relacionar la profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en las empresas PyMEs del distrito de San Juan de Lurigancho, fundamento que condicione conocer la naturaleza de su presencia en el rubro de mercado que compiten, interiorizarse en la percepción que manifiestan sobre temas de profesionalización en pequeños negocios y, como incide este factor en el desarrollo organizacional. Finalmente se relacionó estas variables con la tan ansiada competitividad, razón que consolida la presencia y sostenimiento en el mercado y los tiempos necesarios, resultados que se presentaron al final de la investigación y que resultaron de vital importancia para destinar al siguiente esfuerzo, capacitarlos y generar competencia de subsistencia prolongada.

Desarrollada la realidad problemática, en el marco del proceso holístico investigativo se hace un somero análisis de estudios desarrollados en contextos pasados y cuyo manejo de las variables manifiestan resultados heterogéneos con respecto al objetivo planteado. Es importante señalar que todo estudio previo debe consignar información sustantiva que sume al análisis y desarrollo del estudio, que es presentado en las matrices de evidencias externas como insumo para la discusión de resultados. En investigaciones cuantitativas las fuentes que proveen los antecedentes, sirven de parámetros comparativos con los resultados en la prueba de hipótesis y establecer diferencias o similitudes encontradas. Para su presentación se hace siguiendo un orden, primero serán consignadas las tesis internacionales y luego están los estudios efectuados en el ámbito nacional.

Pesantes (2017) en su tesis titulada *El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca en Ecuador, 2017*, para obtener el grado académico de Doctor en administración en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos , su fin fue identificar incidencia entre capital humano y competitividad en las empresas pymes de la urde de la cuenca de Ecuador .Las teorías de base fueron: como primera teoría : el capital humano cuyo autor fue Becker (2007) que la describió como el conjunción de capacidades de naturaleza productiva que se va adquiriendo, como resultado de conocimientos de carácter general y así también específicos. En relación a la segunda teoría la Competitividad empresarial teniendo al autor Pérez (2008), el cual lo describe como la capacidad de la empresa de desarrollar ventajas

comparativas y retener su posición en el medio en el que se desarrolla .la investigación tubo un enfoque cuantitativo, teniendo como muestra 124 empresas e la ciudad de cuenca. La investigación concluyo en que, a través del análisis estadístico con el Pearson, se obtuvo la correlación de 0,820 que determinó una correlación significativa. Así también se tuvo una significancia de nivel 0,00, concluyendo de este modo la existencia de la relación significativa de la primera y segunda variable competitividad en las organizaciones, la cual es un componente primordial para el proceso de las actividades empresariales y que estas puedan alcanzar sus metas. El aporte de esta investigación resulta importante porque permite comprender el nivel de importancia de las mejoras de las habilidades de las personas para hacerlas más competitivas. Así mismo el estudio es de tipo cuantitativo de correlación, en que se busca establecer las relaciones entre las dos variables

Galarza (2019) en su investigación titulada *Profesionalización docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la unidad educativa “Dr. Teodoro Alvarado Olea”, Guayaquil, periodo lectivo 2016-2017*, para elegir por el grado de Maestro en Administración de la Educación en la Universidad Cesar Vallejo, su propósito fue confirmar las relaciones de la profesionalización docente y el rendimiento de los estudiantes académicamente en Guayaquil. Las teorías de base fueron: La profesionalización de los autores Sarramona, Noguera, & Vera (1998), los cuales la describen como la preparación adquirida y acreditada para el cumplimiento de una labor de forma eficiente, y como segunda teoría del rendimiento académico del autor Ramos (2017) como todo conocimiento contenido de materias teniendo como resultado, cuya evaluación que cuantifica lo obtenido de lo realizado durante cierto periodo. La población de estudio tuvo una muestra estratificada de 96 alumnos y una muestra de 14 docentes, la información se recolecto del cuestionario y la ficha de datos que fue recoleccionado, La investigación es descriptivo de correlacional asociativa, presentado como no experimental en su diseño. En la investigación se concluyó a través del análisis estadístico del Rho de Spearman es igual 0,590 resultando una correlación significativa al nivel 0,01, concluyendo que existe una relación significativa de la primera y segunda variable. El aporte del presente estudio resulta importante, permite comprender el nivel de importancia de la profesionalización y la mejora en el rendimiento s de las personas para la obtención de resultados superiores. Así mismo el estudio es de tipo cuantitativo de correlación, en que se busca establecer las relaciones entre las dos variables

Zúñiga (2018) *Las estrategias competitivas y el desarrollo empresarial en las Pymes comerciales de productos de consumo masivo en el cantón Milagro, Ecuador 2012 - 2016*

Para optar el grado académico de doctor en ciencias administrativas en Universidad Nacional Mayor San Marcos. El objetivo establecer el grado de influencia de las estrategias competitivas dentro del desarrollo empresarial de las pymes comerciales. Las teorías que se emplearon en el desarrollo de investigación fueron: como primera teoría sobre la competitividad y como segunda teoría estrategias genéricas de Porter. El estudio fue de enfoque cualitativo y cuantitativo cuyos alcances fueron: exploratorio, de nivel descriptivo, correlacional. La muestra estuvo integrada por 35 Pymes comerciales de productos de consumo masivo. Los resultados obtenidos de la prueba estadística de Pearson con una correlación de 0.647 y una significancia de 0.000. En consecuencia las tácticas competitivas participan directamente en el aumento del desarrollo evolutivo empresarial de las Pymes comerciales con consumo de productos masivos. La contribución del presente estudio es significativo, permite comprender el nivel de importancia de la implementación de técnicas estratégicas competitivas y la evolución empresarial en el desarrollo de pymes con característica de masivo consumo en la mejora de la competencia de las organizaciones.

Calero (2018) en la tesis titulada *La cultura organizacional y el desempeño del Personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador*. Con el fin de lograr académicamente el grado de doctor en ciencias administrativas en Universidad Nacional Mayor San Marcos. En la investigación, busco como propósito determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún en la provincia de Manabí-Ecuador. En la investigación se plantearon las siguientes teorías: como primera cultura organizacional, según Robbins (2009), el cual se expresó como el conjunto de conceptos importantes se forma sistemática y compartidos por los integrantes, que distinguieron a una organización de las demás, para la segunda teoría se tuvo a Chiavenato (2009), el cual la describe como que las empresas están integradas por individuos y necesitan de ellos para lograr sus finalidades y misiones, cumplir y cubrir varios objetivos personales en el menor plazo del tiempo, esfuerzo y conflicto. La presente investigación pertenece a un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo de correlación, de diseño no experimental, de corte transversal. La población se consideró se consideró ocho entrevistas a los gerentes y 314 encuestados. Los resultados obtenidos de la prueba estadística de Chi cuadrado $X_a = 628$, X_t crítico 9,48 y un valor $p = 0.00 < 0.05$, con lo cual se determinó la existencia una correlación significativa positiva entre las variables. Como contribución de la investigación que ha presentado la evaluación como una propuesta

para el desempeño del sector mencionado y que su ejecución es de manera permanente y de manejo fácil y que contribuirá a dar sustento a la investigación.

Navas (2019) en su investigación titulada *Estrategia de negocios y desarrollo empresarial de las pymes en el sector económico industrial de la zona tres del Ecuador 2014 – 2016*. Para optar por el grado académico de Doctor en ciencias administrativas en Universidad Nacional Mayor San Marcos. Es necesario recalcar que esta investigación tuvo como intención de estudiar las diferentes alternativas de estrategias de negocios en el desempeño de la evolución de las empresas. Más aun en la investigación se vio el desarrollo, se plantearon diferentes teorías, entre ellas: Estrategia de negocios, según Porter (2009) Todo esto permite afirmar que la táctica competitiva se va alcanzar cuando la empresa tiene alta rentabilidad en el sector en relación de una diferenciación de precios o reduzca sus costos frente a su competencia. Para la segunda teoría al desarrollo empresarial, según Seclen (2016) refiere que el estudio del crecimiento de la empresa se ha abordado desde diferentes perspectivas debido a la complejidad del sector empresarial. La investigación correspondió a el enfoque cuantitativo, cuyo nivel fue descriptivo de correlación, el diseño correspondió a un no experimental, transversal. La población está compuesta de 101 Pymes medianas, como tomo como muestra 60 Pymes destinadas a la tarea de producción alimentos procesados, entre otras, conservas, lácteos, bebidas alcohólicas, embutidos. Se concluyó de acuerdo a los resultados de la prueba estadística de Chi cuadrado $X_a = 147$, X_t crítico: 26.96, teniendo un $p=0.00 < 0.05$; con lo cual se comprobó la existencia una correlación significativa positiva de las variables. Esta tesis ofrecerá información imprescindible en relación a las teorías de variable uno y variable dos que estuvieron citadas por los autores, así también como la metodología utilizada en el desarrollo del estudio

Ponce (2018) en su estudio titulado *La gestión comercial y su influencia en el crecimiento de las PYMES del sector turístico hotelero de la provincia de Manabí – Ecuador*. En este punto era tener el Grado Académico de Doctor en Ciencias Administrativas en Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación tuvo de manera semejante establecer que la gestión comercial, tiene influencia en el crecimiento de las PyMEs del sector turístico hotelero de la provincia de Manabí – Ecuador. En la elaboración del estudio se plantearon diferentes teorías, entre ellas: La Gestión Comercial, según Ugarte (2003) manifiesta que está referido al conjunto de las acciones que se encaminan a la comercialización de productos, bienes o servicios. Como segunda teoría: El crecimiento de Pymes según Margalef (2000) lo describe como un camino para lograr objetivos a partir del

uso de factores productivos buscando la más alta eficiencia. La investigación correspondió a el enfoque cuantitativo, cuyo nivel fue descriptivo de correlación, el diseño correspondió a un no experimental, transversal. El tamaño de ña muestra es de 246 pymes del sector turístico hotelero. Los resultados obtenidos de la prueba estadística de Rho de Spearman con una correlación de 0.966 y un nivel de significancia de 0.000. Con lo cual se determinó la existencia una correlación positivo alto entre las variables de estudio. La investigación aporta al presentar una propuesta de evaluación del resultado de las variables gestión comercial y su relación con el crecimiento para este sector, cuya ejecución es de forma permanente y de fácil manejo y que contribuirá a dar sustento a la investigación.

Lovato (2018) en su estudio titulado *El marketing como herramienta administrativa para el desarrollo microempresarial del sector comercio en la provincia de Santa Elena – Ecuador*, para optar por el grado académico de Doctora en Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. En cuanto al estudio tuvo propósito investigar de qué modo el Marketing interviene administrativamente como herramienta e incide en el desarrollo microempresarial del área comercial de la provincia de Santa Elena – Ecuador. en el estudio se plantearon las siguientes teorías de base fueron: como primera teoría: el Marketing como herramienta administrativa, según Kotler & Armstrong (2013 los autores manifiestan que es el proceso a través del cual las organizaciones promueven valor para sus clientes, lo que les permite buenas relaciones con los mismos. Como segunda teoría referida al desarrollo microempresarial, Cardozo (2010) lo describe al emprendedor desde su contexto social, escolar y familiar, las mejores destrezas, de esta manera influir para su desarrollo. La investigación correspondió a el enfoque cuantitativo, cuyo nivel fue descriptivo de correlación, el diseño correspondió a un no experimental, transversal. El tamaño de la muestra está constituido por 374 empresas de la jurisdicción de Santa Elena. Los resultados obtenidos de la prueba estadística de Rho de Spearman con una correlación de 0.620 y un nivel de significancia de 0.000. Con lo cual se determinó la existencia una correlación positiva entre las variables de la investigación. Esta tesis será de gran aporte, brinda mayor soporte al marco teórico, así también coinciden con nuestros resultados ya que brindan resultados positivos en esta investigación.

Vera (2017) en su estudio titulado *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016*. para tener el grado de Maestro en gestión Publica en la Universidad Cesar Vallejo. El estudio estuvo encaminado en fijar la asociación entre las destrezas de la

gerencia y el desarrollo de la organización Las teorías base fueron: Como primera teoría: habilidades gerenciales del teórico Reyes (2012) el cual la describe como la capacidad del ser humano de permanecer en determinado ambiente, en razón a sus aptitudes, y conducir a la organización hacia propósitos determinadas, Como segunda teoría se tuvo a desarrollo organizacional al autor Guizar (2004) el cual manifestó sobre el desarrollo organizacional como el resultado de lo planificado en una organización. La población estuvo integrada por 350 colaboradoras del área de enfermería. Se obtuvo una muestra probabilística aleatoria compuesta por 70 profesionales. El estudio correspondió a un estudio básico. Siendo de nivel de tipo descriptivo, de correlación y de diseño no experimental de corte transaccional. Se tuvo como conclusión final como resultado estadístico de la prueba de correlación Rho de Spearman fue de 0,907, con un nivel de significancia del 0,000, es decir la correlación es alta. Por lo que existe relación directa y significativa entre la primera y segunda variable. El antecedente fue ayuda porque se utilizó la metodología que se utilizó estuvo enfocado en un nivel correlacional de tipo aplicado, el autor utilizó en el instrumento con la escala de Likert, para evaluar todas estas observaciones que las variables guardan relación en dicha investigación

Hurtado (2017) en su investigación titulada *Influencia de la profesionalización en la mejora de la competitividad de la pyme en el Perú: empresas familiares del sector manufactura* para obtener el título de licenciado en International Business en la Universidad San Ignacio de Loyola, el estudio tuvo como propósito identificar la asociación entre la profesionalización y el incremento de competencias de las empresas pequeñas en Perú. Las teorías de base fueron la profesionalización que es definida por la RAE como a la capacidad y disposición para la negociación y conseguir algo. Para la segunda teoría, la competitividad de acuerdo a la RAE la describe como como la capacidad de competir y/o la rivalidad para el logro de un fin. La muestra estuvo constituida por 181 empresas de lima y la victoria. La investigación concluyo en que a través del estadístico Chi cuadrado resulta inferior a 0.05; evidencio los estilos de dirección se relacionaron con la profesionalización, lo que hace posible mejorar la competitividad de las PyMEs. El aporte del reciente estudio es importante, permite comprender el nivel de importancia de la profesionalización y su asociación con la competitividad de las empresas pymes de Lima y la Victoria Así mismo el estudio establece un nivel de correlación entre las variables de estudio

Zagastizábal (2018) en la investigación titulada *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017*, para optar por

el grado de Maestra en gestión de los servicios de salud en la universidad Cesar Vallejo, el estudio tuvo propósito establecer teniendo en cuenta como una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga. Las teorías que se emplearon fueron la gestión del talento humano del autor Chiavenato (2012) el cual manifiesta como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir y desarrollar las capacidades y competencias del personal de una organización, así mismo como segunda teoría el desempeño laboral de mismo autor Chiavenato , el cual la define igualmente la efectividad de los procesos del trabajo realizado por los colaboradores de la organización sustentados en los criterios de calidad, tasas de productividad y resultado de metas pronost

icadas. La población estuvo constituida por los trabajadores del hospital II Es Salud Huamanga, se obtuvo na muestra fue 50 colaboradores. La investigación correspondió a un diseño descriptivo correlacional. La investigación concluyo en que existe relación directa fuerte entre gestión del talento humano y el desempeño laboral, debido a que el valor de *Tau b de Kendall*=0,685 y al ser el valor $p=0,000$ se ha asumido la hipótesis de investigación y se ha rechazado la hipótesis nula. El aporte del presente estudio resulta importante, permite comprender como la gestión del talento humano influye en las actividades laborales de los colaboradores de la mejora de los resultados en el hospital Así mismo el estudio concluye en que existe un nivel de correlación entre las variables de la investigación

Huamán (2017) en la tesis titulada *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017*, presentada para obtener el grado de maestro en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo. La investigación tuvo como propósito determinar a su vez la relación de gestión del talento humano y el desempeño laboral en relación de variables, además el estudio fue encaminado a los diferentes docentes de Facultades de la Universidad Nacional Agraria la Molina. La investigación desarrolló teniendo como teorías al del talento humano aplicado en gestión y desempeño laboral , para la primera teoría se tuvo como teórico a Dessier (2001) el cual manifiesta que los conocimientos, diferentes estudios, capacitaciones, aptitudes y experiencias de los trabajadores de una organización, en relación a la segunda teoría se tiene a Schermerhornn (2003) el que manifiesta que la selección del personal facilita atrae a personas con el talento idóneo que se han de desempeñar en un puesto laboral. La población estuvo integrada por docentes es decir de 366 de la Universidad Nacional Agraria la Molina.

La muestra estuvo integrada por 184 personas. La presente corresponde a una investigación de enfocar cuantitativamente, corresponde al mismo tiempo de nivel descriptivo y correlacional. Cuyo diseño de la investigación en estudio fue no experimental, transversal, Los resultados obtenidos de la prueba estadística de Rho de Spearman de 0.457 y un valor $p=0.000<0.05$; el cual indica que la correlación es moderada; por todo esto podemos afirmar que existe relación significativa entre las variables que se estudió, según la apreciación de los docentes de la Universidad Nacional Agraria la Molina. Por lo cual podemos afirmar que existió la relación también significativa de las variables de estudio. Este antecedente fue ayuda porque se utilizó la metodología que se utilizó estuvo enfocado en un nivel correlacional de tipo aplicado, el autor utilizó el instrumento con la escala de Likert para las respuestas, para evaluar la relación entre las dos variables de estudio gestión del talento humano y desempeño laboral

Miguel (2018) en su estudio *Cambio organizacional y desarrollo organizacional en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa - Chorrillos, 2018*. Para optar por el grado académico de Maestro en gestión pública. El estudio tuvo como objetivo general de Establecer la relación entre el cambio organizacional y el desarrollo organizacional en las modalidades de E.B.R. (primaria y secundaria) de la I.E. Brígida Silva de Ochoa - Chorrillos, 2018. En lo que toca el estudio de la investigación se emplearon como el primer teórico a Maldonado (2017) el cual describe cambio de organización como la capacidad de adaptar las empresas a los diversos cambios que presentaron en el tiempo. Como segundo teórico a Beckhard (1973) citado por Pinto, (2012) puntualizó que lo del desarrollo organizacional, es un esfuerzo planeado desde la organización con origen de intervención de la alta gerencia, con el fin de aumentar la eficiencia del personal subordinado y el cumplimiento de las metas organizacionales. La investigación corresponde a un enfoque cuantitativamente importante, de nivel de descripción correlacional, el diseño fue no experimental, de corte transversal. La población de estudio tuvo como participación 111 servidores que trabajan en la I.E. Brígida Silva de Ochoa – Chorrillos, la muestra de estudio estuvo constituida por 86 servidores. Los resultados fueron obtenidos de la prueba estadística de Rho de Spearman con una correlación de 0.861 y un nivel de significancia de 0.000; con lo cual se determinó la existencia una correlación positiva y significativa entre las variables. El aporte del presente estudio resulta importante, porque se utilizó la metodología que se utilizó estuvo enfocado en un nivel correlacional de tipo aplicado, así también permite comprender como el cambio

organizacional influye en el desarrollo organizacional permitiendo la mejora de los resultados en la Institución Educativa

Sánchez (2018) en la investigación titulada *Aprendizaje organizacional y cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017*. Para optar por el grado académico de maestro en gestión de los servicios de salud La investigación busco determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y la cultura organizacional. La investigación tuvo como primera teoría a el aprendizaje organizacional, según el autor a Cyert y March (2009) definen el aprendizaje organizacional como el comportamiento de la organización como respuesta a las variaciones del entorno con un proceso de adaptación y como segunda teoría a la cultura organizacional , teniendo como teórico a Robbins y Coulter (2009) el cual señalan que la cultura está referido a un conjunto de creencias o conductas como parte del grupo y que mantiene unida la organización . La presente investigación pertenece a un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo de correlación, de diseño no experimental, de corte transversal. La población está integrada por 210 profesionales de enfermería, teniendo como muestra 139 colaboradores. Los resultados obtenidos de la prueba estadística de Rho de Spearman con una correlación de 0.701 y un valor $p=0.000$. Con lo cual se determinó la existencia una correlación significativa positiva entre las variables. El aporte del presente estudio es importante, permite comprender el nivel de importancia del aprendizaje organizacional y la cultura organizacional en la institución de salud. Así mismo la metodología del estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, que facilitara identificar el nivel de correlación de las variables de dicha investigación.

La variable profesionalización ha sido abordada por múltiples investigadores en relación a los cambios que deben afrontar los pequeños negocios (familiares), considerando que muchas de las empresas que ingresan al mercado, presentan estas características y que, en el transcurso de su evolución, definen su permanencia o salida del mercado. Investigadores escribieron sobre los efectos de la profesionalización de empresas familiares y como deben enfrentar el proceso, proponiendo modelos que viabilizan el cambio sustancial requerido Dekker, Lybaert, Steijvers & Depaire (2015), Michiels, Uhlaner & Dekker (2017), Bozer, Levin & Santora (2017), Monreal & Sánchez (2017), Michiels, Uhlaner y Dekker (2017). A continuación, se desarrolla las teorías que sustentan la investigación.

Según Sandu (2019), la profesionalización se define como “ proceso de transición multidimensional de transformar una empresa familiar joven e informal en una organización moderna, formal y más compleja, capaz de integrar los subsistemas de familia, empresa y

propiedad para cumplir sus objetivos de continuidad y renovación” (p.3). Es por ello que toda empresa inicia el crecimiento desde su creación, basada en sus competencias naturales y que proyecta al futuro deseado; afirmación que se sustenta en Namada (2018) quien afirma “Lo que una organización tiene en su inicio influye en lo que busca, lo que experimenta y cómo interpreta lo que encuentra” (p.88). Cabe mencionar que los factores que afectan a estas organizaciones son distintos en tamaño y capacidad de respuesta al crecimiento sostenido, con características particulares de acción ante las contingencias, disímil estructura de la organización y presentan particulares posturas de estilo en la dirección empresarial. Sandu (2019) propone las siguientes dimensiones:

Primera dimensión: *Lanzamiento*. Considerada la etapa trascendental, que definirá el nacimiento o la defunción de la empresa en su incursión al mercado. Chruchill y Lewis (1983) lo definen como “La etapa de existencia, cuyo reto consiste es generar una empresa con viabilidad comercial, es decir que existan el número suficiente de clientes para poder colocar el producto y generar flujos” (Citado en Sandu, 2019, p.3). De acuerdo a las estadísticas propaladas en el ámbito de los negocios, de cada diez empresas que ingresan al mercado, ocho fenecen en su intento. Es por ello está considerada como la etapa difícil de traspasar, por ser incierta y de alta probabilidad de incertidumbre.

Segunda dimensión: *Supervivencia*. En términos de secuencia, es una etapa que define la estrategia que logre rendir réditos de sustentabilidad empresarial y generación de confianza de la inversión. Chruchill y Lewis (1983) definen la etapa de sobrevivencia en términos de “Buscar alcanzar una cierta estabilidad financiera que permita invertir en activos desgastados por la operación, sin olvidar el capital de trabajo y el recurso para futuro crecimiento” (Citado en Sandu, 2019, p.3). Es una etapa difícil, en el que la organización pone a prueba la capacidad de sostenerse en condiciones extremas de supervivencia.

Tercera dimensión: *Preparando el crecimiento*. Cuando se refiere a la tercera etapa, se puede definir desde dos perspectivas. Chruchill y Lewis (1983) definen las etapas como una “Etapa de decisión pasiva, donde el dueño decide plantarse en el mercado, con el objetivo de mantenerse sin la búsqueda de ápice de crecimiento y la segunda etapa, con el objetivo de alcanzar crecimiento, concentrando recursos para un futuro desarrollo” (Citado en Sandu, 2019, p.5). Es una etapa de análisis con la información recopilada del performance que se logró hasta ese entonces, que pasos deben consignarse para enfrentar el cambio ralentizado, pero en sentido óptimo. También deben programarse cuáles son las tareas por planear en beneficio de la empresa familiar. Son decisiones que deben considerar

crecimiento, en términos de profesionalización de cada uno de los elementos que consiga la organización.

Cuarta dimensión: *Crecimiento*. Es la etapa de *take-off*; es decir, tomar la decisión de consolidar su presencia en el mercado de alcance sostenible y sustentable. Churchill y Lewis (1983) explican que esta etapa “El reto a resolver es encontrar la clave para un rápido crecimiento, comenzando a considerar fuentes de financiamiento para dicho propósito. Para el fundador el reto es la correcta delegación de responsabilidades” (Citado en Sandu, 2019, p.5). Es una etapa de abundancia y consolidación de resultados como consecuencia de la aceptación del mercado de tus productos o servicios ofrecidos; sin embargo, deben diseñarse estrategias que consoliden el crecimiento a una etapa de madurez sólida y confiable. En sentido de prognosis, es en esta fase que debe consolidarse el valor agregado, como consigna de renovación y consolidación con los clientes reales y potenciales.

Quinta dimensión: *Madurez y renovación*. En esta etapa la empresa ha demostrado suficiencia y sostenibilidad en el mercado que confluje. Churchill y Lewis (1983) “El desafío se encuentra en el equilibrio del control financiero derivado del rápido crecimiento y la flexibilidad, resultado del espíritu emprendedor (Citado en Sandu, 2019, p.5). Es el resultado de diseñar estrategias sólidas frente a los competidores, nuevos entrantes, productos y servicios similares, productos perros (BCG), etc.; sin embargo, es en esta etapa donde deben establecerse alianzas estratégicas con proveedores y distribuidores que catalicen la presencia sólida de la empresa familiar en el mercado.

Según Badía y Escribá (2018) definen a la profesionalización como la “Implantación y utilización habitual de prácticas y procedimientos que, coordinados entre sí, establecen un modelo de comportamiento y toma de decisiones con criterios orientados a la mejora de la competitividad, sostenibilidad, funcionamiento adecuado y resultados empresariales” (p.3). La definición tiene relación con lo planeado por Bastos, Vásquez y López (2016), quienes definen la profesionalización como “Un conjunto de elementos [...] consejo de administración, consejo familiar, funciones del personal definidas, asignación de puestos basada en las capacidades [...] se toman decisiones y se dirige de una forma objetiva y racional, existe plan de sucesión del mando [...] (p.64). Efectivamente, para la profesionalización se requiere una serie de cambios sustanciales en la forma tradicional de administrar un negocio, dado que debe modificar procesos, procedimientos, liderazgo, estilos de dirección y, sobre todo visualizar un gobierno corporativo; con la finalidad de

imprimir visión prospectiva a la empresa en crecimiento. Badía y Escribá (2018), consideran las siguientes dimensiones, que explican con claridad la teoría de la profesionalización:

Primera dimensión: *Definición de los órganos de gobierno*. La primera instancia en la profesionalización de una empresa está referido a los responsables de la organización, es por ello que se define como “El encargado administrativo de la compañía [...] (únicos, mancomunados o solidarios), de modo que la toma de decisiones esté concentrada, o estructurando un *consejo de administración* en el que pueden tener cabida una mayor representatividad (p.10).

Segunda dimensión: *Descentralización de la toma de decisiones y delegación de funciones*. Se puede considerar que “En las estructuras descentralizadas se transfiere la autoridad, las funciones y la toma de decisiones de los niveles superiores de la organización hacia los inferiores” (p.12). De acuerdo con esta premisa generar delegación de ciertas funciones primordiales, coincide con evidenciar efectividad en la gestión, otorgando al equipo la consigna de generar resultados a partir del ejercicio de conocimientos y bajo criterios estrictamente profesionales en su área de responsabilidad, a partir de una delegación responsable y juiciosa.

Tercera dimensión: *Sistemas de control y seguimiento*. De acuerdo con ello, se puede definir como “Un conjunto de elementos, normas y procedimientos destinados a lograr el ejercicio eficiente de la gestión [...] además, obtener las informaciones necesarias para el adecuado análisis y toma de decisiones, además de unificar el comportamiento de la compañía” (p. 12). En los fundamentos de los sistemas de control y seguimiento interno, están referidos al nivel financiero y también aquellos que no necesariamente están en ellos, es decir incluye al personal, referenciados en indicadores de cumplimiento.

Cuarta dimensión: *La incorporación de profesionales*. En condiciones de precariedad de las mypes, referidas a virtud de la profesionalización de sus miembros, son mínimas; por lo tanto, el análisis permite inferir que “Las capacidades del entorno familiar para aportar todos los perfiles son más limitadas que las del mercado laboral, por tanto, la incorporación de profesionales externos a la empresa está unida al crecimiento y evolución de la organización” (p.13).

Angulo (2016) considera la profesionalización en las micro y pequeñas empresas como “[...] una serie de factores, relacionados íntimamente con el buen funcionamiento y desarrollo de ese tipo de organización [...] la sucesión, la propiedad, valores, estructura (formal e informal), dirección estratégica, entre otros, han sido relacionados íntimamente

con las empresas familiares” (p.179). Lo afirmado tiene relación con Della Peruta, Del Giudice, Lombardi, Soto-Acosta (2018), quienes afirman que “[...] reinterpretar un negocio pone de manifiesto que el desarrollo ya no está limitado por el aumento de los costos o la falta de oportunidades, [...] se modifican continuamente por la innovación, la competencia y el cambio institucional (p.682). En el marco de las micro y pequeñas empresas y, de acuerdo al sistema jurídico en Estado Peruano, son aquellas empresas que están constituidas por personas naturales, sujetas al régimen MyPE; por lo tanto, tienen características muy claras y diferenciadas con el resto de regímenes empresariales. Tiene un solo propietario (individual o familiar), ejercen la dirección del negocio y manifiestan un control riguroso de las actividades desarrolladas en el proceso productivo o de comercialización, con restricciones conceptuales, pero con la suficiencia de ejercer la experiencia laboral en el negocio. Angulo (2016), propone las siguientes dimensiones:

Primera dimensión: *Propiedad*. El término propiedad se refiere al “Control de acciones, dentro de la empresa, así como los derechos políticos que recaen o se concentran en una persona o en un grupo pequeño de personas relacionadas por vínculos sanguíneos u otro vínculo que manifieste la relación familiar” (p.183). El derecho de propiedad es el factor elemental que preceptúa el dueño o dueños de negocio, basado en el derecho de pertenencia construido en base al esfuerzo y constante dedicación en su experiencia pragmática en el tipo de negocio. Característica que en muchos casos manifiesta reticencia a crecer y desarrollar el negocio, condición precaria que conduce finalmente a la desaparición de la empresa, básicamente como resultado de la visión errónea de crecimiento, y la intransigencia de creer solo en su experiencia natural.

Segunda dimensión: *Sucesión*. Se entiende por sucesión al “Cambio planeado y programado de liderazgo y propiedad que sufre una empresa familiar de generación en generación. Dicho cambio involucra estrategias que favorezcan a la organización [...] la esencia que caracteriza tanto a la familia como a la organización” (p.183). Es el factor que involucra criterios de percepción ligados a cordura, voluntad, decisión y mucho tino, en términos de visualizar crecimiento en la empresa; para ello debe considerar delegación de ciertas funciones, que tradicionalmente las ejercía en su totalidad, pero que es necesario interiorizar el entendimiento de generar cambio en beneficio de la empresa, si bien continua ejerciendo liderazgo, la administración del negocio debe transferir a personas (familiares de generaciones posteriores), con mayor capacidad de manejo empresarial.

Tercera dimensión: *Valores*. Del mismo modo, que las estrategias, toda empresa pequeña, mediana, grande o multinacional, debe contemplar en su crecimiento “Reglas, normas y políticas, cimentadas en las creencias, forma de ser y actuar de los miembros de la familia, lo cual determinan la esencia de la empresa, es decir su cultura organizacional” (p.184). Factor innegable para micro, pequeñas, medianas, grandes o multinacionales empresas, que deben considerar como parte de la cultura organizacional. En un inicio es parte de una forma de actuar particular, sin embargo, con el crecimiento de la empresa, debe enfocar los valores como estrategia de negocio, cuya finalidad será posicionar las características diferenciadoras del modelo de negocio en sus clientes.

Cuarta dimensión: *Estructura*. En esencia la estructura empresarial, tiene que ver con el conjunto de componentes que integran el diseño organizacional de la empresa, constituidas por “La jerarquía, reglamentos, estrategias, así como las políticas y procedimientos legales que conforman la columna vertebral legal de una empresa. Asimismo, parte de la estructura – que en este caso informal- son los valores” (p.183). Toda empresa que ingresa al mercado como MyPE, tiene una estructura lineal, cuya cabeza de negocio es la persona que consolidó la idea empresarial. Con la evolución de negocio, tendrá que adoptar un modelo mucho más funcional, que genere delegación de funciones y responsabilidad de cada uno de los integrantes de la organización. Para ello debe adoptar manuales organizacionales que sirvan de guía en la conducción de negocio para todos los colaboradores y, sean las normas a cumplir en toda la empresa.

Para abordar la variable *desarrollo organizacional*, se tiene que remitir a la *revolución industrial*, época donde los talleres de producción artesanal se transformaron en grandes industrias, producto del uso de maquinaria como factor de producción lineal. Los procesos productivos en serie fueron agilizados por la inclusión de la máquina de vapor en sus procesos productivos y, la generación de cambio total en la eficiencia y eficacia de los resultados en las empresas de aquella época. Entonces la administración como ciencia emergió basada en teorías que sustentaron su condición de ciencia social. Fue elemental el aporte de la administración científica para construir los cimientos de la eficiencia productiva, demostrando que el trabajo está sujeto al control de tiempos y movimientos, que la producción también está sujeta a la motivación del trabajador, quienes bajo condiciones homogéneas y saludables, alcanzan alto rendimiento y que producto de ello, la remuneración era diferenciada. A partir de la concepción industrial de las organizaciones, es que se integra el concepto de desarrollo organizacional. La multidimensionalidad del desarrollo

organizacional, se debe abordar por etapas, dado que toda micro o pequeña empresa debe experimentar plausiblemente y conseguir resultados de efectividad incrementalmente en la gestión resoluta de actividades.

De acuerdo con Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011) consideran que “El origen del desarrollo organizacional y como consecuencia de ello la profesionalización, se encuentra en los estudios de la conducta y las relaciones humanas, [...] Elton Mayo, Mary Parker Follett, Henry Gantt y Hugo Munsterberg, son considerados como los primeros pensadores del desarrollo organizacional” (p.12). A partir de ello, las organizaciones han cambiado notoriamente su proceder, los emprendedores terminan generando creativas actividades comerciales, sumando a las que en su inicio fueron las principales (Matalamäki, 2017, p.930); orientados a la adaptación, permuta, evolución, creatividad, interés por medios y ajuste al medio ambiente (Marín, *et al.*, 2017, p.3); cuya transformación es el cambio sustancial en los valores, cultura organizacional, las estructuras y rutinas y la forma de efectuar *negocios* (Canterino & Cirella, 2017, p.36); dadas las condiciones impredecibles del entorno, se han visto en la obligación de adaptar todos sus mecanismos de supervivencia, volviéndose ágiles en sus respuestas hacia sus clientes, mejorar los productos o servicios que ofrecen con valor diferenciado; para ello modifican sus procesos, estructura, personas, etc., con una sola finalidad, permanecer en la fase de madurez de mercado por todo el tiempo posible. A partir de la introducción al desarrollo organizacional, se definirá la variable a través de autores, explicado minuciosamente con sus dimensiones estudiadas.

Cano (2017) afirma que el campo del desarrollo organizacional “Se basa en los conceptos y métodos de la ciencia del comportamiento, mira la organización como un sistema y se compromete a mejorar la eficiencia y eficacia de la organización, mediante intervenciones constructivas en sus procesos y estructura” (p.69). Sin embargo, el desarrollo organizacional no puede estar exento de aprendizaje; coincidiendo con la afirmación anteriormente citada, esta Crossan, *et al.* (1999) afirmó que “El aprendizaje organizacional implica la institucionalización de los aprendizajes de los individuos y de los grupos, proceso por el cual dichos aprendizajes son reflejados y se insertan en los atributos de la organización, es decir, en sus procedimientos, sistemas, estructuras y estrategia (Citado en Boucher y Roch, 2017). La naturaleza del ser humano por evolución, permite comprender que las personas en sociedad, buscan mejorar sus condiciones de vida y, con ello mejorar su posición económica, social y personal. Las organizaciones como entes sociales, no pueden estar

exentas de ello, como parte de la evolución, también buscan mejorar su performance. Se propone las siguientes dimensiones:

Primera dimensión: *Edad de la organización*. “Determina el modelo de desarrollo de la organización, basado en el ciclo de vida de ella. La historia de la organización ubica en su contexto actividades administrativas propias de su etapa” (Cano, 2017, p.70). Sin embargo, no siempre las condiciones están a disposición de justificar cambio organizacional; tal como lo manifiesta Subbady & Foster (2016) quienes consideran que “[...]las condiciones de fundación de una organización ejercen una poderosa influencia sobre la estructura inicial de la organización y ejercen una presión restrictiva sobre el cambio subsiguiente (p.2). Es por ello que esta etapa es de vital importancia en la visualización prospectiva de la empresa, pero que debe generarse condiciones para ello. Generalmente entender la posición que ubica la organización en un determinado ciclo de vida, permite adoptar la decisión de crecer como parte de la evolución personal y social, siendo el tenor común en el ambiente empresarial.

Segunda dimensión: *Tamaño de la organización*. “Los problemas de una empresa tienden a cambiar a medida que incrementan sus operaciones y por ende su personal, el tiempo no es el único factor determinante de la estructura” (Cano (2017, p.70). La finalidad suprema es buscar la eficiencia y eficacia en los resultados propuestos para la empresa; sin embargo, existen una serie de factores entrópicos que condicionan la *performance* requerida. De acuerdo con esa postura Spanos (2017) considera que “Las empresas que producen con un mayor número de áreas, organizan mejor la mano de obra eficiente, tienen menores costos promedio y, por lo tanto, son más productivas (p.3). En el proceso de evolución las empresas deben decidir adoptar diseños organizaciones que mejor se adapten a sus necesidades, en condiciones normales de operatividad. La teoría organizacional, señala que toda empresa micro o pequeña que ingresa al mercado, deben adoptar estructuras lineales; a medida que ven ampliar sus ventas y deciden bifurcarse en sedes alternas, adoptaran diseños funcionales; posteriormente se transformaran en matriciales, cuya finalidad es eliminar áreas similares en organizaciones complejas.

Tercera dimensión: *Etapa de evolución*. “A medida que aumenta la edad y el tamaño, [...] se hace necesario realizar ciertos ajustes para mantener el crecimiento, siguiendo el mismo patrón general de administración” (p.70). Coincide con Bartunek & Jones (2017) quienes afirman que “[...] es el cambio radical de un estado de ser a otro, por lo que su significado requiere un cambio de cultura, comportamiento y mentalidad para implementarlo con éxito y mantenerlo en el tiempo" (p.148). La evolución natural organizacional, producto

de la generación en el incremento en la rentabilidad y el incremento de clientes, hace que toda micro o pequeña empresa prevea una ampliación de capacidad instalada o en su defecto, la apertura de nuevos locales, con la finalidad de responder coherentemente la viabilidad del negocio en curso y, sobre todo responder los requerimientos de los clientes con calidad.

Cuarta dimensión: *Etapas de revolución*. Para Cano (2017) “Debido a cambios bruscos que presenta la organización, las prácticas administrativas tradicionales [...] posiblemente no tengan aplicabilidad en el tamaño y época actual” (p.70). Coincidiendo con ello, Mazzola, *et al.* (2015) manifiesta que “Las empresas se están moviendo más allá de su organización para incorporar el conocimiento externo en sus procesos internos de innovación de productos” (Citado en Yan & Azadegan, 2017, p.3). La generación de crecimiento en la empresa original, debe contemplar individualmente la problemática acaecida en cada una de las etapas del ciclo de vida, cuya forma de enfrentarlos deja aprendizaje suficiente para considerar que la curva de aprendizaje ha sido modificada en tendencia positiva. En consecuencia, la evolución, de ninguna manera es lineal, tiene muchas aristas que convergen de manera distinta en cada uno de las etapas del proceso de evolución y que se correlacionan, generando una organización competitiva.

Quinta dimensión: *Crecimiento de la organización*. De acuerdo con Cano (2017) “[...]Una compañía en un mercado de rápida expansión deberá incrementar su personal y adicionalmente ampliar su estructura acorde al cambio experimentado” (p.71). Posición que es fundamentada con Tushman y Romanelli (1985) quienes confirman que “La estrategia organizacional, [...] incluía cambios en múltiples dimensiones organizacionales, estrategia, poder, estructura y control, dentro de una muy corta proximidad temporal (Citado en Bartunek & Jones, 2017, p.145). El proceso de crecimiento, se acuerdo con el ciclo de vida organizacional, está sujeto a condiciones endógenas y exógenas. En el caso de las condiciones endógenas suponen el carácter del emprendedor para mostrar evolución empresarial; está condicionado al conocimiento que tenga del mercado, el capital necesario para su ampliación y la visión que individualmente muestre hacia el crecimiento. Las condiciones exógenas indican que las empresas que están condicionadas a la fácil aceptación de sus productos o servicios por parte de los clientes, sufriendo una evolución exponencial y, con ello un rápido crecimiento en el mercado que participa; con la acción natural de la empresa de mantenerse en la cúspide el tiempo posible.

Según Maldonado (2017) el desarrollo organizacional “[...] estudia la organización como sistema total y se comprometen a mejorar la eficiencia de la empresa a largo plazo,

mediante intervenciones constructivas en los procesos y estructura [...]” (p.219). Las MyPEs por ser empresas que están en proceso de consolidación en el mercado, deben adaptar una serie de factores primordiales orientados hacia una concepción de desarrollo integral, con fines de eminentemente de gestión efectiva de resultados. Fundamento que es sustentado por Canterino & Cirella (2013), afirmando que en las organizaciones “La transformación se define como un cambio radical en el valor, la cultura, la estructura y las rutinas, y el aspecto *cómo hacer negocios* de un sistema organizacional (p.56). En el proceso de transformación organizacional hacia la vertiente del desarrollo, debe considerar un diagnóstico riguroso de necesidades por mejorar; a partir del cual, el líder de la organización apuntalara ápices de gestión moderna, para generar cambio positivo en las metas ideadas y programadas.

Primera dimensión: *Focalización*. “La organización necesita que todas sus partes trabajen en conjunto para resolver los problemas que surjan y aprovechar las oportunidades que se presenten” (Maldonado, 2017, p.220). La visión holística es importante en la adopción de la estructura que se hace necesaria incluir en el sistema organizacional; sustento que propone Miterev, *et al.* (2017) refiriéndose a que “La literatura postula que los arreglos organizacionales internos deben estar alineados con las características específicas del ambiente organizacional para mantener un mayor desempeño. Además, subraya que las opciones de diseño no deben tratarse independientemente, porque su interrelación es significativa (p.6). La concepción holística de las organizaciones busca cohesionar las áreas coordinadamente, con la finalidad de resolver las inconsistencias que se observan en la gestión empresarial. Sea el tipo de tamaño de empresa que manifieste su constitución, la finalidad de coordinar y homogenizar las actividades al interior, propone lograr efectividad de objetivos propuestos, sujetos a una visión prospectiva y realizable y, que transmita sinergias a todos los miembros de la empresa.

Segunda dimensión: *Orientación sistémica*. “El objetivo básico del desarrollo organizacional es lograr que todas esas partes trabajen en conjunto con eficacia. Lo importante es saber cómo se relacionan dichas partes [...]” (Maldonado, 2017, p.220). El desarrollo organizacional se orienta a las interacciones de las diversas partes de la organización (que ejercen influencia recíproca), a las relaciones laborales entre las personas y a la estructura y los procesos organizacionales, con la fin de brindar dinamismo a los procesos y procedimientos en la organización. Coincide con Ala-Laurinaho, *et al.* (2017), quienes afirman que en las empresas “El sistema de actividad comprende herramientas, reglas, comunidad y una división del trabajo que apoyan y se adaptan al objeto en evolución

para asegurar un trabajo fluido (p.4). El objetivo de la orientación holística, permite visualizar el conjunto de actividades en fases cohesionadas e integradas, que direccionen las actividades concretas y, las traduzca en resultados efectivos de gestión integral estratégica.

Tercera dimensión: *Agente de cambio*. “El desarrollo organizacional utiliza uno o más agentes de cambio; personas que desempeñan el papel de estimular y coordinar el cambio dentro de un grupo o dentro de la organización. [...]” (Maldonado, 2017, p.221). Para fundamentar la planteado anteriormente, se remitirá al aporte de Al-Ali, *et al.* (2017), quienes sugieren que “La gestión del cambio implica un enfoque sistemático [...] que se ocupa de las personas y los recursos teniendo en cuenta determinados factores” (p.723). Es fundamental el papel que congrega el líder de la empresa, quien magnifica el abordaje y la solución a problemas por mejorar sustantivamente y, que son de vital importancia para evolucionar en el mercado. Para ello, debe ser representado por la persona que encaja en el papel de líder impulsor de cambio, que formaliza la solución con participación de los integrantes involucrados en el cambio organizacional y, se convertirá en el mentor constante de evaluación, proponiendo indicadores cuantitativos y cualitativos para mejorar los resultados estratégicos.

Cuarta dimensión: *Solución de problemas*. “El desarrollo organizacional no sólo analiza los problemas en teoría, sino que hace énfasis en las soluciones; focaliza los problemas reales [...]” (Maldonado, 2017, p.221). En términos de jerarquía, las organizaciones otorgan categóricamente funciones que acarrearán responsabilidad y decisiones de líder empresarial. La teoría se sustenta en Espedal (2017), quien afirma que “[...] los líderes pueden tener la autoridad para explorar ideas que no parecen ser justificables en términos de normas organizativas internas, pero que pueden tener un alto potencial en la opinión de las partes interesadas externas (p.2). Las organizaciones formales, sean pequeñas, medianas o grandes consorcios, son proactivas por naturaleza, que en el común de sus actividades deben resolver contingencias programadas y no programadas, pero que necesitan viabilizarlas en el corto plazo; para ello es fundamental la disposición que se le impregne a la solución planteada, en términos de eficiencia y eficacia organizacional.

Quinta dimensión: *Aprendizaje experimental*. “El desarrollo organizacional ayuda a aprender de la propia experiencia, a solidificar o recongelar nuevos aprendizajes y a responder interrogantes que rondan la mente de las personas” (Maldonado, 2017, p.221). Es por ello que todos los colaboradores están comprometidos en la práctica cotidiana de mejora; postura que sustenta Brown, *et al.* (2017) quienes explican que “El cambio es un hecho

inevitable de la vida organizacional, ya que las organizaciones emprenden programas de cambio para mejorar su posición competitiva o para evitar el colapso” (p.1). Los procesos de fortalecimiento de competencias en las organizaciones, juegan un papel determinante en la construcción de la gestión de conocimiento, además que representa la tendencia positiva en la curva del aprendizaje, generado por acción de las practicas, mejoras y procesos innovadores, en las diferentes instancias de la dinámica organizacional, inevitablemente como consecuencia de los procesos de cambio instaurados por los líderes de la empresa.

Sexta dimensión: *Procesos grupales*. “El desarrollo organizacional se basa en procesos grupales, discusiones en grupo, debates, conflictos intergrupales y procedimientos de cooperación” (Maldonado, 2017, p.221). La singularidad de la conducta humana, tiene múltiples aristas que se traducen en términos de cooperación, integración, comunicación y coordinación entre sus miembros de la organización. Estos comportamientos están basados según Hogg, *et al.* (2017) en “La naturaleza de las relaciones intergrupales, que se basa en un principio general, los grupos reaccionan típicamente de manera protectora si sienten que la existencia de su apreciada y distintiva identidad social está siendo amenazada” (p.5). Lo señalado, son evidencias del comportamiento objetivo de los miembros; es decir, lo que la empresa quiere ver en ellos. Sin embargo, está presente en el otro lado de la moneda, el *tanatos* de los colaboradores, manifestado en los pleitos, incongruencias, discusiones que se canalizan en conflictos organizacionales, que deben también lidiarse como tarea diaria de los responsables de la empresa.

Séptima dimensión: *Orientación situacional*. “El procedimiento del desarrollo organizacional no es rígido ni inmutable, sino situacional y orientado hacia la contingencia. Es flexible y pragmático [...]” (Maldonado, 2017, p.221). La administración por naturaleza es flexible, dado que tiene que actualizar y replantear constantemente sus objetivos y metas planteadas, sometidas constantemente a las indulgencias que afectan los factores externos, en un mercado impredecible y contingencial; para ello, los colaboradores agrupados en equipos de trabajo, plantean soluciones que sumen soluciones idóneas en beneficio de la empresa. Actualmente son indispensables los equipos organizacionales, tal como lo fundamente Schaubroeck & Yu (2017), afirmando que “Las organizaciones han recurrido a las estructuras de trabajo en equipo como medio para responder a las crecientes demandas asociadas con los rápidos cambios ambientales, la globalización y la mayor complejidad técnica” (p.1). Se requiere respuestas rápidas y pertinentes a las necesidades de solución imperante, para ello la organización debe contar con *data* que contenga información sobre

problemas acaecidos históricamente y, esta será de ayuda definitiva en la solución homogénea y duradera a problemas específicos.

Octava dimensión: *Desarrollo de equipos*. “El objetivo [...] es edificar mejores equipos de trabajo [...] proponer cooperación e integración y enseñar a superar diferencias individuales o grupales” (Maldonado, 2017, p.221). Desde el planteamiento del pensamiento científico de la administración, se ha considerado indispensable en generación de dinamicidad operativa. Lo afirmado anteriormente se condice con lo propuesto por Gryshova, *et al.* (2019), quienes afirman que “En las condiciones actuales, donde el conocimiento, las habilidades y las competencias se convierten en lo vital de la empresa. En la mejora continua organizacional, el papel de un equipo de gestión eficiente es cada vez mayor” (p.700). Los equipos cuentan con atributos considerables para optimizar la toma de decisiones en las áreas tácticas y operativas de las organizaciones. Para ello, los equipos deben contar con competencias sobresalientes que el promedio, formados por colaboradores interfuncionales aplicados en soluciones trascendentales.

Novena dimensión: *Retroalimentación*. “[...] suministra información de retorno sobre comportamientos y estimula a las personas a comprender las situaciones en que se desenvuelven y emprender las acciones autocorrectivas [...]” (Maldonado, 2017, p.222). Toda la actividad de gestión en las organizaciones, está enmarcada en términos de feedback; dado que la evaluación de las operaciones está en constante mejora continua, producto de las exigencias que provoca la competitividad generada entre empresas competidoras. De acuerdo con lo referido anteriormente, Gagné & Deci (2005), afirmaron que “La retroalimentación efectiva es poderosa. La fuerza de la retroalimentación se basa en cómo puede guiar el comportamiento hacia un logro de objetivos más eficiente” (Citado en Besieux, 2017, p.337). En ese sentido, la información actualizada será determinante para retroalimentar las decisiones, considerando el volumen de datos que diariamente producen las actividades de la empresa y que debe actualizarlas para tomar buenas decisiones.

Segredo, García, León y Perdomo (2017) afirman que “El desarrollo organizacional puede implicar intervenciones en la organización de procesos, la utilización de habilidades englobadas dentro de la economía del comportamiento, así como la reflexión, la mejora del sistema, la planificación y el auto-análisis” (p.89). Cuando se habla de niveles de desarrollo organizacional, confluye una serie de factores que inciden en su alcance y el efecto contrario, la defunción de la organización en el mercado. Aunque, en algunos estudios (Astrachan & Binz 2014), las empresas familiares son rotuladas como habituales en medios tecnológicos,

son más tradicionales en su visión empresarial, menos intensas en el progreso y menos interesadas al cambio (Citado en Kuruppuge & Gregar. 2018, p.256). Sin embargo, para que una empresa nueva en el mercado, alcance una subida vertiginosa en las posiciones de crecimiento, deben concurrir condiciones endógenas y exógenas óptimas para su consecución. En primer lugar, debe poseer un producto o servicio que debe estar ubicado en un nicho de mercado; es decir, ser único en el mercado, fuera del alcance de los productos competidores y similares. Estar compuesto por un capital humano muy competente, capacitado en funciones específicas y en constante aprendizaje de nuevas tareas; para ello, el trabajo en equipo define las posibilidades de éxito gracias a pautas de creatividad e innovación.

Primera dimensión: *Naturaleza del cambio*. Molina (2000) afirma que “El cambio de primer orden es incremental y convergente, mientras que el cambio de segundo orden es transformacional, radical, difícil, arriesgado y fundamentalmente altera la organización y su centro (Citado en Segredo, *et al*, 2017, p.90). Generar cambio en cualquier nivel de la organización, predice que está en posición de desarrollo y generar transformación sustantiva en las proyecciones a futuro de la organización. En el espíritu empresarial, ha comprendido que la exploración y explotación, son acciones primarias en la estabilidad, evolución y transformación de las empresas (Goel, & Jones, 2016, p.94). Para ello se debe generar condiciones sustentables en los procesos económicos y productivos, dispuestos a operar a disposición de mejora continua que, por naturaleza en toda la literatura revisada, está orientado todo negocio al cambio para superar posiciones iniciales en el negocio.

Segunda dimensión: *Estilo de intervención*. Molina (2000) considera que “Un modelo transformacional estilo consultivo e influyente se proyecta más al largo plazo, es más visionario, misionario e inspirador que el modelo transaccional [...]” (Citado en Segredo, *et al*, 2017, p.90). Los modelos de intervención en general, están condicionados al tipo de gestión que acontezca al momento de la decisión de transformación. En las empresas familiares, a partir de la orientación de capacidades y recursos es que se viabilizan el desarrollo, basada en la escala de influencia familiar (Frank, *et al*. 2017, p.707), modelo que permite disgregar una serie de factores, analizarlos de forma independiente y orientar desde una perspectiva holística una visión de futuro, sujeta a la singularidad y heterogeneidad de sus características e identidad empresarial.

Tercera dimensión: *Nivel de incertidumbre del entorno*. Molina (2000) considerando “Que puede ser estable o confuso” (Citado en Segredo, *et al*, 2017, p.90). Es un factor

manifestable con asiduidad a la incertidumbre, generado en las condiciones fluctuantes que manifiesta el mercado en condiciones de operatividad. En general las decisiones se tomaron en riesgo e incertidumbre, como consecuencia de la protección de información que desarrollo la inteligencia comercial. Cuando una empresa emprendedora decide apostar por el crecimiento, encuentra el primer obstáculo latente, entender la idiosincrasia de la familia detrás del negocio, sujeta a las creencias de la sociedad que las cobija (Jaskiewicz & Dyer, 2017, p.116), condición que hace difícil dar el primer paso hacia el desarrollo; comprender la heterogeneidad de empresas familiares permitiría construir modelos que trasmitan resultados idóneos en negocios emprendedores que buscan esforzarse y alcanzar resultados de crecimiento, mitigando factores que afectan un desarrollo lineal.

Cuarta dimensión: *Características de los gerentes y profesionales*. Molina (2000) “[...] hay que tener presente los rasgos de la personalidad, antecedentes, comprensión de los aspectos de la gestión de cambio, compromiso, participación, experiencia, entre otros” (Citado en Segredo, *et al*, 2017, p.90). Para enmarcar cambio enfocado en el crecimiento emprendedor, los negocios familiares, la pertenencia y el modelo de gestión, en general presentan concentración de poder en un minúsculo grupo de ellos, quienes deciden cuales son las circunstancias del manejo financiero y no financiero del negocio benéfico para el negocio (Chrisman, *et al.*, 2007, citado en Debicki, *et al.* 2016, p.47). Para salir del embrollo causado por estas decisiones unilaterales, la transferencia de poder hacia personas con formación, idealiza la transición correcta hacia la mejora. Hoy es una práctica la delegación corporativa de negocio que, en condiciones contractuales, es efectiva si la transición está orientada al cambio organizado, que en condiciones estrictamente empresarial es crecer.

Quinta dimensión: *Características de la intervención*. Molina (2000) “Se pueden distinguir [...] intervenciones robustas que están planteadas para ejecutar de manera efectiva frente a una amplia escala de situaciones e intervenciones flexibles, considerando la posibilidad de hacer evaluaciones y cambios durante su proceso” (Citado en Segredo, *et al*, 2017, p.90). Para que generar estrategias efectivas de intervención, esta debe ser liderada por sucesión eficaz de liderazgo de la empresa emprendedora, orientación que genera resultados con amplia variedad de aciertos empresariales, es por ello la preocupación constante por la sucesión del liderazgo por los investigadores por comprender la esencia y fenómeno (Farah, *et al.* 2019, p.1), que involucran efectos tangibles y/o contrarios en lo planeado, producto una sucesión calculada y programada

Sexta dimensión: *Características de la organización*. Molina (2000) “[...] como sistema auto-organizador son la inestabilidad o dependencia sensible a condiciones iniciales, refuerzo positivo a la situación de la organización, coevolución como oportunidades o desafío imprevistos por agentes de cambio y enclavamiento explicado en formas de hacer las cosas (Citado en Segredo, *et al*, 2017, p.90). Múltiples factores concurren en el identificar el perfil de una empresa emprendedora, el contexto donde desarrolla actividad de negocios marca el *identiquit* natural de su forma de procesar oportunidades; es oportuno referirse a la esencia de negocio, el diseño estructural y el decisor de la toma de decisiones en una empresa, orientados a generar valor por medio de la transformación de oportunidades empresariales en realidad (Amit y Zott, 2001, citado en Weerawardena, *et al.* 2019, p.1). Para orientar la investigación en el ámbito local, cabe resaltar que la mayoría de empresas emprendedoras inhiben el concepto de valor, centrándose en el aspecto rentable y financiero, cuando estos factores son consecuencia de la generación de valor, para el caso, interiorizar como componente importante el desarrollo de las empresas emprendedoras es de vital orden de necesidades, transición que deben ejecutar si necesitan perpetuar su presencia empresarial.

Desde que la globalización empezó a condicionar la estructura de mercado y con ello visualizar un escenario altamente competitivo entre empresas, sin importar el tamaño, tipo de producto o servicio, territorio de operaciones o tiempo en el mercado; es sin duda un condicionante que determinara que tan intenso estas preparado para la competencia en un mercado altamente inestable. La teoría de las cinco fuerzas de Porter publicado en 1979 en Harvard Business Review, explicando que “Es una herramienta para analizar la competencia de un negocio. Se utiliza para determinar la intensidad competitiva y, por lo tanto, el atractivo de una industria en términos de su probabilidad de ocurrencia” (Zeibote, *et al.* 2019); han pasado ocho lustros y el concepto se ha masificado y adoptado en casi la única forma de interpretar su subsistencia en el mercado (industria), en términos de tiempo, rentabilidad y competitividad.

A partir de lo señalado, muchos autores han investigado y plasmado en sus estudios la competitividad como una variable de necesidad influyente agregarla a las empresas. Para alcanzar competitividad, los estudios han estudiado y descrito la fundamentación del interés por parte de las empresas para preocuparse en la construcción de su reputación y generar niveles de incremento en su competitividad (Foroudi, *et al.*, 2019, p.2); en que la innovación organizacional superior está íntimamente ligada a la creatividad empresarial sobresaliente,

induciendo a resultados positivos en el desempeño empresarial y traduciéndose en intensidad competitiva de los negocios (Sriboonlue, 2019, p.654); las cuales se adquieren a través del conocimiento adquirido o asesoramiento externo, la finalidad es adquirir comportamientos competitivos, que son finalmente relaciones cooperativas direccionadas a generar condición de competitividad, basadas en la intención de generar valor (Galloway, *et al.*, 2019, p.7); y que en condiciones expectantes la competitividad debe marcar características únicas, la actitud propositiva, la imagen singular y el papel social, que sumadas a nuevas habilidades, curva de conocimiento positiva y experiencia probada, construirán niveles interesantes de evaluación competitiva (Ismail, 2012, p.47). Toda propuesta que conciba elevar la capacidad de enfrentar a sus adversarios, está en el camino correcto de construir diferencias competitivas. Para sustentar la variable competitividad MyPE se recurrirá a tres autores que explicaran sustantivamente la variable de estudio a través de las dimensiones propuestas.

Según Arrieta (2018) la competitividad se vincula con “La capacidad para sostener las ventajas comparativas y competitivas empresariales que permitan posicionarse pertinentemente en el mercado, con bajo costo, productos de calidad y servicios óptimos” (p.9). Las competencias empresariales establecen el marco de atributos concretos en la organización, como producto de la transformación de recursos utilizados, marcando formas distintivas; por lo tanto, posición competitiva (Łobacz & Głodek, 2015, p.489). Las MyPEs emprendedoras multiplican sus dotes de creatividad e innovación, posibilitando que sus características innatas conciban transformarse en factores competitivos, que bien explotados deben coadyuvar a mejorar posición frente a empresas que lideran el mercado con factores mencionados en los autores propuestos. Finalmente, el proceso de aprendizaje y adaptación son constantes que deben estar en permanente dinamismo en la empresa. El autor propone las siguientes dimensiones:

Primera dimensión: *Capacidades directivas*. “Las capacidades directivas son importantes para creación de ventajas competitivas y están basadas en el desarrollo, transmisión e intercambio de información y conocimientos por medio del capital humano de la empresa” (Arrieta, 2018, p.12). En el proceso de transformación o cambio, el aprendizaje empresarial sustentado en un estilo directivo ajustado a la contingencia situacional, constituye una estrategia concluyente para que las MyPEs cimienten algunas de sus competencias emprendedoras (Rivera, 2015, p.44), logrando un eficiente rendimiento en términos de innovación y competitividad sujeto a condiciones de incesante competitividad.

Segunda dimensión: *Capacidades de marketing*. “Consideran al posicionamiento competitivo [...] El marketing define, anticipa, crea y satisface las necesidades y los deseos de productos y servicios de los clientes” (Arrieta, 2018, p.12). Los cardinales desafíos de las MyPEs están relacionados con la nula comprensión de marca, los consumidores perciben que sus productos o servicios no contienen características de calidad, razón que les exige consignar información añadida para reducir la incertidumbre (Zhao, *et al.*, 2018, p.3). Si bien las micro y pequeñas empresas carecen de presupuestos óptimos destinados a desarrollar una o más estrategias de marketing, algunas de necesidad trascendente. Proveer de información al cliente sobre las prácticas que se ejecutan al interior de la organización emprendedora, es fundamental para generar confianza y su posterior generación de valor en el mercado altamente competitivos, se desea generar impacto positivo en la percepción del cliente.

Tercera dimensión: *Capacidades tecnológicas*. “Las capacidades tecnológicas permiten a la organización permanecer en el mercado caracterizado por lo inestable y cambiante, utilizando tecnologías de la comunicación y tecnologías aplicables a procesos de producción y comercialización” (Arrieta, 2018, p.13). Los emprendedores de MyPEs son dependientes de un conjunto de procesos empresariales que contienen comercialización, logística de compras, fabricación y transporte, en los cuales la creación de redes es fundamental para optimizar procesos basados en tecnología (Turner & Endres, 2017, p.35); en ese sentido, comprender la teoría de sistemas es fundamental para comprender la utilidad de resultados que provee su estudio y aplicación.

Cuarta dimensión: *Capacidades de innovación*. “La innovación crea valor agregado en los productos nuevos, así como en los procesos de producción y de administración. Por eso, se debe reconocer que la innovación es un elemento indispensable de la competitividad empresarial” (Arrieta, 2018, p.13). El predominio de la globalización, lo vital de la gestión del conocimiento y la mejora continua en los procesos coaccionan a las empresas a concebir estrategias que permitan perdurar en ambientes competitivos (Taneja, *et al.*, 2016, p.44). Esta confluencia de cambios inesperados para muchas empresas emprendedoras las toman por sorpresa, consecuencia de cambios influenciados por mercados globales y la masificación de inversión en áreas demográficas antes poco atractivas, hoy grandes empresas ejercen presión sobre las pequeñas empresas para competir en desigualdad de condiciones; por tanto, genera dinamismo estratégico y táctico en las acciones de las PyMEs en busca de subsistencia en el mercado, razón que las empuja a innovar constantemente y consolidarse en el mediano y largo plazo en el sector que compitan hoy en día.

Quinta dimensión: *Capacidades de calidad*. “La calidad es un requisito indispensable en la economía global y es una condición esencial para el éxito competitivo, ya que en ella convergen otros factores internos de vital importancia para el logro de la ventaja competitiva” (Arrieta, 2018, p.14). Se ha estudiado ampliamente sobre la utilidad que prodiga tener en cuenta el uso y aplicación de la normatividad de calidad en las actividades empresariales; considerando que es un factor vital para afinar la competitividad y sostenibilidad en las organizaciones (Ali & Yusuf, 2019, p.3). Pensar en calidad es sinónimo de mejora continua en el pensamiento japonés, idea que permite superarse en bien de la supervivencia que espera alcanzar. A pesar que el mercado de las MyPEs es poco inclinado a calificar condiciones de calidad, también es cierto que son los clientes en sus comentarios aprobaran o reprobaran su aceptación en el mercado.

Según Saavedra y Milla (2012) se puede definir que “La competitividad empresarial depende de la interacción entre los elementos [...] alto nivel de productividad, calidad, flexibilidad y agilidad, que les permita sostener una ventaja competitiva estratégica y generar redes empresariales para acelerar los procesos de aprendizaje colectivo (Citado en Ibarra, *et al.*, 2017, p.112). A pesar de la abundante literatura sobre gestión empresarial y la carencia de modelos que coincidan homogéneamente una explicación integral sobre el crecimiento de las organizaciones, es la consolidación en el rubro que compite, la expresión de una acción exitosa que conlleva el logro de ventaja competitiva sobre la competencia (Zimmermann, 2017, citado en Tominc, 2019, p.91). Efectivamente, los ejemplos estudiados en las escuelas de negocios son ingentes sobre historias de superación en MyPEs emprendedoras, hoy son grandes empresas que en una mezcla de ganas, superación, innovación y creatividad lograron conseguir posición sólida en el mercado y traspasar fronteras en busca de consolidarse en el ámbito internacional. Es por ello que la competitividad y sus variables, deben estudiarse con mucho cuidado en su proceso, en la cuales en único fundamento permisible e indiscutible es el conocimiento que acumule en el transcurrir de su experiencia en el mercado. Las dimensiones que el autor propone, son las siguientes:

Primera dimensión: *Planeación estratégica*. “Se refiere a organizaciones que tienen objetivos y metas a plazo, políticas para su cumplimiento y seguimiento. Se considera si han realizado estudios sobre el entorno, amenazas y planes de contingencia. [...] que permita dar mayor competitividad a una empresa” (Ibarra, *et al.*, 2017, p.114). Las investigaciones apuntan a explicar el papel explícito que representa la planificación estratégica en la definición de la estrategia seleccionada, decidiendo los parámetros en que las organizaciones

enuncian los cardinales problemas, plantean objetivos, delimitan alternativas y definen las estrategias (Gumel, 2019, p.2). La organización que no proyecta sus metas prospectivamente está condicionada a las inclemencias del contexto situacional, para ello es exigible analizar un diagnóstico certero de la situación actual y, a partir del informe proyectar las estrategias idóneas que centralizan los objetivos de la empresa, bajo parámetros de productividad, alta rentabilidad y suficiencia en sostenibilidad competitiva.

Segunda dimensión: *Producción y operaciones*. “[...] permiten que las empresas puedan reaccionar en corto plazo ante cambios en patrones de demanda y factores externos; por tanto, a mayor flexibilidad y modernización de los procesos y operaciones, mayor será el nivel de competitividad de la empresa (Ibarra, *et al.*, 2017, p.114). La capacidad de reacción que deben mostrar una organización debe ser dinámica, mostrando condiciones de respuesta ante cambios inesperados en el mercado. La puesta en marcha de la estrategia de operaciones, es una decisión crucial (Slack, 1994) condicionada por componentes de vital importancia como calidad de producto o servicio, la flexibilidad de los procesos y los costos de producción o comercialización, desglosando en factores competitivos beneficiando a las empresas (Citado en Dror, 2019, p.4). Las MyPEs nacionales están expuestas a condiciones exógenas de mercado, originada por la globalización de negocios y el cambio del perfil del consumidor, generando consecuencias desventajosas para las empresas emprendedoras, las cuales responden con medidas paliativas la contingencia. Es interesante mencionar las redes de negocio mediante la asociatividad de empresas, con la finalidad de optimizar estrategias productivas u operativas al menor costo y con una mayor intensidad entre los aliados del sector emprendedor, es visualizar orientación estratégica y competitiva a sus integrantes.

Tercera dimensión: *Aseguramiento de la calidad*. “[...] aquellas empresas donde los procesos de calidad y la calidad de los productos son certificados y elevados, estas presentan mayores niveles de competitividad (Ibarra, *et al.*, 2017, p.114). Entender calidad desde la percepción de los clientes es una tarea ardua y costosa para toda empresa emprendedora, concepto que tradicionalmente se concibe este sector de negocios. Pero hoy los clientes han mutado, se informan mejor, conocen de normas de calidad por ser un conocimiento con gran difusión en los medios, exigen productos de y servicios de calidad bajo ciertos parámetros de exigencia; para ello Dror y Barad (2006) definieron primacías competitivas en el orden que plantea la teoría de calidad; el bajo precio, las condiciones de entrega óptima, alta calidad de producto o servicio, multiplicidad de nuevos productos y servicios, deberes de los colaboradores con la organización y sus metas (Citado en Dror, 2019, p.3).

Cuarta dimensión: *Comercialización*. “Consiste en el análisis de las políticas de venta, vías de distribución, formas de pago, relación con clientes y proveedores, definición de mercado meta, estudio de mercado, estrategias de mercadeo, satisfacción del cliente” (Ibarra, *et al.*, 2017, p.115). Los clientes exigen mayores beneficios constantemente, cada paso que involucra su atención, está centrado en su satisfacción y experiencia de compra, la única justificación que retornen al negocio. Las causas están más que probadas, el contexto de la globalización influyó en su cambio de preferencia y, la empresa debe alcanzar niveles de competitividad en su beneficio, como primer paso, prorrogando competitividad en el largo plazo, renovándose en ambiente constante (Ćóćkalo, 2019, p.113). Ya no se puede hablar de cuatro *Ps* de la comercialización tradicional (precio, promoción, plaza y producto), hoy la globalización te conduce inefablemente a las cuatro *Cs* (consumidor, conveniencia, costo y comunicación); ampliando las fronteras de las estrategias y tácticas tradicionales en beneficio de una óptima venta, aquella que fideliza y enamora al cliente.

Quinta dimensión: *Contabilidad y finanzas*. Gran parte del éxito o fracaso de las organizaciones se relaciona con el acceso al financiamiento y las estrategias para hacer uso adecuado e inteligente de los recursos económicos de las organizaciones (Ibarra, *et al.*, 2017, p.115). Los emprendedores de micro y pequeños negocios han manifestado eternamente las dificultades que padecen en el acceso financiero a la banca tradicional, condicionando la búsqueda óptima de ejecución de estrategias alternas para lograr sostenibilidad de negocio (Farsi & Toghraee, 2014, citado en Brooks, 2019, p.12). Las finanzas de las MyPEs siempre están en la palestra de solución, a pesar que las políticas públicas están dispuestas a brindar estabilidad y sostenibilidad a las empresas que sustentan el PBI de las naciones; sin embargo, su falta de capacidad de pago en el corto plazo, falta de procesos estandarizados en el manejo de las finanzas, nulo control de ingresos y salidas de caja, etc., ocasionan riesgo operativo percibido por la banca, declarándolos no aptos para financiamiento. A pesar de todo, la reinversión es una medida explícita para fomentar crecimiento en estas unidades de negocio.

Sexta dimensión: *Recursos humanos*. “[...] la competitividad de una organización se relaciona con el adecuado uso del recurso humano, es esencial contar con procesos de selección y contratación, capacitación y adiestramiento, rotación laboral, clima laboral, compensaciones y seguridad e higiene industrial (Ibarra, *et al.*, 2017, p.115). En términos de globalización, la valoración de los colaboradores ha sido incrementado constantemente en el mercado. Las contingencias del entorno modifican unilateralmente la esencia y la forma como se desarrolla el trabajo en todas las empresas, requiriendo de los colaboradores nuevas

competencias, capacidades y destrezas necesarias para enfrentar las necesidades de cambio en las empresas orientadas al éxito competitivo (Grossman & Salas, 2011, citado en Voca & Havolli, 2019). En la evolución de la fuerza laboral en las organizaciones, primero fueron considerados como recursos humanos, reemplazables y sustituibles de acuerdo a necesidad; luego represento el capital humano como el activo de mayor valor en los estados financieros de las empresas; hoy se habla de talento humano en las organizaciones y su capacidad de transformar en logros competitivos los recursos y procesos demandados. Las organizaciones aprenden y con ello incrementan la curva de conocimiento alcanzado por los aportes de cada talento que desarrolla sus competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales en beneficio de los objetivos organizacionales.

Séptima dimensión: *Gestión ambiental*. “Las nuevas exigencias en esta materia son de mayor relevancia para los consumidores, las empresas deben ser competitivas y a la vez responsables con el medio ambiente. (Ibarra, *et al.*, 2017, p.115). La percepción que muestra la empresa en la mente de los consumidores, es determinante para construir garantía de marca a través de los productos y servicios que expande. La globalización plantea requisitos exigibles de tareas que desarrollen lo sostenible de las organizaciones, evidenciando estudios sobre prácticas cuestionables en términos de contribución de las PyMEs a los factores que imprime cambio sostenible preponderante, en términos de ecología, economía y social (Masocha, 2019, p.1). Son estrategias muy bien percibidas por la nueva generación de consumidores, imbuidos en temas de conservación ambiental, manejo correcto de excedentes y desperdicio, contaminación sonora e inclusión de octógonos en el envase de venta de productos; son algunos ejemplos que están orientados a evaluar cómo se está manejando la gestión ambiental en la empresa y que proyecta mejorar para el futuro.

Octava dimensión: *Sistemas de información*. “Existe una amplia evidencia de la importancia de la tecnología como mecanismo de competitividad empresarial, haciéndolas más proclives a ser más competitivas a escala no solo nacional sino internacional (Ibarra, *et al.*, 2017, p.115). A pesar de ser empresas emprendedoras, el uso de la tecnología en los procesos empresariales es de vital importancia para agilizar sus estrategias y responder con velocidad las necesidades de los clientes. Las organizaciones deben ejecutar estrategias de gestión dinámica, innovadoras para orientar desarrollo competitivo continuo (Ćóćkalo, 2019, p.113). La internacionalización de los negocios obliga a las MyPEs de exportación, por ejemplo, a utilizar constantemente la tecnología de comunicación para viabilizar actos legales de contratos, cotizaciones, pagos, muestras, distribución física internacional; entre

otras actividades que necesitan son la tecnología para sistematizar la información y tomar decisiones con la menor incertidumbre probable.

Según Ceballos (2017) la competitividad se refiere a “Un conjunto de atributos, condiciones y estrategias que les permite a las empresas permanecer en el mercado en una posición de ventaja frente a sus competidores” (p.5). Está representado por una serie de condiciones que manifiesta la organización en términos de diferenciación con la competencia y que, los clientes perciben y lo manifiestan. Sin embargo, Saavedra y Milla (2012) niega al afirmar que “El término competitividad no posee una definición específica [...], por la naturaleza cualitativa y cuantitativa de sus factores carece de límites precisos en el nivel de análisis y en las diversas metodologías de medición (Citado en Ibarra, et al., 2017, p.110). Cuando se masificó el concepto de competitividad, tradicionalmente estuvo referido a las características diferenciadoras que manifiestan países, naciones, zonas, ciudades, etc., con respecto a otras que están en la misma línea de competencia y que marcan diferencia.

A partir de su dación conceptual, el mercado fue interpretado como ente competitivo, que está en constante evaluación y transformación y, que su interpretación es decisiva para generar estrategias que conlleven a marcar diferencias sustanciales con los competidores del rubro desarrollado, pero también con aquellos que están en la acera ofertando productos o servicios similares, donde están mis clientes, quienes son mis proveedores o cuales son los posibles nuevos competidores. Las MyPEs son parte del mercado (industria), por tanto, es de necesidad que interioricen su capacidad de transformación que les trasfiere a partir de su inclusión en sus planes a futuro. A partir de concepción conceptual, se define las siguientes dimensiones.

Primera dimensión: *Factores de la oferta*. “Son los elementos que le permiten a la empresa competir en el mercado con sus bienes y servicios” (Ceballos, 2017, p.6). Esta referido al valor que la organización pone a disposición del mercado y los clientes, quienes deciden satisfacer sus necesidades y deseos a partir de la oferta programa con antelación como propuesta de mercado. Las organizaciones empresariales tienen el reto de implementar paralelamente una administración efectiva en las fórmulas de oferta y demanda (Gryshova, et al., 2019, p.1), teniendo en cuenta que, planteadas la opción de estrategias, cada una de ellas toman rumbos diferentes de acción y con resultados heterogéneos que deben adaptarse de la exigencia de los clientes, con la firme visión de generar valor a través de los productos o servicios ofrecidos.

Segunda dimensión: *Oportunidades de mercado*. “Se refiere a la habilidad de la organización para detectar condiciones coyunturales de las cuales pueda sacar un beneficio para sí misma” (Ceballos, 2017, p.6). La propuesta de valor induce a generar incremento de mercado, para ello debe consolidar estrategias de integración hacia adelante y hacia atrás, con la finalidad de generar oportunidades para ampliar el mercado real y potencial, en el sector de mercado operativo por parte de la organización. Los fundamentos clave para generar oportunidad están en las particularidades clave del emprendedurismo empresarial y, cuanto están intensamente ligadas a la composición y aceptación de riesgos que conllevan el impulso de productos y servicios innovadores (Sriboonlue, 2019, p.654).

Tercera dimensión: *Factores de la demanda*. “Permiten conocer los gustos, preferencias, variables demográficas, estructura de consumo, perspectivas, establecer empresas rivales, qué producen, cómo, cuánto cuesta, cuáles son sus procesos de innovación, o si están entrando nuevos competidores” (Ceballos, 2017, p.6). En condiciones de competitividad, la demanda es incremental, condicionada por factores de diferenciación en el mercado y, que debe estar en constante evolución y revisión, sobre todo en la etapa de madurez. Para ello es necesario entender y viabilizar la singularidad que existe entre la complejidad de demanda y la dación de oferta generado como condición de mercado imperfecto, situado en el contexto cada vez más complejo, competitivo y ágil de complacerlo (Gryshova, *et al.*, 2019, p.1).

Cuarta dimensión: *Factores de integración con empresas*. “Se refiere a la cooperación a través de redes empresariales o vinculaciones productivas” (Ceballos, 2017, p.6). En un mercado altamente competitivo, las alianzas estratégicas son con empresas que complementen la oferta de la organización, consolida y posiciona la oferta. En el caso de la internacionalización, el modelo de integración *Joint Venture*, es una buena estrategia para asegurar la mejora de insumos, materiales, artículos en proceso y productos finales, determina los niveles de resultados. En términos conceptuales, es necesario desarrollar la competencia social de la empresa emprendedora, generando integración con organizaciones afines, con la finalidad de construir vínculos sociales e impulsar el desarrollo de la no menos importante capacidad de relación, fundado en interacción asociativa (Ismail, 2012, p. 47). Se recomienda que las MyPEs deben asociarse para unir fuerzas y consolidar factores que le otorguen competitividad frente a empresas de gran tamaño y recursos, para ello el estado peruano desarrolla actividad de consultoría y seguimiento a las empresas emprendedoras, solicitándoles como requisito la formalización como empresa.

Quinta dimensión: *Apoyos institucionales o públicos*. “Afectan positivamente a la organización o los rivales” (Ceballos, 2017, p.6). Las normas están presentes en el acontecer empresarial, condicionando y ejerciendo control sobre las actividades. Como factor endógeno, debe alinearse la organización a las exigencias que operan en el mercado, de ello resultara el margen positivo resultante y en se presenta en términos de desmedro. Los gobiernos dieron la razón de la importancia de que las organizaciones de rápido crecimiento y que tengan abundantes activos intangibles puedan acceder a fuentes de financiamiento adecuados, y desarrollen iniciativas que permitan a las PyMEs aprovechar estos activos para obtener financiamiento (p.7). Para ello, las políticas están diseñadas a impulsar la formalización y, a partir de ello generar negocio con ellos, cuya norma establece que el 75% de las compras del estado deben estar orientadas a las PyMEs formalizadas. El Ministerio de la Producción, como ente regente en el desarrollo y fortalecimiento de las PyMEs, creó el Centro de Desarrollo Empresarial (CDE) con la finalidad de dar asesoramiento a todo emprendedor que desee información, capacitación y ayuda para fortalecer sus actividades gratuitamente, sin ningún costo ni condición. Los centros están esparcidos en las capitales de departamento y los principales centros poblados, con la finalidad de alcanzar presencia en cada rincón que se necesite de su asistencia tanto en lo profesional como técnica (Ministerio de la Producción, 2016, p.143).

Sexta dimensión: *Factores de la estrategia empresarial*. “Es el gobierno corporativo. Es la toma de decisiones estratégicas respecto del futuro de la empresa” (Ceballos, 2017, p.6). Conocida la competitividad generada entre organizaciones que operan en un mismo mercado, es considerable establecer estrategias que permitan trabajar en bloques corporativos. La asociatividad es una buena propuesta que permite minimizar los efectos de factores externos e impulsa seguridad y protección en las actividades de la empresa. En un sistema globalizado que requiere adaptación constante al ritmo que requiere las necesidades de mercado, sumado a la fluctuación de la economía, el marco legal cambiante en áreas geográficas en zozobra, la tecnología que condiciona los resultados basados en la innovación y velocidad, ocasionaron el origen a la promoción agresiva en medio del entorno organizacional competitivo (Sriboonlue, 2019, p.654). La regla es adaptarse lo más ágil posible, si no lo haces quedas fuera del tren de la competitividad, afectando para siempre la estadía de muchas PyMEs en el mercado y condenándolas al fracaso y desaparición forzada.

La formulación del problema de investigación cuantitativa debe estar enmarcado en criterios específicos relacionados con la realidad problemática. Hernández y Mendoza

(2018) indican que “El planteamiento debe implicar la posibilidad de ser investigado empíricamente; es decir, que sea factible observarse en la realidad” (p.41). Bajo la premisa de la investigación científica, sigue criterios formales de objetividad; es decir que debe ser capaz de describir, explicar y predecir los hechos circunstanciales que se detalla en la realidad problemática, planteados como una conjetura a demostrar.

En consecuencia, se planteó como problema general de la investigación bajo la pregunta ¿De qué manera la profesionalización se relaciona con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019? También se plantearon los problemas específicos que direccionaron la investigación, los cuales fueron: a) ¿Existe relación entre el momento y lugar del lanzamiento empresarial con el desarrollo organizacional?, b) ¿Existe relación entre las estrategias de supervivencia empresarial y el desarrollo organizacional?, c) ¿Existe relación entre la preparación para el crecimiento empresarial y el desarrollo organizacional?, d) ¿Existe relación entre el crecimiento sostenido empresarial y el desarrollo organizacional?, e) ¿Existe relación entre el ciclo de madurez y renovación empresarial con el desarrollo organizacional?, f) ¿Existe relación entre el momento y lugar de lanzamiento empresarial con la generación de competitividad?, g) ¿Existe relación entre las estrategias de supervivencia empresarial y la generación de competitividad?, h) ¿Existe relación entre la preparación del crecimiento empresarial y la generación de competitividad?, i) ¿Existe relación entre el crecimiento sostenido empresarial y la generación de competitividad?, j) ¿Existe relación entre el ciclo de madurez y renovación empresarial en la generación de competitividad?

La justificación del estudio debe ser sustentable para el lector, generando interés del porque se abordó el problema investigado por el autor. Según Ríos (2017) se debe tener en cuenta que en la “Redacción de la justificación debe caracterizarse por causar en el lector o en quienes cumplan las funciones de evaluadores, un impacto que les convenza de su importancia. [...] debe realizar la *explicación* del porque es conveniente desarrollar la propuesta de investigación” (p.52).

Justificación del estudio, se plantea en la necesidad de presentar la investigación estableciendo los resultados a obtener y probables aplicaciones que se desprenderán., Con respecto, a la Justificación del estudio, Según Del Cid, Méndez y Sandoval (2011) se debe argumentar la realización del estudio, señalando las causas que orientan la formulación de la investigación y por qué resulta importante conocer más del tema del estudio. La justificación debe contemplar aspectos de la realidad (p.58).

La justificación teórica, se fundamentó en la investigación que se realizó, y proporciono estudios sobre la profesionalización en el desarrollo organizacional y competitividad en MyPEs del sector comercio de San Juan de Lurigancho, 2019. Con la información que se obtuvo como los resultados del presente trabajo, se podrá debatir con distintas indagaciones sobre las variables en observación y conocer su nivel de valor en la solución del problema planteado. La sistematización del marco teórico, facilitara proponer a la comunidad de carácter científico, la formulación de elementos conceptuales propios, en razón de las variables de estudio.

La justificación práctica, a partir de los resultados que se obtengan de las variables en estudio, la cual ha permitido conocer las ventajas de La Profesionalización en el desarrollo organizacional y competitividad en MyPEs del sector comercio de San Juan de Lurigancho Así mismo ayudará a resolver problemas reales. Además, la presente investigaciones se podrá usar para otras que tengan relación con las variables de estudio van a permitir contribuir a plantear soluciones alternativas de problemas que se tuvo en la profesionalización, el desarrollo de la organizacion y por ende mejor la competitividad.

La justificación metodológica, hace referencia el teórico la justificación metodológica de cualquier tipo de estudio, utiliza un método diferente para que la misma sea más confiable, es por ello en esta etapa y proceso se hace estrategias para generar su validez a la vez sea más garantizado el conocimiento. (Bernal, 2010, p. 107). En la justificación metodológica de esta investigación brindó mucha relevancia puesto que en la investigación que buscará alcanzar razones objetivos y reales por medio de la ciencia, se han formulado cuestionamientos y elaborando instrumentos de recolección de datos que han facilitado obtención de información esperada a través de las variables de estudio la profesionalización , desarrollo organizacional y competitividad , a partir de haber sido aprobada su validez y confiabilidad serán usados en otros trabajos de investigación. Este presente estudio utilizará una investigación cuantitativa, con técnica recolección que será la encuesta y se tomará como instrumento el cuestionario; los aportes no solo beneficiarán.

La justificación Social, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron “Que se dan cuando la investigación puede llegar a solucionar problemas a la sociedad que están siendo afectados a un determinado grupo”. (p.40. Finalmente, la Justificación social, de la investigación será útil para la comunidad, porque brindará información apropiada para la gestión adecuada sobre la profesionalización en el desarrollo organizacional y competitividad en MyPEs del sector comercio del distrito de San Juan de Lurigancho, a través

de la implementación de nuevas estrategias se beneficiarán a través de un manejo adecuado de las MyPEs. Del mismo modo, se aportarán recomendaciones para mejorar los niveles de desarrollo y competitividad de las mismas en el siguiente año 2020.

La justificación filosófica esta direccionado a evaluar teorías científicas que proponen acercarse a la verdad relativa del conocimiento, analizando la esencia y los fenómenos a partir de la construcción de la realidad objetiva planteada por Popper (1990, p.261)), cuestionando el criterio de verdad a partir del criterio de verosimilitud, es decir no hay verdad absoluta, en este mundo todo es relativo hasta que se pruebe lo contrario. Las organizaciones nacen, crecen, se desarrollan y extinguen, antes que el hombre las estudiara como entes sociales; por tanto, buscan naturalmente crecer, para ello necesitan relacionarse con otros sistemas sociales, concepción que explica la Teoría General de Sistemas, planteada originalmente en 1,950 por el biólogo Ludwig Von Bertalanffy, construyendo la teoría a partir de las ciencias biológicas y que fue llevado al ámbito empresarial y organizacional por sociólogo Niklas Luhmann (1984), para explicar las relaciones entre las partes y definir el todo. A partir de la concepción muchos estudiosos de la administración han escrito sobre las organizaciones y necesidad a adaptación al cambio, como verdad objetiva y natural. El constructivismo toma la concepción y la explica que las organizaciones pertenecen a un mundo de individuos, con interacción humana de impulsos naturales y sociales procesados desde nuestra concepción mental “El conocimiento humano no se recibe en forma pasiva ni del mundo ni de nadie, sino que es procesado activamente, por tanto, permite que las personas organicen su mundo experiencial y vivencial” (Basurto, 2005, p.620), todo aprendizaje es una construcción interior. Por tanto, las organizaciones son entes inteligentes que buscan desarrollo de acuerdo a su percepción del mundo que los rodea, construyendo relaciones, limitaciones y dinámica, de acuerdo a su necesidad circundante.

Las hipótesis de investigación parten de una conjetura demostrable, que fueron comprobados a través de la estadística inferencial, la cual se pudo verificar el estado de negatividad que conduce al rechazo de la hipótesis y la posterior aceptación de una relación justificable. Según Sánchez y reyes (2015) definen las hipótesis en términos de “Una proposición a priori; se formula antes de la experiencia y anticipa una posible conclusión o posibles respuestas” (p.79). Cabe resaltar que las hipótesis nulas solo se plantean para la comprobación de hipótesis nula o alterna; es decir, en la fase cuantitativa de la prueba de hipótesis.

La investigación planteó la siguiente hipótesis general, en términos de proposición anticipada: La profesionalización significativamente se relaciona con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. También se plantearon las hipótesis específicas, tal como se señala a continuación: a) El fijar el momento y lugar del lanzamiento empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional, b) Las estrategias de supervivencia empresarial se relacionan con el desarrollo organizacional, c) La preparación para el crecimiento empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional, d) El crecimiento sostenido empresarial se relaciona con el desarrollo institucional, d) La explotación del ciclo de madurez y renovación empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional, e) Fijar el momento y lugar de lanzamiento empresarial se relaciona con la generación de competitividad, f) Las estrategias de supervivencia empresarial se relacionan con la generación de competitividad, g) La preparación del crecimiento empresarial se relaciona con la generación de competitividad, h) El crecimiento sostenido empresarial se relaciona con la generación de competitividad, i) La explotación del ciclo de madurez y renovación empresarial en la generación de competitividad.

Los objetivos de la investigación coinciden en direccionar la investigación, parametrando las intenciones de la investigación en términos de sustento y dirección. En términos de Guffante, Guffante y Chávez (2016) coinciden en afirmar que “Los objetivos de investigación establecen los aspectos que se aspiran a conocer, además de definir el alcance y carácter de la investigación. Los objetivos deben tener congruencia con el planteamiento del problema y la justificación de la investigación (p.68).

De acuerdo al sustento teórico, se planteó el objetivo general en términos de: Demostrar de qué manera la profesionalización se relaciona con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. También se plantearon los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación que existe entre el momento y lugar del lanzamiento empresarial con el desarrollo organizacional, b) Evaluar la relación que existe entre las estrategias de supervivencia empresarial y el desarrollo organizacional, c) Establecer la relación que existe entre la preparación para el crecimiento empresarial y el desarrollo organizacional, d) Comprobar la relación que existe entre el crecimiento sostenido empresarial y el desarrollo organizacional, e) Explicar la relación que existe entre el ciclo de madurez y renovación empresarial con el desarrollo organizacional, f) Evaluar la relación que existe entre el momento y lugar de

lanzamiento empresarial con la generación de competitividad, g) Demostrar la relación que existe entre las estrategias de supervivencia empresarial y la generación de competitividad, h) Conocer la relación que existe entre la preparación del crecimiento empresarial y la generación de competitividad, i) Determinar la relación que existe entre el crecimiento sostenido empresarial y la generación de competitividad, j) Evaluar la relación que existe entre el ciclo de madurez y renovación empresarial en la generación de competitividad.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El proceso de la investigación sujeta a la ciencia y, desde una perspectiva formal, sistemática, racional e intencionada, tal como lo menciona Egg (1971), citado en Sánchez y Reyes (2015), en el momento que se aborda un problema de investigación, debe visualizarse en forma clara y concisa los propósitos y finalidad que tiene la investigación propuesta. Elegir el tipo de investigación permite diferenciar claramente la propuesta que les asignan autores de acuerdo con parámetros teóricos definidos y adoptar alguna de ellas. Según Barriga (1974) y Piscoya (1982), citado en Sánchez, et al. (2015), clasifican en dos tipos de investigación; de acuerdo a su postura teórica pueden ser investigaciones de tipo básica o aplicada; sin embargo, también proponen una segunda clasificación, las cuales pueden ser investigaciones sustantivas o tecnológicas (p.43).

Para los propósitos de la investigación, se recurre a la investigación aplicada, dado que “[...] aplica conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven. [...] busca conocer para hacer, actuar, construir, modificar; le preocupa la aplicación inmediata sobre una realidad circunstancial [...]” (Ibídem, p.44).

Diseño de investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista, (2014) los diseños no experimentales, “Podrían definirse como investigación que se realiza sin manipular intencionadamente las variables. Son estudios que no hacemos variar en forma deliberada las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Observando los fenómenos, para analizarlos” (p.152). También explica que “Los diseños de investigación transaccional recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único [...] su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.154). La investigación basándose en la adaptación de un modelo, busco medir el nivel de relación que tiene la profesionalización con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, realizada en el periodo que abarcó el 2019, por lo tanto, puede denominarse o clasificarse como transversal conforme con lo destacado por los autores, ya que a vez no se incide en la manipulación de los datos por lo que se determinó que es de diseño no-experimental.

Según Hernández, *et al.* (2014) plantean que “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o nivel de asociación que exista entre dos o más conceptos,

categorías o variables en una muestra o contexto en específico” (p.93). De lo mencionado, se revela que la investigación es correlacional según los autores aludidos, se indaga conocer de qué modo se relaciona o vincula las dos variables analizadas, y cómo influye elocuentemente en la otra variable de manera que se consiga considerar su importancia.

Según (Bernal, 2014, p.60), el método de investigación reside en un procedimiento que se inicia con unas aseveraciones que serán las hipótesis y se explora objetar las hipótesis, resultando de estas, conclusiones que corresponderán confrontarse con la realidad. El método de la investigación aplicado es el método hipotético deductivo, puesto que se parte de una hipótesis y, es mediante del análisis, síntesis, deducción e inducción, es que se llegó a conclusiones.

El enfoque cuantitativo según Reyes, Blanco y Chao (2014) plantean que:

[...] es cuantitativo cuando se determinan valores numéricos de las variables implicadas en las hipótesis formuladas. [...] alcance es de tipo descriptiva cuando se busca describir de manera general el tema de estudio, y correlacional cuando se busca dónde determinar la posible relación estadística de las variables bajo estudio, mediante las inferencias entre la muestra y la población. (p.43)

De acuerdo con lo mencionado por el autor, el enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que en la investigación no hubo manipulación en los datos analizados, por lo que se analizó la relación de que existe de entre las variables.

También Tamayo (2015), aclara que “La investigación lo que nos dice es que todo el conocimiento que vamos obteniendo tiene la finalidad de buscar y consolidar, para luego aplicarlos” (p.18). La investigación culminó después de analizada la información brindada por la muestra del estudio, con la finalidad de plasmar los hallazgos investigativos de manera científica; es decir, medible, real y objetiva, plasmados en los resultados finales y reales.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable profesionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
Profesionalización	Según Sandu (2019), la profesionalización se define como “El proceso de transición multidimensional de transformar una empresa familiar joven e informal en una organización moderna, formal y más compleja, capaz de integrar los subsistemas de familia, empresa y propiedad para cumplir sus objetivos de continuidad y renovación” (p.3).	El de profesionalización será definido por el puntaje alcanzado en el nivel obtenido por la de baremación de la variable y cada una de las dimensiones, lo cual permite clasificar la percepción de los encuestados, con respecto a la profesionalización, el lanzamiento, la supervivencia la preparación del crecimiento, el crecimiento sostenido, y la madurez y renovación; de acuerdo a los siguientes niveles: a. Deficiente. b. Regular. c. Optimo	Lanzamiento empresarial	Viabilidad comercial Ubicación comercial	p1, p2 p3, p4	20%	Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Supervivencia empresarial	Desarrollo de estrategia Sustentabilidad empresarial	p5, p6 p7, p8	20%	
			Preparar el crecimiento	Mercado real y potencial Viabilización de recursos	p9, p10 p11, p12	20%	
			Crecimiento sostenido	Participación de mercado Financiamiento a corto plazo	p13, p14 p15, p16	20%	
			Madurez y renovación	Retorno de capital óptimo Creación de nuevos productos o servicios	p17, p18 p19, p20	20%	

Fuente. Adaptado de Sandu (2019)

Tabla 2

Operacionalización de la variable desarrollo organizacional

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
Desarrollo organizacional	De acuerdo con Cano (2017) el desarrollo organizacional “Se basa en los conceptos y métodos de la ciencia del comportamiento, mira la organización como un sistema y se compromete a mejorar la eficiencia y eficacia de la organización, mediante intervenciones constructivas en sus procesos y estructura” (p.69).	El de desarrollo organizacional será definido por el puntaje alcanzado en el nivel obtenido por la de baremación de la variable y cada una de las dimensiones, lo cual permite clasificar la percepción de los encuestados, con respecto al desarrollo organizacional, la edad de la organización, el tamaño de la organización, la etapa de evolución, la etapa de revolución y el crecimiento de la organización; de acuerdo a los siguientes niveles: a. Deficiente. b. Regular. c. Optimo	Edad de la organización	Tiempo en el mercado Ciclo de vida en el mercado	p1, p2 p3, p4	20%	Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Tamaño de la organización	Número de establecimientos Estructura organizacional Crecimiento sostenido	p5, p6 p7, p8 p9, p10	20%	
			Etapa de evolución	Planificación de estrategias Cambio organizacional	p11, p12 p13, p14	20%	
			Etapa de revolución.	Creatividad e innovación	p15, p16	20%	
			Crecimiento de la organización	Mercado en expansión Incremento de demanda	p17, p18 p19, p20	20%	

Fuente. Adaptado de Cano (2017)

Tabla 3

Operacionalización de la variable competitividad MyPE

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
Competitividad MyPE	Según Arrieta (2018) la competitividad se vincula con “La capacidad para sostener las ventajas comparativas y competitivas empresariales que permitan posicionarse pertinentemente en el mercado, con bajo costo, productos de calidad y servicios óptimos. Las organizaciones competitivas, por tanto, son el sustento para la economía de un país” (p.9).	La competitividad MyPE está definido por el puntaje alcanzado en el nivel obtenido por la de baremación de la variable y cada una de las dimensiones, lo cual permite clasificar la percepción de los encuestados, con respecto a la competitividad, las capacidades directivas, las capacidades de marketing, las capacidades tecnológicas, las capacidades de innovación y las capacidades de calidad; de acuerdo con los siguientes niveles: a. Deficiente. b. Regular. c. Optimo	Capacidades directivas	Competencias gerenciales Toma de decisiones	p1, p2 p3, p4	20%	Likert 6. Nunca 7. Casi nunca 8. A veces 9. Casi siempre 10.Siempre
			Capacidades de marketing	Merchandising de tienda Estrategias de ventas	p5, p6 p7, p8	20%	
			Capacidades tecnológicas	Velocidad de reposición Reducción de costos	p9, p10 p11, p12	20%	
			Capacidades de innovación	Estrategia de valor agregado Desarrollo de nuevos productos o servicios	p13, p14 p15, p16	20%	
			Capacidades de calidad	Estándares de calidad Diferenciación de producto o servicio	p17, p18 p19, p20	20%	

Fuente. Adaptado de Arrieta (2018)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población según Hernández, et al. (2014) señalan que “La población es el grupo de todos los elementos o asuntos que tienen una serie de características en común” (p.174). Mientras que Abero, et al. (2015) menciona que “La población determina a todos los temas de interés y que conformen determinaciones específicas” (p.37).

Según indicadores, el tipo de rubro que a mayor escala existe en el distrito de San Juan de Lurigancho es el de alimentos y bebidas que posee 504 microempresas. A continuación, presentamos la estadística de la MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho:

Tabla 4

Micro y Pequeñas Empresa registradas en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2012

Micro y pequeñas Empresas Productoras de:	Distrito de SAN Juan de Lurigancho		
	Tipo		
	Total	Microempresa	Pequeña empresa
Alimentos y bebidas	561	504	57
Cueros y calzados	21	17	4
Artesanía	11	10	1
Textiles	101	79	22
Muebles y accesorios	72	59	13
Metalurgia	11	8	3
Maquinaria y equipo	43	36	7
Agropecuario	0	0	0
Industria	129	70	59
Servicios	324	0	324
TOTAL	1,273	783	490

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI)

Se han distinguido dos tipos de unidades económicas en las MyPEs, las que se pueden apreciar nítidamente en el distrito. a) *MyPEs de subsistencia*, las cuales son inestables; tienen baja productividad; operan por debajo del costo; los ingresos que generan son insuficientes para sus conductores y trabajadores. Pese a su localización especializada, no forman parte de las redes de negocios con otras empresas ni instituciones. Son principalmente informales (registros tributarios, laborales y municipales), no generan empleos adecuados (desde el punto de vista del ingreso y horas laboradas), incumplen con los estándares mínimos de derechos laborales básicos (jornada de trabajo, vacaciones, seguridad laboral, remuneraciones, descansos, compensación por tiempo de servicios, seguridad social, seguridad industrial, sistema de pensiones, etc.). La productividad de su mano de obra es muy baja.; y b) *MyPEs de acumulación*, son aquellas *MyPEs* con potencial de crecimiento, pues tienen capacidad de generar excedentes, de elevar su productividad y funcionar como unidad de negocios. Usan y tienen acceso al crédito y otros servicios no financieros.

Muestra.

La muestra según Katayama (2014) “La muestra viene de la recopilación de los datos, poder analizar los datos y tener una conclusión sobre la base que se obtenga de estos” (p.18); contrastando lo afirmado Hernández, et al. (2014) mencionando que “La muestra es un subconjunto de la población de donde se recogen datos de manera previa con exactitud estadística, ya que debe ser específico de la población” (p.175).

Para esta investigación se utilizó una muestra probabilística, en el que todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra. En el trabajo de investigación se aplicó una muestra probabilística, determinado por los datos obtenidos en el Plan de Desarrollo Concertado 2015-2021 del Distrito de San Juan de Lurigancho, de acuerdo al registro de las Micro y Pequeñas empresa.

- Tamaño de la muestra

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q} = \frac{1273 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(1272) + Z^2 * 0.5 * 0.5} = 784.76 \cong 785$$

Muestreo.

El muestreo probabilístico estratificado es “Empleado cuando se considera que una población posee subgrupos o estratos que pueden presentar diferencias en las características que son sometidos a estudio” (Sánchez y Reyes, 2015, p. 158). Para lograr un muestreo idóneo de la investigación, se estratificará de acuerdo al rubro por tipo de empresa comercializadora:

Tabla 5

Muestra estratificada de las Micro y Pequeñas empresa del distrito de San Juan de Lurigancho.

Estrato	Tamaño de la población	Tamaño de la Muestra
Alimentos y bebidas	561	346
Cueros y calzados	21	13
Artesanía	11	7
Textiles	101	62
Muebles y accesorios	72	44
Metalurgia	11	7
Maquinaria y equipo	43	27
Agropecuario	0	0
Industria	129	79
Servicios	324	200
TOTAL	1,273	785

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica de recolección de datos.

Según Hernández, *et al.* (2014), indican que “Entre las principales técnicas de recaudación de datos se hallan los numerosos tipos de observación, varias clases de entrevista, estudio del tema, historia de vida, historias orales, entre otros que son necesarias para la reconstrucción de la realidad social” (p. 466); también Baena (2014), quien indica que “Los tipos de investigación se dividen en tres grandes agrupaciones que son: Investigación documental, de campo y experimental” (p.11).

Con respecto a lo mencionado por los autores, la técnica que se aplicó en la investigación a la institución materia de estudio, fueron las encuestas con 60 preguntas en total, que se dividieron en tres cuestionarios de 20 preguntas para cada variable de estudio, con la finalidad de verificar el nivel de relación que se observa.

Instrumentos de recolección de datos.

Según Hernández, *et al.* (2014) indican que “La encuesta está formada por preguntas dirigidas a la muestra, con la intención de conocer las opiniones de la situación actual y el análisis de la documentación permite sistematizar de manera ordenada la información de las variables” (p.273); reforzando lo afirmado con Yuni y Urbano (2014) quienes indican que “La recolección y el análisis de datos gestionan a las maneras de obtener, organizar e interpretar de los referidos efectivos en base de estudio de los cuales se pueden procesar diferentes conocimientos” (p. 50-51).

Aplicando lo manifestado por los autores, para el instrumento para la recolección y análisis de datos, se apoyó desarrolló tres cuestionarios. El primero de 20 preguntas para medir la variable profesionalización, un segunda cuestionario de 20 preguntas para evaluar la variable desarrollo organizacional, por último, se desarrolló un tercer cuestionario de 20 preguntas para evaluar la variable competitividad de las MyPEs de San Juan de Lurigancho. De acuerdo con las normas de la Universidad Cesar Vallejo, deben consignarse máximo dos preguntas por indicador, para evitar la redundancia en las preguntas de constituyen el instrumento de recopilación de datos. Para generar confiabilidad del instrumento debe contener validez externa del instrumento y la confiabilidad interna del instrumento; la primera será otorgada por evaluadores externos, especialistas en el tema de investigación bajo criterios de relevancia, pertinencia y claridad; la confiabilidad fue producto de someter

cada uno de los instrumentos al test de Alpha de Cronbach, constituyendo el resultado total y por ítem, la prueba de la efectividad del instrumento para medir las variables.

Validez.

Según Hernández, et al. (2014), señalan que “Es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p.200); refuerzan la postura teórica Ríos y Ramírez (2014), quienes afirman que “La validez es la razón de verdad científica que se muestra cuando la realidad referente es sustituida por los hechos” (p.3). Siguiendo con lo indicado por los autores, la validación se formó a través de criterios especializados, en el cual se presentó en formularios elaborados por el área de investigación. Para el caso de la investigación se formuló a especialistas de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo quienes, mediante una evaluación rigurosa de los instrumentos presentados, calificaron cada una de las preguntas bajo criterios lógicos la pertinencia del cuestionario. Fueron dos los expertos quienes calificaron el promedio aplicable, considerando que las preguntas contengan relevancia, pertinencia y claridad; producto de ello, validar el instrumento.

Tabla 6

Validación de juicio de expertos

N°	Experto	Calificación
Experto 1.	Dr. Godofredo Illa Sihuincha	Aplicable
Experto 2.	Mgr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio	Aplicable

Fuente propia

Confiabilidad.

De acuerdo con Hernández, et al. (2014) “La confiabilidad de una herramienta de medición el cual refiere al nivel en que al aplicarlo repetidamente al mismo sujeto u objeto provoca resultados similares [...] (p.200); reforzando la postura con Abero, et al (2015) manifestando que “La confiabilidad de un material que permitirá conseguir medidas con el mínimo error permisible” (p. 160). Tomando en cuenta lo indicado por los autores la fiabilidad de la variable profesionalización, variable desarrollo organizacional y la variable competitividad, fueron sometidas al test de Alpha de Cronbach, lo que permitió determinar que los instrumentos para cada una de las variables de estudio son fiables.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde

- S_i^2 es la varianza del ítem

- S^2 es la varianza de los valores totales observados
- K es el número de preguntas por ítems.

Tabla 7

Niveles de confiabilidad

Coefficiente	Criterio
Coeficiente alfa > 9	Excelente
Coeficiente alfa > 8	Bueno
Coeficiente alfa > 7	Aceptable
Coeficiente alfa > 6	Cuestionable
Coeficiente alfa < 5	Inaceptable

Fuente. Tomado de George y Mallery (2003), citado en Frías (2019). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida. *Universidad de Valencia.*

Tabla 8

Fiabilidad con Alpha de Cronbach para la variable profesionalización

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>.792</u>	<u>20</u>

Nota. Aplicada la prueba de Alpha de Cronbach para evaluar la consistencia interna del instrumento diseñado para medir la variable profesionalización, dio como resultado el 79.2% de que, si es aplicado más de una vez en la muestra, los resultados serán idénticos. De acuerdo con los resultados y sujetos a los criterios de fiabilidad es aceptable.

Tabla 9

Fiabilidad con Alpha de Cronbach para la variable desarrollo organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>.702</u>	<u>20</u>

Nota. Aplicada la prueba de Alpha de Cronbach para evaluar la consistencia interna del instrumento diseñado para medir la variable desarrollo organizacional, dio como resultado el 70.2% de que, si es aplicado más de una vez en la muestra, los resultados serán idénticos. De acuerdo con los resultados y sujetos a los criterios de fiabilidad es aceptable.

Tabla 10

Fiabilidad con Alpha de Cronbach para la variable competitividad MyPE

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>.821</u>	<u>20</u>

Nota. Aplicada la prueba de Alpha de Cronbach para evaluar la consistencia interna del instrumento diseñado para medir la variable competitividad, dio como resultado el 82.1% de que, si es aplicado más de una vez en la muestra, los resultados serán idénticos. De acuerdo con los resultados y sujetos a los criterios de fiabilidad es bueno.

2.5. Procedimiento

En el procedimiento de análisis requerido para el análisis de datos, parte de la premisa de conocer los estadísticos descriptivos, primeramente, con ellos se pudo conocer la media, la moda, la varianza y la desviación con respecto a la media de las respuestas de los encuestados. La manifestación de los sujetos permite inferir el comportamiento que manifiestan las variables.

En un segundo momento se ejecutó la prueba de hipótesis para evaluar el nivel de correlación que manifiestan la hipótesis general y las específicas; a partir de ello se construyeron los resultados pronosticados en la hipótesis de la investigación. Si bien los datos proporcionados en la prueba de correlación bilateral generan información sobre la consistencia de la relación entre variables.

2.6. Método de análisis de datos

Chávez (2015) menciona que es la “Fase de análisis se hace una verificación de las conclusiones” (p.37); consolidando lo manifestado con García, *et al* (2014), quienes sostienen que “La estadística se encarga de recolectar, ordenar, examinar y representar un grupo de datos, con el propósito de describir sus características. Mientras que la estadística inferencial busca llegar a conclusiones útiles para la confirmación de las hipótesis proyectadas” (p.85).

El método de análisis requerido para el análisis de datos, parte de la premisa de conocer los estadísticos descriptivos, primeramente, con ellos se pudo conocer la media, la moda, la varianza y la desviación con respecto a la media de las respuestas de los encuestados. La manifestación de los sujetos, permite inferir el comportamiento que manifiestan las variables profesionalización, desarrollo organizacional y competitividad. Es necesario baremar las variables y dimensiones en escalas ordinales de mala, regular y buena, para una mejor operación.

En un segundo momento se ejecutó la prueba de hipótesis para evaluar el nivel de correlación que manifiestan la hipótesis general y las específicas; a partir de ello se construyeron los resultados pronosticados en la hipótesis de la investigación. Si bien los datos proporcionados en la prueba de correlación bilateral generan información sobre la

consistencia de la relación entre variables; también proporcionó un dato de vital importancia en la correlación bilateral, es el *valor p* de la prueba, cuyo resultado permitió rechazar la hipótesis propuesta o validarla a través de la hipótesis alterna.

Según Hernández, et al. (1998), citado en Mondragón (2014), es necesario considerar algunos niveles de correlación para establecer criterios de interpretación con los resultados obtenidos y uniformizar la presentación de resultados (p.100). Los niveles propuestos por el autor señalado coinciden con la siguiente estructura:

Tabla 11

Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Tomado de la revista científica *Movimiento Científico*, 8(1), p.100. Mondragón, M. (2014).

2.7. Aspectos éticos

Según Ferreira, Serra y Carvalho (2019), afirman que “[...] se entiende como el cumplimiento de los principios éticos y legales [...] legitimidad de datos y de resultados obtenidos, el establecimiento correcto de la autoría y coautoría, así como el respeto de las normas relativas a derechos de autor” (p.121). Se confiere el apropiado respeto a la pertenencia intelectual, las ideologías políticas, religiosas y morales, igualmente a la autenticidad de los resultados, como el resguardo de la identidad de los 260 servidores civiles que participaron en el proyecto de investigación. Además, respeta el derecho de autor en la investigación, haciendo el correcto uso de las normas APA, adicionalmente se procedió a realizar e incluir la prueba de anti-plagio por lo cual la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, ha implementado políticas responsables en la elaboración de trabajos de investigación, bajo el principio del 75% - 25%, es decir que el nivel de copia en la elaboración del presente proyecto contiene un máximo de 25% de fuentes de información ajenas al autor y están consignados en la bibliografía, respetando el derecho de autoría. El 75% es propio de los autores del presente trabajo de investigación, para lo cual se procede a

realizar e incluir la prueba anti-plagio (Turnitin), la que es ejecutada a través de un sistema especializado para cumplir con esta función y evaluación.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo univariado

Tabla 12

Tabla de frecuencias de la variable profesionalización

Profesionalización (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	393	50,1	50,1	50,1
	Regular	78	9,9	9,9	60,0
	Optimo	314	40,0	40,0	100,0
	Total	785	100,0	100,0	

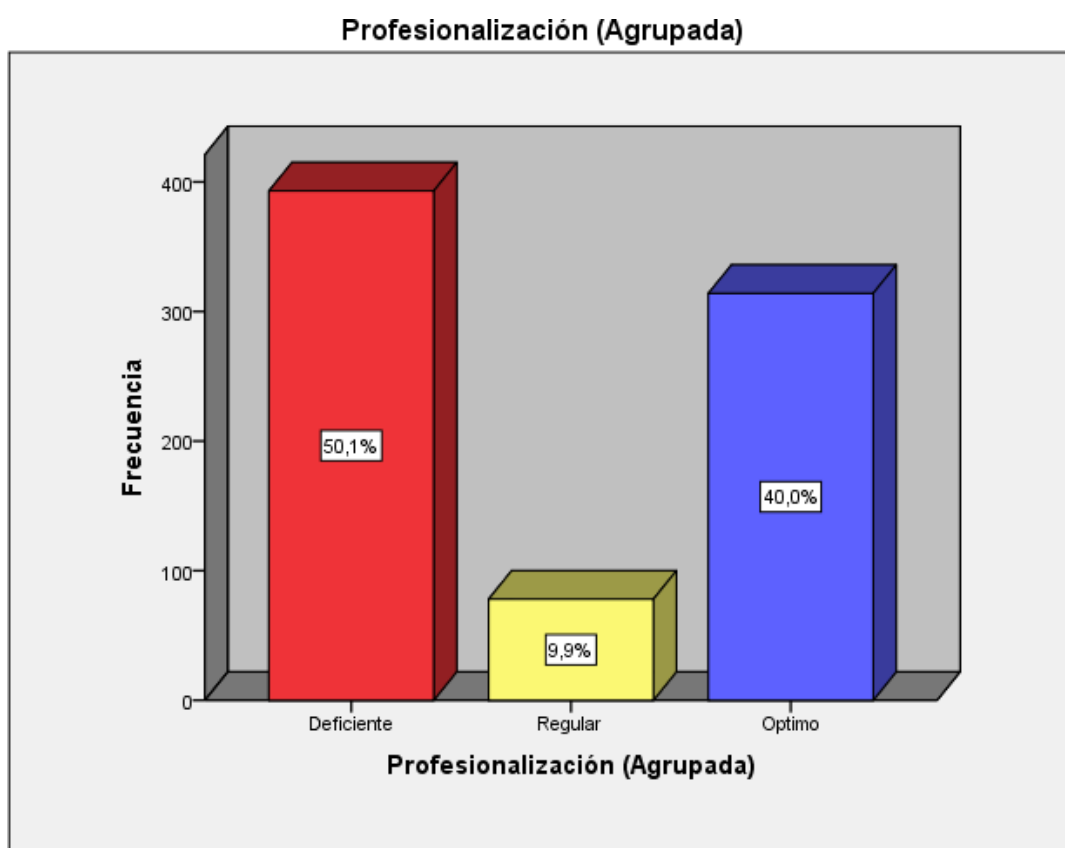


Figura 1. Histograma de frecuencias de la variable profesionalización.

Nota. De acuerdo con la tabla 12 y la figura 1, del 100% de los encuestados; el 50,1% manifestó que la profesionalización es deficiente en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 40% manifestó que la profesionalización afecta de manera óptima a las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. También existe el 9.9% que manifestó que perciben que la profesionalización afecta de manera regular a las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 13

Tabla de frecuencias de la dimensión lanzamiento empresarial

Lanzamiento empresarial (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	157	20,0	20,0	20,0
	Regular	78	9,9	9,9	29,9
	Optimo	550	70,1	70,1	100,0
	Total	785	100,0	100,0	

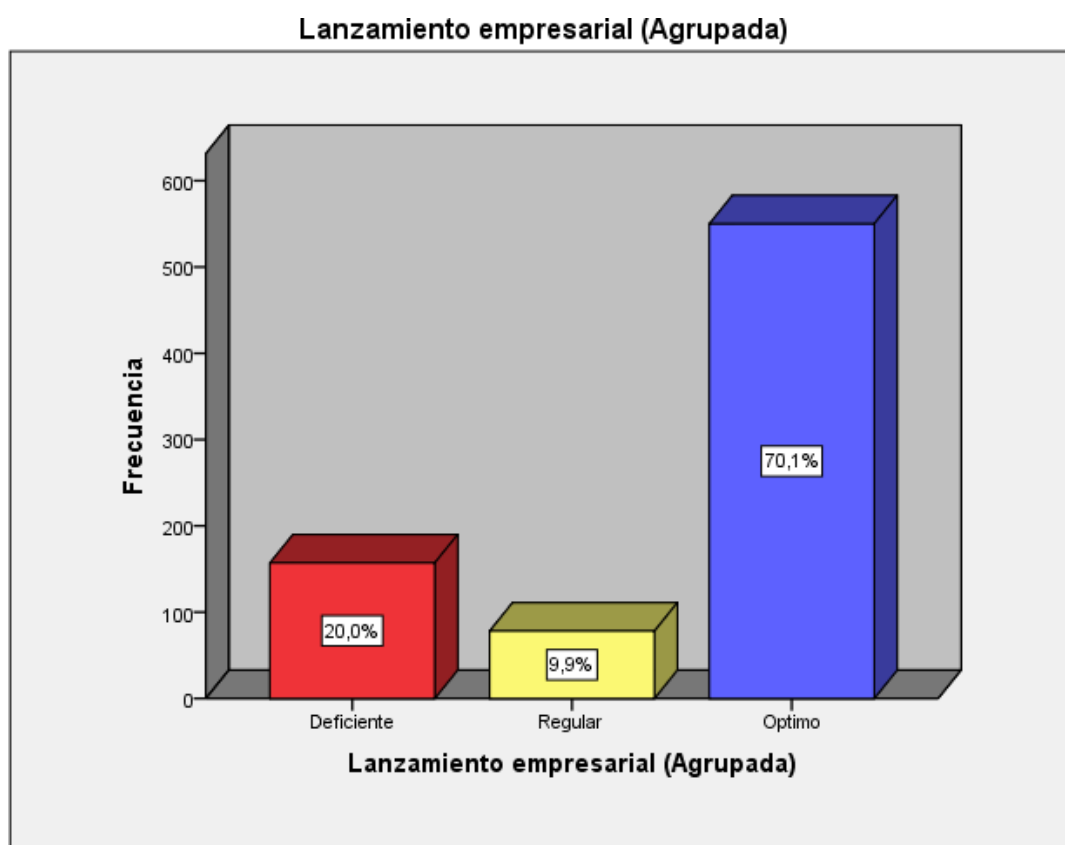


Figura 2. Histograma de frecuencias de la dimensión lanzamiento empresarial.

Nota. De acuerdo con la tabla 13 y la figura 2, del 100% de los encuestados; el 70,1% manifestó que el lanzamiento empresarial afecta de manera óptima a las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 20% manifestó que el lanzamiento empresarial es deficiente en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. También existe el 9.9% que manifestó que perciben que el lanzamiento empresarial afecta de manera regular a las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 14

Tabla de frecuencias de la dimensión supervivencia empresarial

Supervivencia empresarial (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	219	27,9	27,9	27,9
	Regular	331	42,2	42,2	70,1
	Óptimo	235	29,9	29,9	100,0
	Total	785	100,0	100,0	

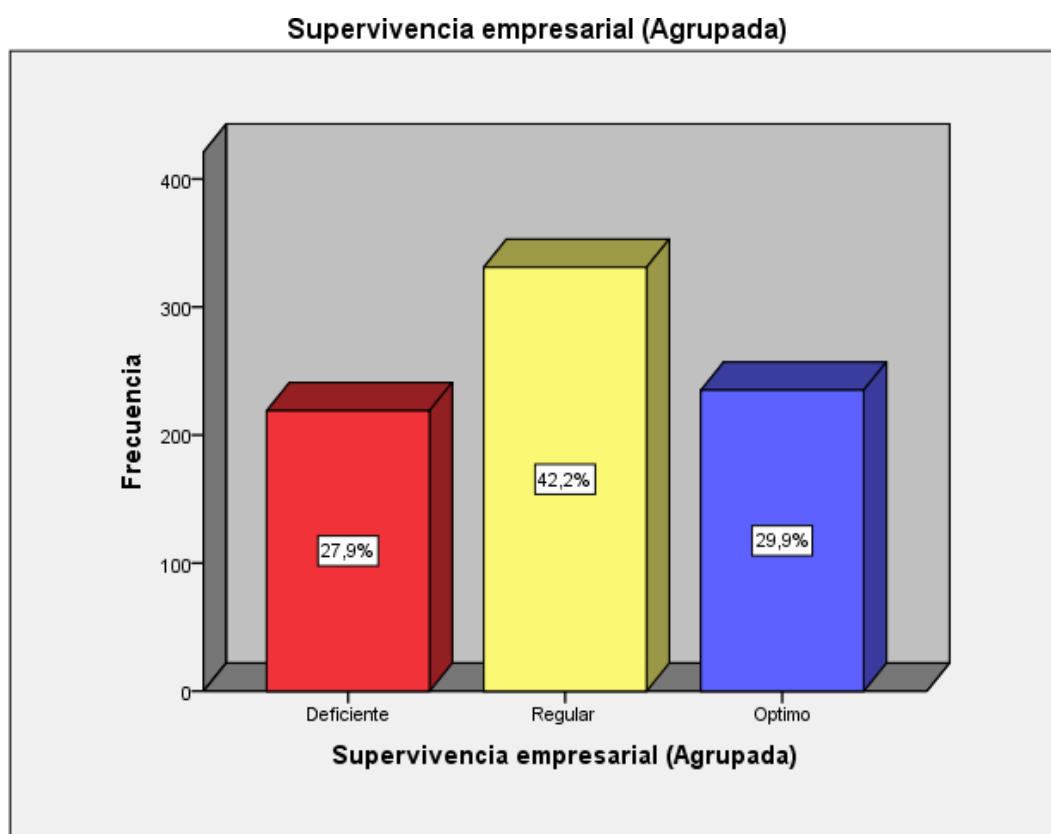


Figura 3. Histograma de frecuencias de la dimensión supervivencia empresarial.

Nota. De acuerdo con la tabla 14 y la figura 3, del 100% de los encuestados; el 42,2% manifestó que la supervivencia empresarial afecta la profesionalización de manera regular a las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 29,9% manifestó que la supervivencia empresarial afecta la profesionalización de manera óptima a las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. También el 27,9% manifestó que la supervivencia empresarial afecta la profesionalización de manera deficiente a las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 15

Tabla de frecuencias de la dimensión preparar el crecimiento

Preparar el crecimiento (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	549	69,9	69,9	69,9
	Regular	157	20,0	20,0	89,9
	Optimo	79	10,1	10,1	100,0
	Total	785	100,0	100,0	

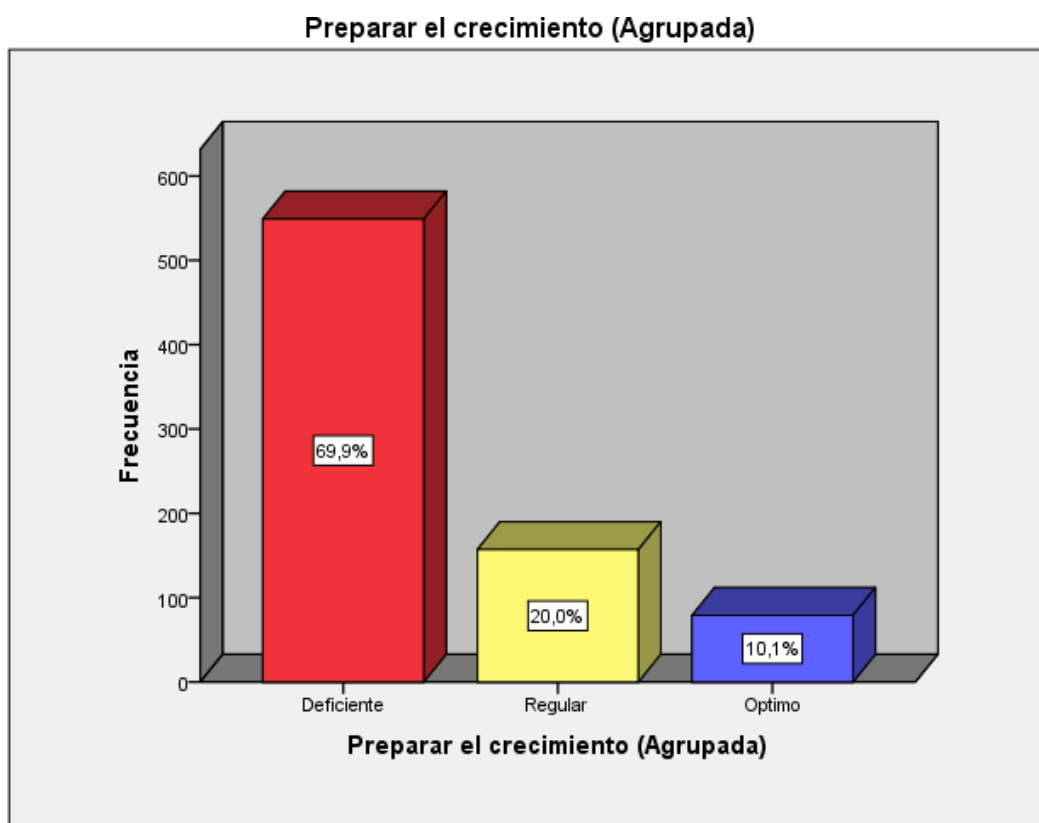


Figura 4. Histograma de frecuencias de la dimensión preparar el crecimiento.

Nota. De acuerdo con la tabla 15 y la figura 4, del 100% de los encuestados; el 41,04% manifestó que la preparación para el crecimiento afecta la profesionalización de manera deficiente a las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 20% manifestó que la preparación para el crecimiento afecta la profesionalización de manera regular media a las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. También existe el 10.1% que manifestó que perciben que la preparación para el crecimiento afecta de manera óptima a las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 16

Tabla de frecuencias de la dimensión crecimiento sostenido

Crecimiento sostenido (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	393	50,1	50,1	50,1
	Optimo	392	49,9	49,9	100,0
Total		785	100,0	100,0	

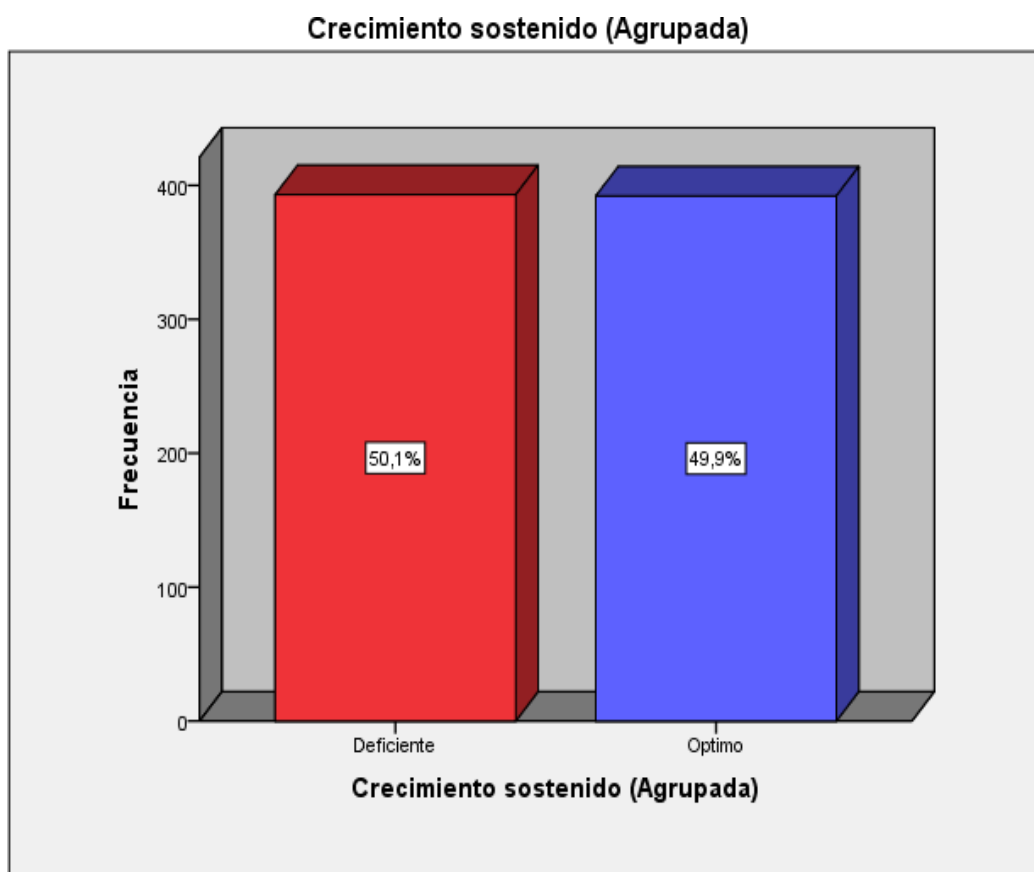


Figura 5. Histograma de frecuencias de la dimensión crecimiento sostenido.

Nota. De acuerdo con la tabla 16 y la figura 5, del 100% de los encuestados; el 50,1% manifestó que el crecimiento sostenido, afecta la profesionalización de manera deficiente a las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 49,9% manifestó que el crecimiento sostenido, afecta la profesionalización de manera óptima a las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Cabe señalar que, en la percepción de los encuestados, no existe un crecimiento sostenido regular, afectando de manera directa la profesionalización de las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho

Tabla 17

Tabla de frecuencias de la dimensión madurez y renovación

Madurez y renovación (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	315	40,1	40,1	40,1
	Optimo	470	59,9	59,9	100,0
	Total	785	100,0	100,0	

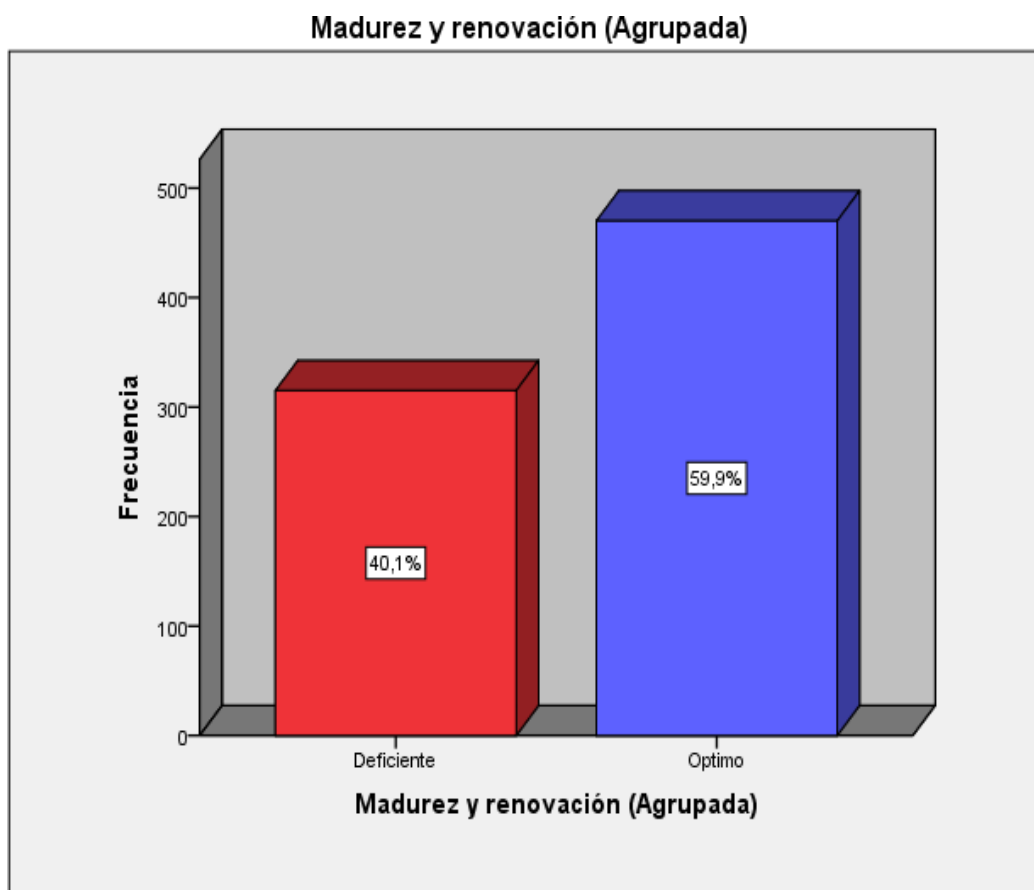


Figura 6. Histograma de frecuencias de la dimensión madurez y renovación.

Nota. De acuerdo con la tabla 17 y la figura 6, del 100% de los encuestados; el 59,9% manifestó que la madurez y renovación empresarial, afecta la profesionalización de manera óptima a las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 40,1% manifestó que la madurez y renovación empresarial, afecta la profesionalización de manera deficiente a las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Cabe señalar que, en la percepción de los encuestados, no existe la madurez y renovación en las MyPEs, afectando de manera directa la profesionalización de las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 18

Tabla de frecuencias de la variable desarrollo organizacional

Desarrollo organizacional (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	350	44,6	44,6	44,6
	Regular	121	15,4	15,4	60,0
	Optimo	314	40,0	40,0	100,0
	Total	785	100,0	100,0	

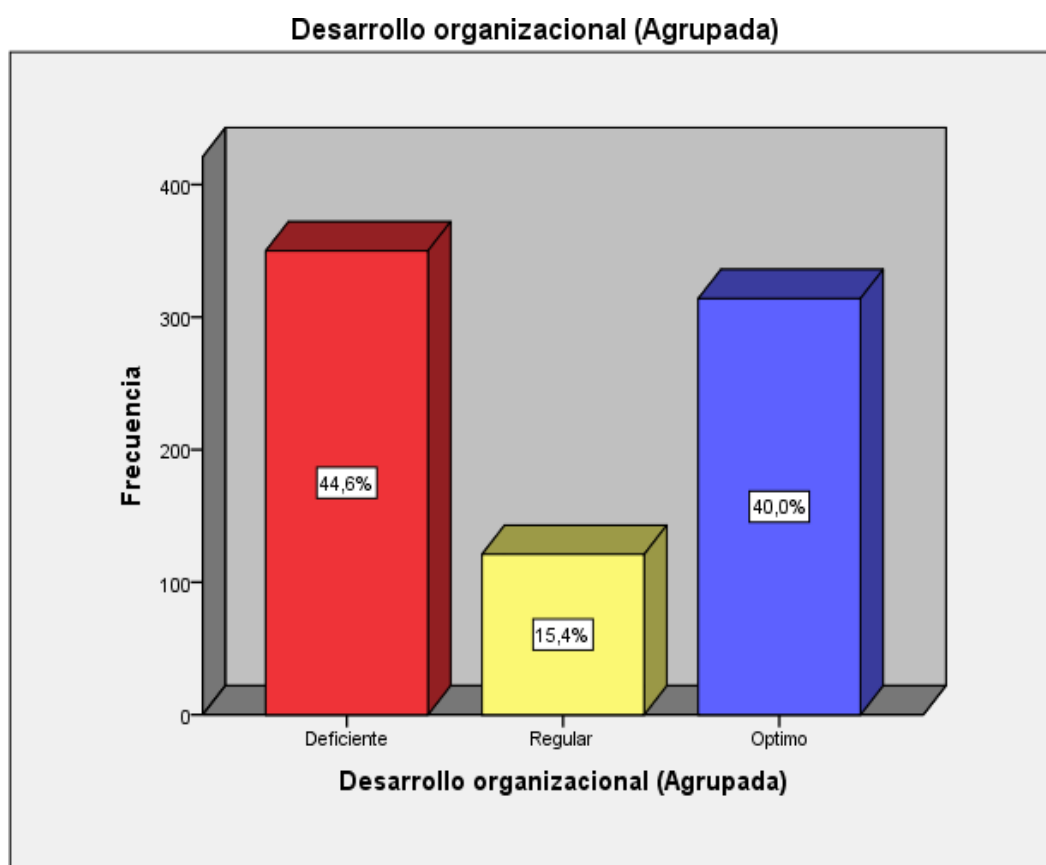


Figura 7. Histograma de frecuencias de la variable desarrollo organizacional.

Nota. De acuerdo con la tabla 18 y la figura 7, del 100% de los encuestados; el 44,6% manifestó que el desarrollo organizacional, afecta de manera deficiente la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 40% manifestó que el desarrollo organizacional, afecta de manera óptima la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. También existe el 15,4% que manifestó que el desarrollo organizacional, afecta de manera deficiente la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 19

Tabla de frecuencias de la dimensión edad de la organización

Edad de la organización (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	236	30,1	30,1	30,1
	Regular	79	10,1	10,1	40,1
	Optimo	470	59,9	59,9	100,0
	Total	785	100,0	100,0	

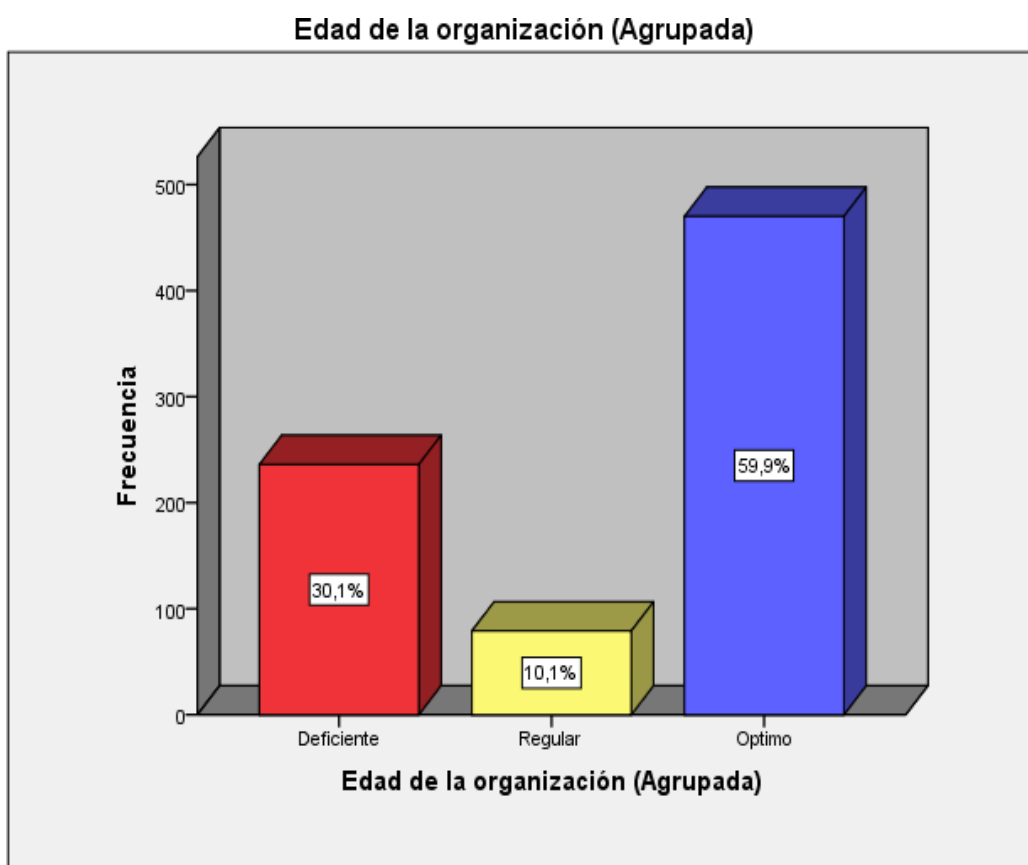


Figura 8. Histograma de frecuencias de la dimensión edad de la organización.

Nota. De acuerdo con la tabla 19 y la figura 8, del 100% de los encuestados; el 59,9% manifestó que la edad de la organización, afecta de manera óptima la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 30,1% manifestó que la edad de la organización afecta de manera deficiente la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. También existe el 10.1% que manifestó que la edad de la organización, afecta de manera óptima la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 20

Tabla de frecuencias de la dimensión tamaño de la organización

Tamaño de la organización (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	79	10,1	10,1	10,1
	Regular	314	40,0	40,0	50,1
	Optimo	392	49,9	49,9	100,0
	Total	785	100,0	100,0	

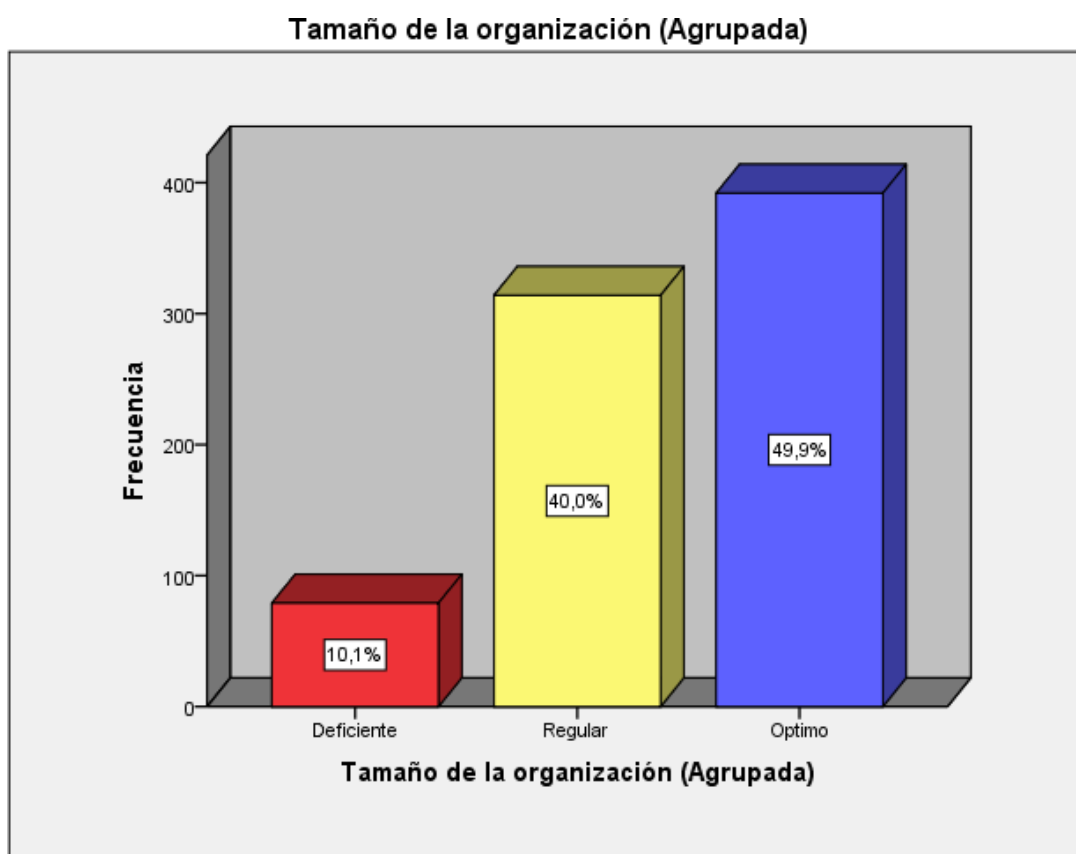


Figura 9. Histograma de frecuencias de la dimensión tamaño de la organización.

Nota. De acuerdo con la tabla 12 y la figura 9, del 100% de los encuestados; el 49,9% manifestó que el tamaño de la organización, afecta de manera óptima la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 40% manifestó que el tamaño de la organización, afecta de manera regular la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. También existe el 10.1% que manifestó que el tamaño de la organización, afecta de manera deficiente la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 21

Tabla de frecuencias de la dimensión etapa de evolución organizacional

		Etapa de evolución (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	391	49,8	49,8	49,8
	Regular	236	30,1	30,1	79,9
	Optimo	158	20,1	20,1	100,0
Total		785	100,0	100,0	

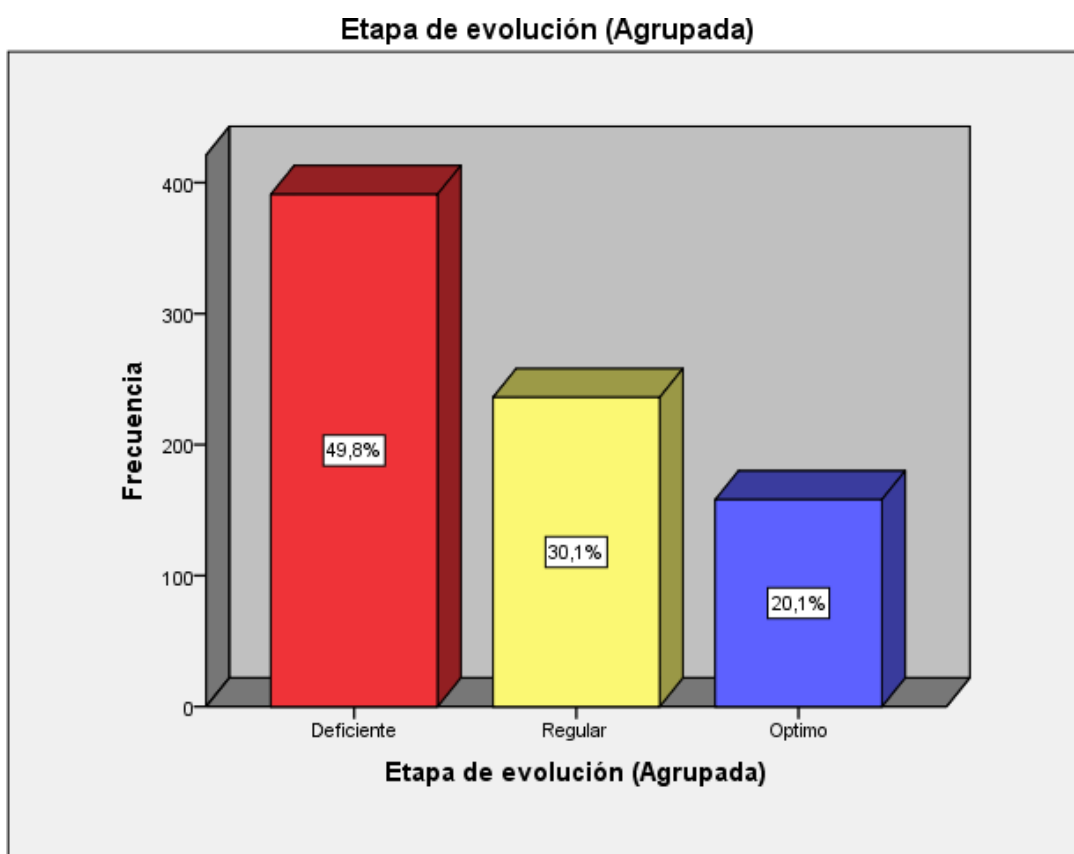


Figura 10. Histograma de frecuencias de la dimensión etapa de evolución organizacional.

Nota. De acuerdo con la tabla 13 y la figura 10, del 100% de los encuestados; el 49,8% manifestó que la etapa de evolución organizacional, afecta de manera deficiente la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 30,1% manifestó que la etapa de evolución organizacional, afecta de manera regular la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. También existe el 20,1% que manifestó que la etapa de evolución organizacional, afecta de manera óptima la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 22

Tabla de frecuencias de la dimensión etapa de revolución organizacional

		Etapa de revolución (Agrupada)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	279	35,5	35,5	35,5
	Regular	134	17,1	17,1	52,6
	Optimo	372	47,4	47,4	100,0
Total		785	100,0	100,0	

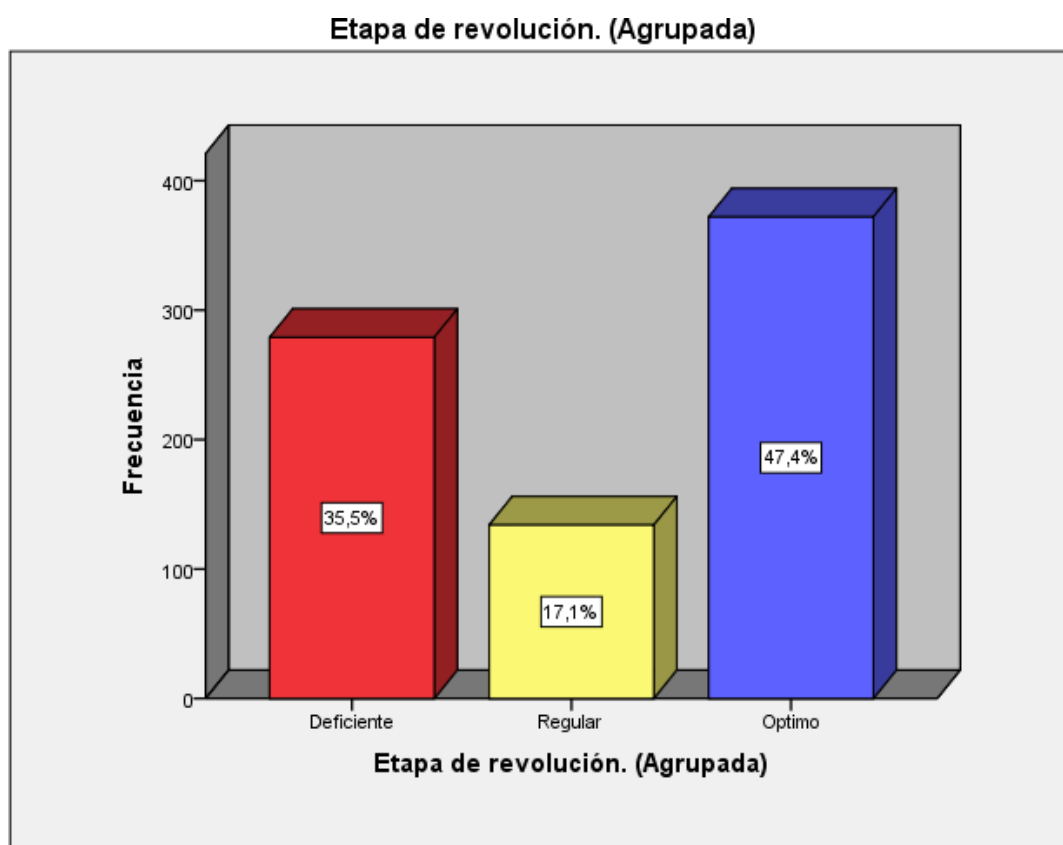


Figura 11. Histograma de frecuencias de la dimensión etapa de revolución organizacional.

Nota. De acuerdo con la tabla 14 y la figura 11, del 100% de los encuestados; el 47,4% manifestó que la etapa de revolución organizacional afecta de manera óptima la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 35,5% manifestó que la etapa de revolución organizacional afecta de manera deficiente la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. También existe el 17,1% que manifestó que la etapa de revolución organizacional afecta de manera regular la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 23

Tabla de frecuencias de la dimensión crecimiento de la organización

Crecimiento de la organización (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	283	36,1	36,1	36,1
	Regular	194	24,7	24,7	60,8
	Optimo	308	39,2	39,2	100,0
	Total	785	100,0	100,0	

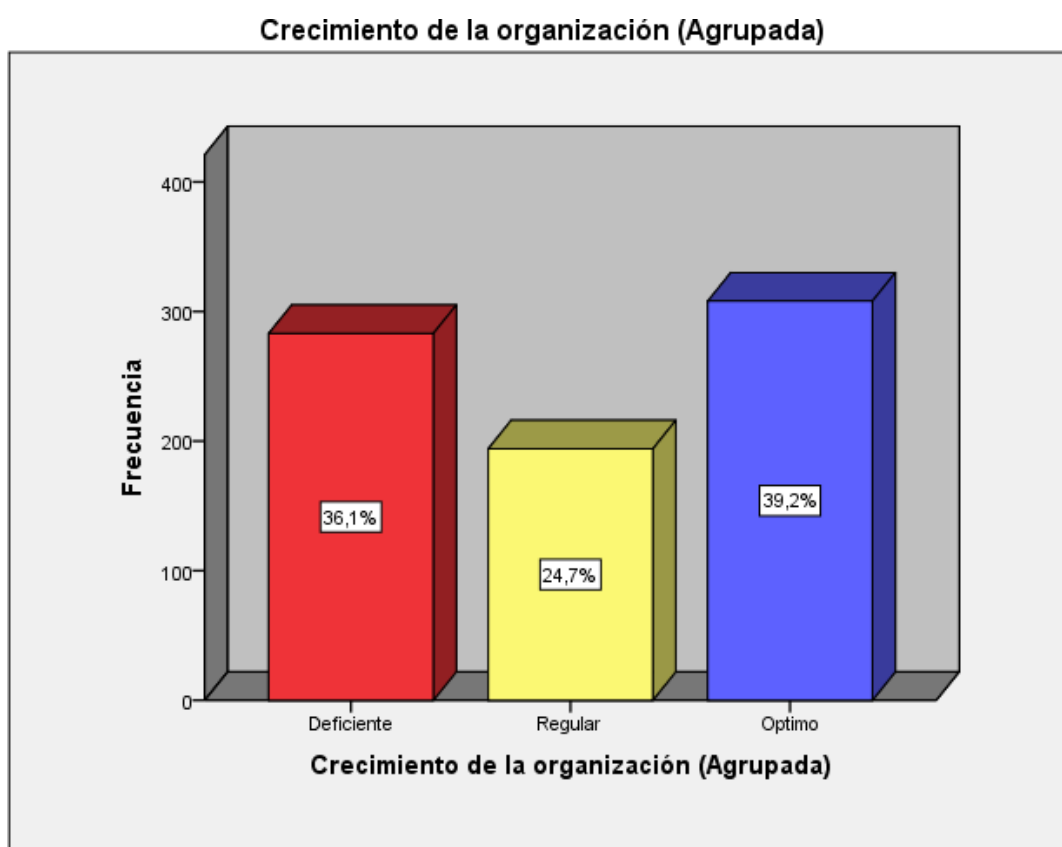


Figura 12. Histograma de frecuencias de la dimensión crecimiento de la organización.

Nota. De acuerdo con la tabla 15 y la figura 12, del 100% de los encuestados; el 39,2% manifestó que la etapa de crecimiento de la organización afecta de manera óptima la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 36,1% manifestó que la etapa de crecimiento de la organización afecta de manera deficiente la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. También existe el 24,7% que manifestó que la etapa de crecimiento de la organización afecta de manera regular la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 24

Tabla de frecuencias de la variable competitividad MyPE

Competitividad MyPE (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	311	39,6	39,6	39,6
	Regular	82	10,4	10,4	50,1
	Optimo	392	49,9	49,9	100,0
	Total	785	100,0	100,0	

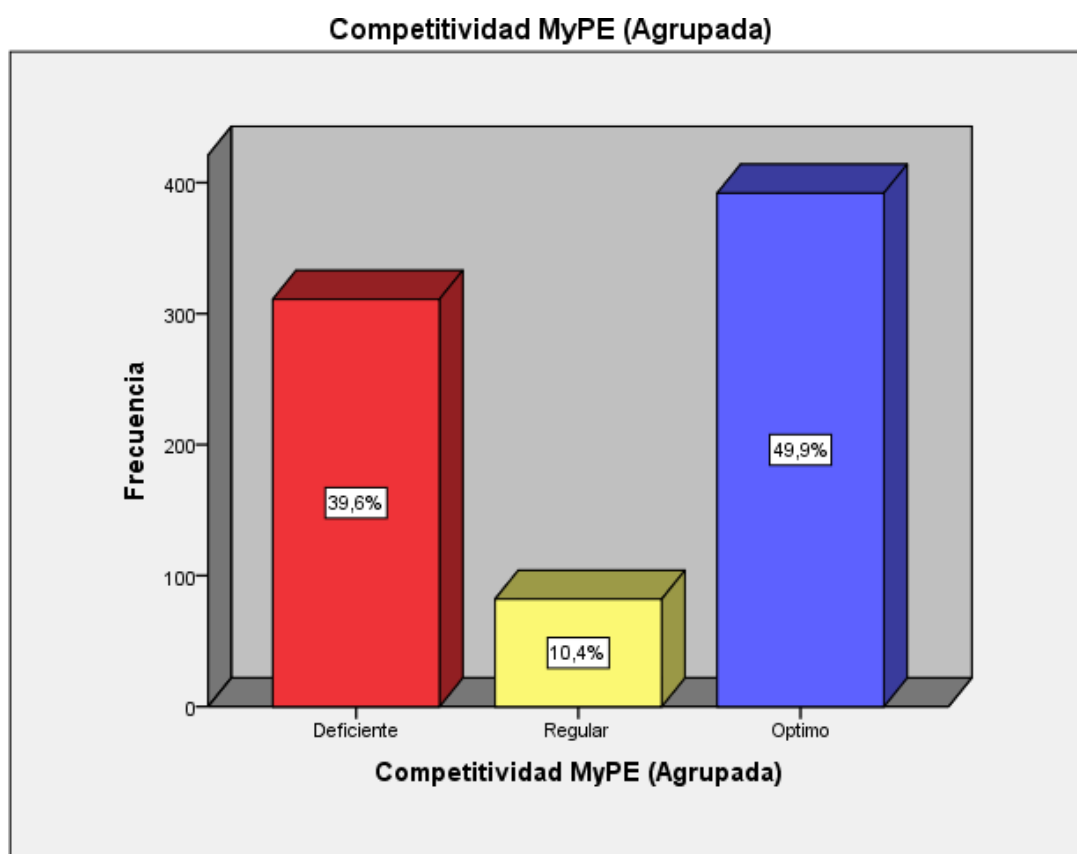


Figura 13. Histograma de frecuencias de la variable competitividad MyPE.

Nota. De acuerdo con la tabla 24 y la figura 13, del 100% de los encuestados; el 49,9% manifestó que la competitividad, afecta de manera óptima la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 39,6% manifestó que la competitividad, afecta de manera deficiente la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. También el 10,4% manifestó que la competitividad, afecta de manera regular la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 25

Tabla de frecuencias de la dimensión capacidades directivas

Capacidades directivas (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	393	50,1	50,1	50,1
	Regular	235	29,9	29,9	80,0
	Optimo	157	20,0	20,0	100,0
	Total	785	100,0	100,0	

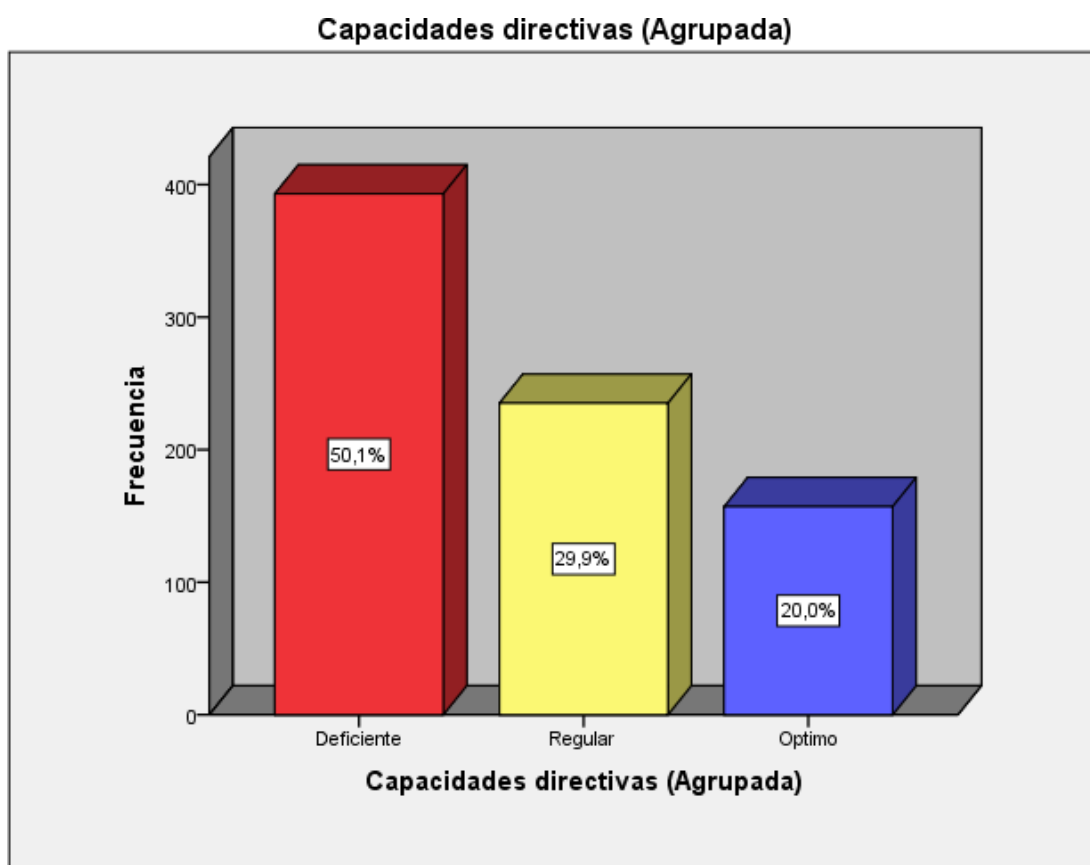


Figura 14. Histograma de frecuencias de la dimensión capacidades directivas.

Nota. De acuerdo con la tabla 25 y la figura 14, del 100% de los encuestados; el 50,1% manifestó que las capacidades directivas, afectan de manera deficiente la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 29,9% manifestó que las capacidades directivas, afectan de manera regular la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. También el 20% manifestó que las capacidades directivas, afecta de manera óptima la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 26

Tabla de frecuencias de la dimensión capacidades de marketing

Capacidades de marketing (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	549	69,9	69,9	69,9
	Regular	78	9,9	9,9	79,9
	Optimo	158	20,1	20,1	100,0
	Total	785	100,0	100,0	

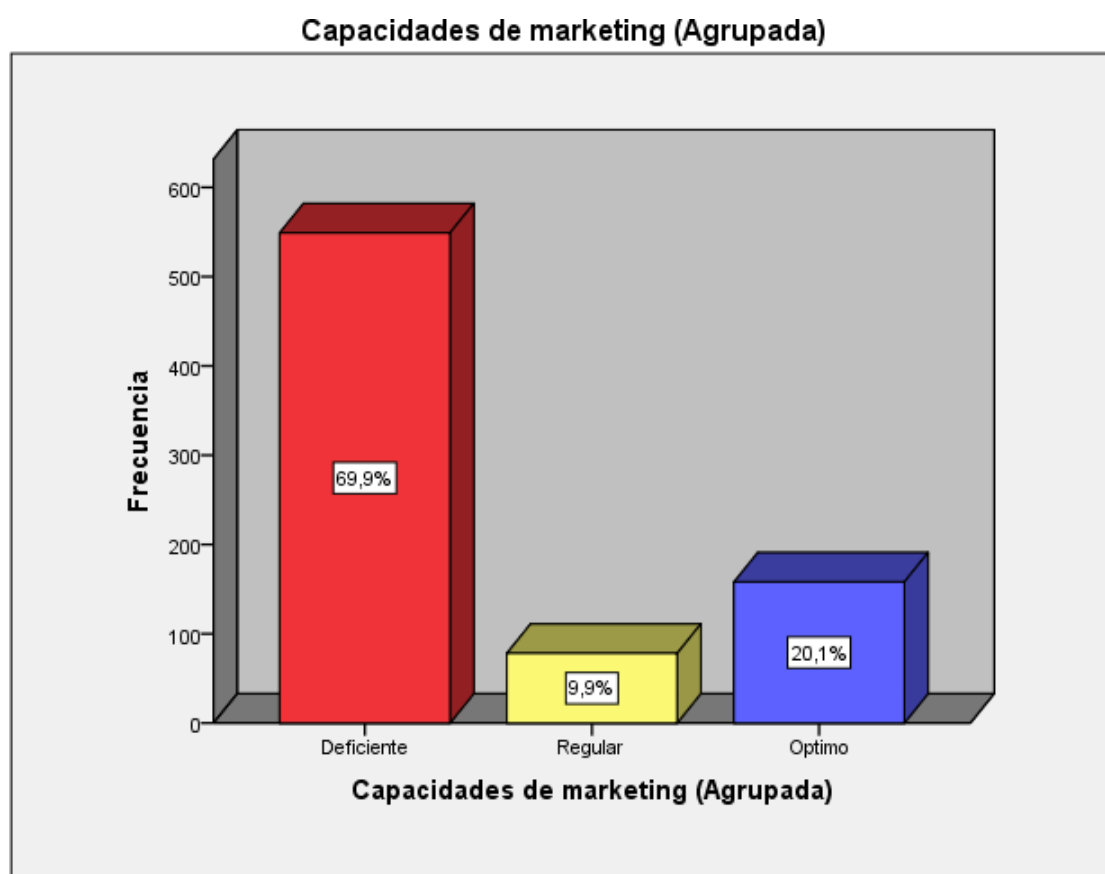


Figura 15. Histograma de frecuencias de la dimensión capacidades de marketing.

Nota. De acuerdo con la tabla 26 y la figura 15, del 100% de los encuestados; el 69,9% manifestó que las capacidades de marketing afectan de manera deficiente la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 20,1% manifestó que las capacidades de marketing afectan de manera óptima la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. También el 9,9% manifestó que las capacidades marketing, afecta de manera regular la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 27

Tabla de frecuencias de la dimensión capacidades tecnológicas

Capacidades tecnológicas (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	240	30,6	30,6	30,6
	Regular	336	42,8	42,8	73,4
	Optimo	209	26,6	26,6	100,0
	Total	785	100,0	100,0	

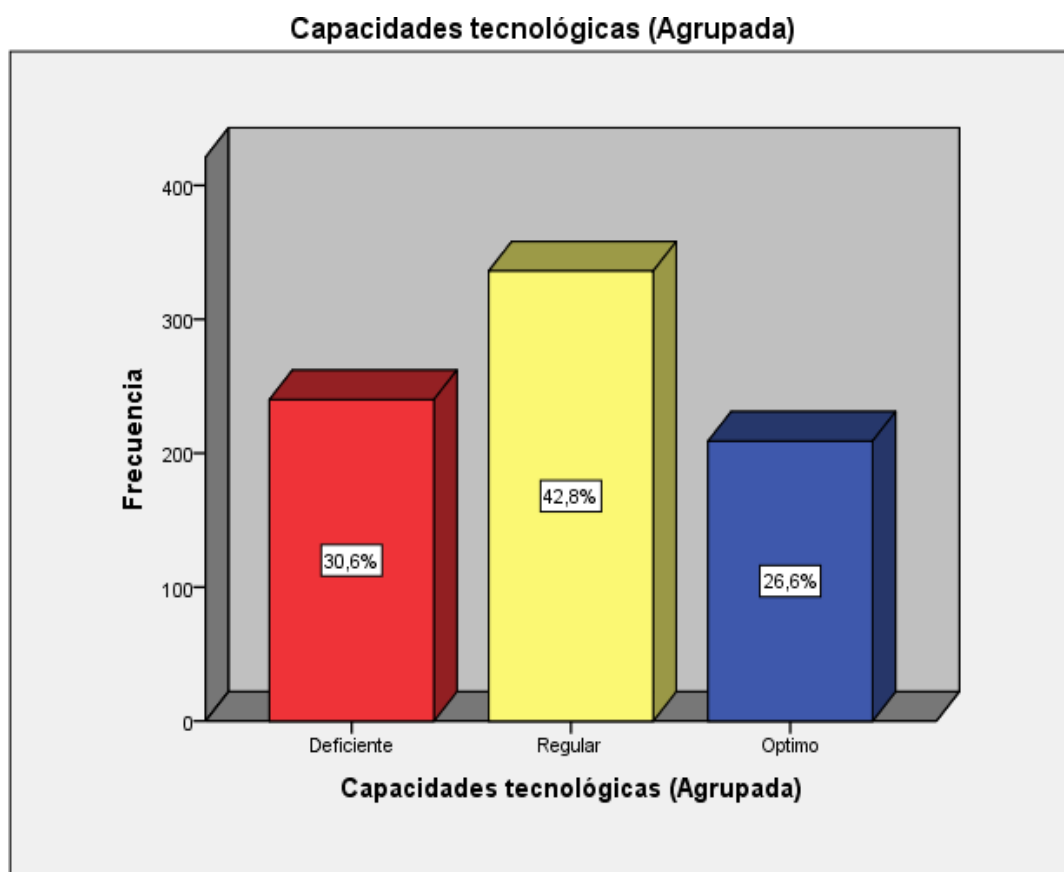


Figura 16. Histograma de frecuencias de la dimensión capacidades tecnológicas.

Nota. De acuerdo con la tabla 27 y la figura 16, del 100% de los encuestados; el 42,8% manifestó que las capacidades tecnológicas, afectan de manera regular la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 30,6% manifestó que las capacidades tecnológicas, afectan de manera deficiente la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. También el 26,6% manifestó que las capacidades tecnológicas, afecta de manera óptima la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 28

Tabla de frecuencias de la dimensión capacidades de innovación

Capacidades de innovación (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	231	29,4	29,4	29,4
	Regular	152	19,4	19,4	48,8
	Optimo	402	51,2	51,2	100,0
	Total	785	100,0	100,0	

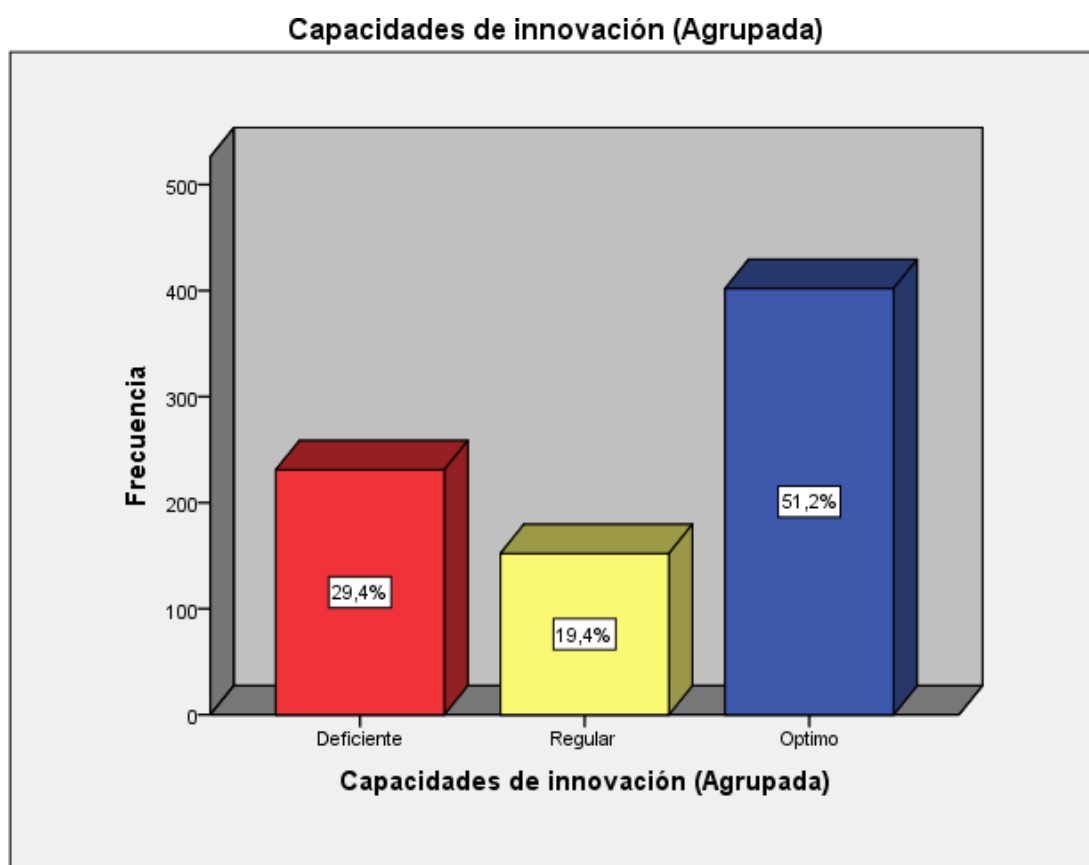


Figura 17. Histograma de frecuencias de la dimensión capacidades de innovación.

Nota. De acuerdo con la tabla 28 y la figura 17, del 100% de los encuestados; el 51,2% manifestó que las capacidades de innovación afectan de manera óptima la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 29,4% manifestó que las capacidades de innovación afectan de manera deficiente la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. También el 19,4% manifestó que las capacidades de innovación afectan de manera regular la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 29

Tabla de frecuencias de la dimensión capacidades de calidad

Capacidades de calidad (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	217	27,6	27,6	27,6
	Regular	343	43,7	43,7	71,3
	Optimo	225	28,7	28,7	100,0
Total		785	100,0	100,0	

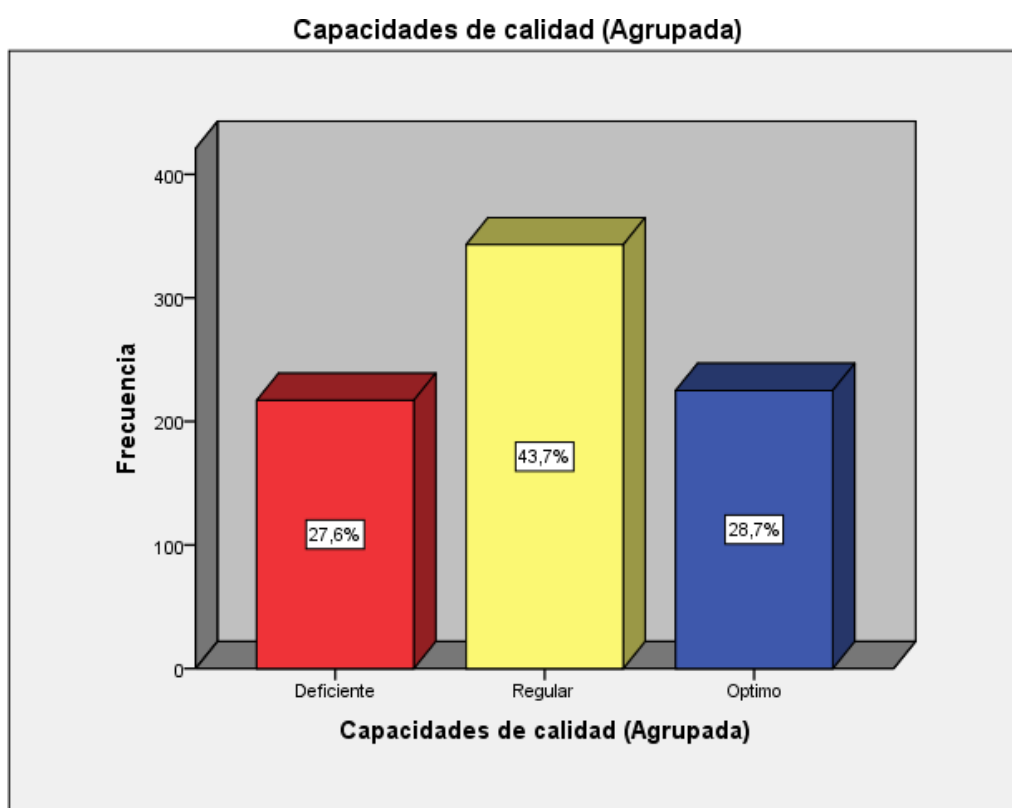


Figura 18. Histograma de frecuencias de la dimensión capacidades de calidad.

Nota. De acuerdo con la tabla 29 y la figura 18, del 100% de los encuestados; el 42,8% manifestó que las capacidades de calidad afectan de manera regular la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. Sin embargo, el 30,6% manifestó que las capacidades de calidad afectan de manera óptima la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho. También el 26,6% manifestó que las capacidades de calidad afectan de manera deficiente la profesionalización en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

3.2 Análisis descriptivo bivariado

Tabla 30

Tabla cruzada entre las variables profesionalización y desarrollo organizacional

% del total		Desarrollo organizacional			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Profesionalización	Deficiente	44,6%	5,5%		50,1%
	Regular		9,9%		9,9%
	Optimo			40,0%	40,0%
Total		44,6%	15,4%	40,0%	100,0%

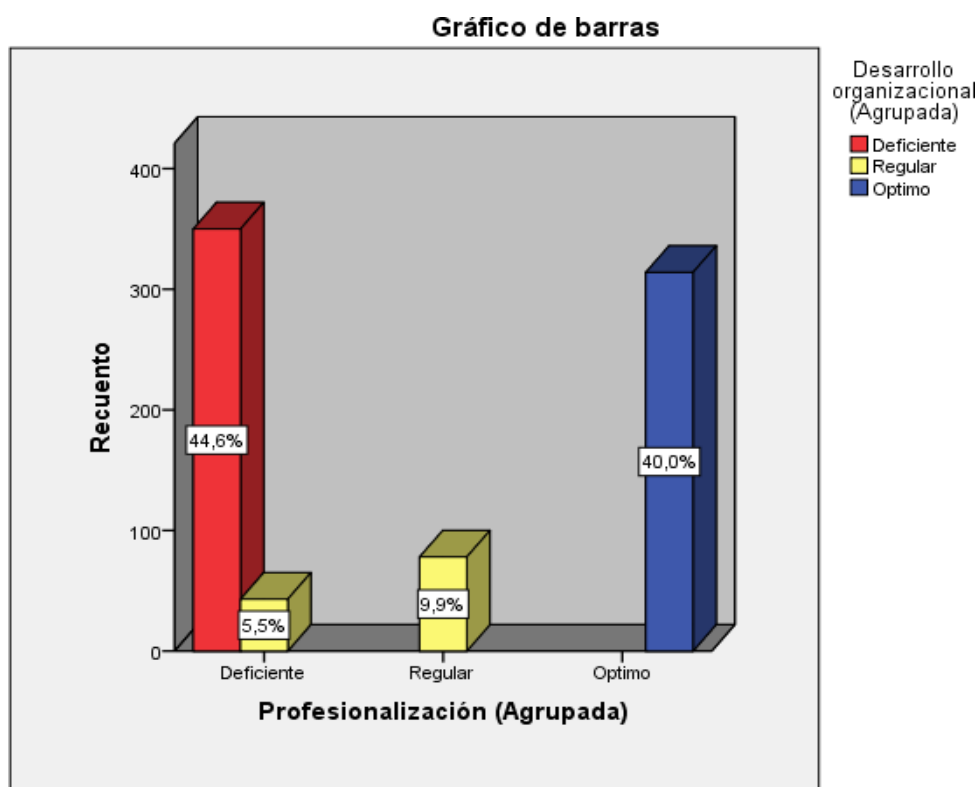


Figura 19. Histograma cruce de variables profesionalización y desarrollo organizacional.

Nota. De acuerdo con la tabla 30 y la figura 19, del 100% de los encuestados, el 44,6% manifestó que el cruce de las variables profesionalización y desarrollo organizacional, resulto en un nivel deficiente; el 40% manifestó que en el cruce de las variables resulto en un nivel medio. Sin embargo, el 11,94% manifestó que en el cruce de las variables profesionalización y desarrollo organizacional resulto en un nivel óptimo. También el 9,9% manifestó que en el cruce de las variables profesionalización y desarrollo organizacional resulto en un nivel regular. Es importante señalar que el 5,5% manifestó que cuando la variable profesionalización está a nivel deficiente, la variable desarrollo organizacional alcanza el nivel regular.

Tabla 31

Tabla cruzada entre las variables profesionalización y competitividad MyPE

% del total		Competitividad MyPE			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Profesionalización	Deficiente	39,6%	10,4%		50,1%
	Regular			9,9%	9,9%
	Optimo			40,0%	40,0%
Total		39,6%	10,4%	49,9%	100,0%

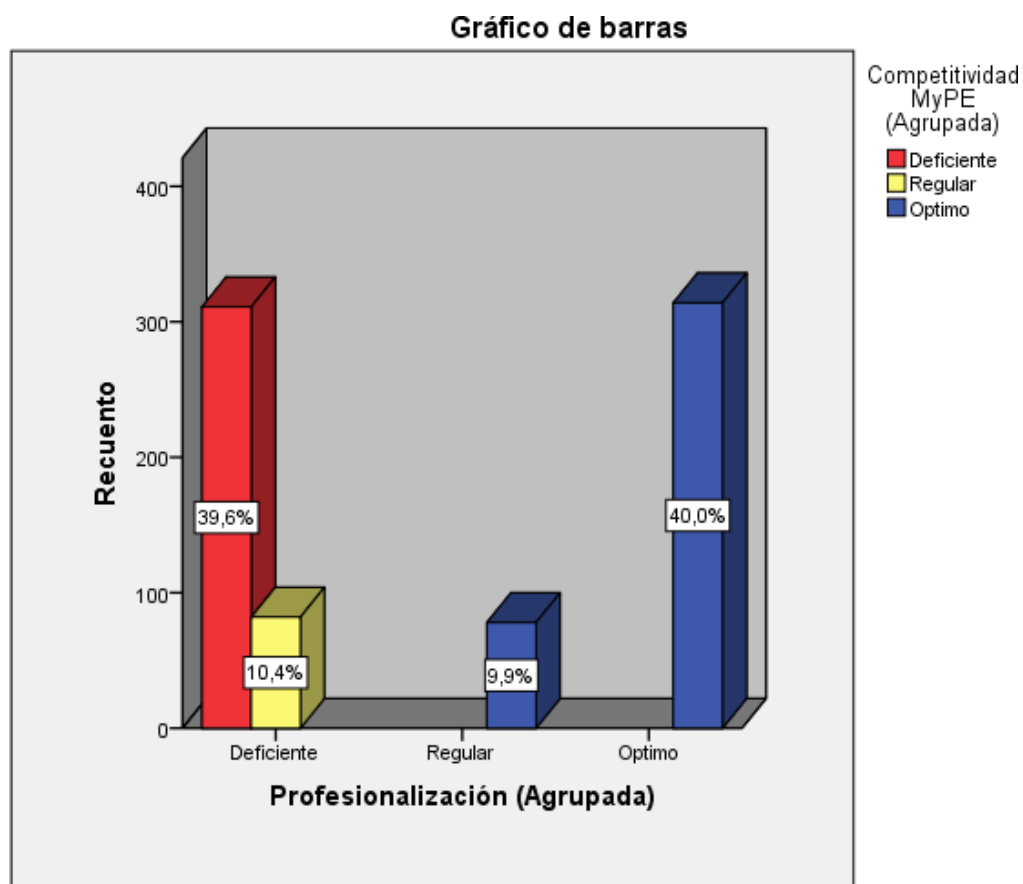


Figura 20. Histograma del cruce de variables profesionalización y competitividad MyPE.

Nota. De acuerdo con la tabla 31 y la figura 20, del 100% de los encuestados, el 40% manifestó que el cruce de las variables profesionalización y competitividad, resulto en un nivel óptimo; el 39,6% manifestó que en el cruce de las variables profesionalización y competitividad, resulto en un nivel deficiente. Es importante señalar que el 10,4% manifestó que cuando la variable profesionalización está a nivel deficiente, la variable competitividad, alcanza el nivel regular. También, el 9,9% considero que cuando la variable profesionalización está a nivel regular, la competitividad alcanzo el nivel óptimo.

Tabla 32

Tabla cruzada entre el lanzamiento empresarial y el desarrollo organizacional

Tabla cruzada Lanzamiento empresarial*Desarrollo organizacional

% del total

		Desarrollo organizacional			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Lanzamiento empresarial	Deficiente	14,5%	5,5%		20,0%
	Regular	9,9%			9,9%
	Optimo	20,1%	9,9%	40,0%	70,1%
Total		44,6%	15,4%	40,0%	100,0%

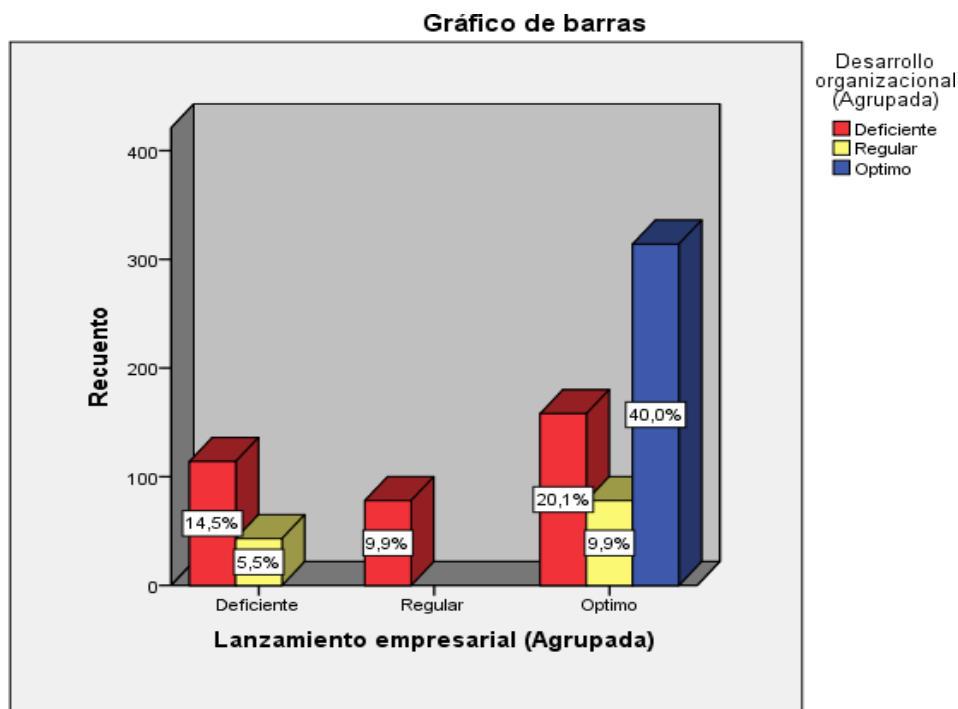


Figura 21. Histograma del cruce de lanzamiento y el desarrollo organizacional.

Nota. De acuerdo con la tabla 32 y la figura 21, del 100% de los encuestados, el 40% manifestó que el cruce de la dimensión lanzamiento y la variable desarrollo organizacional, resulto en un nivel óptimo; el 14,5% manifestó que, en el cruce de lanzamiento y el desarrollo organizacional, resulto en un nivel deficiente. Es importante señalar que el 20,1% manifestó que cuando el lanzamiento está a nivel óptimo, el desarrollo organizacional alcanzó el nivel deficiente. También, el 9,9% considero que cuando el lanzamiento está a nivel regular, el desarrollo organizacional alcanzó el nivel deficiente. En el caso del 9,9% que considero que cuando el lanzamiento está a nivel óptimo, el desarrollo organizacional alcanzó el nivel de regular. Finalmente, el 5,5% que considero que cuando el lanzamiento está a nivel deficiente, el desarrollo organizacional alcanzó el nivel de regular.

Tabla 33

Tabla cruzada entre la supervivencia empresarial y desarrollo organizacional

Tabla cruzada Supervivencia empresarial*Desarrollo organizacional

% del total

		Desarrollo organizacional			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Supervivencia empresarial	Deficiente	27,9%			27,9%
	Regular	16,7%	15,4%	10,1%	42,2%
	Optimo			29,9%	29,9%
Total		44,6%	15,4%	40,0%	100,0%

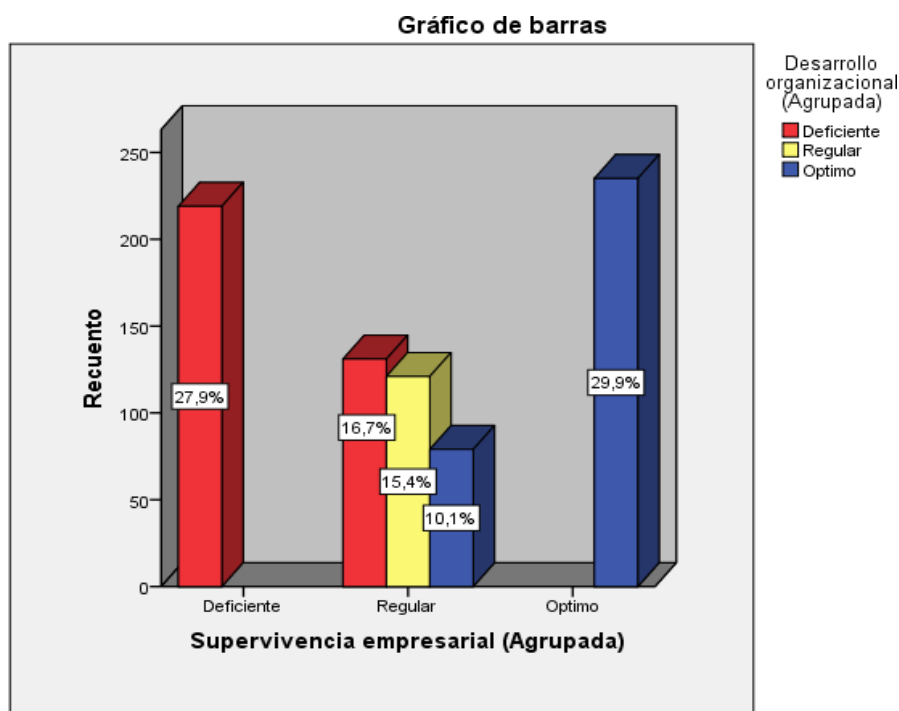


Figura 22. Histograma del cruce de supervivencia empresarial y desarrollo organizacional.

Nota. De acuerdo con la tabla 33 y la figura 22, del 100% de los encuestados, el 29,9% manifestó que el cruce de la dimensión supervivencia empresarial y la variable desarrollo organizacional, resulto en un nivel óptimo; el 27,9% manifestó que, en el cruce de la supervivencia empresarial y el desarrollo organizacional, resulto en un nivel deficiente; sin embargo, el 15,4% manifestó que, en el cruce de la supervivencia empresarial y el desarrollo organizacional, resulto en un nivel regular. Es importante señalar que el 16,7% manifestó que cuando la supervivencia empresarial está a nivel regular, el desarrollo organizacional, alcanzó el nivel deficiente. También, el 10,1% considero que cuando la supervivencia empresarial está a nivel regular, el desarrollo organizacional, alcanzó el nivel óptimo.

Tabla 34

Tabla cruzada entre el crecimiento sostenido y desarrollo organizacional

Tabla cruzada Crecimiento sostenido*Desarrollo organizacional

% del total

	Desarrollo organizacional			Total	
	Deficiente	Regular	Optimo		
Crecimiento sostenido	Deficiente	44,6%	5,5%	50,1%	
	Optimo		9,9%	40,0%	
Total		44,6%	15,4%	40,0%	100,0%

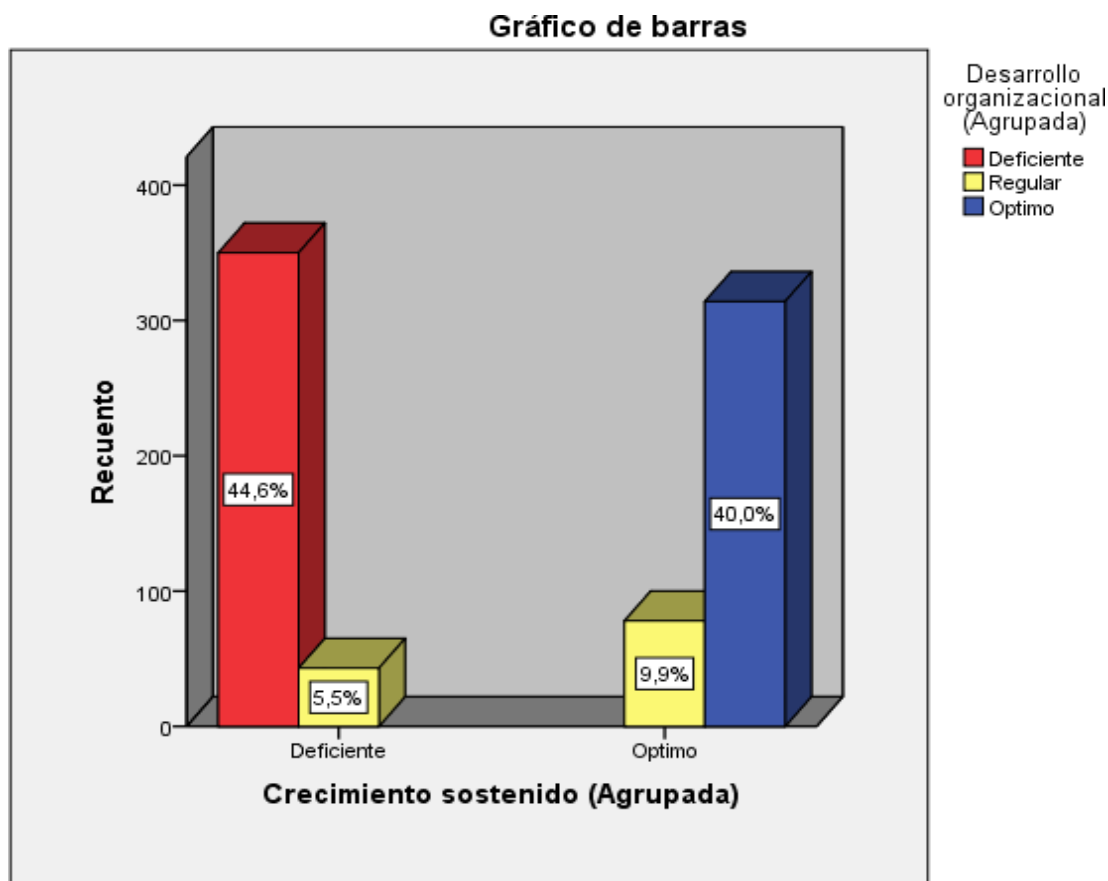


Figura 23. Histograma del cruce de crecimiento sostenido y desarrollo organizacional.

Nota. De acuerdo con la tabla 34 y la figura 23, del 100% de los encuestados, el 44,6% manifestó que el cruce de la dimensión crecimiento sostenido y la variable desarrollo organizacional, resultó en un nivel deficiente; el 40% manifestó que, en el cruce de crecimiento sostenido y el desarrollo organizacional, resultó en un nivel óptimo. Es importante señalar que el 9,9% manifestó que cuando el crecimiento sostenido está a nivel óptimo, el desarrollo organizacional, alcanzó el nivel regular. También, el 5,5% considero que cuando el crecimiento sostenido está a nivel deficiente, el desarrollo organizacional, alcanzó el nivel regular.

Tabla 35

Tabla cruzada en preparar el crecimiento y el desarrollo organizacional

% del total		Desarrollo organizacional			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Preparar el crecimiento	Deficiente	44,6%	15,4%	9,9%	69,9%
	Regular			20,0%	20,0%
	Optimo			10,1%	10,1%
Total		44,6%	15,4%	40,0%	100,0%

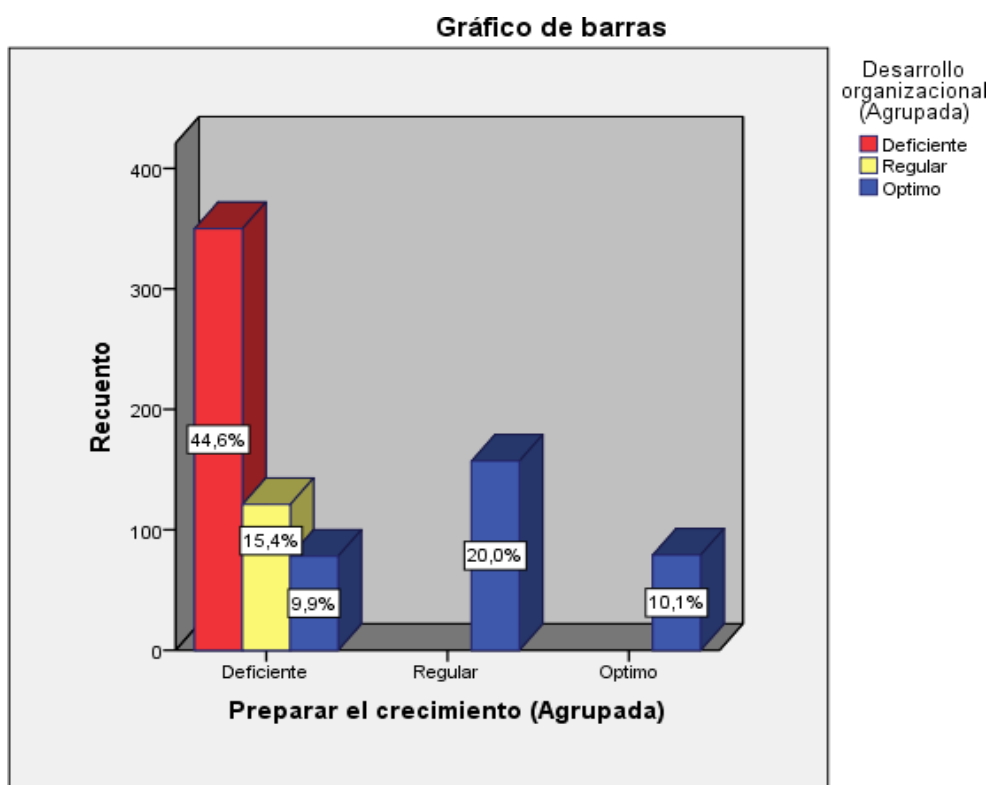


Figura 24. Histograma del cruce de preparación para el crecimiento y el desarrollo organizacional.

Nota. De acuerdo con la tabla 35 y la figura 24, del 100% de los encuestados, el 44,6% manifestó que el cruce de la dimensión preparación para el crecimiento y la variable desarrollo organizacional, resultó en un nivel deficiente; el 10,1% manifestó que, en el cruce de preparación para el crecimiento y el desarrollo organizacional, resultó en un nivel óptimo. Es importante señalar que el 20% manifestó que cuando la preparación para el crecimiento está a nivel regular, el desarrollo organizacional, alcanzó el nivel óptimo. También, el 15,4% considero que cuando la preparación para el crecimiento está a nivel deficiente, el desarrollo organizacional, alcanzó el nivel regular. El 9,9% manifestó que cuando la preparación para el crecimiento alcanza nivel deficiente, el desarrollo organizacional, resultó a nivel óptimo.

Tabla 36

Tabla cruzada entre la madurez y renovación y desarrollo organizacional

Tabla cruzada Madurez y renovación*Desarrollo organizacional

% del total

		Desarrollo organizacional			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Madurez y renovación	Deficiente	34,6%	5,5%		40,1%
	Optimo	9,9%	9,9%	40,0%	59,9%
Total		44,6%	15,4%	40,0%	100,0%

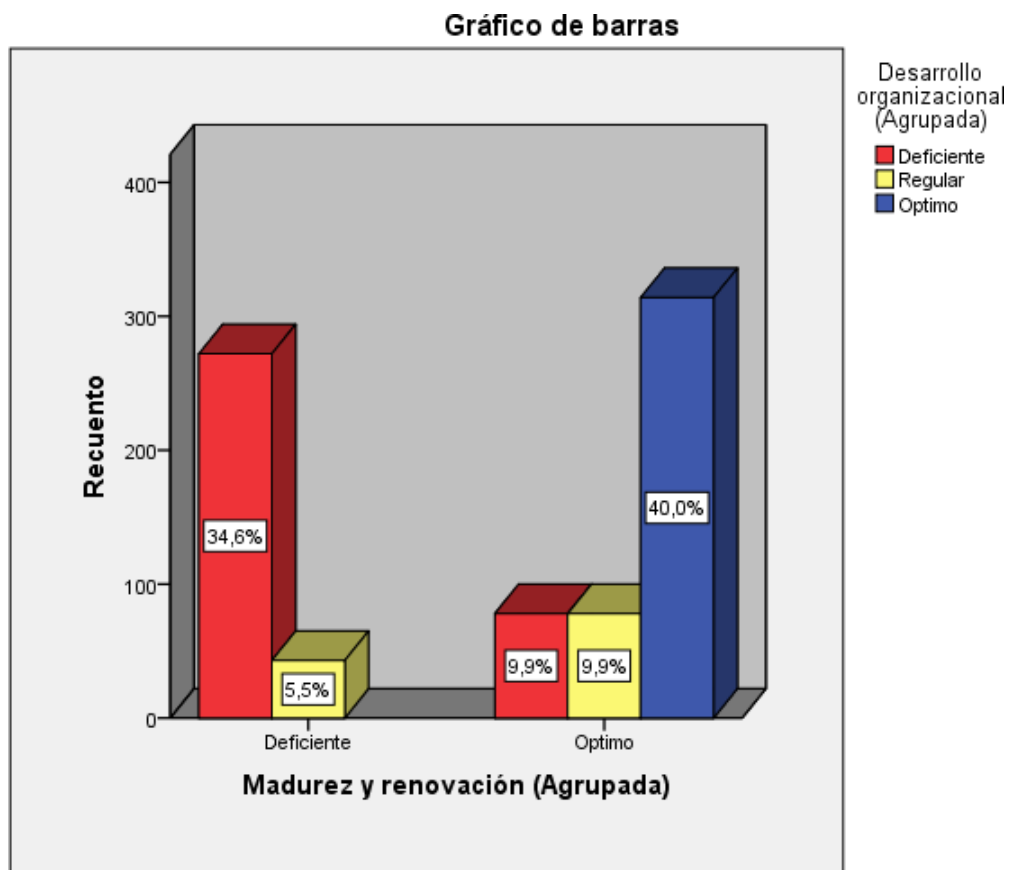


Figura 25. Histograma del cruce entre la madurez y renovación y desarrollo organizacional.

Nota. De acuerdo con la tabla 36 y la figura 25, del 100% de los encuestados, el 40% manifestó que el cruce de la dimensión madurez y renovación y la variable desarrollo organizacional, resulto en un nivel óptimo; el 34,6% manifestó que, en el cruce de la madurez y renovación y el desarrollo organizacional, resulto en un nivel deficiente. Es importante señalar que el 9,9% manifestó que cuando la madurez y renovación está a nivel óptimo, el desarrollo organizacional, alcanzó el nivel deficiente. También, el 9,9% considero que cuando la madurez y renovación está a nivel óptimo, el desarrollo organizacional, está a nivel regular. El 5,5% indicó cuando la madurez y renovación está a nivel deficiente, el desarrollo organizacional alcanza nivel regular.

Tabla 37

Tabla cruzada entre el lanzamiento empresarial y la competitividad MyPE

% del total		Competitividad MyPE			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Lanzamiento empresarial	Deficiente	14,5%	5,5%		20,0%
	Regular	5,7%	4,2%		9,9%
	Optimo	19,4%	0,8%	49,9%	70,1%
Total		39,6%	10,4%	49,9%	100,0%

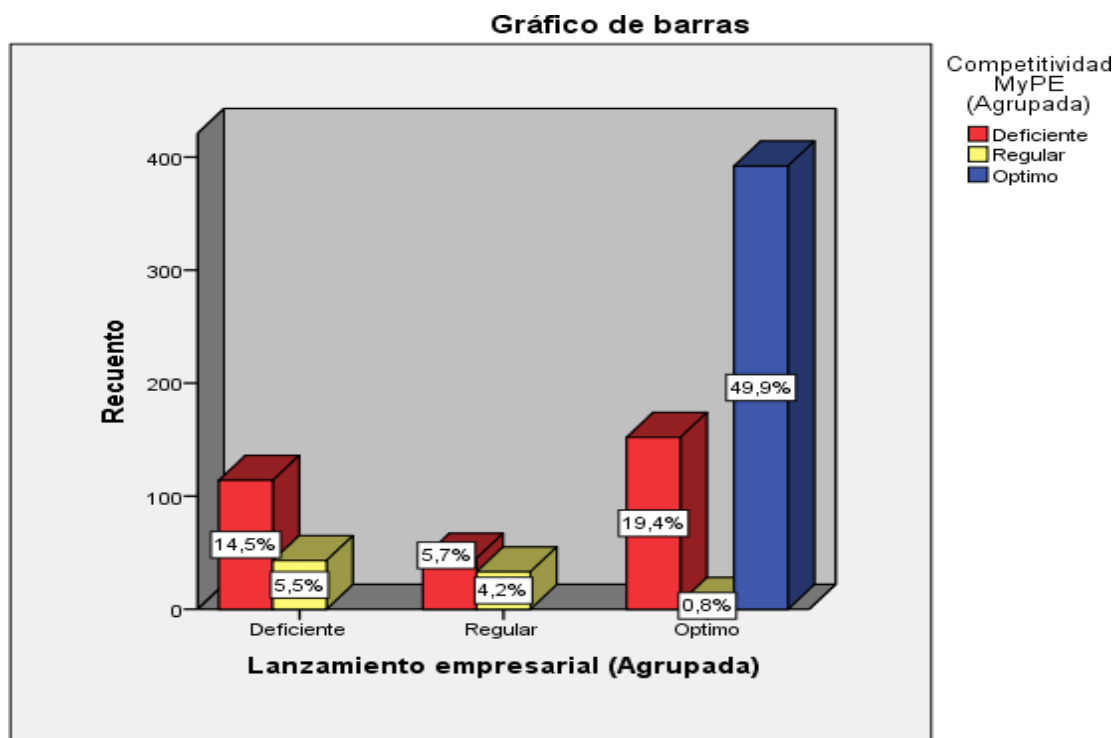


Figura 26. Histograma del cruce entre el lanzamiento empresarial y la competitividad MyPE

Nota. De acuerdo con la tabla 37 y la figura 26, del 100% de los encuestados, el 49,9% manifestó que el cruce de la dimensión lanzamiento empresarial y la variable competitividad, resultó en un nivel óptimo; el 14,5% manifestó que, en el cruce del lanzamiento empresarial y la competitividad, resultó en un nivel deficiente; sin embargo, el 4,2% manifestó que, en el cruce del lanzamiento empresarial y la competitividad, resultó en un nivel regular. Es importante señalar que el 19,4% manifestó que cuando lanzamiento empresarial está a nivel óptimo, la competitividad, alcanzó el nivel deficiente. También, el 5,7% considero que cuando el lanzamiento empresarial está a nivel regular, la competitividad, alcanzó el nivel deficiente. El 5,5% indicó cuando el lanzamiento empresarial alcanza nivel deficiente, la competitividad resultó en un nivel regular. El 0,8% manifestó que cuando el lanzamiento empresarial alcanza el nivel óptimo, la competitividad alcanzó el nivel regular.

Tabla 38

Tabla cruzada entre la supervivencia empresarial y la competitividad MyPE

% del total		Competitividad MyPE			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Supervivencia empresarial	Deficiente	27,9%			27,9%
	Regular	11,7%	10,4%	20,0%	42,2%
	Optimo			29,9%	29,9%
Total		39,6%	10,4%	49,9%	100,0%

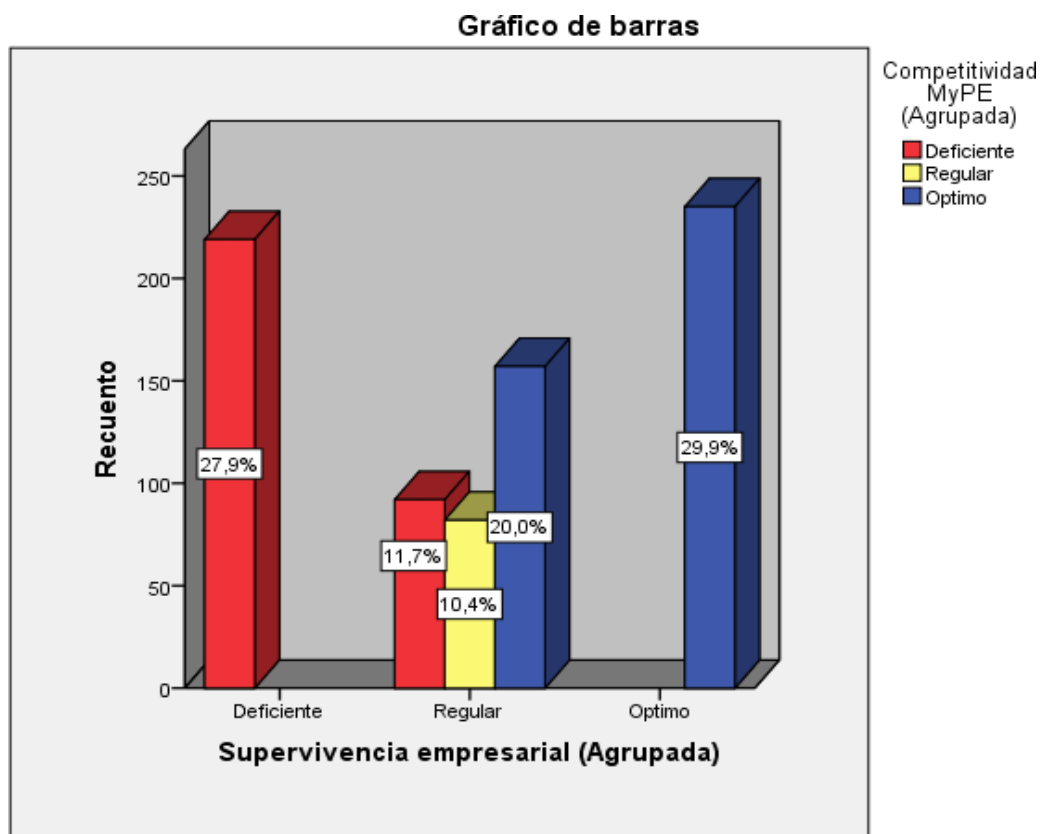


Figura 27. Histograma del cruce entre la supervivencia empresarial y la competitividad.

Nota. De acuerdo con la tabla 38 y la figura 27, del 100% de los encuestados, el 29,9% manifestó que el cruce de la dimensión supervivencia empresarial y la variable competitividad, resulto en un nivel óptimo; el 27,9% manifestó que, en el cruce de la supervivencia empresarial y la competitividad, resulto en un nivel deficiente; sin embargo, el 10,4% manifestó que, en el cruce de la supervivencia empresarial y la competitividad, resulto en un nivel regular. Es importante señalar que el 20% manifestó que cuando la supervivencia empresarial está a nivel regular, la competitividad, alcanzó el nivel óptimo. También, el 11,7% considero que cuando la supervivencia empresarial está a nivel regular, la competitividad, alcanzó el nivel deficiente.

Tabla 39

Tabla cruzada entre la preparar el crecimiento y la competitividad MyPE

% del total		Competitividad MyPE			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Preparar el crecimiento	Deficiente	39,6%	10,4%	19,9%	69,9%
	Regular			20,0%	20,0%
	Optimo			10,1%	10,1%
Total		39,6%	10,4%	49,9%	100,0%

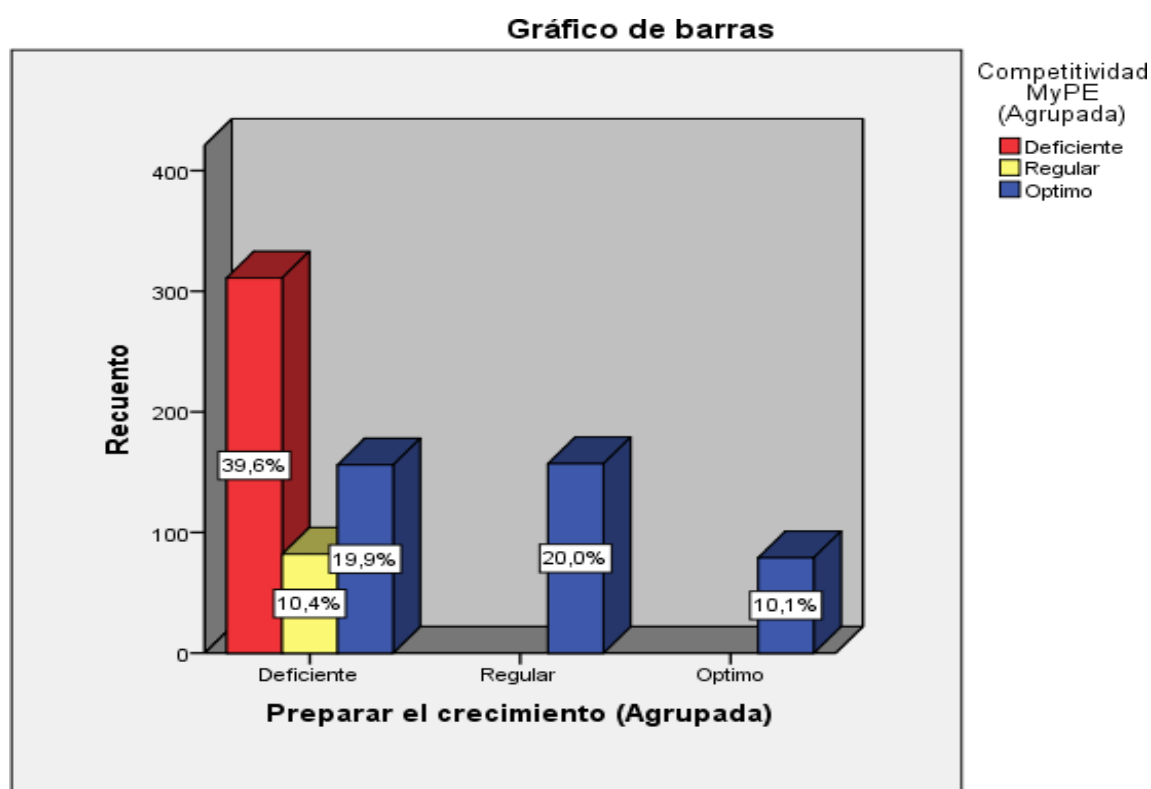


Figura 28. Histograma del cruce entre preparar el crecimiento y la competitividad MyPE.

Nota. De acuerdo con la tabla 39 y la figura 28, del 100% de los encuestados, el 39,6% manifestó que el cruce de la dimensión prepararse para el crecimiento y la variable competitividad, resultó en un nivel deficiente; el 10,1% manifestó que, en el cruce de la dimensión prepararse para el crecimiento y la variable competitividad, resultó en un nivel óptimo. Es importante señalar que el 20% manifestó que cuando se prepara para el crecimiento están a nivel regular, la competitividad alcanzó el nivel óptimo. También, el 19,9% considero que cuando se prepara para el crecimiento están a nivel deficiente, la competitividad, alcanzó el nivel óptimo. El 10,4% indicó cuando se prepara para el crecimiento alcanza el nivel deficiente, la competitividad resultó en un nivel regular.

Tabla 40

Tabla cruzada entre el crecimiento sostenido y la competitividad MyPE

% del total		Competitividad MyPE			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Crecimiento sostenido	Deficiente	39,6%	10,4%		50,1%
	Optimo			49,9%	49,9%
Total		39,6%	10,4%	49,9%	100,0%

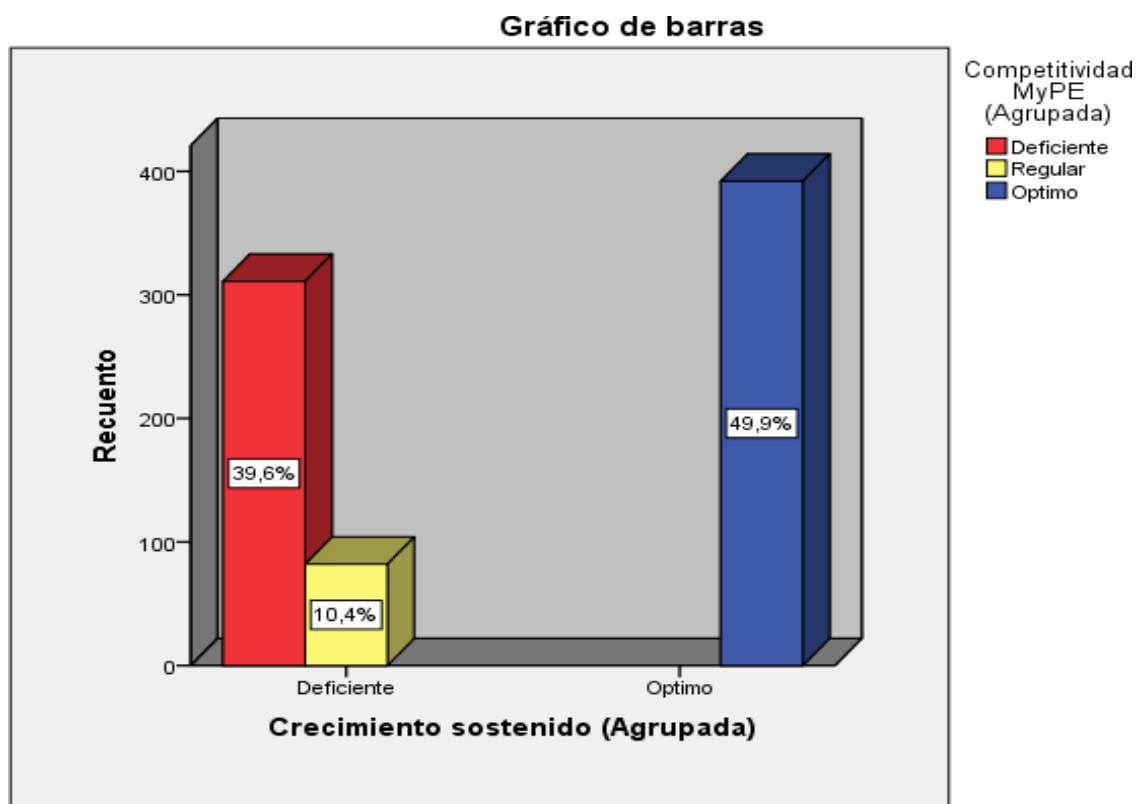


Figura 29. Histograma del cruce entre crecimiento sostenido y la competitividad MyPE.

Nota. De acuerdo con la tabla 40 y la figura 29, del 100% de los encuestados, el 49,9% manifestó que el cruce de la dimensión crecimiento sostenido y la variable competitividad, resulto en un nivel óptimo; el 39,6% manifestó que, en el cruce de la dimensión crecimiento sostenido y la variable competitividad, resulto en un nivel deficiente. Es importante señalar que el 10,4% manifestó que cuando se dan las condiciones de crecimiento sostenido está a nivel deficiente, la competitividad alcanzó el nivel regular.

Tabla 41

Tabla cruzada entre la madurez y renovación y la competitividad MyPE

Tabla cruzada Madurez y renovación*Competitividad MyPE

% del total		Competitividad MyPE (Agrupada)			Total
		Deficiente	Regular	Optimo	
Madurez y renovación (Agrupada)	Deficiente	29,7%	10,4%		40,1%
	Optimo	9,9%		49,9%	59,9%
Total		39,6%	10,4%	49,9%	100,0%

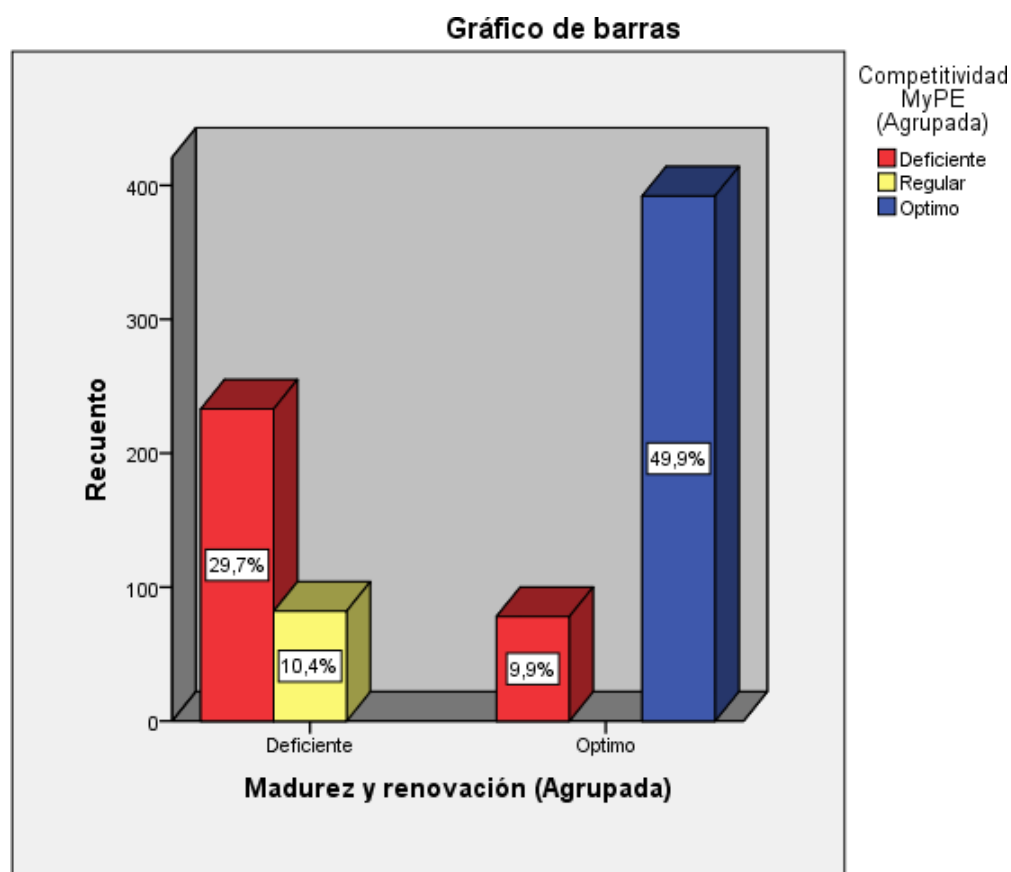


Figura 30. Histograma del cruce entre la madurez y renovación y la competitividad MyPE.

Nota. De acuerdo con la tabla 41 y la figura 30, del 100% de los encuestados, el 49,9% manifestó que el cruce de la dimensión madurez y renovación y la variable competitividad, resulto en un nivel óptimo; el 29,7% manifestó que, en el cruce de la dimensión madurez y renovación y la variable competitividad, resulto en un nivel deficiente. Es importante señalar que el 10,4% manifestó que cuando la dimensión madurez y renovación está a nivel deficiente, la variable competitividad alcanzó el nivel regular. También, el 9,9% considero que cuando la dimensión madurez y renovación están a nivel óptimo, la variable competitividad alcanzó el nivel deficiente.

3.3 Prueba de normalidad

Hipótesis estadística.

Hipótesis nula	Valor $p > 0.05$	Los datos siguen una distribución normal.
Hipótesis alterna	Valor $p < 0.05$	Los datos <i>no</i> siguen una distribución normal.

Tabla 42

Prueba de normalidad para la variable profesionalización

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Profesionalización	,223	785	,000	,872	785	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

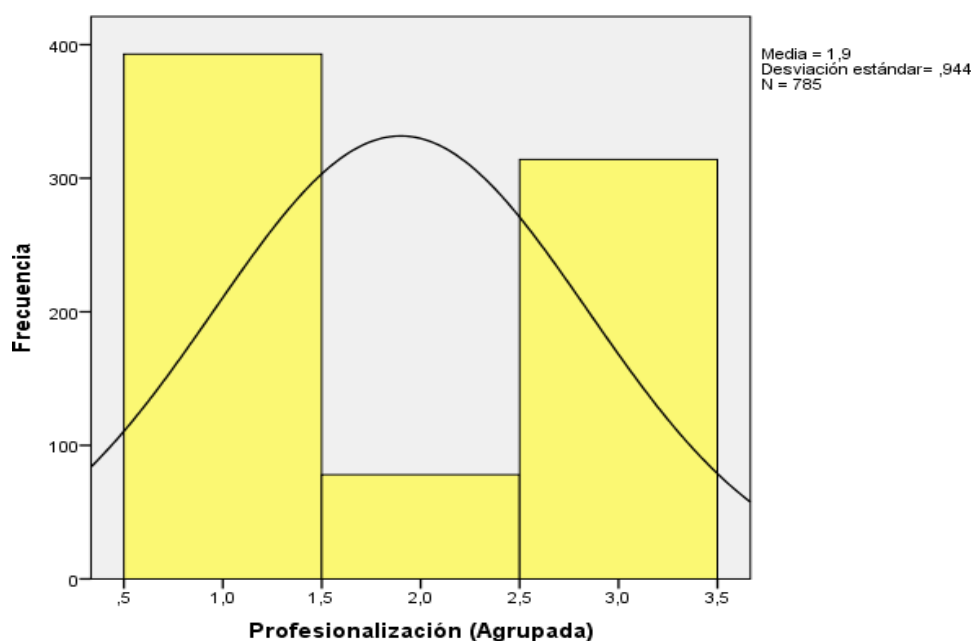


Figura 31. Histograma de la distribución de datos para la variable profesionalización.

Nota. En la tabla 42 y la figura 31, la prueba de normalidad para determinar la bondad de ajuste de la distribución para la variable profesionalización, determinó aplicar el test de normalidad una muestra > 30 elementos; por lo tanto, como la muestra alcanzo los 785 sujetos, se analizó con el test Kolmogorov – Smirnov. El resultado obtenido indica, el valor $p= 0,000 < 0,05$, según la hipótesis estadística, se acepta la hipótesis alterna, aceptando que los datos de la variable profesionalización no sigue una distribución normal. En consecuencia, se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman para analizar muestras no paramétricas. Corroborar los resultados obtenidos en la prueba de normalidad, la variable profesionalización en su representación gráfica, confirma que los datos están dispersos fuera de la campana Gauss.

Tabla 43

Prueba de normalidad para la variable desarrollo organizacional

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo organizacional	,210	785	,000	,856	785	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

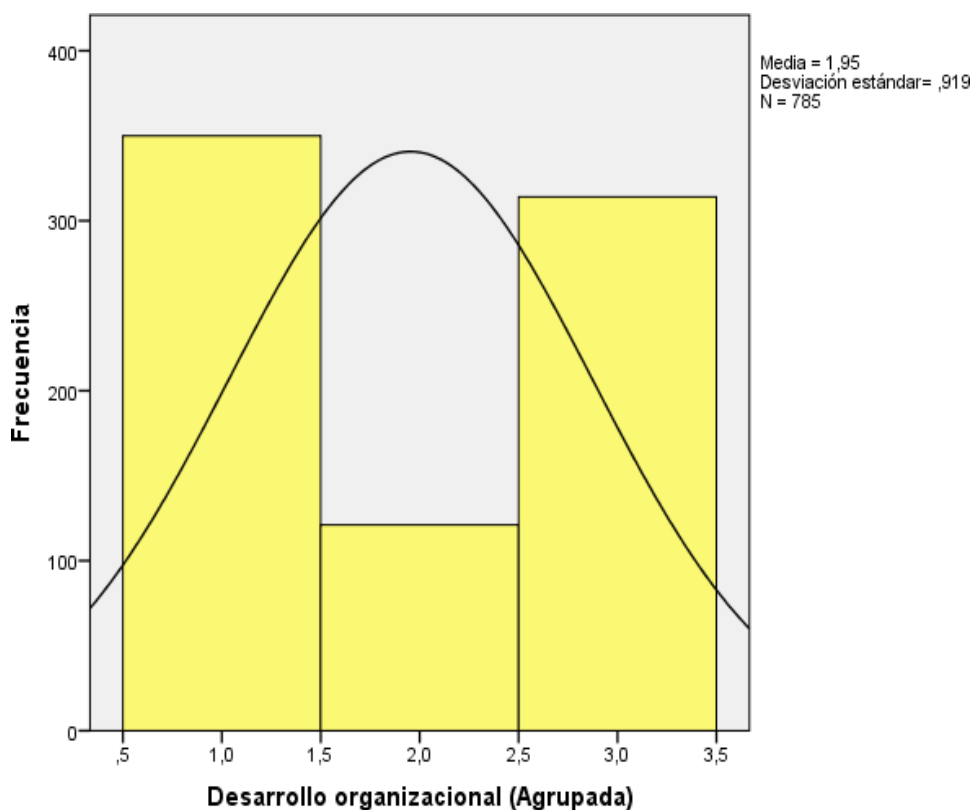


Figura 32. Histograma de la distribución de datos para la variable desarrollo organizacional.

Nota. En la tabla 43 y figura 32, la prueba de normalidad para determinar la bondad de ajuste de la distribución para la variable desarrollo organizacional, determinó aplicar el test de normalidad una muestra > 30 elementos; por lo tanto, como la muestra alcanzo los 785 sujetos, se analizó con el test Kolmogorov – Smirnov. El resultado obtenido indica, el valor $p= 0,000 < 0,05$, según la hipótesis estadística, se acepta la hipótesis alterna, aceptando que los datos de la variable desarrollo organizacional no sigue una distribución normal. En consecuencia, se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman para analizar muestras no paramétricas. Corroborra los resultados obtenidos en la prueba de normalidad, la variable desarrollo organizacional en su representación gráfica, confirma que los datos están dispersos fuera de la campana Gauss.

Tabla 44

Prueba de normalidad para la variable competitividad MyPE

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competitividad MyPE	,182	785	,000	,884	785	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

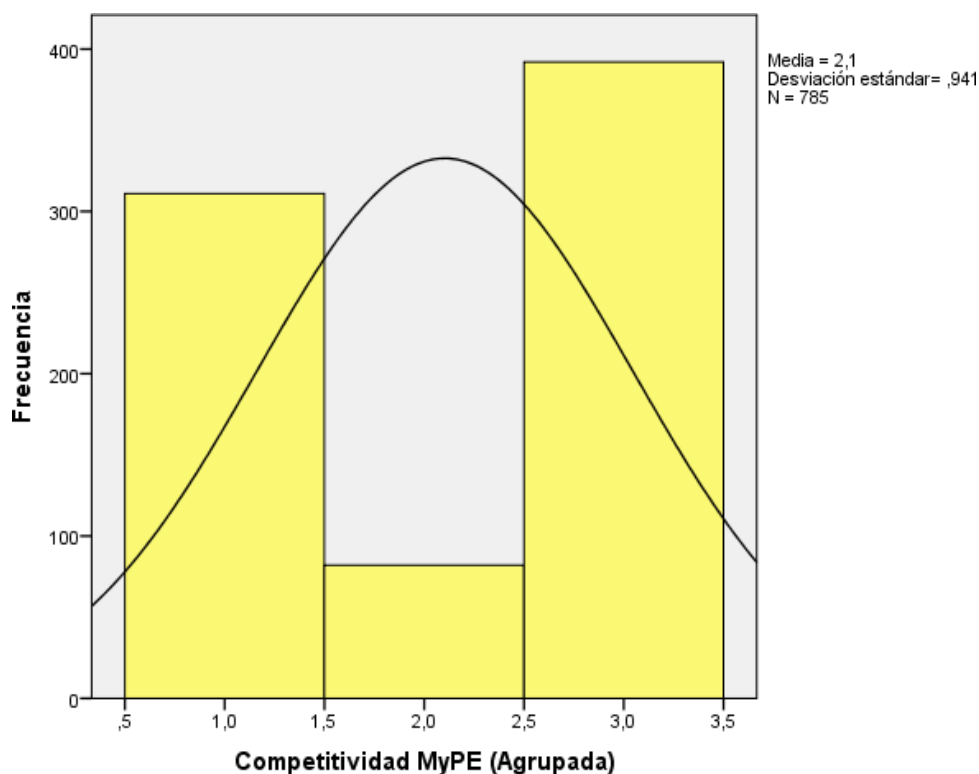


Figura 33. Histograma de la distribución de datos para la variable competitividad MyPE.

Nota. En la tabla 33 y la figura 33, la prueba de normalidad para determinar la bondad de ajuste de la distribución para la variable competitividad MyPE, determinó aplicar el test de normalidad una muestra > 30 elementos; por lo tanto, como la muestra alcanzo los 785 sujetos, se analizó con el test Kolmogorov – Smirnov. El resultado obtenido indica, el valor $p= 0,000 < 0,05$, según la hipótesis estadística, se acepta la hipótesis alterna, aceptando que los datos de la variable competitividad MyPE no sigue una distribución normal. En consecuencia, se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman para analizar muestras no paramétricas. Corroborra los resultados obtenidos en la prueba de normalidad, la variable competitividad MyPE en su representación gráfica, confirma que los datos están dispersos fuera de la campana Gauss.

3.4 Análisis inferencial bivariada

Tabla 45

Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Tomado de la revista científica *Movimiento Científico*, 8(1), p.100. Mondragón, M. (2014).

Prueba de hipótesis general.

Hipótesis estadística.

H₀ La profesionalización no se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

H_a La profesionalización se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

– Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman.

Tabla 46

Prueba de hipótesis general

			Correlaciones		
			Profesionalización	Desarrollo organizacional	Competitividad MyPE
Rho de Spearman	Profesionalización	Coeficiente de correlación	1,000	,968**	,925**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000
		N	785	785	785
Desarrollo organizacional	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	,968**	1,000	,934**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000
		N	785	785	785
Competitividad MyPE	Competitividad MyPE	Coeficiente de correlación	,925**	,934**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.
		N	785	785	785

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

Nota. En la tabla 46, se encontró que la relación entre las variables profesionalización y el desarrollo organizacional es significativa al nivel de 0,968 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva perfecta entre las variables de estudio, según tabla de niveles de correlación bilateral. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir que, a mayor injerencia de la profesionalización en las MyPEs, mayores serán los resultados en el desarrollo organizacional en las empresas comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho. También se demostró que la relación entre las variables profesionalización y competitividad es significativa al nivel de 0,785 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio, según tabla de niveles de correlación bilateral. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir que, a mayor injerencia de la profesionalización de las MyPEs, mayor será la competitividad alcanzada por las empresas comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Primera decisión. De acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 para las variables profesionalización y desarrollo organizacional, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre las variables profesionalización y desarrollo organizacional, coalición que beneficiaría a las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Segunda decisión. De acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 para las variables profesionalización y competitividad de las MyPEs, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre las variables profesionalización y competitividad, resultado que beneficiaría a las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Prueba de hipótesis específica 1.

Hipótesis estadística.

- H₀ Fijar el momento y lugar del lanzamiento empresarial no se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.
- H_a Fijar el momento y lugar del lanzamiento empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.
- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman.

Tabla 47

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones				
			Lanzamiento empresarial	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Lanzamiento empresarial	Coefficiente de correlación	1,000	,527**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	785	785
	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	,527**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	785	785

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

Nota. En la tabla 47, se encontró que la relación entre la dimensión lanzamiento empresarial y la variable desarrollo organizacional es significativa al nivel de 0,527 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva considerable entre las variables de estudio, según tabla de niveles de correlación bilateral. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor injerencia del lanzamiento empresarial, mayor será el desarrollo organizacional alcanzado por las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Decisión. De acuerdo con el *Sig. (Bilateral)*=0.000<0,05 para la dimensión lanzamiento empresarial y la variable desarrollo organizacional, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre la dimensión lanzamiento empresarial y la variable desarrollo organizacional, dualidad que beneficiaría a las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Prueba de hipótesis específica 2.

Hipótesis estadística.

- H₀ Las estrategias de supervivencia empresarial no se relacionan con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.
- H_a Las estrategias de supervivencia empresarial se relacionan con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.
- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman.

Tabla 42

Prueba de hipótesis específica 2

		Correlaciones		
			Supervivencia empresarial	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Supervivencia empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,830**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	785	785
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	,830**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	785	785

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

Nota. En la tabla 42, se encontró que la relación entre la dimensión supervivencia empresarial y la variable desarrollo organizacional es significativa al nivel de 0,830 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio, según tabla de niveles de correlación bilateral. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor injerencia de las estrategias de supervivencia empresarial, mayor será el desarrollo organizacional de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Decisión. De acuerdo con el *Sig. (Bilateral)=0.000<0,05* para la dimensión supervivencia empresarial y la variable desarrollo organizacional, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión supervivencia empresarial y la variable desarrollo organizacional, impulso que beneficiaría a las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Prueba de hipótesis específica 3.

Hipótesis estadística.

- H₀ La preparación para el crecimiento empresarial no se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.
- H_a La preparación para el crecimiento empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.
- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman.

Tabla 43

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones				
			Preparar el crecimiento	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Preparar el crecimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	785	785
	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	,731**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		785	785	

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

Nota. En la tabla 43, se encontró que la relación entre la dimensión preparar el crecimiento y la variable desarrollo organizacional es significativa al nivel de 0,731 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva considerable entre las variables de estudio, según tabla de niveles de correlación bilateral. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor preparación para el crecimiento, mayor será el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Decisión. De acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 para la dimensión preparación del crecimiento y la variable desarrollo organizacional, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre la dimensión preparación para el crecimiento y la variable desarrollo organizacional, estrategia que beneficiaría a las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Prueba de hipótesis específica 4.

Hipótesis estadística.

H₀ El crecimiento sostenido empresarial no se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

H_a El crecimiento sostenido empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

– Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman.

Tabla 44

Prueba de hipótesis específica 4

Correlaciones				
			Crecimiento sostenido	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Crecimiento sostenido	Coefficiente de correlación	1,000	,922**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	785	785
	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	,922**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	785	785

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

Nota. En la tabla 44, se encontró que la relación entre la dimensión crecimiento sostenido y la variable desarrollo organizacional es significativa al nivel de 0,922 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva perfecta entre las variables de estudio, según tabla de niveles de correlación bilateral. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor crecimiento sostenido empresarial, mayor será el desarrollo organizacional de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Decisión. De acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 la dimensión crecimiento sostenido y la variable desarrollo organizacional, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva perfecta entre la dimensión crecimiento sostenido y la variable desarrollo organizacional, decisión que beneficiaría a las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Prueba de hipótesis específica 5.

Hipótesis estadística.

H₀ La explotación del ciclo de madurez y renovación empresarial no se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

H_a La explotación del ciclo de madurez y renovación empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

– Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman.

Tabla 45

Prueba de hipótesis específica 5

Correlaciones			Madurez y renovación	Desarrollo organizacional
Rho de Spearman	Madurez y renovación	Coeficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	785	785
	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	785	785

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

Nota. En la tabla 45, se encontró que la relación entre la dimensión madurez y renovación y la variable desarrollo organizacional es significativa al nivel de 0,729 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva considerable entre las variables de estudio, según tabla de niveles de correlación bilateral. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor impulso de la madurez y renovación, mayor será el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Decisión. De acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 entre la dimensión madurez y renovación y la variable desarrollo organizacional, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre la dimensión madurez y renovación y la variable desarrollo organizacional, impulso que beneficiaría a las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Prueba de hipótesis específica 6.

Hipótesis estadística.

- H₀ Fijar el momento y lugar de lanzamiento empresarial no se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.
- H_a Fijar el momento y lugar de lanzamiento empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.
- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman.

Tabla 46

Prueba de hipótesis específica 6

		Correlaciones		
			Lanzamiento empresarial	Competitivida d MyPE
Rho de Spearman	Lanzamiento empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,554**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	785	785
	Competitividad MyPE	Coeficiente de correlación	,554**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	785	785

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

Nota. En la tabla 46, se encontró que la relación entre la dimensión lanzamiento empresarial y la variable competitividad MyPE, es significativa al nivel de 0,544 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva considerable entre las variables de estudio, según tabla de niveles de correlación bilateral. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor estrategia de lanzamiento empresarial, mayores serán las ventajas para alcanzar competitividad en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Decisión. De acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 la dimensión lanzamiento empresarial y la variable competitividad MyPE, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre la dimensión lanzamiento empresarial y la variable competitividad MyPE, estrategia que beneficiaría a las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Prueba de hipótesis específica 7.

Hipótesis estadística.

- H₀ Las estrategias de supervivencia empresarial no se relacionan con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.
- H_a Las estrategias de supervivencia empresarial se relacionan con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.
- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman.

Tabla 47

Prueba de hipótesis específica 7

Correlaciones				
			Supervivencia empresarial	Competitividad d MyPE
Rho de Spearman	Supervivencia empresarial	Coeficiente de correlación	1,000	,804**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	785	785
	Competitividad MyPE	Coeficiente de correlación	,804**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	785	785

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

Nota. En la tabla 47, se encontró que la relación entre la dimensión supervivencia empresarial y la variable competitividad de las MyPEs, es significativa al nivel de 0,804 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio, según tabla de niveles de correlación bilateral. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor dimensión supervivencia empresarial, mayor será la competitividad de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Decisión. De acuerdo con el *Sig. (Bilateral)*=0.000<0,05 entre la dimensión supervivencia empresarial y la variable competitividad de las MyPEs, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión supervivencia empresarial y la variable competitividad de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Prueba de hipótesis específica 8.

Hipótesis estadística.

H₀ La preparación del crecimiento empresarial no se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

H_a La preparación del crecimiento empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

– Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman.

Tabla 48

Prueba de hipótesis específica 8

Correlaciones				
			Preparar el crecimiento	Competitividad MyPE
Rho de Spearman	Preparar el crecimiento	Coefficiente de correlación	1,000	,622**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	785	785
	Competitividad MyPE	Coefficiente de correlación	,622**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	785	785

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

Nota. En la tabla 48, se encontró que la relación entre la dimensión preparación del crecimiento y la variable competitividad de las MyPEs, es significativa al nivel de 0,622 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva considerable entre las variables de estudio, según tabla de niveles de correlación bilateral. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor preparación del crecimiento empresarial, mayor será la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Decisión. De acuerdo con el *Sig. (Bilateral)=0.000<0,05* entre la dimensión preparación del crecimiento y la variable competitividad de las MyPEs, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre la dimensión preparación del crecimiento empresarial y la variable competitividad de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Prueba de hipótesis específica 9.

Hipótesis estadística.

- H₀ El crecimiento sostenido empresarial no se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.
- H_a El crecimiento sostenido empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.
- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman.

Tabla 49

Prueba de hipótesis específica 9

		Correlaciones		
			Crecimiento sostenido	Competitividad MyPE
Rho de Spearman	Crecimiento sostenido	Coeficiente de correlación	1,000	,961**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	785	785
	Competitividad MyPE	Coeficiente de correlación	,961**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	785	785

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

Nota. En la tabla 49, se encontró que la relación entre la dimensión crecimiento sostenido y la variable competitividad MyPE, es significativa al nivel de 0,961 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva perfecta entre las variables de estudio, según tabla de niveles de correlación bilateral. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor gestión de crecimiento sostenido, mayor será la generación de competitividad en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Decisión. De acuerdo con el *Sig. (Bilateral)*=0.000<0,05 entre la dimensión crecimiento sostenido y la variable competitividad MyPE, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva perfecta entre la dimensión crecimiento sostenido y la variable competitividad MyPE, gestión que beneficiaría a las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Prueba de hipótesis específica 10.

Hipótesis estadística.

H₀ La explotación del ciclo de madurez y renovación empresarial no se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

H_a La explotación del ciclo de madurez y renovación empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

– Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ y Estadístico: Rho de Spearman.

Tabla 50

Prueba de hipótesis específica 10

Correlaciones				
			Madurez y renovación	Competitividad MyPE
Rho de Spearman	Madurez y renovación	Coefficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	785	785
	Competitividad MyPE	Coefficiente de correlación	,745**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	785	785

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

Nota. En la tabla 50, se encontró que la relación entre la dimensión madurez y renovación y la variable competitividad MyPE, es significativa al nivel de 0,745 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva considerable entre las variables de estudio, según tabla de niveles de correlación bilateral. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor gestión de la madurez y renovación, mayor será la generación de competitividad en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Decisión. De acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 entre la dimensión madurez y renovación y la variable competitividad MyPE, indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre la dimensión madurez y renovación y la variable competitividad MyPE, gestión que beneficiaría a las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

IV. DISCUSSION

La investigación tuvo por finalidad determinar los niveles de relación entre las variables profesionalización, desarrollo organizacional y competitividad de las empresas MyPEs del sector comercio de San Juan de Lurigancho, 2019, los resultados se obtuvieron después del análisis de los datos recopilados de la muestreo estratificado de 785 micro y pequeñas empresas, con lo cual se tuvo como resultado del análisis inferencial de la investigación, a través de las evidencias externas y los resultados obtenidos de las pruebas estadísticas de la investigación.

La hipótesis general que se planteó tuvo como propósito inferir que existe una relación directa significativa entre la profesionalización, el desarrollo organizacional y la competitividad de las pequeñas empresas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, cuyo resultado obtenido de la prueba estadística de rho de Spearman indicó que la correlación entre las variables profesionalización y el desarrollo organizacional es de 0.968 positivo, por lo cual se puede afirmar que existe una relación significativa positiva alta entre las variables de estudio, así también en relación a la variable profesionalización y competitividad a través del estadígrafo rho de Spearman fue de 0.925, por lo que podemos afirmar que existe una relación significativa positiva alta entre las variables de estudio, dichos resultados se relacionan con lo expresado por el teórico Sandu (2019), que describe la profesionalización como el proceso de carácter multidimensional que facilita el desarrollo organizacional a partir de integrar los subsistemas familiares, en cuyo proceso las empresas tienden a transformarse en empresas competitivas. La investigación está en concordancia con lo planteado en la tesis nacional de Hurtado (2017) quien planteó la hipótesis del estudio que existe relación positiva entre los estilos de dirección gerencial, la profesionalización y mejora de la competitividad de la MyPEs, confirmando dicho pronóstico con el estadístico Chi cuadrado que demuestra asociatividad entre las variables, bajo los supuestos teóricos de la investigación. Refuerza la tesis Internacional de Galarza (2019) quien plantea la premisa de estudio sobre la profesionalización docente tiene relación directa con el rendimiento académico de los estudiantes con un rho de Spearman cuya correlación bilateral de las variables fue de 0.691, con lo que se confirma la importancia de la profesionalización docente y el rendimiento académico, el cual estuvo basado en los teóricos Sarramona, Noguera, & Vera (1998) los cuales manifestaron sobre la profesionalización está referido a la preparación adquirida y acreditada para el cumplimiento de una labor de forma eficiente. Así también otros estudios refuerzan los resultados tal es el caso la tesis internacional de Ponce (2018) quien estudió la relación de la gestión comercial y el crecimiento de las MyPEs

del sector turístico hotelero, demostrando a través del estadígrafo rho de Spearman fue de 0.966. Por lo que podemos afirmar que existe una relación significativa positiva alta, esto se reafirma con lo expresado por el teórico Ugarte (2003) quien manifiesta que está referido al conjunto de acciones que se encaminan a la comercialización de productos para alcanzar objetivos a partir del uso de factores buscando la más alta eficiencia.

En relación a la primera hipótesis específica formulada del estudio sobre la existencia de la relación entre el lanzamiento empresarial y desarrollo organizacional de las pequeñas empresas del distrito de SJL, 2019, de cuyo resultado obtenido de la prueba estadística a través del rho de Spearman fue de 0.527; Por lo que se puede inducir que existe una relación significativa positiva de las variables de estudio, se puede establecer que existe una relación directa entre las variables, es decir a mayor implementación de estrategias de lanzamiento empresarial, mayor será el crecimiento de las empresas, esto es confirmado con los teóricos Churchill y Lewis (1983) quien lo describe “La etapa de existencia de las empresas , en la cual se genera viabilidad comercial a través de un número de clientes que le permitan colocar productos y obtener flujos económicos en relación al desarrollo organizacional. Estos resultados se corroboran con lo expresado por Cano (2017) está basado en la teoría del comportamiento como un sistema para mejorar la eficiencia y eficacia de la organización mediante procesos y su estructura. El resultado obtenido por la tesis nacional de Vera (2017) quien buscaron estudiar como las habilidades gerenciales se relacionaba con el desarrollo organizacional, al nivel de rho de Spearman fue de 0.907; por lo que se puede manifestar que existe una relación significativa positiva alta entre las variables de la investigación. Así también en la tesis internacional de Zúñiga (2018) quien formula la hipótesis de estudio sobre las estrategias competitivas y su influencia con el desarrollo de las empresas, la cual se pudo comprobar a través del estadístico de rho de Spearman de 0.647, por lo que se puede afirmar que existe una relación significativa entre las variables de la investigación.

En relación a la segunda hipótesis específica formulada de la investigación sobre la existencia de la relación entre la supervivencia empresarial y desarrollo organizacional de las pequeñas empresas del distrito de SJL, 2019, de cuyo resultado obtenido de la prueba estadística de rho de Spearman fue de 0.830, la cual ha podido ser corroborado por el estudiosos Churchill y Lewis (1983) , quienes la describen como el periodo de sobrevivencia, buscando alcanzar estabilidad financiera, sin olvida el capital de trabajo y los recursos que se involucran para un futuro crecimiento. En la tesis internacional de Lovato (2018) quien a través de su investigación busco estudiar como el marketing como

herramienta de gestión se relaciona con el desarrollo de las microempresas del sector comercio el estudio se comprobó a través del estadístico de rho de Spearman de 0.620 comprobando la correlación significativa positiva en relación a las variables. Así mismo en la tesis internacional de Calero (2018) quien busco estudiar la cultura organizacional y el desempeño del personal, la cual se basó en el estudio del trabajo en equipo, los valores, la comunicación y el estilo gerencial y su relación con el desempeño, la cual se comprobó con el estadístico Chi cuadrado con los valores de Chi cuadrado $X^2 = 628$ así como un X crítico: 9,48, por lo que se pudo inferir que existe una relación significativa entre las variables del estudio.

En relación a la tercera hipótesis específica formulada de la investigación sobre la existencia de la relación entre preparar el crecimiento y desarrollo organizacional de las pequeñas empresas del distrito de SJL, 2019, cuyo resultado obtenido de la prueba estadística de rho de Spearman fue de 0.731; Este resultado se reafirma con lo señalado por los expertos Tushman y Romanelli (1985) quienes manifestaron que las estrategias organizacionales generan cambios, en la estrategia, en la estructura, en el poder y control en un periodo corto de tiempo (Citado en Bartunek & Jones, 2017, p.145). El proceso de crecimiento, se acuerdo con el ciclo de vida organizacional, está sujeto a condiciones endógenas y exógenas. En la tesis Internacional de Navas (2019) se buscó analizar la relación entre las estrategias de negocios y el desarrollo empresarial de las pymes de cuyo resultado obtenido de la prueba estadística a través Chi cuadrado con los valores de Chi cuadrado $X^2 = 147$ así como un X crítico: 26,296. Del resultado obtenido se puede inducir que existe una relación significativa positiva de las variables de estudio. En la investigación nacional de Miguel (2018) que tuvo como propósito estudiar el cambio organizacional y su relación con el desarrollo organizacional, el estudio se comprobó de la prueba estadística de rho de Spearman fue de 0.861, con lo que se pudo inferir que existe una relación significativa entre las variables de estudio, por lo cual se pudo inferir que la capacidad de cambio y adaptación en las organizaciones se relaciona directamente con el desarrollo organizacional

En relación con la cuarta hipótesis específica formulada de la investigación sobre la existencia de la relación entre el crecimiento sostenido y desarrollo organizacional de las pequeñas empresas del distrito de SJL, 2019, de cuyo resultado obtenido de la prueba estadística de rho de Spearman fue de 0.922. Los autores Churchill y Lewis (1983) las describe en relación con etapas en las decisiones en relación al mercado, en una primera etapa mantenerse en el mercado, y en la segunda etapa diseñar estrategias que permitan

asegurar el crecimiento y en la segunda etapa de consolidar una posición de madurez sólida y confiable para alcanzar un futuro desarrollo de las empresas (Citado en Sandu, 2019, p.5). El resultado obtenido por la tesis nacional de Vera (2017) quien busco estudiar como las habilidades gerenciales se relacionaba con el desarrollo organizacional, este resultado se corrobora con un rho de Spearman fue de 0.907; Por lo que se comprobó que existe una relación significativa positiva alta entre las variables de la investigación , estos resultados se relaciona con lo expresado por el autor Guízar (2004) el cual manifestó sobre el desarrollo organizacional como el resultado de lo planificado en una organización. El resultado obtenido por la tesis internacional de Pezantes (2017) quien busco estudiar a través de la dimensión grado de innovación del capital humano a partir de los conocimientos influye en la competitividad y por ende en el desarrollo organizacional, este resultado se corrobora con un rho de Spearman fue de 0.820; Por lo que se comprobó que existe una relación significativa positiva alta entre las variables de la investigación, estos resultados se contrasta con lo expresado por Guízar (2004) el cual manifestó sobre el desarrollo organizacional como el resultado de lo planificado en una organización.

En relación a la quinta hipótesis específica formulada de la investigación sobre la existencia de la relación entre la madurez y renovación y desarrollo organizacional de las pequeñas empresas del distrito de SJL, 2019, de cuyo resultado obtenido de la prueba estadística de rho de Spearman fue de 0.729: Los resultados obtenidos se contrasta con lo descrito por los autores Chrchill y Lewis (1983), los cuales manifestaron que el desafío para las empresas, está en el equilibrio del control de las finanzas, en relación al crecimiento y la flexibilidad de los resultados de la gestión de las empresas (Citado en Sandu, 2019, p.5) En el caso la tesis internacional de Ponce (2018) quien investigo sobre la gestión comercial y su relación al crecimiento de las pequeñas empresas del sector turístico hotelero, el resultado se pudo corroborar a través del estadígrafo rho de Spearman, cuyo resultado 0.966, nos permite afirmar la existencia de la relación significativa positiva alta de las variables, lo cual se puede comprobar en lo expresado por Ugarte (2003) quien manifiesta que está referido las acciones que se orientan a la comercialización para alcanzar objetivos a partir de buscar alta eficiencia.. En la tesis nacional de Sánchez (2018) quien investigo sobre el aprendizaje organizacional y su relación la cultura del personal de enfermería del hospital Herminio Valdizán, el resultado se pudo corroborar a través del estadígrafo rho de Spearman, cuyo resultado 0.701, lo que permite afirmar la existencia de la relación significativa positiva de las variables, lo que se comprueba con lo expresado por los autores Cyert y March (2009)

quienes describen el aprendizaje organizacional como el comportamiento de la organización como respuesta a las variaciones del entorno en un proceso de adaptación que implica, la renovación y el desarrollo organizacional

En relación a la sexta hipótesis específica formulada de la investigación sobre la existencia de la relación entre el lanzamiento empresarial y competitividad de las pequeñas empresas del distrito de SJL, 2019, cuyo resultado obtenido de la prueba estadística a través de rho de Spearman fue de 0.554, este resultado se puede comprobar de lo expresado por los estudiosos Churchill y Lewis (1983) los cuales manifestaron estaba relacionado a generar viabilidad comercial para la empresa, es decir asegurar un número de clientes que le permitan generara flujos a través de la colocación de productos En la tesis internacional de Zúñiga (2018) quien formula la hipótesis de estudio sobre las estrategias competitivas y su influencia con el desarrollo de las empresas, la cual se corrobora a través del estadístico de rho de Spearman cuyo resultado fue de 0.647, por lo que se puede afirmar que existe una relación significativa entre las variables de la investigación. Según Saavedra y Milla (2012) describen a la competitividad como la interacción entre los elementos, los niveles de nivel de productividad, flexibilidad y agilidad, que permita poder sostener una ventaja estratégica, facilitando procesos de aprendizaje colectivo por lo que se puede inducir que existe una relación significativa positiva de las variables , se puede establecer que existe una relación directa , es decir a mayor implementación de estrategias de lanzamiento empresarial, mayor será el nivel competitivo de las empresas.

En relación a la séptima hipótesis específica formulada de la investigación sobre la existencia de la relación entre la supervivencia empresarial y competitividad de las pequeñas empresas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, de cuyo resultado a través de rho de Spearman fue de 0.966; resultado que tiene relación con la teoría planteada por Churchill y Lewis (1983), quienes manifestaron que la supervivencia está referido a la etapa que define la estrategia, buscando resultados de sustentabilidad empresarial y generación de confianza de la inversión (Citado en Sandu, 2019, p.5). Es una etapa difícil, en el que la organización pone a prueba la capacidad de sostenerse en condiciones extremas de supervivencia. Comparando con los resultados de la tesis internacional de Lovato (2018), quien a través de su investigación busco estudiar al marketing como herramienta de gestión, relacionándola como las empresas deben aplicar estrategias que proporcionen sostenibilidad en el desarrollo de las microempresas del sector comercio, comprobando a través del estadístico rho de Spearman el valor de correlación significativa positiva de 0.620, confirmando que a mayor

ejecución óptima de la estrategia de marketing, mayor será la incidencia en los resultados sostenibles de gestión. De lo mencionado por los autores, se puede describir como la etapa en la que se toman en que las decisiones le permitan consolidar su presencia en el mercado y, que este tenga un alcance sostenible y sustentable.

En relación con la octava hipótesis específica formulada de la investigación sobre la existencia de la relación entre el crecimiento sostenido y competitividad de las pequeñas empresas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, de cuyo resultado obtenido de la prueba estadística a través de rho de Spearman fue de 0.804. Los autores Chruchill y Lewis (1983) explican que esta etapa “El reto a resolver es encontrar la clave para un rápido crecimiento, comenzando a considerar fuentes de financiamiento para dicho propósito. Para el fundador el reto es la correcta delegación de responsabilidades” (Citado en Sandu, 2019, p.5). Es una etapa de abundancia y consolidación de resultados como consecuencia de la aceptación del mercado de tus productos o servicios ofrecidos; sin embargo, deben diseñarse estrategias que consoliden el crecimiento a una etapa de madurez sólida y confiable. En la investigación nacional de Miguel (2018) que tuvo como propósito estudiar el cambio organizacional y su relación con el desarrollo organizacional, el estudio se comprobó de la prueba estadística de rho de Spearman fue de 0.861, con lo que se pudo inferir que existe una relación significativa entre las variables de estudio, según el teórico a Maldonado, (2017) el cual describe al cambio organizacional como: la capacidad de adaptación de las empresas a las diversas variaciones que presentan mediante el paso del tiempo.

En relación con la novena hipótesis específica formulada de la investigación sobre la existencia de la relación entre la madurez y renovación y competitividad MyPEs de las pequeñas empresas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, de cuyo resultado obtenido de la prueba estadística de correlación del rho de Spearman fue de 0.961; lo cual confirma lo planteado por Chruchill y Lewis (1983) los cuales manifestaron que el desafío de encuentra entre el control financiero que permita u rápido crecimiento y adaptación, como resultado de las aptitudes de emprendimiento en las MyPEs (Citado en Sandu, 2019, p.5). De lo expresado por los teóricos se puede inferir que es el resultado del diseño de estrategias, frente a la nuevos competidores, productos y servicios similares, estas etapas deben de establecerse alianzas estratégicas con proveedores y distribuidores que permita tener una presencia solida de las MyPEs en el mercado. La tesis nacional de Hurtado (2017) planteo como objetivo de estudio los estilos de dirección gerencial y la profesionalización y mejora de la competitividad de la MyPEs estudio que existe una relación positiva entre los estilos

de dirección gerencial y la profesionalización y mejora de la competitividad de la MyPEs, confirmando dicho pronóstico con el estadístico Chi cuadrado que demuestra una relación positiva entre las variables, bajo los supuestos teóricos de la investigación. Según Arrieta (2018) describe la competitividad como la capacidad para mantener ventajas competitivas empresariales que faciliten posicionarse en el mercado, en relación a costos bajos, servicios excelentes y productos de calidad. Las organizaciones que son competitivas resultan ser el sustento para la economía de un país (p.9). En la investigación nacional de Miguel (2018) quien estudio al cambio organizacional y su relación con el desarrollo organizacional, el estudio se comprobó de la prueba estadística de rho de Spearman fue de 0.861, con lo que se pudo inferir que existe una relación significativa entre las variables de estudio, por lo cual se pudo inferir que la capacidad de cambio y adaptación en las organizaciones se relaciona directamente con el desarrollo organizacional

Por lo expuesto, se puede afirmar que existe evidencias solidas que permiten afirmar que la profesionalización es un factor que tiene una influencia determinante sobre una múltiple variedad de variables organizacionales; específicamente sobre las variables planteadas en el estudio desarrollado, el desarrollo organizacional y con ello generar competitividad empresarial en las MyPEs comercializadoras. En general la teoría describe innumerables veces que las empresas tipificadas como micro o pequeña empresa, tienen una duración efímera en su permanencia en el mercado, afectada por un sinnúmero de factores endógenos y exógenos, pero que, al fin las conduce inefablemente al colapso y salida de la actividad formal empresarial. Sin embargo, también existen innumerables ejemplos de cómo este tipo de empresas han obtenido éxito y son ejemplo de sostenibilidad y sustentabilidad empresarial hoy en día; manifestando que fueron los cambios generacionales los primeros en ser lidiados como base para centrarse en el desarrollo organizacional. Aclarado este factor, la profesionalización de la empresa constituye en la decisión más importante que debieron tomar; a partir de ello se diseñaron estrategias de supervivencia, de preparación, desarrollo, consolidación y renovación en los diferentes ciclos de vida que necesariamente deben transitar en su existencia. El aprendizaje obtenido en las primeras fases, serán de vital importancia, servirán para planear estrategia de gestión con alta probabilidad de éxito, evitando amenazas que son y deben enfrentarse para mitigarlas, aprovechar las oportunidades que se presenten, producto de las fortalezas que posean y, sobre todo, transformar las debilidades en fortalezas, que son finalmente, los cimientos que construirán capacidad competitiva de la empresa para el futuro.

V. CONCLUSIONES

En las conclusiones obtenidas se plasman los resultados producto del análisis sistémico en el proceso de la investigación y que se presentan como los hallazgos encontrados. De acuerdo con Ríos (2018) las conclusiones “Es una parte de investigación donde se expresa en forma de síntesis de los hallazgos encontrados por el autor sobre los objetivos propuestos” (p.125). A partir de la concepción teórica, se formuló los hallazgos de la investigación, las cuales tiene como insumos los resultados de la estadística descriptiva y la inferencial.

Primero: El objetivo central de la investigación estuvo direccionado a demostrar de qué manera la profesionalización se relaciona con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción de la profesionalización consideran que el 50,1% es deficiente y 40% es óptimo. Para el desarrollo organizacional, la percepción indico que 44,6% es deficiente y el 40% es óptimo. En relación a la competitividad, el 39,6% es deficiente y el 49,9% indico que es óptimo. A excepción de la competitividad, los encuestados manifestaron que la profesionalización y el desarrollo organizacional son deficientes en el sector MyPE comercializador; sin embargo, consideran que la competitividad es un factor de vital importancia en las empresas del sector. En la relación evaluada con las tablas cruzadas, el cruce entre la profesionalización y el desarrollo organizacional es deficiente en 44,6% y optimo al 40%; resultado que coincide con lo manifestado en la evaluación descriptiva por variable; para la mayoría de los encuestados la profesionalización no conducirá a un desarrollo organizacional esperado. También en el cruce entre la profesionalización y la competitividad, es deficiente en 39,6% y óptima al 40%, resultado que confirma los resultados obtenidos en la estadística descriptiva, indicando que la competitividad si es importante, producto de una adecuada profesionalización. De acuerdo a la teoría planteada, la profesionalización debería influir en el desarrollo organizacional y la competitividad; sin embargo, los resultados obtenidos en la muestra estudiada contradicen la postura, niega que la profesionalización tenga que ver con el desarrollo organizacional y confirma la

relación entre la profesionalización como factor que genera competitividad en la MyPEs comercializadoras.

Segundo: La hipótesis general planteada es que la profesionalización se relaciona con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva perfecta de 0,968 entre las variables profesionalización y desarrollo organizacional y un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir que, a mayor injerencia de la profesionalización en las MyPEs, mayores serán los resultados en el desarrollo organizacional en las empresas comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho. En cuanto a los resultados obtenidos entre la profesionalización y la competitividad alcanzó una relación positiva muy fuerte de 0,785 y un Sig. (Bilateral)=0.000; rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; a mayor injerencia de la profesionalización en las MyPEs, mayor será la competitividad alcanzada por las empresas comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tercero: El primer objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a determinar la relación que existe entre el lanzamiento empresarial y el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción del lanzamiento empresarial consideran que el 20% es deficiente y 70,1% es óptimo. Para el desarrollo organizacional, la percepción indicó que 44,6% es deficiente y el 40% es óptimo. Los encuestados manifestaron el lanzamiento es importante, ayudando a la profesionalización medianamente. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre el lanzamiento profesionalización y el desarrollo organizacional, es deficiente el 14,5%; y óptimo al 40% resultado que refuerza lo manifestado en la evaluación descriptiva; es importante el momento del lanzamiento empresarial, dado que resume el total de los esfuerzos que se realiza el emprendedor; sin embargo, no lo relacionan con el desarrollo organizacional. La primera hipótesis específica planteó que el lanzamiento empresarial se relaciona con el desarrollo

organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva considerable de 0,527 entre la dimensión lanzamiento y la variable desarrollo organizacional y un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor preparación del lanzamiento empresarial, mayor será el desarrollo organizacional alcanzado por las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Cuarto: El segundo objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a evaluar la relación que existe entre las estrategias de supervivencia empresarial y el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción del lanzamiento empresarial consideran que el 70,1% es óptimo y el 20% es deficiente. Para el desarrollo organizacional, la percepción indicó que 44,6% es deficiente y el 40% es óptimo. Los encuestados manifestaron el lanzamiento es importante, ayudando a la profesionalización medianamente. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre el lanzamiento profesionalización y el desarrollo organizacional, es deficiente el 14,5% y óptimo al 40%; resultado que refuerza lo manifestado en la evaluación descriptiva; es importante el momento del lanzamiento empresarial, dado que resume el total de los esfuerzos que se realiza el emprendedor; sin embargo, no lo relacionan con el desarrollo organizacional. La segunda hipótesis específica planteó que las estrategias de supervivencia empresarial se relacionan con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva muy fuerte de 0,830 entre la dimensión supervivencia empresarial y la variable desarrollo organizacional y un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor injerencia de las estrategias de supervivencia empresarial, mayor será el desarrollo organizacional de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Quinto: El tercer objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a establecer la relación que existe entre la preparación para el crecimiento empresarial y el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción del crecimiento empresarial consideran que el 69,9% es deficiente y el 10,1% es óptimo. Para el desarrollo organizacional, la percepción indicó que 44,6% es deficiente y el 40% es óptimo. Los encuestados manifestaron que crecimiento empresarial no tiene importancia, es un factor sin trascendencia. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre el crecimiento empresarial y el desarrollo organizacional es deficiente el 44,6% y óptimo al 40%; resultado que refuerza lo manifestado en la evaluación descriptiva, señalando que el crecimiento organizacional no lo implica necesariamente que la empresa alcance desarrollo organizacional en la MyPEs comercializadoras. La tercera hipótesis específica planteó que la preparación para el crecimiento empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva considerable de 0,731 entre la dimensión preparación para el crecimiento empresarial y la variable desarrollo organizacional y un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor preparación para el crecimiento, mayor será el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Sexto: El cuarto objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a comprobar la relación que existe entre el crecimiento sostenido empresarial y el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción del crecimiento empresarial consideran que el 50,1% es deficiente y el 49,9% es óptimo. Para el desarrollo organizacional, la percepción indicó que 44,6% es deficiente y el 40% es óptimo. Los encuestados manifestaron que crecimiento empresarial no tiene importancia, es un factor sin trascendencia. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre el crecimiento empresarial y el desarrollo organizacional es deficiente el 44,6% y óptimo al

40%; resultado que refuerza lo manifestado en la evaluación descriptiva, señalando que el crecimiento sostenido no implica necesariamente que la empresa alcance desarrollo organizacional en la MyPEs comercializadoras. La cuarta hipótesis específica planteó que el crecimiento sostenido empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva perfecta de 0,922 entre la dimensión crecimiento sostenido empresarial y la variable desarrollo organizacional y un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor crecimiento sostenido empresarial, mayor será el desarrollo organizacional de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Séptimo: El quinto objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a explicar la relación que existe entre el ciclo de madurez y renovación empresarial con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción del crecimiento empresarial consideran que el 40,1% es deficiente y el 59,9% es óptimo. Para el desarrollo organizacional, la percepción indicó que 44,6% es deficiente y el 40% es óptimo. Los encuestados manifestaron que la madurez y renovación empresarial, si tiene importancia, considerándolo como un factor determinante en el desarrollo empresarial. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre el crecimiento empresarial y el desarrollo organizacional es deficiente el 34,6% y óptimo al 40%; resultado que refuerza lo manifestado en la evaluación descriptiva, señalando que la madurez y renovación empresarial, implica necesariamente que la empresa alcance desarrollo organizacional en la MyPEs comercializadoras. La quinta hipótesis específica planteó que la explotación del ciclo de madurez y renovación empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva considerable de 0,729 entre la dimensión madurez y renovación empresarial y la variable desarrollo organizacional y un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas, por lo tanto, se puede deducir que la relación es

directamente proporcional; es decir, a mayor impulso de la madurez y renovación, mayor será el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Octavo: El sexto objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a evaluar la relación que existe entre el momento y lugar de lanzamiento empresarial con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción del lanzamiento empresarial consideran que el 20% es deficiente y el 70,1% es óptimo. Para la variable competitividad empresarial, la percepción del encuestado indico que el 39,6% es deficiente y el 49,9% es óptimo. Los encuestados manifestaron que el lanzamiento empresarial es un factor relativo, considerándolo como un elemento atenuante en la competitividad empresarial. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre el lanzamiento empresarial y la competitividad de las MyPEs, es deficiente el 14,5% y óptimo al 49,9%; resultado que refuerza lo manifestado en la evaluación descriptiva, señalando que el lanzamiento empresarial, es fundamental para que la empresa alcance competitividad en la MyPEs comercializadoras. La sexta hipótesis específica planteó que fijar el momento y lugar de lanzamiento empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva considerable de 0,554 entre la dimensión lanzamiento y la variable competitividad de las MyPEs; confirmando un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas; por lo tanto, se puede deducir que, a mayor estrategia de lanzamiento empresarial, mayores serán las ventajas para alcanzar competitividad en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Novelo: El séptimo objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a demostrar la relación que existe entre las estrategias de supervivencia empresarial y la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción de la supervivencia empresarial consideran que el 27,9% es deficiente y el 29,9% es óptimo. Para la variable competitividad

empresarial, la percepción del encuestado indicó que el 39,6% es deficiente y el 49,9% es óptimo. Los encuestados manifestaron que la supervivencia empresarial es un factor relativo, considerándolo un elemento no determinante en la competitividad empresarial. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre la supervivencia empresarial y la competitividad de las MyPEs, es deficiente el 27,9% y óptimo al 29,9%; resultado que refuerza lo manifestado en la evaluación descriptiva, señalando que las estrategias de supervivencia, son importantes para que la empresa alcance competitividad en la MyPEs comercializadoras. La séptima hipótesis específica planteó que las estrategias de supervivencia empresarial se relacionan con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva muy fuerte de 0,804 entre la dimensión supervivencia empresarial y la variable competitividad de las MyPEs; confirmando un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas; por lo tanto, se puede deducir que a mayor dimensión gestión de la supervivencia empresarial, mayor será la competitividad de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Decimo: El octavo objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a conocer la relación que existe entre la preparación del crecimiento empresarial y la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción de la supervivencia empresarial consideran que el 69,9% es deficiente y el 10,1% es óptimo. Para la variable competitividad empresarial, la percepción del encuestado indicó que el 39,6% es deficiente y el 49,9% es óptimo. Los encuestados manifestaron que la supervivencia empresarial es un factor relativo, considerándolo un elemento no determinante en la competitividad empresarial. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre la preparación del crecimiento empresarial y la competitividad de las MyPEs, es deficiente el 39,6% y óptimo al 10,1%; resultado inverso a lo manifestado en la evaluación descriptiva, señalando que la preparación del crecimiento empresarial, no aseguran que la empresa alcance competitividad en la MyPEs comercializadoras. La octava hipótesis específica

planteó que la preparación del crecimiento empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva considerable de 0,622 entre la dimensión supervivencia empresarial y la variable competitividad de las MyPEs; confirmando un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas; por lo tanto, a mayor preparación del crecimiento empresarial, mayor será la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Décimo primero: El noveno objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a determinar la relación que existe entre el crecimiento sostenido empresarial y la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción de la supervivencia empresarial consideran que el 50,1% es deficiente y el 49,9% es óptimo. Para la variable competitividad empresarial, la percepción del encuestado indico que el 39,6% es deficiente y el 49,9% es óptimo. Los encuestados manifestaron que el crecimiento sostenido empresarial es un factor relativo, considerándolo un elemento no determinante en la competitividad empresarial. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre la preparación del crecimiento empresarial y la competitividad de las MyPEs, es deficiente el 39,6% y óptimo al 49,9%; resultado inverso a lo manifestado en la evaluación descriptiva, señalando que el crecimiento sostenido empresarial, no asegura que la empresa alcance competitividad en las MyPEs comercializadoras. La novena hipótesis específica planteó que el crecimiento sostenido empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva perfecta de 0,961 entre la dimensión crecimiento sostenido empresarial y la variable competitividad de las MyPEs; confirmando un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas; por lo tanto, a mayor gestión de crecimiento sostenido, mayor será la generación de competitividad en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Décimo segundo: El décimo objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a evaluar la relación que existe entre el ciclo de madurez y renovación empresarial en la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción de la supervivencia empresarial consideran que el 40,1% es deficiente y el 59,9% es óptimo. Para la variable competitividad empresarial, la percepción del encuestado indico que el 39,6% es deficiente y el 49,9% es óptimo. Los encuestados manifestaron que la madurez y renovación empresarial es un factor determinante, considerándolo un elemento de vital importancia en la competitividad empresarial. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre la preparación la madurez y renovación empresarial y la competitividad de las MyPEs, es deficiente el 34,6% y óptimo al 40%; resultado inverso a lo manifestado en la evaluación descriptiva, señalando que la madurez y renovación empresarial, es fundamental para que la empresa alcance competitividad en las MyPEs comercializadoras. La décima hipótesis específica planteó que el crecimiento sostenido empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva considerable de 0,745 entre la dimensión madurez y renovación empresarial y la variable competitividad de las MyPEs; confirmando un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas; por lo tanto, a mayor gestión de la madurez y renovación, mayor será la generación de competitividad en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

VI. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones planteadas producto de la finalización del estudio serán deducidas de las conclusiones obtenidas a partir de los hallazgos encontrados en análisis sistemático de las variables propuestas sobre la formalización, desarrollo organizacional y competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho. Cabe indicar que las recomendaciones estarán enfocadas a proponer condiciones de mejora a partir de las inferencias obtenidas del estudio en el ámbito del sector analizado.

Primero: Deberían profundizar estudios sobre la variable profesionalización, desde la perspectiva de investigaciones cuasi experimentales, en que se ponga en práctica modelos de aplicación para capacitar sobre el tema de profesionalización y que conduzcan a la mejora sobre la percepción de la utilidad que trasfiere entender la importancia de esta variable en la mejora de procesos, procedimientos, estructura y toma de decisiones; factores que yacen en la total ignorancia de los emprendedores; ocasionados por falta de preparación y conocimiento sobre aspectos que maneja la administración como ciencia organizacional.

Segundo: Para generar modelos de profesionalización que generen mayor efectividad en el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs en general, la propuesta debe analizarse con modelamiento de análisis factorial multivariado y para centrarse en aquellas variables y dimensiones factibles, reduciendo de aquellas que no tienen trascendencia en la generación de cambio. Decisión que se toma a raíz de que los encuestados respondieron que no siempre la profesionalización afecta positivamente el desarrollo y que no entienden como construir competitividad a partir de la profesionalización de las MyPEs. Si bien en todas las pruebas de hipótesis consignaron aceptadas y con tendencia positiva, muchas de ellas contradicen el sustento teórico sobre las consecuencias de su aplicación.

Tercero: Existen infinidad de ejemplos sobre la transición exitosa que tuvieron muchas MyPEs hacia el éxito, es parte del *benchmarking* ayudar a difundirlas como modelos a imitar. Si bien es cierto que no hay parámetros lineales sobre la generación de éxito, conlleva a generar cambio con probabilidades altas de consolidar resultados importantes. Es responsabilidad del Ministerio de la Producción impulsarlas. En su página de transparencia en la web, indica que formula, diseña, ejecuta y supervisa la política nacional y sectorial de la pesca,

acuicultura, MyPE e industria. De la diversidad de programas, existen dos que están orientados a las MyPEs; uno de ellos es Innóvate Perú y está referido al Programa de Diversificación Productiva (Programa Tu Empresa), ninguno de ellos tiene representación en el distrito de San Juan de Lurigancho; ambos desarrollan actividades consultivas, no hacen labor de promoción y capacitación. Se entiende que las políticas son de ejecución multisectorial, entonces porque no hacen presencia en la municipalidad del distrito, en ella existe una subgerencia de Formalización y Promoción Empresarial, área que esa supeditada a solo la emisión de licencias. En resumen, no hay instituciones que ayuden a mejorar la profesionalización de las MyPEs y, que a partir de ello alcancen desarrollo empresarial y como consecuencia sean competitivas en un mercado que compiten con medianas y grandes corporaciones, resumiendo desigualdad de condiciones. Se necesitan organizar talleres para informar las bondades que generan estar dispuestos al cambio, el *statu quo* como parte del aprendizaje organizacional, es parcialmente aconsejable, lo malo es quedarse en esta etapa; por lo tanto, toda empresa debe estar siempre preparado para ejercer cambio en su visión, objetivos, estrategias, metas y espíritu emprendedor.

Cuarto: Se debe promover la asociatividad entre empresas del mismo rubro en las MyPEs, con la finalidad de compartir experiencias propias de cada una de ellas. Recordemos que cada experiencia empresarial construye su particular curva de aprendizaje, a través de las experiencias desarrolladas en su diario quehacer y que posteriormente constituirá su *know how*; es decir *saber hacer* a través de sus productos o servicios ofrecidos a sus clientes y su target. La asociatividad extiende ese conocimiento adquirido, ampliando horizontes de aquellos que están iniciando y consolidando aquellos que están llevan la delantera. Existe basta literatura investigativa, para sustentar lo mencionado en zonas de confluencia empresarial.

Quinto: Si bien la Ley MyPE N° 30056, que modifico la Ley N° 28015, y que a la letra sirve para facilitar la inversión e impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial, en la promoción de competitividad, formalización y desarrollo de las MyPEs; es sin lugar a dudas una perorata teórica que en lugar de fomentar la formalización en este tipo de empresas, se ha transformado en un ente fiscalizador y persecutor, antes que promotor, razón que conlleva a las

pequeñas empresas buscar una actuación casi invisible y transitar por la informalidad eterna. Efectivamente, cuando se habla de profesionalización, se está refiriéndose a la formalización, para que las MyPEs reciban atención por parte del estado sobre su promoción, desarrollo y posteriores niveles de competitividad, esencia del origen de esta norma y que, en la operatividad de la gestión pública, perdió sus fundamentos y terminaron ejerciendo labor eminentemente coactiva y fiscalizadora. También los factores legales, hoy se han constituido un factor entrópico para la profesionalización, desarrollo y competitividad de las MyPEs de todo rubro.

Sexto: Las universidades constituidas por los tres pilares esenciales de su existencia, representados por la docencia, investigación y actividades de extensión; deberían ser los promotores de esta actividad generadora de conocimiento en este tipo de empresas, que en esencia debería ser labor del estado; pero que yacen en el olvido de ejecución y, que si están plasmados en el Plan Bicentenario al 2021. Se deberían ejecutar alianzas estratégicas, haciendo la triangulación sugerido por el modelo norteamericano empresarial; es decir, estado – empresa – universidad, promoviendo el fomento de capacidades y competencias en las MyPEs, sobre todo en el distrito de San Juan de Lurigancho, que en teoría es el más representativo del Perú, por ser el más grande en número de habitantes y por supuesto de negocios de emprendimiento. Es una labor pronta para abordar por los estamentos involucrados en el problema.

Séptimo: Para culminar, es responsabilidad de los emprendedores de capacitarse en temas de gestión empresarial, deben abandonar sus requerimientos asistencialistas que por tradición están acostumbrados. Existe basta información en la red el diseño de estrategias empresariales que ayudan a enfrentar los cambios urgentes, como consecuencia de la globalización de la economía, comportamiento del consumidor, nuevas formas de alianzas estratégicas entre empresas, nuevos productos, nuevas formas de presentar servicios innovadores, etc. Esa nueva forma de pensamiento debe iniciarse en la educación básica regular, para que los niños desde su perspectiva vayan interiorizando pensamiento estratégico. En el Plan Exportador al 2015 (PENX), en su cuarto pilar dice consolidar una cultura exportadora, esa labor se inicia en los colegios y para ello también los

docentes son parte involucrada en el desarrollo de competencias en la MyPEs y que luego catalizaran en desarrollo empresarial y posterior competitividad.

Octavo: Se recomienda profundizar el estudio de estas variables de profesionalización, desarrollo organizacional y competitividad, direccionada hacia ámbitos legales, políticos, económicos e internacionales. Cabe indicar que las variables que se abordaron en el estudio básicamente son endógenas. Las variables señaladas al inicio del párrafo están en la vertiente exógena, pero que son necesarias de abordar, involucrando un análisis amplio y profundo de las causas que conducen a la falsa percepción sobre la verdadera naturaleza de las variables y cuáles son las consecuencias si se elabora un modelo de profesionalización idóneo para mejorar el desarrollo de las PyMEs y como consecuencia de ello se alcance competitividad necesaria para enfrentar nuevos retos de mercado.

VII. PROPUESTA

Propuesta de taller de capacitación para gerentes y directores de las MyPEs de las empresas de comercialización

Problema

Las empresas en general afrontan cada día una competencia originada por mercados cada vez más competitivos, de allí surge la necesidad de generar y difundir conocimientos en particularmente las llamadas MyPEs. Belausteguigoitia, (2008) manifestó que surge del campo relativo a las empresas familiares, las cuales mayormente carecen de una integración teórica y empírica. Sin embargo, al estudiar la gestión de las empresas familiares, la información en general resulta prescriptiva, con lo cual no permite poder establecer generalizaciones. En Latinoamérica las pequeñas empresas se caracterizan por la influencia de las familias, resulta importante la participación de las pequeñas empresas en la economía a nivel mundial, generando el 50% del PBI, caso Estados Unidos donde genera más del 50% del empleo (Belausteguigoitia, 2008).

En general suele relacionarse a la empresa familiar con empresas poco profesionalizadas, en razón de que la propiedad y la dirección de la empresa se encuentran a cargo de uno de los familiares. En los últimos años dados la dinámica de los cambios en los negocios resulta importante la participación de las pequeñas empresas familiares, por lo cual deben de incrementar sus niveles de competitividad frente a los desafíos de mercados globalizados. La necesidad de mejorar la gestión de las empresas caracterizadas por ser más flexible frente a cambio de naturaleza social y económica, con estructuras más adaptables, con pocos niveles de jerarquía, con decisiones más ágiles en razón de la demanda, crear nuevos productos, generara empleo

Según Doderó (2002) en relación con el ciclo de vida de la empresa familiar, manifiesta que los ciclos corresponden a etapas de crisis en las cuales el éxito de las empresas se verá afectadas en la medida en que las familias y se involucren en la vida de las empresas, el autor las describe como fases comunes en el desarrollo del ciclo de vida de la empresa.

La primera etapa que corresponde a la creación de la empresa implica la búsqueda encontrar capital, crear los medios desarrollar un producto viable, encontrar empleados competentes, se van a involucrar los miembros de la familia en el negocio, sobrevive lo que existe en la mente del fundador, esta fase termina cuando las empresas crecen hasta que el fundador ya no puede hacerlo todo como al principio , se presentan problemas de productividad , comerciales e incluso financieros , no puede cobrar a todos sus clientes, el

fundador debe de tomar la decisión de delegar algunas funciones debe de integrar gente para que asuma funciones,

La segunda etapa se inicia con el crecimiento de la empresa, con lo cual los cambios en el ambiente laboral obliga que los fundadores a delegar funciones compartir responsabilidades y el poder, los fundadores se preocupan en inculcar los valores y creencias de la empresa, en esta etapa existe una gran competencia para obtener los puestos de liderazgo , se presentan ciertas dificultades como la superposición de roles que desempeñan la misma persona en la familia y la empresa, se prioriza la confianza por encima de la preparación y el compromiso sobre la preparación de ellos, la empresa está constituida por un conjunto de miembros de familia , empleados no familiar y así también inversionistas , se dan los conflictos de igualdad y propiedad, en esta etapa se debe de manejar el problema buscando consensos y acuerdos en común .

Esta tercera etapa es un momento difícil muchas veces como resultado de la muerte del fundador, se genera la incertidumbre sobre la dirección de la empresa, y como los hermanos se entenderán, manejen los conflictos para preservar la armonía y la unidad familiar. Las decisiones por tomar deben de ser proactiva, anticipando conflictos que se puedan presentar, surge el problema del capital adicional, se debe decidir si se convocara accionistas foráneos, contratar un administrador profesional, si no existen miembros competentes entre los familiares.

En la etapa final se puede generar crisis por falta de comunicación, control e información, se prefiere contar con gente de confianza antes que, de flujo de información, se pone énfasis en los principios de transparencia, responsabilidad y equidad, de no respetarse estos principios, difíciles de resolver, y los cuales pueden poner en peligro la continuidad de la empresa familiar. Es preciso acotar que la profesionalización hace posible que las empresas familiares puedan facilitar condiciones para una gestión eficaz, de la investigación se puede inferir que se relaciona directamente con la competitiva de las empresas, por eso resulta indispensable generar condiciones para que se pueda difundir generar un impacto positivo en ellas y pueda ser implementado en las MyPEs.

La presente investigación ha permitido identificar aquellos aspectos importantes para el desarrollo organizacional y la competitividad de las empresas MyPEs así se ha recopilado las respuestas que se obtuvieron del instrumento y lo cual evidenció las relaciones entre los factores para el desarrollo y la competitividad. Siendo la profesionalización de las personas el eje central y el cual contribuye al mejorar la calidad de la gestión, teniendo presente que

el conocimiento profesional es fundamental para el desarrollo de una gestión adecuada y eficaz en las organizaciones.

Frente a los distintos aspectos identificados en el desarrollo de la investigación, relacionado con la profesionalización, de los resultados obtenidos, permiten identificar los factores que inciden en la dirección de las empresas. De esta forma las empresas familiares afrontan condiciones de su entorno a partir de la toma de decisiones de sus fundadores, muchas de ellas empíricas antes que, del conocimiento profesional, por lo cual ponen en peligro su continuidad, debido a la alta competencia y la dinámica de los negocios en la actualidad. La propuesta permitirá formular posibles soluciones a situaciones viables que permitan generar cambios en las mismas, reconocer y mejorar aquellos aspectos que incidan en la calidad de la gestión

Priorización de los problemas

1. Desconocimiento que la profesionalización está relacionado directamente a la competitividad empresarial, es decir a mayor profesionalización mayor será la competitividad, las estrategias que se orientan a una mayor preparación de las empresas estarán relacionadas directamente con el desarrollo de estas, teniendo en cuenta que las estrategias orientadas a la supervivencia se relacionan directamente con el desarrollo y la competitividad empresarial. En las MyPEs se dan prioridad a las acciones que permitan un crecimiento sostenido de las empresas comercializadoras. Las pequeñas empresas se orientan al cambio y la renovación lo cual les ha permitido un crecimiento sostenido; es decir a mayor impulso a la madurez y renovación más será el nivel de desarrollo organizacional
2. Las MyPEs familiares siempre se orientan su gestión a buscar medios que le permitan la supervivencia empresarial, motivo por el que implementan estrategias que les han permitido un crecimiento sostenido; es decir, a mayor gestión orientada al crecimiento, mayor será la competitividad de las MyPEs comercializadoras

Objetivos de la capacitación

Objetivos generales

Elaborar una propuesta de un programa de capacitación que oriente a que los empresarios MyPEs conozcan como la profesionalización influye de forma directa con el propósito de lograr una gestión eficaz la importancia de la gestión profesional eficaz en las empresas familiares, lo que va permitir mejorar las capacidades en el proceso de desarrollo organizacional mediante la cual estas mejoren su esquema organizativo como empresa,

orientados a la innovación y cambio lo que le permitirá mejorar sus capacidades competitivas.

Objetivos específicos

- a. Sensibilizar a los empresarios MyPEs del nivel de importancia de la profesionalización en las empresas y su relación con la competitividad.
- b. Identificar aquellas prácticas que generen un mayor impacto en el desarrollo organizacional y su relación con la competitividad de las empresas MyPEs comercializadores del distrito de San Juan de Lurigancho.
- c. Que los empresarios reconozcan la importancia de la profesionalización y la competitividad empresarial, así como la relación entre el desarrollo organizacional y la competitividad, las cuales van a permitir mejorar la calidad de la gestión empresarial, que les permitan un crecimiento sostenido a través de ser más competitivas y como la gestión profesional contribuye a una gestión eficaz en las empresas.

Justificación

Justificación organizacional

El propósito principal de la propuesta es la orientación hacia que el empresario MyPEs pueda cambiar su comportamiento y las actitudes hacia la profesionalización del personal, a través de las interacciones directas con sus colaboradores, con el fin de mejorar los resultados obtenidos, comprendiendo la necesidad de ser flexible y adaptable en modelos de gestión tendientes a la profesionalización para la mejora de la competitividad, así como del desarrollo de las personas y frente al manejo del cambio planificado, conocer aspectos trascendentales de la eficacia de la gestión profesional en las organización empresariales.

Con esta propuesta se podrán beneficiar a los pequeños empresarios MyPes del sector de comercialización y así también a sus los colaboradores líderes de las diversas áreas en las empresas, ya que son expuestos a diferentes estilos de liderazgo como características de la gestión profesional en las empresas, aprendiendo a reconocer sus habilidades y su contribución a la, experiencia en las funciones de los gestores organizacionales, lo que les permitirá tener un espacio importante para conocer lo importante de la contribución de la gestión profesional en las empresas, y así también adquirir conocimiento sobre las competencias profesionales en el proceso de la capacitación, que le genera mayor confianza en la gestión de las empresas y hagan de estas organizaciones se orienten al cambio e innovación en los mercados cada vez más dinámicos y se han más competitivas.

Justificación técnica

La presente propuesta de capacitación de las MyPEs se enmarca en los resultados obtenidos de la investigación sobre la profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad que permita contribuir a dinamizar las actividades empresariales de los empresarios MyPEs y colaboradores. En ese sentido, se pretende el fortalecimiento efectivo de las competencias institucionales, mediante procesos de creación de sistemas de conocimiento innovadores y dinámicos que obtengan resultados de mejora en la gestión de las empresas en el mediano plazo.

Justificación social

La propuesta está orientada a una futura implementación de programas de capacitación dirigidos a empresarios MyPEs del sector comercio, a través de la cual puedan adoptar prácticas que orienten la gestión de sus empresas hacia una gestión profesional para la mejora de la competitividad de sus empresas mediante sus actividades empresariales. Todo esto ocurrirá mediante el desarrollo y el fomento de conocimiento de las competencias que deben de lograr en el proceso del desarrollo de sus actividades empresariales, como resultado de la profesionalización en el desarrollo organizacional y la mejora de la competitividad de las empresas

Programa de capacitación

El programa de capacitación deberá comprender los siguientes aspectos:

Modelo de gestión empresarial orientados a la profesionalización

a. la Gestión de Empresas Familiares

La gestión de empresas:

- Gobierno corporativo
- Protocolo Familiar
- Sucesión Familiar
- Responsabilidad Social Empresarial

b. Conciencia de la gestión empresarial

- La posición de la empresa familiar en aspectos éticos, morales, con relación a sus actividades o con las condiciones operativas del negocio.

c. La gestión empresarial familiar

- Las funciones de la gestión empresarial familiar: permanencia y continuidad de la empresa.

- Políticas de la empresa: las políticas de contratación de personal, políticas de usos de activos, políticas de división de dividendos o acciones, políticas de control, políticas financieras.

d. Dirección de la empresa familiar

- Gobierno corporativo o gobierno empresarial en la empresa familiar
- Orientación a ser una empresa socialmente responsable RSE

e. Sucesión de la empresa familiar

- La sucesión o delegación como factor de éxito o fracaso de las empresas familiares.

REFERENCIAS

- Abero, L., Berardi, L., Capocasale, A., García, S. y Rojas, R. (2015). *Investigación educativa*. Montevideo: Camus Ediciones.
- Ala-Laurinaho, A.; Kurki, A. & Abildgaard, J. (2017). Supporting sensemaking to promote a systemic view of organizational change—contributions from activity theory. *Journal of Change management*, 17(4), pp.367-387.
- Al-Ali, A.; Singh, S.; Al-Nahyan, M. & Sohal, A. (2017). Change management through leadership: the mediating role of organizational culture. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), pp.723-739.
- Ali, J. & Yusuf, N. (2019). International Quality Certification and Business Performance of Indian Firms: Evidence from Enterprise Survey Data. *Global Business Review*, 1(1), pp.1-12.
- Angulo, K. (2016). La empresa familiar una temática en desarrollo. Revisión literaria. *Oikos Polis, Revista latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales*, 1(1), pp.175-198.
- Arrieta, D. (2018). Influencia de los factores internos en la competitividad actual y futura en el sector comercial y servicios. Análisis multivariante perceptual. *RICEA, Revista Iberoamericana de contaduría, economía y administración*, 7(13), pp.1-29.
- Badía, J. y Escribá, A. (2018). *La profesionalización de la empresa familiar. Conceptualización y elementos clave*. Valencia: Cuadernos de trabajo de la Catedra de Empresa Familiar de la Universidad de Valencia.
- Baena, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.
- Bartunek, J. & Jones, E. (2017). How organizational transformation has been continuously changing and not changing. *Research in Organizational Change and Development*, 25(1), pp.143-169.
- Bastos, L., Vázquez, E., López, Y. (2016). Factores que determinan la dinámica de las empresas familiares y su reto con la internacionalización. *Revista Lebrer*, 8(1), pp.59–74.
- Basurto, A. (2005). *Sistema empresa inteligente*. Hermosillo: Editorial Empresa Inteligente.
- Belausteguigoitia, I. (2014). *Empresas familiares. Su dinámica, equilibrio y consolidación*. México D.F.: Editorial McGraw-Hill.

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Bogotá: Pearson educación de Colombia Ltda.
- Besieux, T. (2017). Why I hate feedback: Anchoring effective feedback within organizations. *Business Horizons*, 60(4), pp.435-439.
- Boucher, J.; & Roch, J. (2017). Absorptive Capacity: North–South Partnerships and Organizational Learning Within Development Networks. *The European Journal of development research*, 29(2), pp.404-422.
- Brooks, N. (2019). Exploring Sustainable Capital Acquisition Strategies of Small Businesses. Walden dissertations and doctoral studies collection: Walden University ScholarWorks.
- Brown, M.; Kulik, C.; Cregan, C. & Metz, I. (2017). Understanding the change–cynicism cycle: the role of HR. *Human Resource Management*, 56(1), pp.5-24.
- Calero, F. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del Personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador*. (tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Camfield, C., & Franco, M. (2019). Theoretical framework for family firm management: Relationship between personal values and professionalization and succession. *Journal of Family Business Management*, 9(2), pp.201-227.
- Cano, C. (2017). *La administración y el proceso administrativo*. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- Canterino, F. & Cirella, S. (2013). Leading transformation in a family-owned business: insights from an Italian Company. *Int. J. Entrepreneurship and Innovation Management*, 17(1), pp.54-83.
- Cárdenas, J. (2018). *Investigación cuantitativa*. Berlín: trAndeS - Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina.
- Ceballos, J. (2017). *Competitividad empresarial: Riesgos y amenazas de la corrupción, la victimización y el acceso al Estado de Derecho*. México D.F.: Informe final del Convenio General de Colaboración ONC/CONCAMIN.
- Chávez, R. (2015). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Ecuador: Ediciones Utmach.
- Chen, S. (2015). Potential lending discrimination? In-sights from small business financing and new venture survival. *Journal of Small Business Management*, 53(4), 905-923.

- Ćockalo, D.; Đorđević, D.; Bogetić, S.; Bakator, M.; & Bešić, C. (2019, June). Competitiveness of Domestic Enterprises in Changing Markets and Industry 4.0. In *International Conference on the Industry 4.0 model for Advanced Manufacturing* (pp. 113-127). Springer, Cham.
- Debicki, B.; Kellermanns, F.; Chrisman, J.; Pearson, A. & Spencer, B. (2016). Development of a socioemotional wealth importance (SEWi) scale for family firm research. *Journal of Family Business Strategy*, 7(1), pp.47-57.
- Dekker, J.; Lybaert, N.; Steijvers, T.; Depaire, B. & Mercken, R. (2013). Family firm types based on the professionalization construct: exploratory research. *Family Business Review*, 26(1), pp. 81-99.
- Della Peruta, M.; Del Giudice, M.; Lombardi, R. & Soto-Acosta, P. (2018). Open innovation, product development, and inter-company relationships within regional knowledge clusters. *Journal of the Knowledge Economy*, 9(2), pp.680-693.
- Diéguez, J. & Martínez, M. (2019). Family Involvement in Management and Product Innovation: The Mediating Role of R&D Strategies. *Sustainability*, 11(7), pp.2162.
- Dror, S. (2019). Linking operation plans to business objectives using QFD. *Total Quality Management & Business Excellence*, 30(1-2), pp.135-150.
- Espedal, B. (2017). Understanding how balancing autonomy and power might occur in leading organizational change. *European Management Journal*, 35(2), pp.155-163.
- Farah, B.; Elias, R.; De Clercy, C. & Rowe, G. (2019). Leadership succession in different types of organizations: What business and political successions may learn from each other. *The Leadership Quarterly*, 1(1), pp. 1-21.
- Ferreira, Q.; Serra, C. y Carvalho, M. (2019). La integridad científica en la educación de profesionales de la salud. *Revista Bioética*, 27(1), pp.120-126.
- Frías, D. (2019). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. España: Universidad de Valencia.
- Foroudi, P., Cuomo, M. T., Foroudi, M. M., Katsikeas, C. S., & Gupta, S. (2019). Linking identity and heritage with image and a reputation for competition. *Journal of Business Research*, 1(1), pp. 1-9.
- Frank, H.; Kessler, A.; Rusch, T.; Suess-Reyes, J. & Weismeier-Sammer, D. (2017). Capturing the familiness of family businesses: Development of the family

- influence familiness scale (FIFS). *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(5), pp.709-742.
- Galarza, R. (2019). *Profesionalización docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la unidad educativa Dr. Teodoro Alvarado Olea, Guayaquil, periodo lectivo 2016-2017*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Galloway, T.; Kuhn, K. & Collins-Williams, M. (2019). Competitors as advisors: Peer assistance among small business entrepreneurs. *Long Range Planning*, 1(1), pp.3-46.
- García, J., López, J., Jiménez, F., Ramírez, Y., Lino, L., & Reding, A. (2014). *Metodología de la investigación: bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud*. México D.F.: McGraw Hill.
- Giraldo, C. (2001), citado en Rueda, J. (2011). La profesionalización, elemento clave del éxito de la empresa familiar. *Revista Científica Visión de Futuro*, 15(1), pp. 1-19.
- Goel, S. & Jones III, R. (2016). Entrepreneurial exploration and exploitation in family business: A systematic review and future directions. *Family Business Review*, 29(1), pp.94-120.
- Gölgeci, I.; Karakas, F. & Tatoglu, E. (2019). Understanding demand and supply paradoxes and their role in business-to-business firms. *Industrial Marketing Management*, 76(1), pp.169-180.
- Gryshova, I.; Petrova, M.; Tepavicharova, M.; Diachenko, A. & Gutsul, T. (2019). A model for selection of a management team to ensure the sustainability and development of the business organizations. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(1), pp.690-703.
- Guffante, T.; Guffante, F. y Chávez, P. (2016). *Investigación científica. El proyecto de investigación*. Chimborazo: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Gumel, B. (2019). The Impact of Strategic Planning on Growth of Small Businesses in Nigeria. *Seisense Journal of Management*, 2(1), pp.69-84.
- Hernández, J.; Gallarzo, M. y Espinoza, J. (2011). *Desarrollo organizacional*. México D.F.: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Hernández, R.; Fernández, c. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hogg, M.; Abrams, D. & Brewer, M. (2017). Social identity: The role of self in group processes and intergroup relations. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5), 570-581.
- Huamán, J. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Hurtado, W. (2017). *Influencia de la profesionalización en la mejora de la competitividad de la pyme en el Perú: Empresas familiares del sector manufactura*. (tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Ibarra, M.; Gonzales, L. y Demuner, M. (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California. *Revista Estudios Fronterizos* 18(35), pp.107-130.
- Ibarra, M.; Gonzalez, L. & Demuner, M. (2017). Business competitiveness in the small and medium-sized enterprises of the manufacturing sector in Baja California. *Revista Estudios fronterizos*, 18(35), pp.107-130.
- Ismail, T. (2012). The development of entrepreneurial social competence and business network to improve competitive advantage and business performance of small medium sized enterprises: a case study of batik industry in Indonesia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65(1), pp.46-51.
- Jaskiewicz, P. & Dyer, W. (2017). Addressing the elephant in the room: Disentangling family heterogeneity to advance family business research. *Family Business Review*, 30(2), pp.111 –118.
- Kuruppuge, R. & Gregar, A. (2018). Employees'organizational preferences: a study on family businesses. *Economics & Sociology*, 11(1), pp.255-266.
- Katayama, R. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa*. Lima: Fondo Editorial de la UIGV.
- Łobacz, K. & Głodek, P. (2015). Development of Competitive Advantage of Small Innovative Firm–How to Model Business Advice Influence within the Process?. *Procedia economics and finance*, 23(1), pp.487-494.

- Lovato, S. (2018). *El marketing como herramienta administrativa para el desarrollo microempresarial del sector comercio en la provincia de Santa Elena – Ecuador*. (tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Marín, G.; Hernández, A.; del Valle, I. & Castillo, M. (2016). Organizational culture and family business: A configurational approach. *European Journal of Family Business*, 6(2), pp.99-107.
- Masocha, R. (2019). Social Sustainability Practices on Small Businesses in Developing Economies: A Case of South Africa. *Sustainability*, 11(12), pp.1-13.
- Matalamäki, M. J. (2017). Effectuation, an emerging theory of entrepreneurship—towards a mature stage of the development. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 24(4), pp.928-949.
- Miguel, J. (2018). *Cambio organizacional y desarrollo organizacional en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa - Chorrillos, 2018*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Ministerio de la Producción (2016). *Las MIPYME en cifras 2016*. Lima: Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos de la Secretaría General del Ministerio de la Producción.
- Miterev, M.; Turner, J. & Mancini, M. (2017). The organization design perspective on the project-based organization: a structured review. *International Journal of Managing Projects in Business*, 10(3), pp.527-549.
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*, 8(1), pp. 98-104.
- Murphy, G.; Tocher, N.; & Burch; T. (2019). Small business owner persistence: Do personal characteristics matter? *Journal of Small Business Strategy*, 29(1), pp.92-107.
- Namada, J. (2018). Organizational learning and competitive advantage. In *Handbook of Research on Knowledge Management for Contemporary Business Environments* (pp.86-104). IGI Global.
- Navas, W. (2019). *Estrategia de negocios y desarrollo empresarial de las pymes en el sector económico industrial de la zona tres del Ecuador 2014 – 2016*. (tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- OECD/CAF (2019). *América Latina y el Caribe 2019: Políticas para PyMEs competitivas en la Alianza del Pacífico y países participantes de América del Sur*. Paris: OECD Publishing.

- Pavón, M. (2017). *Factores influyentes en el cambio generacional de las empresas familiares entre la 2ª generación y la 3ª generación*. Barcelona (tesis doctoral): Universitat Abat Oliba CEU.
- Pesantes, R. (2017). *El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca en Ecuador, 2017*. (tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ponce, J. (2018). *La gestión comercial y su influencia en el crecimiento de las PYMES del sector turístico hotelero de la provincia de Manabí – Ecuador*. (tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Popper, K. (1990). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Editorial Tecnos. Reyes, O.; Blanco, J. y Chao, M. (2014). *Metodología de investigación para cursos en línea*. Eumed.net.: Servicios Académicos Internacionales.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Málaga: Editorial Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Ríos, J. y Ramírez, C. (2014). *Naturaleza y método de la investigación bibliotecológica y de la información*. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma.
- Sánchez, H. y Reyes C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica (5ª ed.)*. Lima: Bussines Support Aneth.
- Sánchez, J. y Chan, E. (noviembre de 2018). Técnicas de gestión para microempresas: Nuevas propuestas para su desarrollo. En Salazar, J.. *VI Congreso virtual internacional transformación e innovación en las organizaciones*. Universidad Autónoma de Yucatán, México.
- Sánchez, M. (2018). *Aprendizaje organizacional y cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Sandu, P. (2019). A framework of family business professionalization. *International Journal of Entrepreneurship*, 23(1), 1-8.
- Schaubroeck, J. M., & Yu, A. (2017). When does virtuality help or hinder teams? Core team characteristics as contingency factors. *Human resource management review*, 27(4), pp.635-647.
- Segredo, A.; García, A.; León, P. y Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista Infodir*, 24(1), pp.86 -99.

- Small Business Facts. (2012). Do economic or industry factors affect business survival? SBA Office of Advocacy: Retrieved.
- Spanos, G. (2017). *The Impact of Market Size on Firm Organization and Productivity*. *Mimeo*, Marseille: Aix-Marseille School of Economics.
- Sriboonlue, P. (2019). Strategic entrepreneurial awareness and business performance: Empirical evidence from small and medium-sized enterprises in Thailand. *Procedia Computer Science*, 158(1), pp.653–661.
- Stewart, A., & Hitt, A. (2012). Why can't a family business be more like a nonfamily business? Modes of professionalization in family firms. *Family Business Review*, 25(1), pp.58–86.
- Suddaby, R., & Foster, W. (2017). History and organizational change. *Journal of Management*, 20(10), p.1-20.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4ª ed.). Mexico D.F.: Limusa Noriega Editores.
- Taneja, S.; Pryor, M. & Hayek, M. (2016). Leaping innovation barriers to small business longevity. *Journal of Business Strategy*, 37(3), pp.44-51.
- Tominc, P. (2019). Perceived Innovativeness and Competitiveness of Early-Stage Entrepreneurs. *Croatian Economic Survey*, 21(1), pp.87-108.
- Turner, S. & Endres, A. (2017). Strategies for enhancing small business owners' success rates. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1), pp.39-49.
- Vargas, M. (2015). Determinant factors for small business to achieve innovation, high performance and competitiveness: organizational learning and leadership style. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 169(1), pp.43-52.
- Vera, M. (2017). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Voca, Z. & Havolli, Y. (2019). The Impact of Human Resources Development on Small and Medium Enterprises (SMEs) Performance. *Journal of Economics and Management Sciences*, 2(2), pp.45-p45.
- Weerawardena, J., Salunke, S., Haigh, N., & Mort, G. S. (2019). Business model innovation in social purpose organizations: Conceptualizing dual social-economic value creation. *Journal of Business Research*. 1(1), pp.1-10.

- Yan, T., & Azadegan, A. (2017). Comparing inter-organizational new product development strategies: Buy or ally; Supply-chain or non-supply-chain partners? *International Journal of Production Economics*, 183(1), pp.21-38.
- Yuni, J. y Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* (2ª ed.). Córdova: Editorial Brujas.
- Zagastizábal (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II Es Salud Huamanga, 2017*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Zeibote, Z.; Volkova, T.; & Todorov, K. (2019). The impact of globalization on regional development and competitiveness: Cases of selected regions. *Insights Into Regional Development*, 1(1), pp.33-47.
- Zhao, M.; Dong, C. & Cheng, T. (2018). Quality disclosure strategies for small business enterprises in a competitive marketplace. *European Journal of Operational Research*, 270(1), pp.218-229.
- Zúñiga (2018). *Las estrategias competitivas y el desarrollo empresarial en las Pymes comerciales de productos de consumo masivo en el cantón Milagro, Ecuador 2012 – 2016*. (tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: La profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en MyPEs del sector comercio de San Juan de Lurigancho.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
¿De qué manera la profesionalización se relaciona con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019?	Demostrar de qué manera la profesionalización se relaciona con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.	La profesionalización se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.	Profesionalización	Lanzamiento empresarial	Viabilidad comercial Ubicación comercial	Método de investigación: – Análisis – Síntesis – Inducción – Deducción Diseño de investigación: – No experimental – Transeccional Tipo de investigación: – Correlacional causal Nivel de investigación: – Descriptiva Enfoque de investigación: – Cuantitativa	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICOS		Supervivencia empresarial	Desarrollo de estrategia Sustentabilidad empresarial		
				Preparar el crecimiento	Mercado real y potencial Viabilización de recursos		
a. ¿Existe relación entre el momento y lugar del lanzamiento empresarial con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019? b. ¿Existe relación entre las estrategias de supervivencia empresarial y el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019? c. ¿Existe relación entre la preparación para el crecimiento empresarial y el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019? d. ¿Existe relación entre el crecimiento sostenido empresarial y el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019? e. ¿Existe relación entre el ciclo de madurez y renovación empresarial con el desarrollo organizacional en las MyPEs	a. Determinar la relación que existe entre el momento y lugar del lanzamiento empresarial con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. b. Establecer la relación que existe entre las estrategias de supervivencia empresarial y el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. c. Establecer la relación que existe entre la preparación para el crecimiento empresarial y el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. d. Determinar la relación que existe entre el crecimiento sostenido empresarial y el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. e. Establecer la relación que existe entre el ciclo de madurez y renovación empresarial con el desarrollo organizacional en las	a. Fijar el momento y lugar del lanzamiento empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. b. Las estrategias de supervivencia empresarial se relacionan con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. c. La preparación para el crecimiento empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. d. El crecimiento sostenido empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. e. La explotación del ciclo de madurez y renovación empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en		Desarrollo organizacional	Crecimiento sostenido		Participación de mercado Financiamiento corto plazo
					Madurez y renovación		Retorno de capital Creación de nuevos p/s
				Competitividad MyPE			
			Tamaño de la organización			Número de establecimientos Estructura organizacional	
			Etapa de evolución			Crecimiento sostenido Planificación de estrategias	
			Etapa de revolución.			Cambio organizacional Creatividad e innovación	
			Crecimiento de la organización			Mercado en expansión Incremento de demanda	
			Capacidades directivas			Competencias gerenciales Toma de decisiones	
			Capacidades de marketing			Merchandising Estrategia de venta	
			Capacidades tecnológicas			Velocidad de reposición Reducción de costos	
Capacidades de innovación	Valor agregado Desarrollo de nuevos p/s						
Capacidades de calidad	Estándares de calidad Diferenciación de p/s						

<p>comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>f. ¿Existe relación entre el momento y lugar de lanzamiento empresarial con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>g. ¿Existe relación entre las estrategias de supervivencia empresarial y la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>h. ¿Existe relación entre la preparación del crecimiento empresarial y la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>i. ¿Existe relación entre el crecimiento sostenido empresarial y la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019?</p> <p>j. ¿Existe relación entre el ciclo de madurez y renovación empresarial en la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019?</p>	<p>MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>f. Determinar la relación que existe entre el momento y lugar de lanzamiento empresarial con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>g. Establecer la relación que existe entre las estrategias de supervivencia empresarial y la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>h. Establecer la relación que existe entre la preparación del crecimiento empresarial y la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>i. Determinar la relación que existe entre el crecimiento sostenido empresarial y la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>j. Determinar la relación que existe entre el ciclo de madurez y renovación empresarial en la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.</p>	<p>las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>f. Fijar el momento y lugar de lanzamiento empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>g. Las estrategias de supervivencia empresarial se relacionan con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>h. La preparación del crecimiento empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>i. El crecimiento sostenido empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.</p> <p>j. La explotación del ciclo de madurez y renovación empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.</p>			
---	--	---	--	--	--

Anexo 2

Cuestionarios

Ficha técnica de instrumento

Nombre del instrumento:

El cuestionario sobre Profesionalización, desarrollo organizacional y la competitividad.

Autora:

Yvette Cecilia Plasencia Mariños

Aplicación:

Grupal

Finalidad:

La investigación tiene como finalidad evaluar La profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en MyPEs del sector comercio de San Juan de Lurigancho

Ámbito de aplicación:

El cuestionario será aplicado a empresas Pymes del distrito de San Juan de Lurigancho

Materiales: Encuesta impresa

Los resultados como consecuencia de la aplicación del coeficiente V de Aiken, se detallan en los anexos

Descripción de la aplicación:

Para los que van a encuestar, deben de tener conocimiento de la problemática que de la investigación, va dirigido la encuesta y debe de asegurarse de disponer con las herramientas adecuadas como lápiz y lapiceros.

Para el colaborador encuestado, el cuestionario a aplicar tendrá un número determinado de ítems y fue de tipo Escala Likert, que determina. La profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en MyPEs del sector comercio de San Juan de Lurigancho

Su duración será alrededor de 25 minutos. Los colaboradores deben analizar cada pregunta y contestar.

Tienen cinco opciones de respuestas:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi Siempre

CUESTIONARIO SOBRE VARIABLE PROFESIONALIZACIÓN

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre la “La profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en MyPEs del sector comercio de San Juan de Lurigancho, 2019”.

Le solicitamos responder con sinceridad el siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

VARIABLE PROFESIONALIZACIÓN						
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
Lanzamiento empresarial	Viabilidad comercial					
	1.	Cuando se abre un negocio nuevo, el dueño conoce el mercado				
	2.	Se debería consultar con especialistas sobre la apertura de un negocio				
	Ubicación comercial					
	3.	Es necesario el estudio sobre la ubicación del local nuevo				
	4.	Influye la ubicación del local en un área de confluencia de personas				
Supervivencia empresarial	Desarrollo de estrategia					
	5.	Es necesario desarrollar estrategias para alcanzar ventas				
	6.	Desarrolla estrategias actualmente en su negocio				
	Sustentabilidad empresarial					
	7.	Es necesario que tenga ventas para continuar con el negocio				
	8.	Calcula cuanto debe vender diariamente				
Preparar el crecimiento	Mercado real y potencial					
	9.	Le preocupa captar más cantidad de clientes en su negocio				
	10.	Cree Ud. que depende de los clientes para ampliar el negocio				
	Viabilización de recursos					
	11.	Considera que debe invertir más para abrir nuevas tiendas				
	12.	Es necesario usar capital propio antes que prestado				
Crecimiento sostenido	Participación de mercado					
	13.	Considera que si el negocio va bien, debería prepararse para dirigirlo mejor				
	14.	Si le remiendan hacer un estudio de mercado, lo haría				
	Financiamiento a corto plazo					
	15.	Considera que debe invertir en productos que se vendan más rápido				
	16.	Si es necesario, debería reinvertir sus ganancias en nuevos locales				
Madurez y renovación	Retorno de capital óptimo					
	17.	Es importante que altas ventas para ampliar el negocio				
	18.	Debería competir en precios con otros competidores				
	Creación de nuevos productos o servicios					
	19.	Si el negocio crece, debería ofrecer nuevos productos				
	20.	Le gustaría abrir otros locales ofreciendo productos nuevos				

CUESTIONARIO SOBRE VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre la “La profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en MyPEs del sector comercio de San Juan de Lurigancho, 2019”.

Le solicitamos responder con sinceridad el siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL						
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
Edad de la organización	Tiempo en el mercado					
	21.	Es importante la cantidad de años en el mercado para abrir nuevos locales				
	22.	Estar buen tiempo en el mercado le obliga a crecer en el negocio				
	Ciclo de vida en el mercado					
	23.	Es importante para Ud, saber en qué ciclo de vida esta su empresa				
Tamaño de la organización	24.	A utilizado alguna estrategia de acuerdo al ciclo de vida de su negocio				
	Número de establecimientos					
	25.	Considera que el número de locales determina su éxito como empresario				
	26.	Si crece en locales de venta, debería contratar servicios de administrador				
	Estructura organizacional					
Etapa de evolución	27.	El éxito de su negocio está determinado porque Ud. es el que dirige				
	28.	Podría reemplazarlo otra persona en la administración de los locales				
	Crecimiento sostenido					
	29.	En caso de altas ventas, pensaría en abrir otros locales				
	30.	Si le proponen invertir con Ud. otra persona, sería conveniente				
Etapa de revolución	Planificación de estrategias					
	31.	Si le dijeran que la planificación ayuda en su negocio, lo haría				
	32.	Cree que le serviría conocer sobre planificación de negocio				
	Cambio organizacional					
	33.	Si crece en su negocio, debería preparar a su personal				
Crecimiento de la organización	34.	Si es necesario, debería contratar a personal calificado para su negocio				
	Creatividad e innovación					
	35.	Es necesario que su personal le sugiera que cosas nuevas vender				
	36.	Dejaría que su personal proponga nuevas ideas de negocio				
	Mercado en expansión					
Incremento de demanda	37.	En caso de mayor clientela, está en la obligación de abrir nuevos locales				
	38.	Si los clientes le solicitan abrir nuevos locales, tomaría en cuenta su opinión				
	Incremento de demanda					
	39.	Debería contratar más personal para atender mejor a sus clientes numerosos				
	40.	Considera que la cantidad de clientes es producto de una buena atención				

CUESTIONARIO SOBRE VARIABLE COMPETITIVIDAD MyPE

Estimado(a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre la “La profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en MyPEs del sector comercio de San Juan de Lurigancho, 2019”.

Le solicitamos responder con sinceridad el siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

VARIABLE COMPETITIVIDAD MyPE						
Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
Capacidades directivas	Competencias gerenciales					
	41.	Considera que solo un gerente debería dirigir su negocio				
	42.	Debería aprender el manejo gerencial para tener mayor éxito empresarial				
	Toma de decisiones					
	43.	Las decisiones que Ud. toma, siempre son acertadas				
Capacidades de marketing	Merchandising de tienda					
	45.	Sabe que diseñar atractivamente la tienda, mejora las ventas				
	46.	Contar con publicidad que oriente al cliente, mejora sus ventas				
	Estrategias de ventas					
	47.	Sabe que utilizar estrategias de ventas, ayuda a captar más clientes				
Capacidades tecnológicas	Velocidad de reposición					
	49.	Cree necesario utilizar los correos electrónicos con sus proveedores				
	50.	Toda comunicación interna del negocio, debe estar en una base de datos				
	Reducción de costos					
	51.	Sabe que utilizar comunicación en internet, le reduce costos de traslado				
Capacidades de innovación	Estrategia de valor agregado					
	53.	Debería estar siempre dispuesta a mejorar la oferta del cliente				
	54.	Algunos productos deberían ofertarse con otros de mayor salida				
	Desarrollo de nuevos productos o servicios					
	55.	Debería de preguntar a los clientes que productos les gustaría				
Capacidades de calidad	Estándares de calidad					
	57.	Considera importante conocer sobre calidad de producto y servicio				
	58.	Sabe que es importante que sus productos tengan certificación de calidad				
	Diferenciación de producto o servicio					
	59.	Cree Ud. importante que sus productos sean únicos y diferentes				
60.	El servicio de calidad suma en la satisfacción de sus clientes					

Anexo 3
Validación de instrumento 1



**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Godofredo Pastor ILLA SIHUINCHA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2016, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.

El título del proyecto de investigación es: ***“La profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en MyPEs del sector comercio de San Juan de Lurigancho.”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Yvette Cecilia Plasencia Mariños

DNI: 18099550



Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable Profesionalización:

La profesionalización se define como *"El proceso de transición multidimensional de transformar una empresa familiar joven e informal en una organización moderna, formal y más compleja, capaz de integrar los subsistemas de familia, empresa y propiedad para cumplir sus objetivos de continuidad y renovación"* (Sandu, 2019, p.3).

II. Dimensiones

1. Lanzamiento

Chruchill y Lewis (1983) lo definen como "La etapa de existencia, cuyo reto consiste es generar una empresa con viabilidad comercial, es decir que existan el número suficiente de clientes para poder colocar el producto y generar flujos" (Citado en Sandu, 2019, p.3).

2. Supervivencia

Chruchill y Lewis (1983) lo definen como "Buscar alcanzar una cierta estabilidad financiera que permita invertir en activos desgastados por la operación, sin olvidar el capital de trabajo y el recurso para futuro crecimiento" (Citado en Sandu, 2019, p.3).

3. Preparando el crecimiento

Chruchill y Lewis (1983) lo definen como "Etapa de decisión pasiva, donde el dueño decide plantarse en el mercado, con el objetivo de mantenerse sin la búsqueda de ápice de crecimiento y la segunda etapa, con el objetivo de alcanzar crecimiento, concentrando recursos para un futuro desarrollo" (Citado en Sandu, 2019, p.5).

4. Crecimiento

Chruchill y Lewis (1983) lo definen como "El reto a resolver es encontrar la clave para un rápido crecimiento, comenzando a considerar fuentes de financiamiento para dicho propósito. Para el fundador el reto es la correcta delegación de responsabilidades" (Citado en Sandu, 2019, p.5).

5. Madurez y renovación.

Chruchill y Lewis (1983) "El desafío se encuentra en el equilibrio del control financiero derivado del rápido crecimiento y la flexibilidad, resultado del espíritu emprendedor (Citado en Sandu, 2019, p.5).



Matriz de operacionalización

Variable: Profesionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
Profesionalización	Según Sandu (2019), la profesionalización se define como "El proceso de transición multidimensional de transformar una empresa familiar joven e informal en una organización moderna, formal y más compleja, capaz de integrar los subsistemas de familia, empresa y propiedad para cumplir sus objetivos de continuidad y renovación" (p.3).	El de profesionalización será definido por el puntaje alcanzado en el nivel obtenido por la de baremación de la variable y cada una de las dimensiones, lo cual permite clasificar la percepción de los encuestados, con respecto a la profesionalización, el lanzamiento, la supervivencia, la preparación del crecimiento, el crecimiento sostenido, y la madurez y renovación; de acuerdo a los siguientes niveles: a. Deficiente. b. Regular. c. Óptimo	Lanzamiento empresarial	Viabilidad comercial Ubicación comercial	p1, p2 p3, p4	20%	Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Supervivencia empresarial	Desarrollo de estrategia Sustentabilidad empresarial	p5, p6 p7, p8	20%	
			Preparar el crecimiento	Mercado real y potencial Viabilización de recursos	p9, p10 p11, p12	20%	
			Crecimiento sostenido	Participación de mercado Financiamiento a corto plazo	p13, p14 p15, p16	20%	
			Madurez y renovación	Retorno de capital óptimo Creación de nuevos productos o servicios	p17, p18 p19, p20	20%	

Fuente: adaptado de Sandu (2019)



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Profesionalización

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ^a					Relevancia ^b					Claridad ^c					Sugerencias
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
DIMENSIÓN 1: LANZAMIENTO																	
1	Cuando se abre un negocio nuevo, el dueño conoce el mercado	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	Se debería consultar con especialistas sobre la apertura de un negocio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	Es necesario el estudio sobre la ubicación del local nuevo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	Influye la ubicación del local en un área de confluencia de personas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 2: SUPERVIVENCIA																	
5	Es necesario desarrollar estrategias para alcanzar ventas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6	Desarrolla estrategias actualmente en su negocio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7	Es necesario que tenga ventas para continuar con el negocio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
8	Calcula cuánto debe vender diariamente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 3: PREPARAR EL CRECIMIENTO																	
9	Le preocupa captar más cantidad de clientes en su negocio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10	Cree Ud. que dependa de los clientes para ampliar el negocio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11	Considera que debe invertir más para abrir nuevas tiendas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12	Es necesario usar capital propio antes que prestado	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 4: CRECIMIENTO SOSTENIDO																	
13	Considera que si el negocio va bien, debería prepararse para dirigirlo mejor	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14	Si le remitiendo hacer un estudio de mercado, lo haría	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	Considera que debe invertir en productos que se vendan más rápido	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16	Si es necesario, debería reinvertir sus ganancias en nuevos locales	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 5: MADUREZ Y RENOVACIÓN																	
17	Es importante que añada ventas para ampliar el negocio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
18	Debería competir en precios con otros competidores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
19	Si el negocio crece, debería ofrecer nuevos productos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
20	Le gustaría abrir otros locales ofreciendo productos nuevos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. Godofredo Flla Siboincha DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

02 de diciembre del 2019

Firma del Experto Informante,
Especialidad

**TEST SOBRE LA PROFESIONALIZACIÓN**

Edad _____ Sexo _____ Dirección _____ Lugar _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S = Siempre
 CS = Casi Siempre
 AV = A Vezes
 CN = Casi Nunca
 N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	Cuando se abre un negocio nuevo, el dueño conoce el mercado	S	CS	AV	CN	N
2.	Se debería consultar con especialistas sobre la apertura de un negocio	S	CS	AV	CN	N
3.	Es necesario el estudio sobre la ubicación del local nuevo	S	CS	AV	CN	N
4.	Influye la ubicación del local en un área de confluencia de personas	S	CS	AV	CN	N
5.	Es necesario desarrollar estrategias para alcanzar ventas	S	CS	AV	CN	N
6.	Desarrolla estrategias actualmente en su negocio	S	CS	AV	CN	N
7.	Es necesario que tenga ventas para continuar con el negocio	S	CS	AV	CN	N
8.	Calcula cuanto debe vender diariamente	S	CS	AV	CN	N
9.	Le preocupa captar más cantidad de clientes en su negocio	S	CS	AV	CN	N
10.	Cree Ud. que depende de los clientes para ampliar el negocio	S	CS	AV	CN	N
11.	Considera que debe invertir más para abrir nuevas tiendas	S	CS	AV	CN	N
12.	Es necesario usar capital propio antes que prestado	S	CS	AV	CN	N
13.	Considera que si el negocio va bien, debería prepararse para dirigirlo mejor	S	CS	AV	CN	N
14.	Si le recomiendan hacer un estudio de mercado, lo haría	S	CS	AV	CN	N
15.	Considera que debe invertir en productos que se venden más rápido	S	CS	AV	CN	N
16.	Si es necesario, debería reinvertir sus ganancias en nuevos locales	S	CS	AV	CN	N
17.	Es importante que altas ventas para ampliar el negocio	S	CS	AV	CN	N
18.	Debería competir en precios con otros competidores	S	CS	AV	CN	N
19.	Si el negocio crece, debería ofrecer nuevos productos	S	CS	AV	CN	N
20.	Le gustaría abrir otros locales ofreciendo productos nuevos	S	CS	AV	CN	N

Gracias por completar el cuestionario.



III. Variable Desarrollo organizacional

Se define como *“El campo del desarrollo organizacional, basado en los conceptos y métodos de la ciencia del comportamiento, mira la organización como un sistema y se compromete a mejorar la eficiencia y eficacia de la organización, mediante intervenciones constructivas en sus procesos y estructura”* (Cano, 2017, p.69).

IV. Dimensiones

6. Edad de la organización

“Determina el modelo de desarrollo de la organización, basado en el ciclo de vida de ella. La historia de la organización ubica en su contexto actividades administrativas propias de su etapa (Cano, 2017, p.70).

7. Tamaño de la organización

“Los problemas de una empresa tienden a cambiar a mediada que incrementan sus operaciones y por ende su personal, el tiempo no es el único factor determinante de la estructura; [...] pueden retener muchas de las mismas prácticas administrativas [...]” (Cano, 2017, p.70).

8. Etapa de evolución

“A medida que aumenta la edad y el tamaño, se hace presente un crecimiento prolongado al que se denomina período evolutivo, [...] se hace necesario realizar ciertos ajustes para mantener el crecimiento, siguiendo el mismo patrón general de administración” (Cano, 2017, p.70).

9. Etapa de revolución

“Se denomina etapa de revolución debido a cambios bruscos que presenta la organización, es decir, las prácticas administrativas tradicionales que eran apropiadas para un tamaño pequeño y un tiempo anterior posiblemente no tengan aplicabilidad en el tamaño y época actual” (Cano, 2017, p.70).

10. Crecimiento de la organización

“La celeridad como la organización experimenta fases de evolución y resolución, está estrechamente relacionada con el ambiente de mercado. Una compañía en un mercado de rápida expansión deberá incrementar su personal y adicionalmente ampliar su estructura acorde al cambio experimentado” (Cano, 2017, p.71).



Matriz de operacionalización

Variable: Desarrollo Organizacional

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
Desarrollo organizacional	De acuerdo con Cano (2017) el desarrollo organizacional "Se basa en los conceptos y métodos de la ciencia del comportamiento, mira la organización como un sistema y se compromete a mejorar la eficiencia y eficacia de la organización, mediante intervenciones constructivas en sus procesos y estructura" (p.69).	El de desarrollo organizacional será definido por el puntaje alcanzado en el nivel obtenido por la de baremación de la variable y cada una de las dimensiones, lo cual permite clasificar la percepción de los encuestados, con respecto al desarrollo organizacional, la edad de la organización, el tamaño de la organización, la etapa de evolución, la etapa de revolución y el crecimiento de la organización; de acuerdo a los siguientes niveles: a. Deficiente. b. Regular. c. Óptimo	Edad de la organización	Tiempo en el mercado Ciclo de vida en el mercado	p1, p2 p3, p4	20%	Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Tamaño de la organización	Número de establecimientos Estructura organizacional	p5, p6 p7, p8	20%	
Desarrollo organizacional			Etapa de evolución	Crecimiento sostenido Planificación de estrategias Cambio organizacional	p9, p10 p11, p12 p13, p14	20%	
			Etapa de revolución.	Creatividad e innovación Mercado en expansión Incremento de demanda	p15, p16 p17, p18 p19, p20	20%	

Fuente: adaptado de Cano (2017)



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Desarrollo Organizacional

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: EDAD DE LA ORGANIZACIÓN				
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 qué ciclo de vida está su empresa	✓	✓	✓	
4	A utilizado alguna estrategia de acuerdo al ciclo de vida de su negocio	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 2: TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN				
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 está determinado porque Ud, es el que dirige	✓	✓	✓	
8	Podría reemplazarlo otra persona en la administración de los locales	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 3: ETAPA DE EVOLUCIÓN				
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 ofrecen que la planificación ayude en su negocio, lo haría	✓	✓	✓	
12	Cree que le serviría conocer sobre planificación de negocio	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 4: ETAPA DE REVOLUCIÓN				
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 cree nuevas ventas	✓	✓	✓	
16	Dejaría que su personal proponga nuevas ideas de negocio	✓	✓	✓	
	DIMENSIÓN 5: CRECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN				
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 más personal para atender mejor a sus clientes numerosos	✓	✓	✓	
20	Considera que la cantidad de clientes es producto de una buena atención	✓	✓	✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. Mg:**

Calixto Lla Silváncha

DNI: *10596867*

Especialidad del validador:

Administrador

02 de diciembre del 2019

¹Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²Referencia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



TEST SOBRE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Edad _____ Sexo _____ Dirección _____ Lugar _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor le describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S = Siempre
- CS = Casi Siempre
- AV = A Vezes
- CN = Casi Nunca
- N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	Es importante la cantidad de años en el mercado para abrir nuevos locales	S	CS	AV	CN	N
2.	Estar buen tiempo en el mercado le obliga a crecer en el negocio	S	CS	AV	CN	N
3.	Es importante para Ud. saber en qué ciclo de vida este su empresa	S	CS	AV	CN	N
4.	A utilizado alguna estrategia de acuerdo al ciclo de vida de su negocio	S	CS	AV	CN	N
5.	Considera que el número de locales determina su éxito como empresario	S	CS	AV	CN	N
6.	Si crece en locales de venta, debería contratar servicios de administrador	S	CS	AV	CN	N
7.	El éxito de su negocio está determinado porque Ud. es el que dirige	S	CS	AV	CN	N
8.	Podría reemplazarlo otra persona en la administración de los locales	S	CS	AV	CN	N
9.	En caso de altas ventas, pensaría en abrir otros locales	S	CS	AV	CN	N
10.	Si le proponen invertir con Ud. otra persona, sería conveniente	S	CS	AV	CN	N
11.	Si le dieran que la planificación ayuda en su negocio, lo haría	S	CS	AV	CN	N
12.	Cree que le serviría conocer sobre planificación de negocio	S	CS	AV	CN	N
13.	Si crece en su negocio, debería preparar a su personal	S	CS	AV	CN	N
14.	Si es necesario, debería contratar a personal calificado para su negocio	S	CS	AV	CN	N
15.	Es necesario que su personal le sugiera que cosas nuevas vender	S	CS	AV	CN	N
16.	Dejaría que su personal proponga nuevas ideas de negocio	S	CS	AV	CN	N
17.	En caso de mayor clientela, está en la obligación de abrir nuevos locales.	S	CS	AV	CN	N
18.	Si los clientes le solicitan abrir nuevos locales, tomaría en cuenta su opinión	S	CS	AV	CN	N
19.	Debería contratar más personal para atender mejor a sus clientes numerosos	S	CS	AV	CN	N
20.	Considera que la cantidad de clientes es producto de una buena atención	S	CS	AV	CN	N

Gracias por completar el cuestionario.



V. Variable Competitividad

La competitividad se define como *"La capacidad para sostener las ventajas comparativas y competitivas empresariales que permitan posicionarse pertinentemente en el mercado, con bajo costo, productos de calidad y servicios óptimos. Las organizaciones competitivas, por tanto, son el sustento para la economía de un país"* (Arrieta, 2018, p.9).

VI. Dimensiones

11. Capacidades directivas

Las capacidades son fundamentales para crear ventajas competitivas y frecuentemente están basadas en el desarrollo, transmisión e intercambio de información y conocimientos por medio del capital humano de la empresa (Arrieta, 2018, p.12).

12. Capacidades de marketing

Consideran al posicionamiento competitivo como el vínculo entre el marketing y el desempeño empresarial, sustantivos para el desarrollo de recursos claves. El marketing define, anticipa, crea y satisface las necesidades y los deseos de productos y servicios de los clientes (Arrieta, 2018, p.12).

13. Capacidades tecnológicas

Las capacidades tecnológicas permiten a la empresa conservarse en un mercado cada vez más inestable y cambiante, utilizando tecnologías de la comunicación y tecnologías aplicables a los procesos de producción y comercialización (Arrieta, 2018, p.13).

14. Capacidades de innovación

La innovación crea valor agregado en los productos nuevos, así como en los procesos de producción y de administración. Por eso, se debe reconocer que la innovación es un elemento indispensable de la competitividad empresarial (Arrieta, 2018, p.13).

15. Capacidades de calidad

La calidad es un requerimiento indispensable en la economía global y es una condición esencial para el éxito competitivo, ya que en ella convergen otros factores internos de vital importancia para el logro de la ventaja competitiva (Arrieta, 2018, p.14).



Matriz de operacionalización

Variable: Competitividad

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
Competitividad MyPE	Según Arrieta (2018) la competitividad se vincula con "La capacidad para sostener las ventajas comparativas y competitivas empresariales que permitan posicionarse pertinentemente en el mercado, con bajo costo, productos de calidad y servicios óptimos. Las organizaciones competitivas, por tanto, son el sustento para la economía de un país" (p.9).	La competitividad MyPE está definido por el puntaje alcanzado en el nivel obtenido por la de baremación de la variable y cada una de las dimensiones, lo cual permite clasificar la percepción de los encuestados, con respecto a la competitividad, las capacidades directivas, las capacidades de marketing, las capacidades tecnológicas, las capacidades de innovación y las capacidades de calidad, de acuerdo a los siguientes niveles: a. Deficiente. b. Regular. c. Óptimo	Capacidades directivas	Competencias gerenciales Toma de decisiones Merchandising de tienda Estrategias de ventas	p1, p2 p3, p4 p5, p6 p7, p8	20%	Likert
			Capacidades de marketing	Velocidad de reposición Reducción de costos	p9, p10 p11, p12	20%	6. Nunca 7. Casi nunca 8. A veces 9. Casi siempre 10. Siempre
			Capacidades de innovación	Estrategia de valor agregado Desarrollo de nuevos productos o servicios	p13, p14 p15, p16	20%	
			Capacidades de calidad	Estándares de calidad Diferenciación de producto o servicio	p17, p18 p19, p20	20%	

Fuente: adaptado de Arrieta (2018)



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Competitividad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹					Relevancia ²					Claridad ³					Sugerencias
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES DIRECTIVAS																	
1	Considera que solo un gerente debería dirigir su negocio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Sugerencias
2	Debería aprender el manejo gerencial para tener mejor 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																	
5	Sabe que diseñar atractivamente la tienda, mejora las ventas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Sugerencias
6	Contar con publicidad que oriente al cliente, mejora sus ventas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7	Sabe que utilizar estrategias de ventas, ayuda a captar más clientes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
8	Considera necesario invertir en capacitarse en estrategias para vender mejor	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES TECNOLÓGICAS																	
9	Cree necesario utilizar los correos electrónicos con sus proveedores	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Sugerencias
10	Toda comunicación interna del negocio, debe estar en una base de datos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11	Sabe que utilizar comunicación en internet, le reduce costos de traslado	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12	Enviar comprobantes electrónicos, ayuda a reducir el uso de papel	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 4: CAPACIDADES DE INNOVACIÓN																	
13	Debería estar siempre dispuesto a mejorar la oferta del cliente	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Sugerencias
14	Algunos productos deberían ofertarse con otros de mayor calidad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	Debería de preguntar a los clientes que productos les gustan	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16	Cuando sea necesario sobre que nuevos productos existan en el mercado	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
DIMENSIÓN 5: CAPACIDADES DE CALIDAD																	
17	Considera importante contar sobre calidad de productos y servicios	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Sugerencias
18	Sabe que es importante que sus productos tengan certificaciones de calidad	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
19	Cree Ud. importante que sus productos sean únicos y diferentes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
20	El servicio de calidad suma en la satisfacción de sus clientes	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR Dr. Mg: Godofredo Jlla Silveira DNI: 10576867

Especialidad del validador: Administrador

02 de diciembre del 2019

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y preciso.

Nota: Suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad



TEST SOBRE LA COMPETITIVIDAD

Edad _____ Sexo _____ Dirección _____ Lugar _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S = Siempre
- CS = Casi Siempre
- AV = A Vezes
- CN = Casi Nunca
- N = Nunca

N°	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	Considera que solo un gerente debería dirigir su negocio	S	CS	AV	CN	N
2.	Debería aprender el manejo gerencial para tener mayor éxito empresarial	S	CS	AV	CN	N
3.	Las decisiones que Ud. toma, siempre son acertadas	S	CS	AV	CN	N
4.	En caso de crecimiento de negocio, delegaría a otros tomar decisiones	S	CS	AV	CN	N
5.	Sabe que diseñar atractivamente la tienda, mejora las ventas	S	CS	AV	CN	N
6.	Costar con publicidad que oriente al cliente, mejora sus ventas	S	CS	AV	CN	N
7.	Sabe que utilizar estrategias de ventas, ayuda a captar más clientes	S	CS	AV	CN	N
8.	Considera necesario invertir en capacitarse en estrategias para vender mejor	S	CS	AV	CN	N
9.	Creo necesario utilizar los correos electrónicos con sus proveedores	S	CS	AV	CN	N
10.	Toda comunicación interna del negocio, debe estar en una base de datos	S	CS	AV	CN	N
11.	Sabe que utilizar comunicación en internet, le reduce costos de traslado	S	CS	AV	CN	N
12.	Emitir comprobantes electrónicos, ayuda a reducir el uso de papel	S	CS	AV	CN	N
13.	Debería estar siempre dispuesto a mejorar la oferta del cliente	S	CS	AV	CN	N
14.	Algunos productos deberían ofertarse con otros de mayor calidad	S	CS	AV	CN	N
15.	Debería de preguntar a los clientes que productos les gustaría	S	CS	AV	CN	N
16.	Considera asesorarse sobre que nuevos productos existen en el mercado	S	CS	AV	CN	N
17.	Considera importante conocer sobre calidad de producto y servicio	S	CS	AV	CN	N
18.	Sabe que es importante que sus productos tengan certificación de calidad	S	CS	AV	CN	N
19.	Creo Ud. importante que sus productos sean únicos y diferentes	S	CS	AV	CN	N
20.	El servicio de calidad suma en la satisfacción de sus clientes	S	CS	AV	CN	N

Gracias por completar el cuestionario.

pletar el cuestionario.

Validación de instrumento 2



**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mgtr. Ricardo RUIZ VILLAVICENCIO

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la escuela de psicología la UCV, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2016, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional de Licenciado en Psicología.

El título del proyecto de investigación es: ***“La profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en MyPEs del sector comercio de San Juan de Lurigancho.”*** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma
Yvette Cecilia Plasencia Mariños
DNI: 18099550



Definición conceptual de las variables y dimensiones

I. Variable Profesionalización:

La profesionalización se define como *“El proceso de transición multidimensional de transformar una empresa familiar joven e informal en una organización moderna, formal y más compleja, capaz de integrar los subsistemas de familia, empresa y propiedad para cumplir sus objetivos de continuidad y renovación”* (Sandu, 2019, p.3).

II. Dimensiones

1. Lanzamiento

Chruchill y Lewis (1983) lo definen como “La etapa de existencia, cuyo reto consiste es generar una empresa con viabilidad comercial, es decir que existan el número suficiente de clientes para poder colocar el producto y generar flujos” (Citado en Sandu, 2019, p.3).

2. Supervivencia

Chruchill y Lewis (1983) lo definen como “Buscar alcanzar una cierta estabilidad financiera que permita invertir en activos desgastados por la operación, sin olvidar el capital de trabajo y el recurso para futuro crecimiento” (Citado en Sandu, 2019, p.3).

3. Preparando el crecimiento

Chruchill y Lewis (1983) lo definen como “Etapa de decisión pasiva, donde el dueño decide plantarse en el mercado, con el objetivo de mantenerse sin la búsqueda de ápice de crecimiento y la segunda etapa, con el objetivo de alcanzar crecimiento, concentrando recursos para un futuro desarrollo” (Citado en Sandu, 2019, p.5).

4. Crecimiento

Chruchill y Lewis (1983) lo definen como “El reto a resolver es encontrar la clave para un rápido crecimiento, comenzando a considerar fuentes de financiamiento para dicho propósito. Para el fundador el reto es la correcta delegación de responsabilidades” (Citado en Sandu, 2019, p.5).

5. Madurez y renovación.

Chruchill y Lewis (1983) “El desafío se encuentra en el equilibrio del control financiero derivado del rápido crecimiento y la flexibilidad, resultado del espíritu emprendedor (Citado en Sandu, 2019, p.5).



Matriz de operacionalización

Variable: Profesionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
Profesionalización	Según Sandu (2019), la profesionalización se define como "El proceso de transición multidimensional de una empresa familiar joven e informal en una organización moderna, formal y más compleja, capaz de integrar los subsistemas de familia, empresa y propiedad para cumplir sus objetivos de continuidad y renovación" (p.3).	El de profesionalización será definido por el puntaje alcanzado en el nivel obtenido por la de baremación de la variable y cada una de las dimensiones, lo cual permite clasificar la percepción de los encuestados, con respecto a la profesionalización, el lanzamiento, la supervivencia la preparación del crecimiento, el crecimiento sostenido y la madurez y renovación; de acuerdo a los siguientes niveles: a. Deficiente. b. Regular. c. Óptimo	Lanzamiento empresarial	Viabilidad comercial	p1, p2	20%	Likert
			Supervivencia empresarial	Ubicación comercial	p3, p4		
			Preparar el crecimiento	Desarrollo de estrategia	p5, p6	20%	Likert
			Crecimiento sostenido	Sustentabilidad empresarial	p7, p8		
			Madurez y renovación	Mercado real y potencial	p9, p10	20%	Likert
			Madurez y renovación	Participación de mercado	p13, p14	20%	Likert
			Madurez y renovación	Retorno de capital óptimo	p17, p18	20%	Likert

Fuente: adaptado de Sandu (2019)



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Profesionalización

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
	DIMENSIÓN 1: LANZAMIENTO										
1	Cuando se abre un negocio nuevo, el dueño conoce el mercado			✓							
2	Se debería consultar con especialistas sobre la apertura de un negocio			✓							
3	Es necesario el estudio sobre la ubicación del local nuevo			✓							
4	Influye la ubicación del local en un área de confluencia de personas			✓							
	DIMENSIÓN 2: SUPERVIVENCIA										
5	Es necesario desarrollar estrategias para alcanzar ventas	M D	A A	M A	D D	A A	M A	D D	A A	M A	Sugerencias
6	Desarrolla estrategias actualmente en su negocio			✓							
7	Es necesario que tenga ventas para continuar con el negocio			✓							
8	Calcula cuanto debe vender diariamente			✓							
	DIMENSIÓN 3: PREPARAR EL CRECIMIENTO										
9	Le preocupa captar más cantidad de clientes en su negocio	M D	A A	M A	D D	A A	M A	D D	A A	M A	Sugerencias
10	Cree Ud. que depende de los clientes para ampliar el negocio			✓							
11	Considera que debe invertir más para abrir nuevas tiendas			✓							
12	Es necesario usar capital propio antes que prestado			✓							
	DIMENSIÓN 4: CRECIMIENTO SOSTENIDO										
13	Considera que si el negocio va bien, debería prepararse para dirigirlo mejor	M D	A A	M A	D D	A A	M A	D D	A A	M A	Sugerencias
14	Si le remiendan hacer un estudio de mercado, lo haría			✓							
15	Considera que debe invertir en productos que se vendan más rápido			✓							
16	Si es necesario, debería reinvertir sus ganancias en nuevos locales			✓							
	DIMENSIÓN 5: MADUREZ Y RENOVACIÓN										
17	Es importante que altas ventas para ampliar el negocio	M D	A A	M A	D D	A A	M A	D D	A A	M A	Sugerencias
18	Debería competir en precios con otros competidores			✓							
19	Si el negocio crece, debería ofrecer nuevos productos			✓							
20	Le gustaría abrir otros locales ofreciendo productos nuevos			✓							



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: *Rosa Villavicencio Ricardo Corona* DNI: *09509744*

Especialidad del validador: *Administración de Empresas*

02 de diciembre del 2019

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad



TEST SOBRE LA PROFESIONALIZACIÓN

Edad _____ Sexo _____ Dirección _____ Lugar _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S = Siempre
- CS = Casi Siempre
- AV = A Veces
- CN = Casi Nunca
- N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	Cuando se abre un negocio nuevo, el dueño conoce el mercado	S	CS	AV	CN	N
2.	Se debería consultar con especialistas sobre la apertura de un negocio	S	CS	AV	CN	N
3.	Es necesario el estudio sobre la ubicación del local nuevo	S	CS	AV	CN	N
4.	Influye la ubicación del local en un área de confluencia de personas	S	CS	AV	CN	N
5.	Es necesario desarrollar estrategias para alcanzar ventas	S	CS	AV	CN	N
6.	Desarrolla estrategias actualmente en su negocio	S	CS	AV	CN	N
7.	Es necesario que tenga ventas para continuar con el negocio	S	CS	AV	CN	N
8.	Calcula cuanto debe vender diariamente	S	CS	AV	CN	N
9.	Le preocupa captar más cantidad de clientes en su negocio	S	CS	AV	CN	N
10.	Cree Ud. que depende de los clientes para ampliar el negocio	S	CS	AV	CN	N
11.	Considera que debe invertir más para abrir nuevas tiendas	S	CS	AV	CN	N
12.	Es necesario usar capital propio antes que prestado	S	CS	AV	CN	N
13.	Considera que si el negocio va bien, debería prepararse para dirigirlo mejor	S	CS	AV	CN	N
14.	Si le recomiendan hacer un estudio de mercado, lo haría	S	CS	AV	CN	N
15.	Considera que debe invertir en productos que se vendan más rápido	S	CS	AV	CN	N
16.	Si es necesario, debería reinvertir sus ganancias en nuevos locales	S	CS	AV	CN	N
17.	Es importante que altas ventas para ampliar el negocio	S	CS	AV	CN	N
18.	Debería competir en precios con otros competidores	S	CS	AV	CN	N
19.	Si el negocio crece, debería ofrecer nuevos productos	S	CS	AV	CN	N
20.	Le gustaría abrir otros locales ofreciendo productos nuevos	S	CS	AV	CN	N

Gracias por completar el cuestionario.



III. Variable Desarrollo organizacional

Se define como *“El campo del desarrollo organizacional, basado en los conceptos y métodos de la ciencia del comportamiento, mira la organización como un sistema y se compromete a mejorar la eficiencia y eficacia de la organización, mediante intervenciones constructivas en sus procesos y estructura” (Cano, 2017, p.69).*

IV. Dimensiones

6. Edad de la organización

“Determina el modelo de desarrollo de la organización, basado en el ciclo de vida de ella. La historia de la organización ubica en su contexto actividades administrativas propias de su etapa (Cano, 2017, p.70).

7. Tamaño de la organización

“Los problemas de una empresa tienden a cambiar a medida que incrementan sus operaciones y por ende su personal, el tiempo no es el único factor determinante de la estructura; [...] pueden retener muchas de las mismas prácticas administrativas [...]” (Cano, 2017, p.70).

8. Etapa de evolución

“A medida que aumenta la edad y el tamaño, se hace presente un crecimiento prolongado al que se denomina período evolutivo, [...] se hace necesario realizar ciertos ajustes para mantener el crecimiento, siguiendo el mismo patrón general de administración” (Cano, 2017, p.70).

9. Etapa de revolución

“Se denomina etapa de revolución debido a cambios bruscos que presenta la organización, es decir, las prácticas administrativas tradicionales que eran apropiadas para un tamaño pequeño y un tiempo anterior posiblemente no tengan aplicabilidad en el tamaño y época actual” (Cano, 2017, p.70).

10. Crecimiento de la organización

“La celeridad como la organización experimenta fases de evolución y resolución, está estrechamente relacionada con el ambiente de mercado. Una compañía en un mercado de rápida expansión deberá incrementar su personal y adicionalmente ampliar su estructura acorde al cambio experimentado” (Cano, 2017, p.71).



Matriz de operacionalización

Variable: Desarrollo Organizacional

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
Desarrollo organizacional mediante intervenciones constructivas en sus procesos y estructura" (p.69).	De acuerdo con Cano (2017) el desarrollo organizacional "Se basa en los conceptos y métodos de la ciencia del comportamiento, mira la organización como un sistema y se compromete a mejorar la eficiencia y eficacia de la organización, mediante intervenciones constructivas en sus procesos y estructura" (p.69).	El de desarrollo organizacional será definido por el puntaje alcanzado en el nivel obtenido por la de baremación de la variable y cada una de las dimensiones, lo cual permite clasificar la percepción de los encuestados, con respecto al desarrollo organizacional, la edad de la organización, el tamaño de la organización, la etapa de evolución, la etapa de revolución y el crecimiento de la organización; de acuerdo a los siguientes niveles: a. Deficiente. b. Regular. c. Optimo	Edad de la organización	Tiempo en el mercado	p1, p2	20%	Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Tamaño de la organización	Ciclo de vida en el mercado	p3, p4	20%	
			Etapa de evolución	Número de establecimientos	p5, p6	20%	
			Etapa de revolución	Estructura organizacional	p7, p8	20%	
			Crecimiento de la organización	Crecimiento sostenido	p9, p10	20%	
				Planificación de estrategias	p11, p12	20%	
				Cambio organizacional	p13, p14	20%	
				Creatividad e innovación	p15, p16	20%	
				Mercado en expansión	p17, p18	20%	
				Incremento de demanda	p19, p20	20%	

Fuente: adaptado de Cano (2017)



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Desarrollo Organizacional

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	D A	A D	M D	D A	A D	M D	D A	A D	
	DIMENSIÓN 1: EDAD DE LA ORGANIZACIÓN										
1	Es importante la cantidad de años en el mercado para abrir nuevos locales										
2	Está buen tiempo en el mercado le obliga a crecer en el negocio										
3	Es importante para Ud, saber en qué ciclo de vida está su empresa										
4	A utilizado alguna estrategia de acuerdo al ciclo de vida de su negocio										
	DIMENSIÓN 2: TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN										
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 está determinado porque Ud. es el que dirige										
8	Podría reemplazarlo otra persona en la administración de los locales										
	DIMENSIÓN 3: ETAPA DE EVOLUCIÓN										
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 la serviría conocer sobre planificación de negocio										
	DIMENSIÓN 4: ETAPA DE REVOLUCIÓN										
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										
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 más personal para atender mejor a sus clientes numerosos										
20	Considera que la cantidad de clientes es producto de una buena atención										



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RUIZ HUAVICAMA RICARDO EDUARDO DNI: 09909744

Especialidad del validador: ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

02 de diciembre del 2019

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad



TEST SOBRE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Edad _____ Sexo _____ Direccion _____ Lugar _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S = Siempre
- CS = Casi Siempre
- AV = A Veces
- CN = Casi Nunca
- N = Nunca

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

Gracias por completar el cuestionario.



V. Variable Competitividad

La competitividad se define como *“La capacidad para sostener las ventajas comparativas y competitivas empresariales que permitan posicionarse pertinentemente en el mercado, con bajo costo, productos de calidad y servicios óptimos. Las organizaciones competitivas, por tanto, son el sustento para la economía de un país”* (Arrieta, 2018, p.9).

VI. Dimensiones

11. Capacidades directivas

Las capacidades son fundamentales para crear ventajas competitivas y frecuentemente están basadas en el desarrollo, transmisión e intercambio de información y conocimientos por medio del capital humano de la empresa (Arrieta, 2018, p.12).

12. Capacidades de marketing

Consideran al posicionamiento competitivo como el vínculo entre el marketing y el desempeño empresarial, sustantivos para el desarrollo de recursos claves. El marketing define, anticipa, crea y satisface las necesidades y los deseos de productos y servicios de los clientes (Arrieta, 2018, p.12).

13. Capacidades tecnológicas

Las capacidades tecnológicas permiten a la empresa conservarse en un mercado cada vez más inestable y cambiante, utilizando tecnologías de la comunicación y tecnologías aplicables a los procesos de producción y comercialización (Arrieta, 2018, p.13).

14. Capacidades de innovación

La innovación crea valor agregado en los productos nuevos, así como en los procesos de producción y de administración. Por eso, se debe reconocer que la innovación es un elemento indispensable de la competitividad empresarial (Arrieta, 2018, p.13).

15. Capacidades de calidad

La calidad es un requerimiento indispensable en la economía global y es una condición esencial para el éxito competitivo, ya que en ella convergen otros factores internos de vital importancia para el logro de la ventaja competitiva (Arrieta, 2018, p.14).



Matriz de operacionalización

Variable: Competitividad

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	PESO	ESCALA DE MEDICIÓN
Competitividad MyPE	Según Arrieta (2018) la competitividad se vincula con capacidad para sostener las ventajas comparativas competitivas empresariales que permitan posicionarse pertinentemente en el mercado, con bajo costo, productos de calidad y servicios óptimos. Las organizaciones competitivas, por tanto, son el sustento para la economía de un país" (p.9).	La competitividad MyPE está definido por el puntaje alcanzado en el nivel obtenido por la de baremación de la variable y cada una de las dimensiones, lo cual permite clasificar la percepción de los encuestados, con respecto a la competitividad, las capacidades directivas, las capacidades de marketing, las capacidades tecnológicas, las capacidades de innovación y las capacidades de calidad; de acuerdo a los siguientes niveles: a. Deficiente. b. Regular. c. Óptimo	Capacidades directivas Capacidades de marketing Capacidades tecnológicas Capacidades de innovación Capacidades de calidad	Competencias gerenciales Toma de decisiones Merchandising de tienda Estrategias de ventas Velocidad de reposición Reducción de costos Estrategia de valor agregado Desarrollo de nuevos productos o servicios Estándares de calidad Diferenciación de producto o servicio	p1, p2 p3, p4 p5, p6 p7, p8 p9, p10 p11, p12 p13, p14 p15, p16 p17, p18 p19, p20	20% 20% 20% 20%	Likert 6. Nunca 7. Casi nunca 8. A veces 9. Casi siempre 10. Siempre

Fuente: adaptado de Arrieta (2018)



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable Competitividad

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSIÓN 1: CAPACIDADES DIRECTIVAS										
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										
5	Sabe que diseñar atractivamente la tienda, mejora las ventas			✓			✓				
6	Contar con publicidad que oriente al cliente, mejora sus ventas			✓			✓				
7	Sabe que utilizar estrategias de ventas, ayuda a captar más clientes			✓			✓				
8	Considera necesario invertir en capacitarse en estrategias para vender mejor			✓			✓				
	DIMENSIÓN 3: CAPACIDADES TECNOLÓGICAS										
9	Cree necesario utilizar los correos electrónicos con sus proveedores			✓			✓				
10	Toda comunicación interna del negocio, debe estar en una base de datos			✓			✓				
11	Sabe que utilizar comunicación en internet, le reduce costos de traslado			✓			✓				
12	Emitir comprobantes electrónicos, ayuda a reducir el uso de papel			✓			✓				
	DIMENSIÓN 4: CAPACIDADES DE INNOVACIÓN										
13	Debería estar siempre dispuesta a mejorar la oferta del cliente			✓			✓				
14	Algunos productos deberían ofrecerse con otros de mayor salida			✓			✓				
15	Debería de preguntarle a los clientes que productos les gustaría			✓			✓				
16	Considera asesorarse sobre que nuevos productos existen en el mercado			✓			✓				
	DIMENSIÓN 5: CAPACIDADES DE CALIDAD										
17	Considera importante conocer sobre calidad de producto y servicio			✓			✓				
18	Sabe que es importante que sus productos tengan certificación de calidad			✓			✓				
19	Cree Ud. importante que sus productos sean únicos y diferentes			✓			✓				
20	El servicio de calidad suma en la satisfacción de sus clientes			✓			✓				



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: RUIZ VILLAVICENCO RICARDO EDUARDO DNI: 09809744

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

02 de diciembre del 2019

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Especialidad



TEST SOBRE LA COMPETITIVIDAD

Edad _____ Sexo _____ Direccion _____ Lugar _____

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

OPCIONES DE RESPUESTA:

- S = Siempre
- CS = Casi Siempre
- AV = A Veces
- CN = Casi Nunca
- N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	CS	AV	CN	N
1.	Considera que solo un gerente debería dirigir su negocio	S	CS	AV	CN	N
2.	Debería aprender el manejo gerencial para tener mayor éxito empresarial	S	CS	AV	CN	N
3.	Las decisiones que Ud. toma, siempre son acertadas	S	CS	AV	CN	N
4.	En caso de crecimiento de negocio, delegaría a otros tomar decisiones	S	CS	AV	CN	N
5.	Sabe que diseñar atractivamente la tienda, mejora las ventas	S	CS	AV	CN	N
6.	Contar con publicidad que oriente al cliente, mejora sus ventas	S	CS	AV	CN	N
7.	Sabe que utilizar estrategias de ventas, ayuda a captar más clientes	S	CS	AV	CN	N
8.	Considera necesario invertir en capacitarse en estrategias para vender mejor	S	CS	AV	CN	N
9.	Cree necesario utilizar los correos electrónicos con sus proveedores	S	CS	AV	CN	N
10.	Toda comunicación interna del negocio, debe estar en una base de datos	S	CS	AV	CN	N
11.	Sabe que utilizar comunicación en internet, le reduce costos de traslado	S	CS	AV	CN	N
12.	Emitir comprobantes electrónicos, ayuda a reducir el uso de papel	S	CS	AV	CN	N
13.	Debería estar siempre dispuesta a mejorar la oferta del cliente	S	CS	AV	CN	N
14.	Algunos productos deberían ofertarse con otros de mayor salida	S	CS	AV	CN	N
15.	Debería de preguntar a los clientes que productos les gustaría	S	CS	AV	CN	N
16.	Considera asesorarse sobre que nuevos productos existen en el mercado	S	CS	AV	CN	N
17.	Considera importante conocer sobre calidad de producto y servicio	S	CS	AV	CN	N
18.	Sabe que es importante que sus productos tengan certificación de calidad	S	CS	AV	CN	N
19.	Cree Ud. importante que sus productos sean únicos y diferentes	S	CS	AV	CN	N
20.	El servicio de calidad suma en la satisfacción de sus clientes	S	CS	AV	CN	N

Gracias por completar el cuestionario.

pletar el cuestionario.

Anexo 4

Matriz de evidencias

Autor	Título	Hipótesis	Resultado
Calero (2018)	La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador.	La cultura organizacional se relaciona positivamente con el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador.	Coefficiente de correlación: Chi cuadrado Xa= 628 Xt= 9,48 Valor $p= 0.00$
Galarza (2019)	Profesionalización docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la unidad educativa “Dr. Teodoro Alvarado Olea”, Guayaquil, periodo lectivo 2016-2017.	La profesionalización docente tiene relación con el rendimiento académico de los estudiantes de la unidad educativa “Dr. Teodoro Alvarado Olea” de Guayaquil, en el período lectivo 2016 – 2017.	Coefficiente de correlación: Rho de Spearman= 0,691 Valor $p= 0.00$
Huamán (2017)	Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina– 2017.	Existe relación significativa entre gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina– 2017.	Coefficiente de correlación: Rho de Spearman= 0.457 Valor $p= 0.00$
Hurtado 2017	Influencia de la profesionalización en la mejora de la competitividad de la pyme en el Perú: Empresas familiares.	Los estilos de dirección gerencial influyen en la profesionalización y mejora de la competitividad de la PYME en el Perú: Empresas familiares.	Coefficiente de correlación: Chi cuadrado Xa= 5,710 Xt= 6,340 Valor $p= 0.00$
Lovato 2018	El marketing como herramienta administrativa para el desarrollo microempresarial del sector comercio en la provincia de Santa Elena – Ecuador.	El marketing como herramienta administrativa si incide en el desarrollo microempresarial del sector comercio en la provincia de Santa Elena-El Ecuador.	Coefficiente de correlación: Rho de Spearman= 0,620 Valor $p= 0.00$
Miguel (2018)	Cambio organizacional y desarrollo organizacional en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa - Chorrillos, 2018.	Existe relación significativa entre el cambio organizacional y desarrollo organizacional en las modalidades de E.B.R. (primaria y secundaria) de la I.E. Brígida Silva de Ochoa – Chorrillos, 2018.	Coefficiente de correlación: Rho de Spearman= 0.861 Valor $p= 0.00$

Navas (2019)	Estrategia de negocios y desarrollo empresarial de las pymes en el sector económico industrial de la zona tres del Ecuador 2014-2016.	Las estrategias inciden en el desarrollo de las Pymes en el sector económico industrial de la zona tres del Ecuador 2014-2016.	Coefficiente de correlación: Chi cuadrado Xa= 147 Xt= 296 Valor $p = 0.05$
Pesantez (2017)	El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador.	El capital humano si influye en la competitividad de las PYMES del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca-Ecuador 2016.	Coefficiente de correlación: Rho de Spearman= 0.820 Valor $p = 0.00$
Ponce (2018)	La gestión comercial y su influencia en el crecimiento de las PYMES del sector turístico hotelero de la provincia de Manabí – Ecuador.	La gestión comercial si influye en el crecimiento de las PYMES del sector turístico hotelero de la provincia de Manabí – Ecuador	Coefficiente de correlación: Rho de Spearman= 0.966 Valor $p = 0.00$
Sánchez (2018)	Aprendizaje organizacional y cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017.	Existe relación entre el Aprendizaje organizacional y la Cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017.	Coefficiente de correlación: Rho de Spearman= 0.701 Valor $p = 0.00$
Vera (2017)	Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016.	Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016.	Coefficiente de correlación: Rho de Spearman= 0.907 Valor $p = 0.00$
Zagastiz ábal (2018)	Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017.	Existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital II EsSalud Huamanga, 2017.	Coefficiente de correlación: Tau b Kendall= 0.966 Valor $p = 0.00$
Zúñiga (2018)	Las estrategias competitivas y el desarrollo empresarial en las Pymes comerciales de productos de consumo masivo en el cantón Milagro, Ecuador 2012 – 2016.	Las Estrategias competitivas influyen en el incremento del desarrollo empresarial de las PYMES comerciales de productos de consumo masivo del cantón Milagro, Ecuador 2012 – 2016.	Coefficiente de correlación: Pearson= 0.647 Valor $p = 0.00$

Anexo 5

Fiabilidad del instrumento profesionalización

Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	785	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	785	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,792	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Cuando se abre un negocio nuevo, el dueño conoce el mercado	56,08	40,141	,683	,765
2. Se debería consultar con especialistas sobre la apertura de un negocio	56,38	42,011	,556	,774
3. Es necesario el estudio sobre la ubicación del local nuevo	56,48	42,260	,196	,802
4. Influye la ubicación del local en un área de confluencia de personas	56,28	42,056	,623	,773
5. Es necesario desarrollar estrategias para alcanzar ventas	56,58	38,394	,770	,756
6. Desarrolla estrategias actualmente en su negocio	56,08	42,440	,564	,775
7. Es necesario que tenga ventas para continuar con el negocio	55,98	44,650	,210	,791
8. Calcula cuanto debe vender diariamente	56,50	43,965	,251	,789
9. Le preocupa captar más cantidad de clientes en su negocio	55,48	49,186	-,323	,816
10. Cree Ud. que depende de los clientes para ampliar el negocio	56,28	43,780	,369	,784
11. Considera que debe invertir más para abrir nuevas tiendas	55,58	44,060	,368	,785
12. Es necesario usar capital propio antes que prestado	56,28	41,390	,535	,773
13. Considera que si el negocio va bien, debería prepararse para dirigirlo mejor	56,58	32,512	,857	,734
14. Si le remiendan hacer un estudio de mercado, lo haría	56,88	37,215	,789	,751
15. Considera que debe invertir en productos que se vendan más rápido	56,17	49,050	-,272	,820
16. Si es necesario, debería reinvertir sus ganancias en nuevos locales	56,48	41,339	,601	,771
17. Es importante que altas ventas para ampliar el negocio	56,08	44,180	,218	,791
18. Debería competir en precios con otros competidores	56,68	41,279	,289	,792
19. Si el negocio crece, debería ofrecer nuevos productos	55,58	50,464	-,576	,819
20. Le gustaría abrir otros locales ofreciendo productos nuevos	55,98	41,697	,599	,772

Fiabilidad del instrumento desarrollo organizacional

Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	785	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	785	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,702	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Es importante la cantidad de años en el mercado para abrir nuevos locales	56,94	29,485	,475	,677
2. Estar buen tiempo en el mercado le obliga a crecer en el negocio	57,24	27,475	,530	,663
3. Es importante para Ud, saber en qué ciclo de vida esta su empresa	57,04	29,287	,451	,677
4. A utilizado alguna estrategia de acuerdo al ciclo de vida de su negocio	56,83	33,552	-,175	,733
5. Considera que el número de locales determina su éxito como empresario	56,94	28,750	,613	,668
6. Si crece en locales de venta, debería contratar servicios de administrador	56,74	29,385	,496	,676
7. El éxito de su negocio está determinado porque Ud. es el que dirige	56,74	30,189	,247	,693
8. Podría reemplazarlo otra persona en la administración de los locales	56,64	27,767	,439	,672
9. En caso de altas ventas, pensaría en abrir otros locales	56,14	35,074	-,384	,741
10. Si le proponen invertir con Ud. otra persona, sería conveniente	56,93	29,411	,491	,676
11. Si le dijeran que la planificación ayuda en su negocio, lo haría	56,24	31,105	,225	,695
12. Cree que le serviría conocer sobre planificación de negocio	57,13	30,325	,064	,727
13. Si crece en su negocio, debería preparar a su personal	56,85	28,702	,321	,686
14. Si es necesario, debería contratar a personal calificado para su negocio	57,54	26,182	,606	,651
15. Es necesario que su personal le sugiera que cosas nuevas vender	57,19	29,254	,379	,681
16. Dejaría que su personal proponga nuevas ideas de negocio	57,14	27,287	,730	,651
17. En caso de mayor clientela, está en la obligación de abrir nuevos locales	56,74	27,888	,455	,671
18. Si los clientes le solicitan abrir nuevos locales, tomaría en cuenta su opinión	57,03	32,589	-,087	,735
19. Debería contratar más personal para atender mejor a sus clientes numerosos	56,24	35,010	-,461	,735
20. Considera que la cantidad de clientes es producto de una buena atención	56,64	28,543	,574	,667

Fiabilidad del instrumento competitividad

Resumen de procesamiento de datos

		N	%
Casos	Válido	785	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	785	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
,821	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Considera que solo un gerente debería dirigir su negocio	55,12	55,032	,540	,808
2. Debería aprender el manejo gerencial para tener mayor éxito empresarial	55,72	52,166	,637	,800
3. Las decisiones que Ud. toma, siempre son acertadas	55,62	52,932	,736	,799
4. En caso de crecimiento de negocio, delegaría a otros tomar decisiones	55,12	56,698	,347	,815
5. Sabe que diseñar atractivamente la tienda, mejora las ventas	55,22	52,921	,665	,801
6. Contar con publicidad que oriente al cliente, mejora sus ventas	54,62	63,994	-,411	,844
7. Sabe que utilizar estrategias de ventas, ayuda a captar más clientes	55,72	43,808	,868	,776
8. Considera necesario invertir en capacitarse en estrategias para vender mejor	55,67	57,121	,247	,819
9. Cree necesario utilizar los correos electrónicos con sus proveedores	56,02	49,927	,743	,792
10. Toda comunicación interna del negocio, debe estar en una base de datos	55,52	58,163	,070	,833
11. Sabe que utilizar comunicación en internet, le reduce costos de traslado	55,33	53,860	,420	,811
12. Emitir comprobantes electrónicos, ayuda a reducir el uso de papel	55,22	58,070	,153	,823
13. Debería estar siempre dispuesta a mejorar la oferta del cliente	55,42	55,035	,610	,807
14. Algunos productos deberían ofertarse con otros de mayor salida	55,33	53,827	,424	,811
15. Debería de preguntar a los clientes que productos les gustaría	55,52	55,186	,522	,809
16. Considera asesorarse sobre que nuevos productos existen en el mercado	55,12	53,933	,428	,811
17. Considera importante conocer sobre calidad de producto y servicio	55,52	58,140	,072	,832
18. Sabe que es importante que sus productos tengan certificación de calidad	55,22	52,921	,665	,801
19. Cree Ud. importante que sus productos sean únicos y diferentes	55,62	56,747	,114	,835
20. El servicio de calidad suma en la satisfacción de sus clientes	55,42	56,287	,449	,812

Anexo 6

Base de datos

VARIABLE 1	VARIABLE PROFESIONALIZACION														
	Dimension 1			Dimension 2			Dimension 3			Dimension 4			Dimension 5		
	Lanzamiento empresarial			Supervivencia empresarial			Preparacion del crecimiento			Crecimiento sostenido			Madurez y renovacion		
SUJETOS															
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															
24															
25															
26															
27															
28															
29															
30															
31															
32															
33															
34															
35															
36															
37															
38															
39															
40															
41															
42															
43															
44															
45															
46															
47															
48															
49															
50															
51															
52															
53															
54															
55															
56															
57															
58															
59															
60															
61															
62															
63															
64															
65															
66															
67															
68															
69															
70															
71															
72															
73															
74															
75															
76															
77															
78															
79															
80															
81															
82															
83															
84															
85															
86															
87															
88															
89															
90															
91															
92															
93															
94															
95															
96															
97															
98															
99															
100															

VAR2	VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL																			
	Dimension 1				Dimension 2				Dimension 3				Dimension 4				Dimension 5			
	Edad de la organización				Tamaño de la organización				Etapa de evolución				Etapa de revolución				Crecimiento de la organización			
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1																				
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
8																				
9																				
10																				
11																				
12																				
13																				
14																				
15																				
16																				
17																				
18																				
19																				
20																				
21																				
22																				
23																				
24																				
25																				
26																				
27																				
28																				
29																				
30																				
31																				
32																				
33																				
34																				
35																				
36																				
37																				
38																				
39																				
40																				
41																				
42																				
43																				
44																				
45																				
46																				
47																				
48																				
49																				
50																				
51																				
52																				
53																				
54																				
55																				
56																				
57																				
58																				
59																				
60																				
61																				
62																				
63																				
64																				
65																				
66																				
67																				
68																				
69																				
70																				
71																				
72																				
73																				
74																				
75																				
76																				
77																				
78																				
79																				
80																				
81																				
82																				
83																				
84																				
85																				
86																				
87																				
88																				
89																				
90																				
91																				
92																				
93																				
94																				
95																				
96																				
97																				
98																				
99																				
100																				

VAR3	VARIABLE COMPETITIVIDAD																			
	Dimension 1				Dimension 2				Dimension 3				Dimension 4				Dimension 5			
	Capacidades directivas				Capacidades de marketing				Capacidades tecnológicas				Capacidades de innovación				Capacidades de calidad			
SUJETOS	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1																				
2																				
3																				
4																				
5																				
6																				
7																				
8																				
9																				
10																				
11																				
12																				
13																				
14																				
15																				
16																				
17																				
18																				
19																				
20																				
21																				
22																				
23																				
24																				
25																				
26																				
27																				
28																				
29																				
30																				
31																				
32																				
33																				
34																				
35																				
36																				
37																				
38																				
39																				
40																				
41																				
42																				
43																				
44																				
45																				
46																				
47																				
48																				
49																				
50																				
51																				
52																				
53																				
54																				
55																				
56																				
57																				
58																				
59																				
60																				
61																				
62																				
63																				
64																				
65																				
66																				
67																				
68																				
69																				
70																				
71																				
72																				
73																				
74																				
75																				
76																				
77																				
78																				
79																				
80																				
81																				
82																				
83																				
84																				
85																				
86																				
87																				
88																				
89																				
90																				
91																				
92																				
93																				
94																				
95																				
96																				
97																				
98																				
99																				
100																				

La profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en MyPEs del sector comercio de San Juan de Lurigancho.

Yvette Cecilia Plasencia Mariños

Universidad Cesar Vallejo

RESÚMEN

La tesis de investigación planteo el propósito de demostrar de qué manera la profesionalización se relaciona con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. La investigación es de tipo correlacional causal, con diseño no experimental transeccional y de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo representada por 785 comercializadoras de distintos rubros. El coeficiente de fiabilidad obtenido con el test de Alpha de Cronbach para los instrumentos fueron 0,792, 0,702 y 0,82. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos los cuestionarios. La prueba de normalidad fue mediante el test de Kolmogorov-Smirnov determinando que los datos no siguen una distribución normal. Los resultados fueron para la hipótesis general el coeficiente de correlación de 0,968 y 0,925 y un Sig. (Bilateral)=0,000. La hipótesis específica 1, el coeficiente de correlación fue 0,527 y un Sig. (Bilateral)=0,000. La hipótesis específica 2, el coeficiente de correlación fue 0,830 y un Sig. (Bilateral)=0,000; concluyendo que existe relación positiva entre las variables de estudio en diferente nivel.

Palabras clave: Profesionalización, desarrollo organizacional, competitividad.

ABSTRACT

The purpose of the research thesis was to demonstrate how professionalization is related to the organizational development and competitiveness of MSMEs in San Juan de Lurigancho, 2019. The research is of a causal correlation type, with a non-experimental transeccional design and a quantitative approach. The sample was represented by 785 marketing companies from different areas. The reliability coefficient obtained with Cronbach's Alpha test for the instruments was 0.792, 0.702 and 0.82. The data collection technique was the survey and the instruments were questionnaires. The test of normality was by the Kolmogorov-Smirnov test determining that the data did not follow a normal distribution. The results were for the overall hypothesis the correlation coefficient of 0.968 and 0.925 and one sig. (Bilateral)=0.000. The specific hypothesis 1, the correlation coefficient was 0.527 and one sig. (Bilateral)=0.000. The specific scenario 2, the correlation coefficient was 0.830 and one sig. (Bilateral)=0.000; concluding that there is a positive relationship between the study variables at different levels.

Keywords: Professionalization, organizational development, competitiveness.

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial todas las empresas requieren desarrollar e implementar estrategias que les permitan poder desarrollar capacidades competitivas, dada la dinámica de las competencias en los mercados se hace necesario implementar acciones, las cuales busquen asegurar que se desarrollen las actividades

empresariales, esto ha obligado a las organizaciones a desarrollar acciones que hagan posible satisfacer las necesidades propias de la empresa. En este contexto, las MyPEs como unidades económicas de producción y decisiones (Sánchez y Chan, 2018), son parte involucrada en este análisis y cambio organizacional, además que forman parte importante en el desarrollo de las economías emergentes (OCDE, 2019), por tanto, su desarrollo son una clara prioridad en la formulación de las políticas públicas.

La reciprocidad entre profesionalización y desarrollo en gestión, es un factor crítico debatido y abordado, que afecta el potencial de cambio en las empresas pequeñas (Stewart & Hitt, 2012), entendiéndose como la transformación de prácticas, procesos y principios de gestión habituales, modificando las rutinas de trabajo tradicionales (Diéguez & Martínez, 2016). En ese sentido, la profesionalización en negocios pequeños debe incluirse en el contexto de desarrollo organizacional (Dekker, *et al.*, 2013), relacionado con el tipo de gestión, debido a influencias externas, hacia una gestión mucho más profesional en muchos aspectos convencionales (Camfield & Franco, 2019), en este sentido las MyPEs deben aprender a planificar, contratar personas, tomar decisiones y delegación de responsabilidades. Chen (2015) afirma que los fracasos de negocios muestran planificación inadecuada o malas habilidades operativas por parte del propietario de la empresa, concluyendo que más del 60% de los negocios fracasan en el plazo de 6 años (Small Business Facts, 2012). En ese sentido, las empresas están buscando implementar capacidades de olfato para reconocer oportunidades a mediano y largo plazo (Murphy, Tocher & Burch, 2019). En ese sentido la profesionalización consiste en anteponer conceptos de una dirección personalista, a otra con mayor apertura y tomar decisiones con criterios económicos y empresariales (Pavón, 2018), prescindiendo del lado afectivo y afinidad familiar de la pequeña empresa (Belausteguigoitia, 2014), que facilita el estructurar estrategias y permitir alcanzar objetivos y metas de las empresas (Giraldo, 2001).

La mayoría de empresas en el Perú son familiares y muchas de ellas lideran las industrias que mueven el producto bruto interno (Gestión, 2017); generan empleo contribuyendo al aparato productivo nacional y dinamizando la actividad económica (Sumba y Santisteban, 2018); sin embargo, constituyen un segmento bastante dinámico en cuanto a sus tasas de creación y mortandad (Ministerio de la producción, 2016); para su adaptación deben conocer la naturaleza de mercados, regulaciones gubernamentales, competencia de mercado, créditos financieros, innovación, entornos exigentes y cambiantes, etc. Es por ello que la presente investigación tuvo como objetivo conocer la relación de la profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en las empresas PyMEs del distrito de San Juan de Lurigancho, fundamento que condiciona conocer la naturaleza de su presencia en el mercado que compiten, interiorizarse en su percepción y, como incide este factor en el desarrollo organizacional. Finalmente se relacionó estas variables con la tan ansiada competitividad, resultados que se presentaron al final de la investigación y que resultaron de vital importancia para destinar al siguiente esfuerzo, capacitarlos y generar competencia de subsistencia prolongada.

Desarrollada la realidad problemática, en el marco del proceso holístico investigativo se hace un somero análisis de estudios efectuados manifestando resultados heterogéneos con

respecto al objetivo planteado. Pesantes (2017) estudio el capital humano y su incidencia en la competitividad, Galarza (2019) estudio la profesionalización y el rendimiento, Zúñiga (2018) estudio estrategias competitivas y el desarrollo empresarial en Pymes comerciales, Calero (2018) estudio la cultura organizacional y el desempeño, Navas (2019) estudio las estrategias de negocios y desarrollo empresarial de las pymes, Ponce (2018) estudio la gestión comercial y su influencia en el crecimiento de las PyMEs, Lovato (2018) estudio el marketing como herramienta administrativa para el desarrollo microempresarial, Vera (2017) estudio las habilidades gerenciales y desarrollo organizacional, Hurtado (2017) la influencia de la profesionalización en la mejora de la competitividad de la PyMEs en el Perú, Zagastizábal (2018) estudio la gestión del talento humano y desempeño laboral, Huamán (2017) estudio gestión del talento humano y el desempeño laboral, Miguel (2018) estudio cambio organizacional y desarrollo organizacional, Sánchez (2018) estudio aprendizaje organizacional y cultura organizacional.

La variable profesionalización ha sido abordada por múltiples investigadores en relación a los cambios que deben afrontar los pequeños negocios (familiares), Dekker, Lybaert, Steijvers & Depaire (2015), Michiels, Uhlaner & Dekker (2017), Bozer, Levin & Santora (2017), Monreal & Sánchez (2017), Michiels, Uhlaner y Dekker (2017). Sandu (2019), la profesionalización se define como proceso de transición multidimensional de transformar una empresa familiar joven e informal en otra moderna. Namada (2018) afirma que una organización tiene en su inicio influye en lo que busca, lo que experimenta y cómo interpreta lo que encuentra. La fase de lanzamiento, trascendental y definitiva, definirá el nacimiento o la defunción de la empresa en su incursión al mercado (Sandu, 2019). La fase de supervivencia busca alcanzar estabilidad financiera que permita invertir en activos desgastados por la operación (Chruchill y Lewis, 1983). La fase preparando el crecimiento, es la etapa de decisión pasiva, donde el dueño decide plantarse en el mercado, con el objetivo de mantenerse en él (Sandu, 2019). La fase de crecimiento es encontrar la clave para un rápido crecimiento, comenzando a considerar fuentes de financiamiento para dicho propósito (Chruchill y Lewis, 1983). En la fase de madurez y renovación el desafío se encuentra en el equilibrio del control financiero (Sandu, 2019).

Para Badía y Escribá (2018) la profesionalización es implantación y utilización habitual de prácticas y procedimientos que, coordinados entre sí, establecen un modelo de comportamiento y toma de decisiones con criterios de competitividad y resultados. Para Bastos, *et al.* (2016), la profesionalización es un conjunto de elementos y funciones definidas, basada en capacidad objetiva, racional y sucesión de mando. Según Badía y Escribá (2018) la fase de definición de los órganos de gobierno es la estructuración de un consejo de administración; la fase de separación de la toma de decisiones y delegación de funciones es transferir autoridad, de nivel superior a inferior; la fase de sistemas de control y seguimiento son normas y procedimientos destinados a lograr el ejercicio eficiente de la gestión; la fase de incorporación de profesionales externos a la empresa está unida al crecimiento y evolución de la organización.

Angulo (2016) considera la profesionalización en las micro y pequeñas empresas como una serie de factores, relacionados con el buen funcionamiento y desarrollo, sucesión, propiedad,

valores, estructura, dirección estratégica, entre otros. Della Peruta, *et al.* (2018), afirman que reinterpretar un negocio pone de manifiesto que el desarrollo ya no está limitado por los costos o falta de oportunidad, se modifican por la innovación, competencia y cambio institucional. Angulo (2016), afirma que la fase propiedad es el control de las acciones dentro de la organización, que se concentran en una persona o en un grupo pequeño; la fase de sucesión involucra estrategias en favor de la organización; la fase de valores, son reglas, normas y políticas, cimentadas en las creencias y forma de ser y actuar, determinando la esencia de la cultura organizacional; la fase de estructura son la jerarquía, reglamentos, estrategias, políticas y procedimientos legales que son la columna vertebral de la empresa.

La variable desarrollo organizacional, de acuerdo con Hernández, *et al.* (2011) el origen se encuentra en los estudios de conducta y relaciones humanas de Elton Mayo, Mary Parker Follett, Henry Gantt y Hugo Munsterberg; a partir de ello, las empresas han cambiado, generando increíbles actividades creativas comerciales (Matalamäki, 2017); impulsados por la adaptación, permuta, evolución, creatividad, interés por medios y ajuste al medio ambiente (Marín, *et al.*, 2017); cuya transformación es el cambio sustancial en valores, cultura organizacional, estructuras y rutinas de efectuar negocios (Canterino & Cirella, 2017).

Cano (2017) afirma que desarrollo organizacional compromete a mejorar la eficiencia y eficacia con intervención constructiva en procesos y estructura. Sin embargo, no puede estar exento de aprendizaje en sus procedimientos, sistemas, estructuras y estrategia (Boucher y Roch, 2017). Para ello necesita transitar ases como la edad de la organización, basado en el ciclo de vida de ella (Cano, 2017), en que las condiciones de fundación ejercen una poderosa influencia sobre la estructura inicial y la disposición de justificar el cambio (Subbady & Foster, 2016). La siguiente fase es el tamaño de la organización, en que los problemas tienden a cambiar en la medida que incrementan sus operaciones y por ende su personal (Cano, 2017) las cuales, con un mayor número de áreas, organizan mejor la mano de obra eficiente, a menores costos promedio, siendo productivas (Spanos, 2017). En la etapa de evolución se hace necesario realizar ajustes para mantener crecimiento, siguiendo el patrón general de administración (Cano, 2017), para ello requiere cambio de comportamiento, cultura y mentalidad para implementarlo con éxito (Bartunek & Jones, 2017). La etapa de revolución incluye dejar prácticas tradicionales que no tengan aplicabilidad en el tamaño y época actual (Cano (2017), incorporando el conocimiento externo en sus procesos internos de innovación de productos (Mazzola, *et al.*, 2015), moviéndose más allá de su organización para la generación de crecimiento (Yan & Azadegan, 2017). En la fase de crecimiento, la organización incrementa personal y adicionalmente amplía su estructura acorde al cambio experimentado (Cano, 2017), incluyendo cambios en la estrategia, poder, estructura y control, dentro de una muy corta proximidad temporal (Bartunek & Jones, 2017).

En Maldonado (2017) desarrollo organizacional estudia el sistema total a largo plazo, mediante intervenciones constructivas en los procesos y estructura; cuya transformación es el cambio radical de las rutinas, y *cómo hacer negocios* (Canterino & Cirella, 2013). Para ello debe pasar etapas como la focalización en que todas sus partes trabajen en conjunto y

aprovechar oportunidades (Maldonado, 2017), con arreglos organizacionales internos para alinearse a las características específicas del ambiente y lograr mayor desempeño (Miterev, *et al.*, 2017). La siguiente etapa es la orientación sistémica para lograr que todas las partes trabajen en conjunto con eficacia (Maldonado, 2017), comprendiendo herramientas, reglas, comunidad y división del trabajo, adaptándose al objeto en evolución para asegurar un trabajo fluido (Ala-Laurinaho, *et al.*, 2017). Otra etapa es el agente de cambio que desempeña el papel de estimular y coordinar dentro de una organización (Maldonado, 2017), implicando personas y los recursos, teniendo en cuenta explícitos factores (Al-Ali, *et al.*, 2017). La etapa de solución de problemas analiza en teoría y hace énfasis en soluciones, focalizando problemas reales (Maldonado, 2017), explorando ideas que no parecen ser justificables, pero que pueden tener un alto potencial de solución, en opinión de las partes interesadas externas (Espedal, 2017). La etapa de aprendizaje experimental ayuda a aprender de la propia experiencia, solidificar o congelar aprendizaje nuevo y responder interrogantes (Maldonado, 2017), hecho inevitable de la vida organizacional, para mejorar su posición competitiva o para evitar el colapso (Brown, *et al.*, 2017). La etapa de procesos grupales se basa en debates, conflictos intergrupales y procedimientos de cooperación (Maldonado, 2017), y evaluar cómo reaccionan típicamente de manera protectora o la identidad social está siendo amenazada (Hogg, *et al.*, 2017). La orientación situacional es un procedimiento no rígido e inmutable, sino situacional y orientado hacia la contingencia (Maldonado, 2017), como medio para responder a las crecientes demandas asociadas con los rápidos cambios ambientales, la globalización y la mayor complejidad técnica (Schaubroeck & Yu, 2017). La fase de desarrollo de equipos propone la cooperación e integración y enseña a superar diferencias individuales o grupales (Maldonado, 2017), donde el conocimiento, las habilidades y las competencias se convierten en el pilar de la empresa (Gryshova, *et al.*, 2019). La fase de retroalimentación brinda información de retorno sobre comportamientos y estimula a comprender las situaciones con acciones correctivas (Maldonado, 2017), guiando acciones hacia el logro de objetivos eficientes (Besieux, 2017), por tanto, toda retro-alimentación efectiva es poderosa (Gagné & Deci, 2005).

Segredo, *et al.* (2017) afirman que el desarrollo organizacional implica intervención en procesos, la mejora del sistema y el auto-análisis; aunque las empresas familiares son tradicionales en su visión, menos intensas en el progreso y menos interesadas al cambio (Kuruppuge & Gregar, 2018), para ello debe cumplir fases como la naturaleza del cambio de primer orden es incremental y convergente (Molina, 2000), el de segundo orden es transformacional, radical, difícil, arriesgado, altera la organización y su centro (Segredo, *et al.*, 2017); sin embargo, el espíritu empresarial, ha comprendido que la exploración y explotación, son acciones primarias en la estabilidad, evolución y transformación de las empresas (Goel, & Jones, 2016). La fase de estilo de intervención con un modelo transformacional se proyecta al largo plazo, es más visionario, misionario e inspirador que el modelo transaccional (Segredo, *et al.*, 2017), modelo que permite disgregar factores, analizarlos de forma independiente y orientar holísticamente una visión de futuro, sujeta a la singularidad y heterogeneidad de sus características e identidad empresarial (Frank, *et al.* 2017). La

fase del nivel de incertidumbre del entorno puede ser estable o confuso” (Segredo, *et al.*, 2017), condición que hace difícil dar el primer paso hacia el desarrollo, para ello es necesario comprender la heterogeneidad de las empresas y alcanzar resultados de crecimiento, mitigando factores que afectan el desarrollo (Jaskiewicz & Dyer, 2017). La fase de las características de gerentes y profesionales determinan la comprensión de los aspectos de la gestión de cambio, compromiso, participación, experiencia, entre otros” (Segredo, *et al.*, 2017), cuya transferencia de poder hacia personas con formación, idealiza la transición correcta hacia la mejora (Debicki, *et al.* 2016). La fase de las características de la intervención está diseñada para actuar de manera efectiva frente a una amplia gama de situaciones, diseñadas con la posibilidad de hacer evaluaciones y cambios durante el proceso (Segredo, *et al.*, 2017), es por ello la preocupación constante por la sucesión del liderazgo para comprender la esencia y fenómeno de cambio (Farah, *et al.* 2019) y la fase de las características de la organización determinan las condiciones de inestabilidad o dependencia sensible a condiciones iniciales y el refuerzo positivo a la situación de la organización (Segredo, *et al.*, 2017), concurriendo la identificación y perfil de una empresa emprendedora, el contexto donde desarrolla actividad de negocios y su forma de procesar oportunidades empresariales plasmará su realidad (Weerawardena, *et al.* 2019).

Desde que la globalización empezó a condicionar la estructura de mercado se visualiza un escenario altamente competitivo entre empresas. La teoría de las cinco fuerzas de Porter publicado en 1979 en Harvard Business Review, explico que es una herramienta que se usa para determinar la intensidad competitiva y, por lo tanto, el atractivo de una industria en términos de probabilidad de ocurrencia (Zeibote, *et al.* 2019); han pasado ocho lustros y el concepto se ha masificado y adoptado como la forma de analizar la duración de la empresa en la industria, en términos de tiempo, rentabilidad y competitividad.

Los estudios han mostrado interés de las empresas en la construcción de su reputación y generar niveles de incremento en su competitividad (Foroudi, *et al.*, 2019), en que la innovación organizacional superior está íntimamente ligada a la creatividad empresarial sobresaliente (Sriboonlue, 2019), con la finalidad de lograr relaciones cooperativas y generar condiciones de competitividad, basadas en la intención de generar valor (Galloway, *et al.*, 2019), marcando rasgos únicos, actitud propositiva, imagen singular y el papel social, construirán niveles interesantes de evaluación competitiva (Ismail, 2012), vinculada a la capacidad para sostener ventajas comparativas y competitivas empresariales a bajo costo, productos de calidad y servicios óptimos (Arrieta, 2018), y atributos concretos, producto de la transformación de recursos utilizados, marcando formas distintivas; por lo tanto, posición competitiva (Łobacz & Głodek, 2015).

Para ello las capacidades directivas son necesarias para crear ventajas competitivas con el desarrollo, transmisión, cambio de información y conocimientos por medio del capital humano de la empresa (Arrieta, 2018), ajustado a contingencias situacionales, es la estrategia concluyente para que MyPEs cimienten algunas competencias emprendedoras (Rivera, 2015); las capacidades de marketing definen, anticipan, crean y satisfacen necesidades y deseos en productos y servicios a clientes” (Arrieta, 2018), relacionados como perciben las

características de calidad, razón de señalar información añadida y reducir incertidumbre (Zhao, *et al.*, 2018); las capacidades tecnológicas. permiten conservarse en un mercado inestable y cambiante, aplicando en procesos de producción y comercialización (Arrieta, 2018), los cuales crean redes para optimizar procesos basados en tecnología (Turner & Endres, 2017); las capacidades de innovación es un elemento indispensable y vital de la competitividad empresarial” (Arrieta, 2018), en el que la gestión del conocimiento y la mejora continua coaccionan a concebir estrategias que permitan perdurar en ambientes competitivos (Taneja, *et al.*, 2016); la capacidad de calidad es condición esencial para el éxito, ya que en ella convergen otros factores internos de vital importancia para el logro de la ventaja competitiva” (Arrieta, 2018), utilidad que prodiga al tener en cuenta el uso y aplicación de la normatividad en las actividades empresariales (Ali & Yusuf, 2019).

La competitividad empresarial depende de la interacción entre el nivel de productividad, calidad, flexibilidad y agilidad (Saavedra y Milla, 2012), que les permita generar redes empresariales para acelerar los procesos de aprendizaje colectivo (Ibarra, *et al.*, 2017), expresión de acciones exitosas que conlleva el logro de ventaja competitiva (Zimmermann, 2017, Tominc, 2019). Para ello se necesita la planeación estratégica con objetivos y metas, políticas para su cumplimiento y seguimiento, estudios del entorno y planes de contingencia (Ibarra, *et al.*, 2017), con ello se enuncian los problemas cardinales, plantean objetivos, delimitan alternativas y definen estrategias (Gumel, 2019); en la producción y operaciones las empresas deben reaccionar en corto plazo ante cambios en patrones de demanda y factores externos (Ibarra, *et al.*, 2017), mostrando condiciones de respuesta ante cambios inesperados en el mercado como decisión crucial (Slack, 1994) mostrando flexibilidad de procesos y costos de producción o comercialización (Dror, 2019); el aseguramiento de la calidad en empresas que certifican sus productos presentan mayores niveles de competitividad (Ibarra, *et al.*, 2017), y que la teoría de calidad incluye precio, entrega óptima, calidad en productos, nuevos servicios, compromiso de empleados y sus metas (Dror y Barad, 2006); la comercialización consiste en las políticas de venta, distribución, pago, relación con clientes y proveedores, estrategias de mercadeo, satisfacción de los clientes (Ibarra, *et al.*, 2017), cuya finalidad es prorrogar competitividad en el largo plazo, en ambiente constante (Ćockalo, 2019); la contabilidad y finanzas construye estrategias el uso adecuado e inteligente de los recursos económicos de las empresas (Ibarra, *et al.*, 2017), condicionando la búsqueda óptima de ejecución de estrategias alternas para lograr sostenibilidad de negocio (Brooks, 2019); los recursos humanos exigen procesos de selección y contratación, capacitación y adiestramiento, rotación, clima, compensaciones, seguridad e higiene industrial (Ibarra, *et al.*, 2017), requiriendo de los colaboradores (Grossman & Salas, 2011), con nuevas competencias, capacidades y destrezas necesarias para enfrentar las necesidades de cambio en las empresas orientadas al éxito competitivo (Voca & Havolli, 2019); la gestión ambiental son relevantes para los consumidores, responsables con el medio ambiente. (Ibarra, *et al.*, 2017), factores que imprime cambio sostenible preponderante, en términos de ecología, economía y social (Masocha, 2019), los sistemas de información evidencian proclividad a ser competitivas a escala no solo nacional sino

internacional (Ibarra, *et al.*, 2017), ejecutando estrategias de gestión innovadoras para orientar competitividad continua (Ćockalo, 2019).

La competitividad se refiere a un conjunto de atributos, condiciones y estrategias que les permite a las empresas permanecer en el mercado (Ceballos, 2017), diferenciándose de la competencia y que, los clientes perciben y lo manifiestan. Saavedra y Milla (2012) afirma que el término competitividad no posee una definición específica por la naturaleza cualitativa y cuantitativa de sus factores (Ibarra, *et al.*, 2017). Son atributos los factores de la oferta, elementos que le permiten a la empresa competir en el mercado con sus bienes y servicios (Ceballos, 2017), y que las empresas tienen el reto de implementar paralelamente una administración efectiva en las fórmulas de oferta y demanda (Gryshova, *et al.*, 2019); la oportunidad de mercado es la habilidad para detectar condiciones coyunturales de las cuales pueda sacar un beneficio para sí misma (Ceballos, 2017), intensamente ligadas a la composición y aceptación de riesgo que conlleva el impulso de productos y servicios innovadores (Sriboonlue, 2019); los factores de demanda permiten conocer gustos, preferencias, variables demográficas, rivales, procesos de innovación (Ceballos, 2017), para ello es necesario entender la singularidad que existe entre la complejidad de demanda y oferta, generado como condición de mercado competitivo (Gryshova, *et al.*, 2019); los factores de integración con empresas y la cooperación a través de redes empresariales o vinculaciones productivas (Ceballos, 2017), con la finalidad de construir vínculos sociales, fundado en interacción asociativa (Ismail, 2012); también el apoyo institucional o público genera condiciones positivas de mercado a la organización y rivales (Ceballos, 2017), por ello se creó el Centro de Desarrollo Empresarial (CDE) con la finalidad de dar asesoramiento a todo emprendedor que desee información, capacitación y ayuda para fortalecer sus actividades y capacidades gratuitamente en todo el ámbito peruano (Ministerio de la Producción, 2016);

Los factores de estrategia empresarial dependen del gobierno corporativo con la toma de decisiones estratégicas respecto del futuro de la empresa (Ceballos, 2017), basado en innovación y velocidad, ocasionando el origen a la promoción agresiva en medio del entorno organizacional competitivo (Sriboonlue, 2019).

La investigación formula el problema ¿De qué manera la profesionalización se relaciona con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras?; y el objetivo de demostrar de qué manera la profesionalización se relaciona con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

MATERIAL Y METODO

La investigación es de tipo aplicado (Sánchez y Reyes, 2015), con diseño correlacional (Hernández, *et al.* 2014), La población estuvo constituida por 1273 MyPEs y la muestra de 785 MyPEs dedicadas al rubro del comercio en San Juan de Lurigancho.

Tabla 1

Muestra estratificada de MyPEs

Estrato	Tamaño de la población	Tamaño de la Muestra
Alimentos y bebidas	561	318
Cueros y calzados	21	13
Artesanía	11	8

Textiles	101	84
Muebles y accesorios	72	53
Metalurgia	11	7
Maquinaria y equipo	43	27
Agropecuario	0	0
Industria	129	78
Servicios	324	197
TOTAL	1,273	785

Fuente: Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI).

La técnica de recolección de datos es la encuesta y el instrumento los cuestionarios, obteniendo una confiabilidad con test Alpha de Cronbach de 0,792, 0,702 y 0,821. El método de análisis de datos se realizó a través del análisis univariado, análisis bivariada y análisis inferencial.

RESULTADOS

Análisis descriptivo

Tabla 2

Frecuencias de la variable profesionalización

	Frecuencia	Porcentaje	% válido
Válido Deficiente	393	50,1	50,1
Regular	78	9,9	9,9
Óptimo	314	40,0	40,0
Total	785	100,0	100,0

Nota. El 50,1% manifestó que la profesionalización es deficiente, el 40% óptima y el 9.9% es regular a las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 3

Frecuencias de variable desarrollo organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	% válido
Válido Deficiente	350	44,6	44,6
Regular	121	15,4	15,4
Óptimo	314	40,0	40,0
Total	785	100,0	100,0

Nota. El 44,6% manifestó que el desarrollo organizacional es deficiente, el 40% óptima y el 15.4% es deficiente en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 4

Frecuencias de variable competitividad MyPE

	Frecuencia	Porcentaje	% válido
Válido Deficiente	311	39,6	39,6
Regular	82	10,4	10,4
Óptimo	392	49,9	49,9
Total	785	100,0	100,0

Nota. El 49,9% manifestó que la competitividad es óptima, el 39.6% es deficiente y el 10.4% es regular en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Análisis descriptivo bivariada

Tabla 5

Profesionalización y desarrollo organizacional

	Desarrollo organizacional			Total
	Def.	Reg.	Opt.	
Profesionalización Def.	44,6%	5,5%		50,1%
Reg.		9,9%		9,9%
Opt.			40,0%	40,0%
Total	44,6%	15,4%	40,0%	100,0%

Nota. En el cruce de variables, el 44,6% afirmó que es deficiente; el 40% óptimo y el 9,9% regular, en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 6

Profesionalización y competitividad MyPE

	Competitividad MyPE			Total
	Def.	Reg.	Opt.	
Profesionalización Def.	39,6%	10,4%		50,1%
Reg.			9,9%	9,9%
Opt.			40,0%	40,0%
Total	39,6%	10,4%	49,9%	100,0%

Nota. En el cruce de variables, el 40% afirmó que es óptima; el 39,6% deficiente, en las MyPEs del distrito de San Juan de Lurigancho.

Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Profesionalización	,223	785	,000
Desarrollo organizacional	,210	785	,000
Competitividad MyPE	,182	785	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. La muestra de 785 sujetos, alcanza el valor $p=0,000$, los datos no siguen una distribución normal, en consecuencia, se analizó con el Rho de Spearman.

Análisis inferencial bivariada

Tabla 8

Hipótesis estadística general

H₀ La profesionalización no se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

H_a La profesionalización se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$.

Rho de Spearman		Prof.	Des.org.	Comp.
Prof.	Coef. de correlación	1,000	,968**	,925**
	Sig. (bilateral)	.	,000	,000
	N	785	785	785
Des. Org.	Coef. de correlación	,968**	1,000	,934**
	Sig. (bilateral)	,000	.	,000
	N	785	785	785
Comp.	Coef. de correlación	,925**	,934**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	.
	N	785	785	785

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

Nota. La relación entre variables profesionalización y el desarrollo organizacional es significativa al nivel de 0,968 positivo y entre profesionalización y competitividad es significativa al nivel de 0,785 positivo; con un Sig. (Bilateral)=0.000<0,05; por lo tanto, se puede deducir que, a mayor injerencia de la profesionalización en las MyPEs, mayores serán los resultados en el desarrollo organizacional y la competitividad en las empresas comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 9

Hipótesis estadística específica 1

H₀ Fijar el momento y lugar del lanzamiento empresarial no se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

H_a Fijar el momento y lugar del lanzamiento empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Rho de Spearman		Lanz.	Emp.	Des. Org.
Lanz.	Coef. de correl.	1,000		,527**
	Sig. (bilateral)	.		,000
	N		785	785
Des. Org.	Coef. de correl.	,527**		1,000
	Sig. (bilateral)	,000		.
	N		785	785

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

Nota. La relación entre la dimensión lanzamiento empresarial y la variable desarrollo organizacional es significativa al nivel de 0,527 positivo y un Sig. (Bilateral)=0.000<0,05; por lo tanto, a mayor injerencia del lanzamiento empresarial, mayor será el desarrollo organizacional alcanzado por las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 10

Hipótesis estadística específica 2

H₀ Las estrategias de supervivencia empresarial no se relacionan con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

H_a Las estrategias de supervivencia empresarial se relacionan con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

		Sup. emp.	Des. Org.
Rho de Spearman	Superv. Coef. de correl.	1,000	,830**
	Emp. Sig. (bilateral)	.	,000
	N	785	785
	Des. Coef. de correl.	,830**	1,000
Org.	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	785	785

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

Nota. La relación entre la dimensión supervivencia empresarial y la variable desarrollo organizacional es significativa al nivel de 0,830 positivo y un Sig. (Bilateral)=0.000<0,05; por lo tanto, a mayor injerencia de las estrategias de supervivencia empresarial, mayor será el desarrollo organizacional de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 11

Hipótesis estadística 3

H₀ La preparación para el crecimiento empresarial no se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

H_a La preparación para el crecimiento empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

		Prep. el crec.	Des. Org.
Rho de Spearman	Prep. el Coef. de correl.	1,000	,731**
	crec. Sig. (bilateral)	.	,000
	N	785	785
	Des. Coef. de correl.	,731**	1,000
Org.	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	785	785

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

Nota. La relación entre la dimensión preparar el crecimiento y la variable desarrollo organizacional es significativa al nivel de 0,731 positivo y un Sig. (Bilateral)=0.000<0,05; por lo tanto, a mayor prepara ración para el crecimiento, mayor será el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 12

Hipótesis estadística 4

H₀ El crecimiento sostenido empresarial no se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

H_a El crecimiento sostenido empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

		Crec. Sost.	Des. Org.
Rho de Spearman	Crec. Coef. de correl.	1,000	,922**
	Sos. Sig. (bilateral)	.	,000
	N	785	785
	Des. Coef. de correl.	,922**	1,000
Org.	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	785	785

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

Nota. La relación entre la dimensión crecimiento sostenido y la variable desarrollo organizacional es significativa al nivel de 0,922 positivo y un Sig. (Bilateral)=0.000<0,05; por lo tanto, a mayor crecimiento sostenido empresarial, mayor será el desarrollo organizacional de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 13

Hipótesis estadística 5

H₀ La explotación del ciclo de madurez y renovación empresarial no se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

H_a La explotación del ciclo de madurez y renovación empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

		Mad. y renov.	Des. Org.
Rho de Spearman	Mad. Coef. de correl.	1,000	,729**
	y renov. Sig. (bilateral)	.	,000
	N	785	785
	Des. Coef. de correl.	,729**	1,000
Org.	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	785	785

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

Nota. La relación entre la dimensión madurez y renovación y la variable desarrollo organizacional es significativa al nivel de 0,729 positivo y un Sig. (Bilateral)=0.000<0,05; por lo tanto, a mayor impulso de la madurez y renovación, mayor será el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 14

Hipótesis estadística 6

H₀ Fijar el momento y lugar de lanzamiento empresarial no se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

H_a Fijar el momento y lugar de lanzamiento empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

		Lanz. emp.	Comp.
Rho de Spearman	Lanz. Coef. de correl.	1,000	,554**
	emp. Sig. (bilateral)	.	,000
	N	785	785
	Comp. Coef. de correl.	,554**	1,000
Org.	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	785	785

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

Nota. La relación entre la dimensión lanzamiento empresarial y la variable competitividad MyPE, es significativa al nivel de 0,544 positivo y un Sig. (Bilateral)=0.000<0,05; por lo tanto, a mayor estrategia de lanzamiento empresarial, mayores serán las ventajas para alcanzar competitividad en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 15

Hipótesis estadística 7

H₀ Las estrategias de supervivencia empresarial no se relacionan con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

H_a Las estrategias de supervivencia empresarial se relacionan con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

		Superv. emp.	Comp.
Rho de Spearman	Superv. Coef. de correl.	1,000	,804**
	emp. Sig. (bilateral)	.	,000
	N	785	785
	Comp. Coef. de correl.	,804**	1,000
Org.	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	785	785

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

Nota. La relación entre la dimensión supervivencia empresarial y la variable competitividad de las MyPEs, es significativa al nivel de 0,804 positivo y un Sig. (Bilateral)=0.000<0,05; por tanto, a mayor supervivencia empresarial, mayor será la competitividad de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 16

Hipótesis estadística 8

- H₀ La preparación del crecimiento empresarial no se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.
- H_a La preparación del crecimiento empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

			Prep. el crec.	Comp.
Rho de Spearman	Prep. el crec.	Coef. de correl. Sig. (bilateral)	1,000	,622**
		N	785	785
	Comp.	Coef. de correl. Sig. (bilateral)	,622**	1,000
		N	785	785

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

Nota. La relación entre la dimensión preparación del crecimiento y la variable competitividad de las MyPEs, es significativa al nivel de 0,622 positivo y un *Sig. (Bilateral)*=0.000<0,05; por lo tanto, a mayor preparación del crecimiento empresarial, mayor será la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 17

Hipótesis estadística 9

- H₀ El crecimiento sostenido empresarial no se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.
- H_a El crecimiento sostenido empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

			Crec. sost.	Comp.
Rho de Spearman	Crec. sost.	Coef. de correl. Sig. (bilateral)	1,000	,961**
		N	785	785
	Comp.	Coef. de correl. Sig. (bilateral)	,961**	1,000
		N	785	785

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

Nota. La relación entre la dimensión crecimiento sostenido y la variable competitividad MyPE, es significativa al nivel de 0,961 positivo y un *Sig. (Bilateral)*=0.000<0,05; por lo tanto, a mayor gestión de crecimiento sostenido, mayor será la generación de competitividad en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 18

Hipótesis estadística 10

- H₀ La explotación del ciclo de madurez y renovación empresarial no se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.
- H_a La explotación del ciclo de madurez y renovación empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019.

- Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

			Mad. y renov.	Comp.
Rho de Spearman	Mad. y renov.	Coef. de correl. Sig. (bilateral)	1,000	,745**
		N	785	785
	Comp.	Coef. de correl. Sig. (bilateral)	,745**	1,000
		N	785	785

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

Nota. La relación entre la dimensión madurez y renovación y la variable competitividad MyPE, es significativa al nivel de 0,745 positivo y un *Sig. (Bilateral)*=0.000<0,05; por lo tanto, a mayor gestión de la madurez y renovación, mayor será la generación de competitividad en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

IV. DISCUSION

La investigación tuvo por finalidad determinar los noveles de relación entre las variables profesionalización, desarrollo organizacional y competitividad de las empresas MyPEs del sector comercio de San Juan de Lurigancho, 2019, los resultados

se obtuvieron después del análisis de los datos recopilados de la muestreo estratificado de 785 micro y pequeñas empresas, con lo cual se tuvo como resultado del análisis inferencial de la investigación, a través de las evidencias externas y los resultados obtenido de las pruebas estadísticas de la investigación.

La hipótesis general que se planteo tuvo como propósito inferir que existe una relación directa significativa entre la profesionalización, el desarrollo organizacional y la competitividad de las pequeñas empresas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, cuyo resultado obtenido de la prueba estadística de rho de Spearman indico que la correlación entre las variables profesionalización y el desarrollo organizacional es de 0.968 positivo, por lo cual se puede afirmar que existe una relación significativa positiva alta entre las variables de estudio, así también en relación a la variable profesionalización y competitividad a través del estadígrafo rho de Spearman fue de 0.925, por lo que podemos afirmar que existe una relación significativa positiva alta entre las variables de estudio, dichos resultados se relacionan con lo expresado por el teórico Sandu (2019), que describe la profesionalización como el proceso de carácter multidimensional que facilita el desarrollo organizacional a partir de integrar los subsistemas familiares, en cuyo proceso las empresas tienden a transformarse en empresas competitivas. La investigación está en concordancia con lo planteado en la tesis nacional de Hurtado (2017) quien planteo la hipótesis del estudio que existe relación positiva entre los estilos de dirección gerencial, la profesionalización y mejora de la competitividad de la MyPEs, confirmando dicho pronostico con el estadístico Chi cuadrado que demuestra asociatividad entre las variables, bajo los supuestos teóricos de la investigación. Refuerza la tesis Internacional de Galarza (2019) quien plantea la premisa de estudio sobre la profesionalización docente tiene relación directa con el rendimiento académico de los estudiantes con un rho de Spearman cuya correlación bilateral de las variables fue de 0.691, con lo que se confirma la importancia de la profesionalización docente y el rendimiento académico, el cual estuvo basado en los teóricos Sarramona, Noguera, & Vera (1998) los cuales manifestaron sobre la profesionalización está referido a la preparación adquirida y acreditada para el cumplimiento de una labor de forma eficiente. Así también otros estudios refuerzan los resultados tal es el caso la tesis internacional de Ponce (2018) quien estudio la relación de la gestión comercial y el crecimiento de las MyPEs del sector turístico hotelero, demostrando a través del estadígrafo rho de Spearman fue de 0.966. Por lo que podemos afirmar que existe una relación significativa positiva alta, esto se reafirma con lo expresado por el teórico Ugarte (2003) quien manifiesta que está referido al conjunto de acciones que se encaminan a la comercialización de productos para alcanzar objetivos a partir del uso de factores buscando la más alta eficiencia.

En relación a la primera hipótesis específica formulada del estudio sobre la existencia de la relación entre el lanzamiento empresarial y desarrollo organizacional de las pequeñas empresas del distrito de SJJL, 2019, de cuyo resultado obtenido de la prueba estadística a través del rho de Spearman fue de 0.527; Por lo que se puede inducir que existe una relación significativa positiva de las variables de estudio, se puede establecer que existe una relación directa entre las variables, es decir a mayor implementación de estrategias de lanzamiento

empresarial, mayor será el crecimiento de las empresas, esto es confirmado con los teóricos Churchill y Lewis (1983) quien lo describe "La etapa de existencia de las empresas, en la cual se genera viabilidad comercial a través de un número de clientes que le permitan colocar productos y obtener flujos económicos en relación al desarrollo organizacional. Estos resultados se corroboran con lo expresado por Cano (2017) está basado en la teoría del comportamiento como un sistema para mejorar la eficiencia y eficacia de la organización mediante procesos y su estructura. El resultado obtenido por la tesis nacional de Vera (2017) quien buscaron estudiar como las habilidades gerenciales se relacionaba con el desarrollo organizacional, al nivel de rho de Spearman fue de 0.907; por lo que se puede manifestar que existe una relación significativa positiva alta entre las variables de la investigación. Así también en la tesis internacional de Zúñiga (2018) quien formula la hipótesis de estudio sobre las estrategias competitivas y su influencia con el desarrollo de las empresas, la cual se pudo comprobar a través del estadístico de rho de Spearman de 0.647, por lo que se puede afirmar que existe una relación significativa entre las variables de la investigación.

En relación a la segunda hipótesis específica formulada de la investigación sobre la existencia de la relación entre la supervivencia empresarial y desarrollo organizacional de las pequeñas empresas del distrito de SJL, 2019, de cuyo resultado obtenido de la prueba estadística de rho de Spearman fue de 0.830, la cual ha podido ser corroborado por el estudiosos Churchill y Lewis (1983), quienes la describen como el periodo de sobrevivencia, buscando alcanzar estabilidad financiera, sin olvida el capital de trabajo y los recursos que se involucran para un futuro crecimiento. En la tesis internacional de Lovato (2018) quien a través de su investigación busco estudiar como el marketing como herramienta de gestión se relaciona con el desarrollo de las microempresas del sector comercio el estudio se comprobó a través del estadístico de rho de Spearman de 0.620 comprobando la correlación significativa positiva en relación a las variables. Así mismo en la tesis internacional de Calero (2018) quien busco estudiar la cultura organizacional y el desempeño del personal, la cual se basó en el estudio del trabajo en equipo, los valores, la comunicación y el estilo gerencial y su relación con el desempeño, la cual se comprobó con el estadístico Chi cuadrado con los valores de Chi cuadrado $X^2 = 628$ así como un X crítico: 9,48, por lo que se pudo inferir que existe una relación significativa entre las variables del estudio.

En relación a la tercera hipótesis específica formulada de la investigación sobre la existencia de la relación entre preparar el crecimiento y desarrollo organizacional de las pequeñas empresas del distrito de SJL, 2019, cuyo resultado obtenido de la prueba estadística de rho de Spearman fue de 0.731; Este resultado se reafirma con lo señalado por los expertos Tushman y Romanelli (1985) quienes manifestaron que las estrategias organizacionales generan cambios, en la estrategia, en la estructura, en el poder y control en un periodo corto de tiempo (Citado en Bartunek & Jones, 2017, p.145). El proceso de crecimiento, se acuerdo con el ciclo de vida organizacional, está sujeto a condiciones endógenas y exógenas. En la tesis Internacional de Navas (2019) se buscó analizar la relación entre las estrategias de negocios y el desarrollo empresarial de las pymes de cuyo resultado obtenido de la prueba estadística a través Chi cuadrado con los valores de Chi cuadrado $X^2 = 147$

así como un X crítico: 26,296. Del resultado obtenido se puede inducir que existe una relación significativa positiva de las variables de estudio. En la investigación nacional de Miguel (2018) que tuvo como propósito estudiar el cambio organizacional y su relación con el desarrollo organizacional, el estudio se comprobó de la prueba estadística de rho de Spearman fue de 0.861, con lo que se pudo inferir que existe una relación significativa entre las variables de estudio, por lo cual se pude inferir que la capacidad de cambio y adaptación en las organizaciones se relaciona directamente con el desarrollo organizacional

En relación a la cuarta hipótesis específica formulada de la investigación sobre la existencia de la relación entre el crecimiento sostenido y desarrollo organizacional de las pequeñas empresas del distrito de SJL, 2019, de cuyo resultado obtenido de la prueba estadística de rho de Spearman fue de 0.922. Los autores Churchill y Lewis (1983) las describe en relación a etapas en las decisiones en relación al mercado, en una primera etapa mantenerse en el mercado, y en la segunda etapa diseñar estrategias que permitan asegurar el crecimiento y en la segunda etapa de consolidar una posición de madurez sólida y confiable para alcanzar un futuro desarrollo de las empresas (Citado en Sandu, 2019, p.5). El resultado obtenido por la tesis nacional de Vera (2017) quien busco estudiar como las habilidades gerenciales se relacionaba con el desarrollo organizacional, este resultado se corroboró con un rho de Spearman fue de 0.907; Por lo que se comprobó que existe una relación significativa positiva alta entre las variables de la investigación, estos resultados se relaciona con lo expresado por el autor Guízar (2004) el cual manifestó sobre el desarrollo organizacional como el resultado de lo planificado en una organización. El resultado obtenido por la tesis internacional de Pezantes (2017) quien busco estudiar a través de la dimensión grado de innovación del capital humano a partir de los conocimientos influye en la competitividad y por ende en el desarrollo organizacional, este resultado se corroboró con un rho de Spearman fue de 0.820; Por lo que se comprobó que existe una relación significativa positiva alta entre las variables de la investigación, estos resultados se contrasta con lo expresado por Guízar (2004) el cual manifestó sobre el desarrollo organizacional como el resultado de lo planificado en una organización.

En relación a la quinta hipótesis específica formulada de la investigación sobre la existencia de la relación entre la madurez y renovación y desarrollo organizacional de las pequeñas empresas del distrito de SJL, 2019, de cuyo resultado obtenido de la prueba estadística de rho de Spearman fue de 0.729: Los resultados obtenidos se contrasta con lo descrito por los autores Churchill y Lewis (1983), los cuales manifestaron que el desafío para las empresas, está en el equilibrio del control de las finanzas, en relación al crecimiento y la flexibilidad de los resultados de la gestión de las empresas (Citado en Sandu, 2019, p.5) En el caso la tesis internacional de Ponce (2018) quien investigo sobre la gestión comercial y su relación al crecimiento de las pequeñas empresas del sector turístico hotelero, el resultado se pudo corroborar a través del estadígrafo rho de Spearman, cuyo resultado 0.966, nos permite afirmar la existencia de la relación significativa positiva alta de las variables, lo cual se puede comprobar en lo expresado por Ugarte (2003) quien manifiesta que está referido las acciones que se orientan a la comercialización para alcanzar objetivos a

partir de buscar alta eficiencia.. En la tesis nacional de Sánchez (2018) quien investigo sobre el aprendizaje organizacional y su relación la cultura del personal de enfermería del hospital Herminio Valdizán, el resultado se pudo corroborar a través del estadígrafo rho de Spearman, cuyo resultado 0.701, lo que permite afirmar la existencia de la relación significativa positiva de las variables, lo que se comprueba con lo expresado por los autores Cyert y March (2009) quienes describen el aprendizaje organizacional como el comportamiento de la organización como respuesta a las variaciones del entorno en un proceso de adaptación que implica, la renovación y el desarrollo organizacional

En relación a la sexta hipótesis específica formulada de la investigación sobre la existencia de la relación entre el lanzamiento empresarial y competitividad de las pequeñas empresas del distrito de SJL, 2019, cuyo resultado obtenido de la prueba estadística a través de rho de Spearman fue de 0.554, este resultado se puede comprobar de lo expresado por los estudiosos Churchill y Lewis (1983) los cuales manifestaron estaba relacionado a generar viabilidad comercial para la empresa, es decir asegurar un número de clientes que le permitan generara flujos a través de la colocación de productos En la tesis internacional de Zúñiga (2018) quien formula la hipótesis de estudio sobre las estrategias competitivas y su influencia con el desarrollo de las empresas, la cual se corrobora a través del estadístico de rho de Spearman cuyo resultado fue de 0.647, por lo que se puede afirmar que existe una relación significativa entre las variables de la investigación. Según Saavedra y Milla (2012) describen a la competitividad como la interacción entre los elementos, los niveles de nivel de productividad, flexibilidad y agilidad, que permita poder sostener una ventaja estratégica, facilitando procesos de aprendizaje colectivo por lo que se puede inducir que existe una relación significativa positiva de las variables , se puede establecer que existe una relación directa , es decir a mayor implementación de estrategias de lanzamiento empresarial, mayor será el nivel competitivo de las empresas.

En relación a la séptima hipótesis específica formulada de la investigación sobre la existencia de la relación entre la supervivencia empresarial y competitividad de las pequeñas empresas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, de cuyo resultado a través de rho de Spearman fue de 0.966; resultado que tiene relación con la teoría planteada por Churchill y Lewis (1983), quienes manifestaron que la supervivencia está referido a la etapa que define la estrategia, buscando resultados de sustentabilidad empresarial y generación de confianza de la inversión (Citado en Sandu, 2019, p.5). Es una etapa difícil, en el que la organización pone a prueba la capacidad de sostenerse en condiciones extremas de supervivencia. Comparando con los resultados de la tesis internacional de Lovato (2018), quien a través de su investigación busco estudiar al marketing como herramienta de gestión, relacionándola como las empresas deben aplicar estrategias que proporcionen sostenibilidad en el desarrollo de las microempresas del sector comercio, comprobando a través del estadístico rho de Spearman el valor de correlación significativa positiva de 0.620, confirmando que a mayor ejecución optima de la estrategia de marketing, mayor será la incidencia en los resultados sostenibles de gestión. De lo mencionado por los autores, se puede describir como la etapa en la que se toman en que las decisiones le permitan consolidar su

presencia en el mercado y, que este tenga un alcance sostenible y sustentable.

En relación a la octava hipótesis específica formulada de la investigación sobre la existencia de la relación entre el crecimiento sostenido y competitividad de las pequeñas empresas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, de cuyo resultado obtenido de la prueba estadística a través de rho de Spearman fue de 0.804. Los autores Churchill y Lewis (1983) explican que esta etapa “El reto a resolver es encontrar la clave para un rápido crecimiento, comenzando a considerar fuentes de financiamiento para dicho propósito. Para el fundador el reto es la correcta delegación de responsabilidades” (Citado en Sandu, 2019, p.5). Es una etapa de abundancia y consolidación de resultados como consecuencia de la aceptación del mercado de tus productos o servicios ofrecidos; sin embargo, deben diseñarse estrategias que consoliden el crecimiento a una etapa de madurez sólida y confiable. En la investigación nacional de Miguel (2018) que tuvo como propósito estudiar el cambio organizacional y su relación con el desarrollo organizacional, el estudio se comprobó de la prueba estadística de rho de Spearman fue de 0.861, con lo que se pudo inferir que existe una relación significativa entre las variables de estudio, según el teórico a Maldonado, (2017) el cual describe al cambio organizacional como: la capacidad de adaptación de las empresas a las diversas variaciones que presentan mediante el paso del tiempo.

En relación a la novena hipótesis específica formulada de la investigación sobre la existencia de la relación entre la madurez y renovación y competitividad MyPEs de las pequeñas empresas del distrito de San Juan de Lurigancho, 2019, de cuyo resultado obtenido de la prueba estadística de correlación del rho de Spearman fue de 0.961; lo cual confirma lo planteado por Churchill y Lewis (1983) los cuales manifestaron que el desafío de encuentra entre el control financiero que permita u rápido crecimiento y adaptación, como resultado de las aptitudes de emprendimiento en las MyPEs (Citado en Sandu, 2019, p.5). De lo expresado por los teóricos se puede inferir que es el resultado del diseño de estrategias, frente a la nuevos competidores, productos y servicios similares, estas etapas deben de establecerse alianzas estratégicas con proveedores y distribuidores que permita tener una presencia solida de las MyPEs en el mercado. La tesis nacional de Hurtado (2017) planteo como objetivo de estudio los estilos de dirección gerencial y la profesionalización y mejora de la competitividad de la MyPEs estudio que existe una relación positiva entre los estilos de dirección gerencial y la profesionalización y mejora de la competitividad de la MyPEs, confirmando dicho pronostico con el estadístico Chi cuadrado que demuestra una relación positiva entre las variables, bajo los supuestos teóricos de la investigación. Según Arrieta (2018) describe la competitividad como la capacidad para mantener ventajas competitivas empresariales que faciliten posicionarse en el mercado, en relación a costos bajos, servicios excelentes y productos de calidad. Las organizaciones que son competitivas resultan ser el sustento para la economía de un país (p.9). En la investigación nacional de Miguel (2018) quien estudio al cambio organizacional y su relación con el desarrollo organizacional, el estudio se comprobó de la prueba estadística de rho de Spearman fue de 0.861, con lo que se pudo inferir que existe una relación significativa entre las variables de estudio, por lo cual se pude inferir que la capacidad de cambio y

adaptación en las organizaciones se relaciona directamente con el desarrollo organizacional

Por lo expuesto, se puede afirmar que existe evidencias sólidas que permiten afirmar que la profesionalización es un factor que tiene una influencia determinante sobre una múltiple variedad de variables organizacionales; específicamente sobre las variables planteadas en el estudio desarrollado, el desarrollo organizacional y con ello generar competitividad empresarial en las MyPEs comercializadoras. En general la teoría describe innumerables veces que las empresas tipificadas como micro o pequeña empresa, tienen una duración efímera en su permanencia en el mercado, afectada por un sinnúmero de factores endógenos y exógenos, pero que, al fin las conduce inefablemente al colapso y salida de la actividad formal empresarial. Sin embargo, también existen innumerables ejemplos de cómo este tipo de empresas han obtenido éxito y son ejemplo de sostenibilidad y sustentabilidad empresarial hoy en día; manifestando que fueron los cambios generacionales los primeros en ser lidiados como base para centrarse en el desarrollo organizacional. Aclarado este factor, la profesionalización de la empresa constituye en la decisión más importante que debieron tomar; a partir de ello se diseñaron estrategias de supervivencia, de preparación, desarrollo, consolidación y renovación en los diferentes ciclos de vida que necesariamente deben transitar en su existencia. El aprendizaje obtenido en las primeras fases, serán de vital importancia, servirán para planear estrategia de gestión con alta probabilidad de éxito, evitando amenazas que son y deben enfrentarse para mitigarlas, aprovechar las oportunidades que se presenten, producto de las fortalezas que posean y, sobre todo, transformar las debilidades en fortalezas, que son finalmente, los cimientos que construirán capacidad competitiva de la empresa para el futuro.

V. CONCLUSIONES

El objetivo central de la investigación estuvo direccionado a demostrar de qué manera la profesionalización se relaciona con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción de la profesionalización, consideran que el 50,1% es deficiente y 40% es óptimo. Para el desarrollo organizacional, la percepción indico que 44,6% es deficiente y el 40% es óptimo. En relación a la competitividad, el 39,6% es deficiente y el 49,9% indico que es óptimo. A excepción de la competitividad, los encuestados manifestaron que la profesionalización y el desarrollo organizacional son deficientes en el sector MyPE comercializador; sin embargo, consideran que la competitividad es un factor de vital importancia en las empresas del sector. En la relación evaluada con las tablas cruzadas, el cruce entre la profesionalización y el desarrollo organizacional, es deficiente en 44,6% y óptimo al 40%; resultado que coincide con lo manifestado en la evaluación descriptiva por variable; para la mayoría de los encuestados la profesionalización no conducirá a un desarrollo organizacional esperado. También en el cruce entre la profesionalización y la competitividad, es deficiente en 39,6% y óptima al 40%, resultado que confirma los resultados obtenidos en la estadística descriptiva, indicando que la competitividad si es importante, producto de una adecuada profesionalización. De acuerdo a la teoría planteada, la profesionalización debería influir en el desarrollo organizacional y la competitividad; sin embargo, los resultados

obtenidos en la muestra estudiada, contradicen la postura, niega que la profesionalización tenga que ver con el desarrollo organizacional y confirma la relación entre la profesionalización como factor que genera competitividad en la MyPEs comercializadoras.

La hipótesis general planteada es que la profesionalización se relaciona con el desarrollo organizacional y la competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva perfecta de 0,968 entre las variables profesionalización y desarrollo organizacional y un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir que, a mayor injerencia de la profesionalización en las MyPEs, mayores serán los resultados en el desarrollo organizacional en las empresas comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho. En cuanto a los resultados obtenidos entre la profesionalización y la competitividad alcanzó una relación positiva muy fuerte de 0,785 y un Sig. (Bilateral)=0.000; rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; a mayor injerencia de la profesionalización en las MyPEs, mayor será la competitividad alcanzada por las empresas comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

El primer objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a determinar la relación que existe entre el lanzamiento empresarial y el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción del lanzamiento empresarial, consideran que el 20% es deficiente y 70,1% es óptimo. Para el desarrollo organizacional, la percepción indico que 44,6% es deficiente y el 40% es óptimo. Los encuestados manifestaron el lanzamiento es importante, ayudando a la profesionalización medianamente. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre el lanzamiento profesionalización y el desarrollo organizacional, es deficiente el 14,5%; y óptimo al 40% resultado que refuerza lo manifestado en la evaluación descriptiva; es importante el momento del lanzamiento empresarial, dado que resume el total de los esfuerzos que se realiza el emprendedor; sin embargo, no lo relacionan con el desarrollo organizacional. La primera hipótesis específica planteó que el lanzamiento empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva considerable de 0,527 entre la dimensión lanzamiento y la variable desarrollo organizacional y un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor preparación del lanzamiento empresarial, mayor será el desarrollo organizacional alcanzado por las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

El segundo objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a evaluar la relación que existe entre las estrategias de supervivencia empresarial y el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción del lanzamiento empresarial, consideran que el 70,1% es óptimo y el 20% es deficiente. Para el desarrollo

organizacional, la percepción indicó que 44,6% es deficiente y el 40% es óptimo. Los encuestados manifestaron el lanzamiento es importante, ayudando a la profesionalización medianamente. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre el lanzamiento profesionalización y el desarrollo organizacional, es deficiente el 14,5% y óptimo al 40%; resultado que refuerza lo manifestado en la evaluación descriptiva; es importante el momento del lanzamiento empresarial, dado que resume el total de los esfuerzos que se realiza el emprendedor; sin embargo, no lo relacionan con el desarrollo organizacional. La segunda hipótesis específica planteó que las estrategias de supervivencia empresarial se relacionan con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva muy fuerte de 0,830 entre la dimensión supervivencia empresarial y la variable desarrollo organizacional y un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor injerencia de las estrategias de supervivencia empresarial, mayor será el desarrollo organizacional de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

El tercer objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a establecer la relación que existe entre la preparación para el crecimiento empresarial y el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción del crecimiento empresarial, consideran que el 69,9% es deficiente y el 10,1% es óptimo. Para el desarrollo organizacional, la percepción indicó que 44,6% es deficiente y el 40% es óptimo. Los encuestados manifestaron que crecimiento empresarial no tiene importancia, es un factor sin trascendencia. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre el crecimiento empresarial y el desarrollo organizacional, es deficiente el 44,6% y óptimo al 40%; resultado que refuerza lo manifestado en la evaluación descriptiva, señalando que el crecimiento organizacional no lo implica necesariamente que la empresa alcance desarrollo organizacional en la MyPEs comercializadoras. La tercera hipótesis específica planteó que la preparación para el crecimiento empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva considerable de 0,731 entre la dimensión preparación para el crecimiento empresarial y la variable desarrollo organizacional y un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor preparación para el crecimiento, mayor será el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

El cuarto objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a comprobar la relación que existe entre el crecimiento sostenido empresarial y el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción del crecimiento empresarial, consideran que el 50,1% es deficiente y el 49,9% es óptimo. Para el desarrollo organizacional, la percepción indicó que 44,6% es deficiente y

el 40% es óptimo. Los encuestados manifestaron que crecimiento empresarial no tiene importancia, es un factor sin trascendencia. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre el crecimiento empresarial y el desarrollo organizacional, es deficiente el 44,6% y óptimo al 40%; resultado que refuerza lo manifestado en la evaluación descriptiva, señalando que el crecimiento sostenido no implica necesariamente que la empresa alcance desarrollo organizacional en la MyPEs comercializadoras. La cuarta hipótesis específica planteó que el crecimiento sostenido empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva perfecta de 0,922 entre la dimensión crecimiento sostenido empresarial y la variable desarrollo organizacional y un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor crecimiento sostenido empresarial, mayor será el desarrollo organizacional de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

El quinto objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a explicar la relación que existe entre el ciclo de madurez y renovación empresarial con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción del crecimiento empresarial, consideran que el 40,1% es deficiente y el 59,9% es óptimo. Para el desarrollo organizacional, la percepción indicó que 44,6% es deficiente y el 40% es óptimo. Los encuestados manifestaron que la madurez y renovación empresarial, si tiene importancia, considerándolo como un factor determinante en el desarrollo empresarial. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre el crecimiento empresarial y el desarrollo organizacional, es deficiente el 34,6% y óptimo al 40%; resultado que refuerza lo manifestado en la evaluación descriptiva, señalando que la madurez y renovación empresarial, implica necesariamente que la empresa alcance desarrollo organizacional en la MyPEs comercializadoras. La quinta hipótesis específica planteó que la explotación del ciclo de madurez y renovación empresarial se relaciona con el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva considerable de 0,729 entre la dimensión madurez y renovación empresarial y la variable desarrollo organizacional y un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas, por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor impulso de la madurez y renovación, mayor será el desarrollo organizacional en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

El sexto objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a evaluar la relación que existe entre el momento y lugar de lanzamiento empresarial con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción del lanzamiento empresarial, consideran que el 20% es deficiente y el 70,1% es óptimo. Para la variable competitividad empresarial, la percepción del encuestado indicó que el 39,6% es deficiente y el 49,9% es óptimo. Los encuestados manifestaron que el lanzamiento

empresarial es un factor relativo, considerándolo como un elemento atenuante en la competitividad empresarial. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre el lanzamiento empresarial y la competitividad de las MyPEs, es deficiente el 14,5% y óptimo al 49,9%; resultado que refuerza lo manifestado en la evaluación descriptiva, señalando que el lanzamiento empresarial, es fundamental para que la empresa alcance competitividad en la MyPEs comercializadoras. La sexta hipótesis específica planteó que fijar el momento y lugar de lanzamiento empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva considerable de 0,554 entre la dimensión lanzamiento y la variable competitividad de las MyPEs; confirmando un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas; por lo tanto, se puede deducir que, a mayor estrategia de lanzamiento empresarial, mayores serán las ventajas para alcanzar competitividad en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

El séptimo objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a demostrar la relación que existe entre las estrategias de supervivencia empresarial y la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción de la supervivencia empresarial, consideran que el 27,9% es deficiente y el 29,9% es óptimo. Para la variable competitividad empresarial, la percepción del encuestado indico que el 39,6% es deficiente y el 49,9% es óptimo. Los encuestados manifestaron que la supervivencia empresarial es un factor relativo, considerándolo un elemento no determinante en la competitividad empresarial. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre la supervivencia empresarial y la competitividad de las MyPEs, es deficiente el 27,9% y óptimo al 29,9%; resultado que refuerza lo manifestado en la evaluación descriptiva, señalando que las estrategias de supervivencia, son importantes para que la empresa alcance competitividad en la MyPEs comercializadoras. La séptima hipótesis específica planteó que las estrategias de supervivencia empresarial se relacionan con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva muy fuerte de 0,804 entre la dimensión supervivencia empresarial y la variable competitividad de las MyPEs; confirmando un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas; por lo tanto, se puede deducir que a mayor dimensión gestión de la supervivencia empresarial, mayor será la competitividad de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

El octavo objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a conocer la relación que existe entre la preparación del crecimiento empresarial y la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción de la supervivencia empresarial, consideran que el 69,9% es deficiente y el 10,1% es óptimo. Para la variable competitividad empresarial, la percepción del encuestado indico que el 39,6% es deficiente y el 49,9% es óptimo. Los encuestados manifestaron que la supervivencia empresarial es un factor relativo, considerándolo

un elemento no determinante en la competitividad empresarial. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre la preparación del crecimiento empresarial y la competitividad de las MyPEs, es deficiente el 39,6% y óptimo al 10,1%; resultado inverso a lo manifestado en la evaluación descriptiva, señalando que la preparación del crecimiento empresarial, no aseguran que la empresa alcance competitividad en la MyPEs comercializadoras. La octava hipótesis específica planteó que la preparación del crecimiento empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva considerable de 0,622 entre la dimensión supervivencia empresarial y la variable competitividad de las MyPEs; confirmando un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas; por lo tanto, a mayor preparación del crecimiento empresarial, mayor será la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

El noveno objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a determinar la relación que existe entre el crecimiento sostenido empresarial y la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción de la supervivencia empresarial, consideran que el 50,1% es deficiente y el 49,9% es óptimo. Para la variable competitividad empresarial, la percepción del encuestado indico que el 39,6% es deficiente y el 49,9% es óptimo. Los encuestados manifestaron que el crecimiento sostenido empresarial es un factor relativo, considerándolo un elemento no determinante en la competitividad empresarial. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre la preparación del crecimiento empresarial y la competitividad de las MyPEs, es deficiente el 39,6% y óptimo al 49,9%; resultado inverso a lo manifestado en la evaluación descriptiva, señalando que el crecimiento sostenido empresarial, no asegura que la empresa alcance competitividad en las MyPEs comercializadoras. La novena hipótesis específica planteó que el crecimiento sostenido empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva perfecta de 0,961 entre la dimensión crecimiento sostenido empresarial y la variable competitividad de las MyPEs; confirmando un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas; por lo tanto, a mayor gestión de crecimiento sostenido, mayor será la generación de competitividad en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

El décimo objetivo específico de la investigación estuvo direccionado a evaluar la relación que existe entre el ciclo de madurez y renovación empresarial en la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. En respuesta a ello, los resultados descriptivos sobre la percepción de la supervivencia empresarial, consideran que el 40,1% es deficiente y el 59,9% es óptimo. Para la variable competitividad empresarial, la percepción del encuestado indico que el 39,6% es deficiente y el 49,9% es óptimo. Los encuestados manifestaron que la madurez y renovación empresarial es un factor determinante, considerándolo un elemento de vital importancia en la

competitividad empresarial. En la relación a la evaluación con las tablas cruzadas, el cruce entre la preparación la madurez y renovación empresarial y la competitividad de las MyPEs, es deficiente el 34,6% y óptimo al 40%; resultado inverso a lo manifestado en la evaluación descriptiva, señalando que la madurez y renovación empresarial, es fundamental para que la empresa alcance competitividad en las MyPEs comercializadoras. La décima hipótesis específica planteó que el crecimiento sostenido empresarial se relaciona con la generación de competitividad de las MyPEs comercializadoras de San Juan de Lurigancho, 2019. Los resultados indican una correlación positiva considerable de 0,745 entre la dimensión madurez y renovación empresarial y la variable competitividad de las MyPEs; confirmando un Sig. (Bilateral)=0.000, rechazando la hipótesis nula y se acepta la relación entre las variables estudiadas; por lo tanto, a mayor gestión de la madurez y renovación, mayor será la generación de competitividad en las MyPEs comercializadoras del distrito de San Juan de Lurigancho.

REFERENCIAS

- Abero, L., Berardi, L., Capocasale, A., García, S. y Rojas, R. (2015). *Investigación educativa*. Montevideo: Camus Ediciones.
- Ala-Laurinaho, A.; Kurki, A. & Abildgaard, J. (2017). Supporting sensemaking to promote a systemic view of organizational change—contributions from activity theory. *Journal of Change management*, 17(4), pp.367-387.
- Al-Ali, A.; Singh, S.; Al-Nahyan, M. & Sohal, A. (2017). Change management through leadership: the mediating role of organizational culture. *International Journal of Organizational Analysis*, 25(4), pp.723-739.
- Ali, J. & Yusuf, N. (2019). International Quality Certification and Business Performance of Indian Firms: Evidence from Enterprise Survey Data. *Global Business Review*, 1(1), pp.1-12.
- Angulo, K. (2016). La empresa familiar una temática en desarrollo. Revisión literaria. *Oikos Polis, Revista latinoamericana de Ciencias Económicas y Sociales*, 1(1), pp.175-198.
- Arrieta, D. (2018). Influencia de los factores internos en la competitividad actual y futura en el sector comercial y servicios. Análisis multivariante perceptual. *RICEA, Revista Iberoamericana de contaduría, economía y administración*, 7(13), pp.1-29.
- Badía, J. y Escribá, A. (2018). *La profesionalización de la empresa familiar. Conceptualización y elementos clave*. Valencia: Cuadernos de trabajo de la Catedra de Empresa Familiar de la Universidad de Valencia.
- Baena, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V.
- Bartunek, J. & Jones, E. (2017). How organizational transformation has been continuously changing and not changing. *Research in Organizational Change and Development*, 25(1), pp.143-169.
- Bastos, L., Vásquez, E., López, Y. (2016). Factores que determinan la dinámica de las empresas familiares y su reto con la internacionalización. *Revista Le Bret*, 8(1), pp.59-74.
- Basurto, A. (2005). *Sistema empresa inteligente*. Hermosillo: Editorial Empresa Inteligente.
- Belausteguigoitia, I. (2014). *Empresas familiares. Su dinámica, equilibrio y consolidación*. México D.F.: Editorial McGraw-Hill.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). Bogotá: Pearson educación de Colombia Ltda.
- Besieux, T. (2017). Why I hate feedback: Anchoring effective feedback within organizations. *Business Horizons*, 60(4), pp.435-439.
- Boucher, J.; & Roch, J. (2017). Absorptive Capacity: North-South Partnerships and Organizational Learning Within Development Networks. *The European Journal of development research*, 29(2), pp.404-422.
- Brooks, N. (2019). Exploring Sustainable Capital Acquisition Strategies of Small Businesses. Walden dissertations and doctoral studies collection: Walden University ScholarWorks.
- Brown, M.; Kulik, C.; Cregan, C. & Metz, I. (2017). Understanding the change-cynicism cycle: the role of HR. *Human Resource Management*, 56(1), pp.5-24.
- Calero, F. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del Personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador*. (tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Camfield, C., & Franco, M. (2019). Theoretical framework for family firm management: Relationship between personal values and professional succession. *Journal of Family Business Strategy*, 10(2), pp.201-227.
- Cano, C. (2017). *La administración pública y el desarrollo administrativo*. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- Canterino, F. & Cirella, S. (2013). Leading transformation in a family-owned business: insights from an Italian Company. *Int. J. Entrepreneurship and Innovation Management*, 17(1), pp.54-83.
- Cárdenas, J. (2018). *Investigación cuantitativa*. Berlín: trAndeS - Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina.
- Ceballos, J. (2017). *Competitividad empresarial: Riesgos y amenazas de la corrupción, la victimización y el acceso al Estado de Derecho*. México D.F.: Informe final del Convenio General de Colaboración ONC/CONCAMIN.
- Chávez, R. (2015). *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Ecuador: Ediciones Utmach.
- Chen, S. (2015). Potential lending discrimination? In-sights from small business financing and new venture survival. *Journal of Small Business Management*, 53(4), 905-923.
- Čočkalo, D.; Đorđević, D.; Bogetić, S.; Bakator, M.; & Bešić, C. (2019, June). Competitiveness of Domestic Enterprises in Changing Markets and Industry 4.0. *In International Conference on the Industry 4.0 model for Advanced Manufacturing* (pp. 113-127). Springer, Cham.
- Debicki, B.; Kellermanns, F.; Chrisman, J.; Pearson, A. & Spencer, B. (2016). Development of a socioemotional wealth importance (SEWi) scale for family firm research. *Journal of Family Business Strategy*, 7(1), pp.47-57.
- Dekker, J.; Lybaert, N.; Steijvers, T.; Depaire, B. & Mercken, R. (2013). Family firm types based on the professionalization construct: exploratory research. *Family Business Review*, 26(1), pp. 81-99.

- Della Peruta, M.; Del Giudice, M.; Lombardi, R. & Soto-Acosta, P. (2018). Open innovation, product development, and inter-company relationships within regional knowledge clusters. *Journal of the Knowledge Economy*, 9(2), pp.680-693.
- Diéguez, J. & Martínez, M. (2019). Family Involvement in Management and Product Innovation: The Mediating Role of R&D Strategies. *Sustainability*, 11(7), pp.2162.
- Dror, S. (2019). Linking operation plans to business objectives using QFD. *Total Quality Management & Business Excellence*, 30(1-2), pp.135-150.
- Espedal, B. (2017). Understanding how balancing autonomy and power might occur in leading organizational change. *European Management Journal*, 35(2), pp.155-163.
- Farah, B.; Elias, R.; De Clercy, C. & Rowe, G. (2019). Leadership succession in different types of organizations: What business and political successions may learn from each other. *The Leadership Quarterly*, 1(1), pp. 1-21.
- Ferreira, Q.; Serra, C. y Carvalho, M. (2019). La integridad científica en la educación de profesionales de la salud. *Revista Bioética*, 27(1), pp.120-126.
- Frías, D. (2019). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. España: Universidad de Valencia.
- Foroudi, P., Cuomo, M. T., Foroudi, M. M., Katsikeas, C. S., & Gupta, S. (2019). Linking identity and heritage with image and a reputation for competition. *Journal of Business Research*, 1(1), pp. 1-9.
- Frank, H.; Kessler, A.; Rusch, T.; Suess-Reyes, J. & Weismeier-Sammer, D. (2017). Capturing the familiness of family businesses: Development of the family influence familiness scale (FIFS). *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(5), pp.709-742.
- Galarza, R. (2019). *Profesionalización docente y el rendimiento académico de los estudiantes de la unidad educativa Dr. Teodoro Alvarado Olea, Guayaquil, periodo lectivo 2016-2017*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Galloway, T.; Kuhn, K. & Collins-Williams, M. (2019). Competitors as advisors: Peer assistance among small business entrepreneurs. *Long Range Planning*, 1(1), pp.3-46.
- García, J., López, J., Jiménez, F., Ramírez, Y., Lino, L., & Reding, A. (2014). *Metodología de la investigación: bioestadística y bioinformática en ciencias médicas y de la salud*. México D.F.: McGraw Hill.
- Giraldo, C. (2001), citado en Rueda, J. (2011). La profesionalización, elemento clave del éxito de la empresa familiar. *Revista Científica Visión de Futuro*, 15(1), pp. 1-19.
- Goel, S. & Jones III, R. (2016). Entrepreneurial exploration and exploitation in family business: A systematic review and future directions. *Family Business Review*, 29(1), pp.94-120.
- Gölgeci, I.; Karakas, F. & Tatoglu, E. (2019). Understanding demand and supply paradoxes and their role in business-to-business firms. *Industrial Marketing Management*, 76(1), pp.169-180.
- Gryshova, I.; Petrova, M.; Tepavicharova, M.; Diachenko, A. & Gutsul, T. (2019). A model for selection of a management team to ensure the sustainability and development of the business organizations. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(1), pp.690-703.
- Guffante, T.; Guffante, F. y Chávez, P. (2016). *Investigación científica. El proyecto de investigación*. Chimborazo: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Gumel, B. (2019). The Impact of Strategic Planning on Growth of Small Businesses in Nigeria. *Seisense Journal of Management*, 2(1), pp.69-84.
- Hernández, J.; Gallarzo, M. y Espinoza, J. (2011). *Desarrollo organizacional*. México D.F.: Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R.; Fernández, c. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6° ed.). México: McGraw Hill.
- Hogg, M.; Abrams, D. & Brewer, M. (2017). Social identity: The role of self in group processes and intergroup relations. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5), 570-581.
- Huamán, J. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la Universidad Nacional Agraria la Molina – 2017*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Hurtado, W. (2017). *Influencia de la profesionalización en la mejora de la competitividad de la pyme en el Perú: Empresas familiares del sector manufactura*. (tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola.
- Ibarra, M.; Gonzales, L. y Demuner, M. (2017). Competitividad empresarial de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de Baja California. *Revista Estudios Fronterizos* 18(35), pp.107-130.
- Ibarra, M.; Gonzalez, L. & Demuner, M. (2017). Business competitiveness in the small and medium-sized enterprises of the manufacturing sector in Baja California. *Revista Estudios fronterizos*, 18(35), pp.107-130.
- Ismail, T. (2012). The development of entrepreneurial social competence and business network to improve competitive advantage and business performance of small medium sized enterprises: a case study of batik industry in Indonesia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65(1), pp.46-51.
- Jaskiewicz, P. & Dyer, W. (2017). Addressing the elephant in the room: Disentangling family heterogeneity to advance family business research. *Family Business Review*, 30(2), pp.111 –118.
- Kuruppuge, R. & Gregar, A. (2018). Employees'organizational preferences: a study on family businesses. *Economics & Sociology*, 11(1), pp.255-266.
- Katayama, R. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa*. Lima: Fondo Editorial de la UIGV.
- Łobacz, K. & Głodek, P. (2015). Development of Competitive Advantage of Small Innovative Firm—How to Model Business Advice Influence within the Process?. *Procedia economics and finance*, 23(1), pp.487-494.

- Lovato, S. (2018). *El marketing como herramienta administrativa para el desarrollo microempresarial del sector comercio en la provincia de Santa Elena – Ecuador*. (tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Marín, G.; Hernández, A.; del Valle, I. & Castillo, M. (2016). Organizational culture and family business: A configurational approach. *European Journal of Family Business*, 6(2), pp.99-107.
- Masocha, R. (2019). Social Sustainability Practices on Small Businesses in Developing Economies: A Case of South Africa. *Sustainability*, 11(12), pp.1-13.
- Matalamäki, M. J. (2017). Effectuation, an emerging theory of entrepreneurship—towards a mature stage of the development. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 24(4), pp.928-949.
- Miguel, J. (2018). *Cambio organizacional y desarrollo organizacional en la Institución Educativa Brígida Silva de Ochoa - Chorrillos, 2018*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Ministerio de la Producción (2016). *Las MIPYME en cifras 2016*. Lima: Oficina General de Evaluación de Impacto y Estudios Económicos de la Secretaría General del Ministerio de la Producción.
- Miterev, M.; Turner, J. & Mancini, M. (2017). The organization design perspective on the project-based organization: a structured review. *International Journal of Managing Projects in Business*, 10(3), pp.527-549.
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Revista Movimiento Científico*, 8(1), pp. 98-104.
- Murphy, G.; Tocher, N.; & Burch; T. (2019). Small business owner persistence: Do personal characteristics matter? *Journal of Small Business Strategy*, 29(1), pp.92-107.
- Namada, J. (2018). Organizational learning and competitive advantage. In *Handbook of Research on Knowledge Management for Contemporary Business Environments* (pp.86-104). IGI Global.
- Navas, W. (2019). *Estrategia de negocios y desarrollo empresarial de las pymes en el sector económico industrial de la zona tres del Ecuador 2014 – 2016*. (tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- OECD/CAF (2019). *América Latina y el Caribe 2019: Políticas para PyMEs competitivas en la Alianza del Pacífico y países participantes de América del Sur*. Paris: OECD Publishing.
- Pavón, M. (2017). *Factores influyentes en el cambio generacional de las empresas familiares entre la 2ª generación y la 3ª generación*. Barcelona (tesis doctoral): Universitat Abat Oliba CEU.
- Pesantes, R. (2017). *El capital humano y su incidencia en la competitividad de las pymes del sector manufacturero de la ciudad de Cuenca en Ecuador, 2017*. (tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ponce, J. (2018). *La gestión comercial y su influencia en el crecimiento de las PYMES del sector turístico hotelero de la provincia de Manabí – Ecuador*. (tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Popper, K. (1990). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Reyes, O.; Blanco, J. y Chao, M. (2014). *Metodología de investigación para cursos en línea*. Eumed.net.: Servicios Académicos Internacionales.
- Ríos, R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción*. Málaga: Editorial Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Ríos, J. y Ramírez, C. (2014). *Naturaleza y método de la investigación bibliotecológica y de la información*. México D.F.: Universidad Nacional Autónoma.
- Sánchez, H. y Reyes C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ª ed.). Lima: Bussines Support Aneth.
- Sánchez, J. y Chan, E. (noviembre de 2018). Técnicas de gestión para microempresas: Nuevas propuestas para su desarrollo. En Salazar, J.. *VI Congreso virtual internacional transformación e innovación en las organizaciones*. Universidad Autónoma de Yucatán, México.
- Sánchez, M. (2018). *Aprendizaje organizacional y cultura organizacional según el personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán – Lima 2017*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Sandu, P. (2019). A framework of family business professionalization. *International Journal of Entrepreneurship*, 23(1), 1-8.
- Schaubroeck, J. M., & Yu, A. (2017). When does virtuality help or hinder teams? Core team characteristics as contingency factors. *Human resource management review*, 27(4), pp.635-647.
- Segredo, A.; García, A.; León, P. y Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Revista Infodir*, 24(1), pp.86 -99.
- Small Business Facts. (2012). Do economic or industry factors affect business survival? SBA Office of Advocacy: Retrieved.
- Spanos, G. (2017). *The Impact of Market Size on Firm Organization and Productivity*. Mimeo, Marseille: Aix-Marseille School of Economics.
- Sriboonlue, P. (2019). Strategic entrepreneurial awareness and business performance: Empirical evidence from small and medium-sized enterprises in Thailand. *Procedia Computer Science*, 158(1), pp.653–661.
- Stewart, A., & Hitt, A. (2012). Why can't a family business be more like a nonfamily business? Modes of professionalization in family firms. *Family Business Review*, 25(1), pp.58–86.
- Suddaby, R., & Foster, W. (2017). History and organizational change. *Journal of Management*, 20(10), p.1-20.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4ª ed.). Mexico D.F.: Limusa Noriega Editores.
- Taneja, S.; Pryor, M. & Hayek, M. (2016). Leaping innovation barriers to small business longevity. *Journal of Business Strategy*, 37(3), pp.44-51.
- Tominc, P. (2019). Perceived Innovativeness and Competitiveness of Early-Stage Entrepreneurs. *Croatian Economic Survey*, 21(1), pp.87-108.
- Turner, S. & Endres, A. (2017). Strategies for enhancing small business owners' success rates. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1), pp.39-49.

- Vargas, M. (2015). Determinant factors for small business to achieve innovation, high performance and competitiveness: organizational learning and leadership style. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 169(1), pp.43-52.
- Vera, M. (2017). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Voca, Z. & Havolli, Y. (2019). The Impact of Human Resources Development on Small and Medium Enterprises (SMEs) Performance. *Journal of Economics and Management Sciences*, 2(2), pp.45-p45.
- Weerawardena, J., Salunke, S., Haigh, N., & Mort, G. S. (2019). Business model innovation in social purpose organizations: Conceptualizing dual social-economic value creation. *Journal of Business Research*. 1(1), pp.1-10.
- Yan, T., & Azadegan, A. (2017). Comparing inter-organizational new product development strategies: Buy or ally; Supply-chain or non-supply-chain partners? *International Journal of Production Economics*, 183(1), pp.21-38.
- Yuni, J. y Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación* (2ª ed.). Córdova: Editorial Brujas.
- Zagastizábal (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en trabajadores del Hospital II Es Salud Huamanga, 2017*. (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Zeibote, Z.; Volkova, T.; & Todorov, K. (2019). The impact of globalization on regional development and competitiveness: Cases of selected regions. *Insights Into Regional Development*, 1(1), pp.33-47.
- Zhao, M.; Dong, C. & Cheng, T. (2018). Quality disclosure strategies for small business enterprises in a competitive marketplace. *European Journal of Operational Research*, 270(1), pp.218-229.
- Zúñiga (2018). *Las estrategias competitivas y el desarrollo empresarial en las Pymes comerciales de productos de consumo masivo en el cantón Milagro, Ecuador 2012 – 2016*. (tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Anexo N° 08

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Teresa Narváez Aranibar, docente de la Escuela de Posgrado del Doctorado en Administración de la Universidad César Vallejo San Juan de Lurigancho, revisor (a) de la tesis titulada:

"La profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en MyPEs del sector comercio de San Juan de Lurigancho", de la estudiante Yvette Cecilia Plasencia Mariños, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: San Juan de Lurigancho.....Enero de 2020




Firma

Dra. Teresa Narváez Aranibar

DNI: 10122033

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

La profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en MYPES del sector comercio de San Juan de Los Rios.



TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Administración

AUTORA:
Migr. Yvette Plasencia Marillon (Cesid: 6001-0003-1838-5169)

ASESORA:
Dra. Tereza Narváez Arambur (Cesid: 0000-0002-1006-805N)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Génesis funcionales

LIMA – PERÚ
2020

Resumen de coincidencias

25 %

1	repositorio.upe.edu.pe Fuente de Internet	7 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
3	cybertrastec.univms.edu... Fuente de Internet	2 %
4	www.ejerced.net Fuente de Internet	1 %
5	ref.uolho.me Fuente de Internet	1 %
6	documenta.mx Banco de datos	<1 %
7	www.ave.org.pe Fuente de Internet	<1 %
8	rica.org.mx Fuente de Internet	<1 %
9	files.usgrrm.edu.bo Fuente de Internet	<1 %
10	onc.org.mx Fuente de Internet	<1 %
11	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
12	coad.colegiarios.cultu... Fuente de Internet	<1 %
13	www.lamolina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Mgtr. Yvette Cecilia Plasencia Marifios

INFORME TÍTULADO:

Profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en MyPEs del sector comercio de san Juan de Lurigancho, 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Doctora en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 17/01/2020

NOTA O MENCIÓN: 15

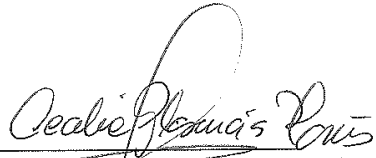


FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

Anexo N° 11

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Yvette Cecilia Plasencia Mariños, identificada con DNI N° 18099550, egresada de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo, la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "La profesionalización en el desarrollo organizacional y la competitividad en MyPEs del sector comercio de San Juan de Lurigancho"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33



Yvette Cecilia Plasencia Mariños

DNI: 43699705

FECHA: 5 de febrero del 2020

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------