



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**La profesionalización corporativa y la competitividad en MyPES del  
sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Mandujano Izquierdo, Elizabeth Yovana ([orcid.org/0000-0002-2641-7117](https://orcid.org/0000-0002-2641-7117))

**ASESORA:**

Mg. Garcia Reyes, Liliana ([orcid.org/0000-0001-5404-3100](https://orcid.org/0000-0001-5404-3100))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2022**

### **Dedicatoria**

Dedico esta tesis al divino creador por darme la vida y la oportunidad de alcanzar mis metas personales y profesionales.

### **Agradecimiento**

A mis familiares que me han brindado su apoyo el cual ha sido mi fortaleza para no desfallecer en el largo camino que decidí recorrer para convertirme en una profesional.

## índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de tablas .....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	8
3.1 Tipo y diseño de la investigación .....	8
3.2 Variables y Operacionalización .....	8
3.3 Población muestra y muestreo .....	9
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	9
3.5 Procedimiento .....	9
3.6 Métodos de análisis de datos .....	9
3.7 Aspectos Éticos.....	10
IV. RESULTADOS .....	11
V. DISCUSIÓN .....	16
VI. CONCLUSIONES .....	18
VII. RECOMENDACIONES .....	19
REFERENCIAS.....	20
ANEXOS .....	25

## Índice de tablas

Tabla 1	Niveles de la variable profesionalización corporativa y sus dimensiones.	16
Tabla 2	Niveles de la variable competitividad	18
Tabla 3	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	20
Tabla 4	Coefficiente de correlación entre la profesionalización corporativa y la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.	21
Tabla 5	Coefficiente de correlación entre las dimensiones de la variable profesionalización corporativa y la variable competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.	22

## Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1	Niveles de la variable profesionalización corporativa y sus dimensiones.	19
Figura 2	Niveles de la variable competitividad	20

## Resumen

La investigación tiene por objetivo Determinar la relación entre la profesionalización corporativa y la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021; método, enfoque cuantitativo, no experimental de corte transversal; se utilizo la encuesta, la población fue de 78 y la muestra de 65 personas. La confiabilidad de la prueba fue de 0,934 para la variable profesionalización corporativa y 0,730 para la variable competitividad ambos siendo confiables para aplicar en muestra mayores. Se aplicó Rho Spermán para la prueba de hipótesis el cual se obtuvo  $r = 0,865$ , por lo tanto, que existe correlación positiva alta entre las dos variables. Conclusión: La profesionalización corporativa se relaciona significativamente con la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.

**Palabras Clave:** Profesionalización, competitividad y empresa

## **Abstract**

The aim of the research: To determine the relationship between corporate professionalization and competitiveness in MSEs in the commerce sector of the Los Olivos district for the period 2021; method, quantitative approach, non-experimental, cross-sectional; the survey was used, the population was 78 and the sample was 65 people. The reliability of the test was 0.934 for the corporate professionalization variable and 0.730 for the competitiveness variable, both being reliable for application in larger samples. Rho Sperman was applied for the hypothesis test which obtained  $r = 0.865$ , therefore, there is a high positive correlation between the two variables. Conclusion: Corporate professionalization is significantly related to competitiveness in MSEs in the commerce sector of the Los Olivos district for the period 2021.

**Keywords:** Professionalization, competitiveness, and business.

## I. INTRODUCCIÓN

En el mundo las MYPES tienen un papel importante por contribuir en el desarrollo de sus naciones y ser generadoras de trabajo, últimamente por la pandemia han sido muy afectadas económicamente y muchas han tenido que cerrar y otras han quebrado. CEPAL (2020) menciona que el 99% son formales y generadoras del 61% de empleo sostenible en Latinoamérica.

En Perú, según PROCEDURE (2017) las microempresas son 95.1% y pequeñas empresas 4.3%, que son organizaciones económicas de producción y su principal objetivo es crecer para ser sólidos frente a la competencia. Las organizaciones están en constante cambio influenciados por los avances tecnológicos, un factor importante que contribuye en su desarrollo y sostenibilidad es la profesionalización que contribuye a tomar la mejor decisión en beneficio de alcanzar los objetivos. Sánchez y Chan (2018) mencionan que las organizaciones buscan la constante profesionalización que influya en la innovación como parte fundamental del desarrollo social y económico desde el ámbito que generan trabajo, fomentan el crecimiento del país, generan ingresos, bienes y son el sustento de miles de familias. Pavón (2018) señala que la profesionalización se desarrolla en base a criterios para obtención de beneficio económico y crecimiento organizacional.

Otro factor clave a mencionar es la competitividad, en un mundo en constante evolución y revolución donde la tecnología está en constante cambio cumple un factor clave exigiendo que las organizaciones sean cada vez más competitivas para hacer frente a la competencia y mantenerse en este mercado competitivo y cada vez más agresivo. Pesantes (2017) refiere que un factor clave el cual contribuye a tener mejores resultados para ser más competitivos. Zúñiga (2018) indica que la MYPES constantemente van adoptando nuevas estrategias para cumplir las exigencias del mundo moderno y tener ventaja frente a su competencia.

El distrito de los Olivos según el INEI (2020) tiene 18,1% de emprendimientos que forman parte de las MYPES, considerándose una zona de constante emprendimiento. Pero a esta realidad se suma la competencia desleal como es: la informalidad, falta de ayuda del gobierno, indiferencia de las

autoridades, altos impuestos SUNAT, acoso de SUNAT, libre ingreso de productos chinos a precio económico, delincuencia, extorsión pago de cupos, todos estos factores contribuyen de manera negativa atentando contra los emprendimientos locales del distrito.

En base a lo señalado, la pregunta de investigación es: ¿Cuál es la relación entre la profesionalización corporativa y la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021?; Los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre la dimensión Crecimiento sostenido y la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión supervivencia empresarial y la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021?, ¿Cuál es la relación entre la dimensión madurez empresarial y la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021?.

Justificación práctica, porque será de gran aporte y contribución para que otras empresas tomen las mejores decisiones en profesionalización empresarial y competitividad buscando la innovación, mejora continua para alcanzar sus objetivos.

Justificación metodológica, se realizó un examen de la situación real basados en los problemas, para finalmente llegar a las conclusiones, el estudio tiene su soporte en base a estudios anteriores y buscas bibliográficas en repositorios de prestigio como Scielo, Scopus que contribuyen a dar mayor nivel a la investigación en la busca de alcanzar la mejora en innovación, mejora continua frente a la competencia.

Justificación teórica, tiene su sustento porque nos apoyamos en autores e investigaciones, en teorías referente a las variables, dimensiones que dan mayor soporte y nivel a la calidad de estudio generando valor en la organización estudiada.

Objetivo general: Determinar la relación entre la profesionalización corporativa y la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021; Objetivos específicos tenemos: Identificar la relación entre la dimensión crecimiento sostenido y la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021, determinar la relación entre supervivencia empresarial y la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período

2021, conocer la relación entre madurez empresarial y la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.

La hipótesis general: La profesionalización corporativa se relaciona significativamente con la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021. Las hipótesis específicas: La dimensión crecimiento sostenido se relaciona significativamente con la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021, la dimensión supervivencia empresarial se relaciona significativamente con la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021, la dimensión madurez empresarial se relaciona significativamente con la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional se presenta las siguientes investigaciones según Velarde (2020) con su estudio da a conocer como la profesionalización influye en las empresas familiares en Perú. Su objetivo principal fue determinar si el gobierno corporativo incide en la profesionalización de las empresas familiares del Perú en el año 2018, la muestra conformada por 172 empresas, utilizo la técnica de recolección de datos, teniendo al cuestionario de instrumento y para la medición la escala de Likert. De enfoque cuantitativo, no experimental. Resultado 35,4% mencionan que están de acuerdo con tener un director independiente. Conclusión No existe relación entre órgano de gobierno relacionados a la propiedad y organización; también indica que las tres dimensiones de la variable gobierno corporativo influyen de manera positiva en la profesionalización de la empresa familiar.

Rivera (2021) con su investigación tuvo por objetivo la determinación entre la relación de profesionalización con el desempeño de la organización en el mercado de Mala. Resultado, población fue de 510 y la muestra de 220 puestos. Método cuantitativo, correlacional y diseño no experimental con una prueba de fiabilidad fue de 0.986 para ambas variables de estudio. En sus resultados demuestra correlación positiva considerable (0.77) evidenciando la relación en ambas variables. Conclusión existe relación entre la profesionalización y desempeño organizacional.

Altamirano y Gamarra (2019) Su estudio tuvo por objetivo: Establecer si tanto el liderazgo empresarial como la competitividad en la licorería, Lubilu tienen relación. La investigación fue aplicada, La población conformaron 63 parroquianos y la muestra por también por 63 siendo probabilístico, la encuesta fue la técnica utilizada y el cuestionario como instrumento. Conclusión la existencia de una relación entre liderazgo empresarial y competitividad siendo esta positiva considerable.

Chapi y Garcia (2021) su estudio tuvo por objetivo: establecer si existe relación entre gestión empresarial con la competitividad empresarial en el transporte de turismo Tunki Chaski, Cuzco. Método enfoque cuantitativo, aplicado con diseño no experimental, descriptivo correlacional. Población estuvo

conformado por los socios que fueron 50 y para la muestra de 29. Conto con la validación de expertos quienes dieron que los instrumentos eran aplicables, teniendo como resultado 0.67 y 0.75 respectivamente. Concluye, que no existe relación entre gestión empresarial con la competitividad en una empresa de transportes.

Rivera (2020) el objetivo de su trabajo fue hallar la relación que existe entre la gestión empresarial con la competitividad. Método, Cualitativo no experimental, formaron parte de su muestra 13 empresas, utilizo a Person para su estadística. Resultado, La existencia de correlación muy alta (0,96) entre ambas variables, de la misma manera para la dimensión organización (0,75), planificación (0,90), dirección (0,739) y control (0,75) se encuentra una correlación muy alta.

A nivel internacional presentamos, Navas (2019) con su trabajo da a conocer las estrategias del negocio para lograr el desarrollo industrial en la MyPes de Ecuador. Utilizó ji-cuadrado dando como resultado el rechazo en la hipótesis nula, repitiéndose en los demás criterios de estudio, fue descriptivo, no experimental se fundamenta por proceso epistemológico. Concluye con la existencia de relación significativa entre estrategias competitivas del negocio y desarrollo empresarial.

González y Olivie (2018) con su estudio da a conocer como las empresas familiares buscan consolidar su profesionalización empresarial. Concluyen que, las empresas familiares son partes primordiales para alcanzar la innovación constante y prevalecer en el tiempo teniendo una visión a futuro, siendo flexibles a cambio, adaptativas, generando su espíritu de emprendimiento. Su reto fundamental de las familias emprendedoras esta que con el paso del tiempo sigan manteniéndose fuerte y sólidas para ser competentes.

Ramón y Sánchez (2017) con su investigación concluyen que las empresas alcanzan la profesionalización cuando desarrollan su desempeño financiero que son generadores de costo, venta y rentabilidades y también cuando tienen desempeños no financieros que influyen el control familiar y mantienen una relación estrecha entre los colaboradores, cliente, proveedor generando la mejor toma de decisión que contribuya al mejorar el entorno competitivo manteniendo su estabilidad económica y financiera incrementando su desarrollo empresarial.

Tras esta revisión del estado del arte de las variables de estudio a continuación se describen a detalle la variable profesionalización presenta diversos conceptos de acuerdo con los investigadores tomamos como referencia a Sandu (2019) refiere que es un proceso transaccional multidimensional que transforman la organización para convertirlo en modernas, competitivas y solidas alcanzando sus objetivos y que perduren en el tiempo con liderazgo. En cambio, Namada (2018) menciona las organizaciones son los principales influyentes para alcanzar la profesionalización en las organizaciones cumpliendo con las metas y estrategias que contribuyen a mejora continua y sólida. En cambio, Sandu (2019) refiere que para alcanzar la profesionalización debemos enfatizar las teorías: crecimiento sostenido, supervivencia empresarial, madurez empresarial las cuales han sido consideradas como dimensiones dentro del estudio, específicamente de la variable profesionalización. A continuación, se describe cada una de ellas.

Dimensión crecimiento sostenido: En esta etapa se busca posicionar a la empresa en el mercado dándole sostenibilidad y sustentabilidad. Churchill y Lewis (1983) mencionan que el desafío a alcanzar es hallar la clave para un despegue de crecimiento rápido, es por ello que se considera que para el propietario de la empresa lo primordial es la adecuada delegación de funciones”, citado de Sandu (2019). Es un período de consolidación como consecuencia de la acogida en el mercado de los productos o servicios que se ofrecen.

Dimensión supervivencia empresarial: Es una etapa que define la estrategia que logre rendir réditos de sustentabilidad empresarial y generación de confianza de la inversión. Churchill 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 complicada, en el que la organización pone a prueba la capacidad de sostenerse en condiciones extremas de supervivencia.

Dimensión madurez empresarial: Después de que la organización ha probado su capacidad de suficiencia y de poder sustentarse por sí misma en el mercado, según Churchill y Lewis (1983) el desafío se halla en el balance del control financiero dado por el crecimiento y flexibilidad, que resulta del espíritu emprendedor, citado de Sandu (2019).

Bases teóricas para la variable Competitividad, según Arrieta (2018) señala que la competitividad son capacidades que las instituciones empresariales adquieren para fortalecer sus fortalezas dentro de la organización y hacer frente a la competencia. Kobacz & Glodek (2015) mencionan que las competencias contribuyen a que las empresas maduren con el tiempo haciendo que sean más sólidas y fuertes frente la competencia. Por lo tanto, las empresas micro y pequeñas emprendedoras constantemente trabajan para alcanzar a ser competentes y buscar posicionamiento del mercado.

Mencionamos para la variable competitividad las dimensiones: Evolución organizacional, Bartunek & Jones (2017) afirman que son cambios que las empresas ejercen en el tiempo que involucran diferentes factores dentro de la sociedad como es el avance tecnológico contribuyendo a alcanzar sus objetivos en beneficio del crecimiento de estas.

Dimensión Revolución organizacional, Mazzola, et al. (2015) indican que las empresas avanzan siguiendo los modelos del exterior que contribuyan a fomentar su revolución tanto interno como externo aplicando las mejoras y tomando decisiones que fortalezcan los cimientos de una empresa sólida en el tiempo. Por lo tanto, las empresas están en constante revolución que son fomentados por el mercado exterior y se encuentran en constante aprendizaje de todo lo que contribuya a generar valor.

Dimensión Crecimiento de la organización, Cano (2017) indica que cuando la empresa emprende y recién se desarrollan su fin es crecer y expandirse generando solides frente a su competidor buscando la calidad y mejoría de la organización. Tushman y Romanelli (1985) mencionan que mientras los emprendimientos implementen estrategias inteligentes mejor será su crecimiento en el tiempo consolidándose líderes en su rubro.

Dimensión capacidades directivas, Arrieta (2018) alude que un buen líder debe tener capacidad para tomar decisiones que contribuyan al crecimiento y desarrollo competitivo de las organizaciones. Rivera (2015) afirma que las capacidades directivas involucran respuestas rápidas, actuar de manera eficiente dando respuestas a los problemas de manera inteligente que generan la innovación y crecimiento de la empresa.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de la investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

El estudio fue básico, Hernández et al. (2018) señalan que se parten de posiciones teóricas generando aporte. Sánchez y Reyes (2015) refieren son investigaciones constructivas buscando el conocimiento para dar soluciones prácticas. Enfoque de investigación cuantitativo, Hernández et al. (2014) afirman que se evalúan las variables, lo cual se expresan mediante valores numéricos para posteriormente ser analizados.

##### **3.1.2 Diseño de la investigación**

El estudio fue no experimental de corte transversal, Hernández et al. (2014) indican que se basan en conceptos, variables, categorías o contexto sin alterar el objeto a investigar.

#### **3.2 Variables y Operacionalización**

##### Definición conceptual

X: Profesionalización corporativa, Namada (2018) define como la búsqueda de la empresa por alcanzar mejoras continuas logrando ser más competentes en el mercado y alcanzando su solides. Sandu (2019) refiere que son procesos que buscan tomar las mejores decisiones en beneficio institucional y grupal son generadoras de cambios y mejora continua.

Y: Competitividad, Porter (2015) indica que es un factor que identifica a cada organización que involucra a ir innovando constantemente para ser competitivos en un mundo globalizado cumpliendo las metas y objetivos trazados.

##### Definición operacional

X: Profesionalización corporativa, el instrumento que utilizo fue cuestionario: representado por 5 indicadores para crecimiento sostenido, 5 indicadores para supervivencia empresarial y 5 indicadores madurez empresarial, con un total de 20 preguntas.

Y: Competitividad, constituye cuatro dimensiones. La primera evolución organizacional que posee 7 indicadores, revolución organización con 4 indicadores, crecimiento de la organización 5 indicadores y Capacidades directivas con 5 indicador, con un total de 22 ítems que forman parte del cuestionario.

### **3.3 Población muestra y muestreo**

Población: La investigación se trabajó con 78 personas que formaron parte de la población. Con base en Hernández, et al. (2014) está conformado por la totalidad del grupo con característica en común.

Muestra: conformado por 65 personas que participaron, empleando las palabras de Balestrini (2008) lo define como una parte de la población. Palella y Martins (2008) conformado por características en común siendo una parte de la población. Tamayo y Tamayo (2006) subconjunto que estudia una parte de un total del universo se parten de las observaciones.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica fue la encuesta y el instrumento que se utilizó fue cuestionario, Arias (2016) está compuesto por preguntas que tienen relación a asuntos específicos para posteriormente ser utilizados para analizarlos y llegar a conclusiones.

### **3.5 Procedimiento**

Se utilizó dos cuestionarios de preguntas, el primero para variable profesionalización corporativa formado por 20 preguntas. En cuanto a la variable competitividad se consideró el cuestionario con 22 preguntas. En los instrumentos fue elaborado por el propio investigador, se realizó una prueba piloto para medir la confiabilidad conformado por 20 personas para lo cual se utilizó alfa de Cronbach cuyos resultados fueron: profesionalización 0,934 y competitividad 0,730 resultando confiable para su aplicación.

Se tuvo a 3 expertos quienes dieron su veredicto favorable, continuando con el procesamiento de datos conformado por tablas y gráficos para luego ser analizado.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Para el tratamiento de los datos se utilizó el SPSS (25) para el análisis estadístico, representado por tabla de frecuencia y gráficos facilitando la comprensión de los resultados.

A través de los tres expertos, se procedieron con la validación de los instrumentos manteniendo pertinencias, objetividad y claridad para luego llegar a las conclusiones del problema.

Confiabilidad de los instrumentos, Hernández et al. (2010) indican que la confiabilidad son factores esenciales antes de empezar con la estadística global, que miden el nivel de confianza para ser aplicados. Hurtado y Toro (2007) es la técnica que utiliza el índice como cálculo de validez y fiabilidad.

Se efectuó la prueba piloto a 20 empresas comprendidos entre micro, pequeñas empresas del sector empresarial.

Se aplicó, Alfa de Cronbach teniendo como resultado para la variable profesionalización corporativa de 0,934 y competitividad 7,30. George y Mallery (2003) refieren que cuando los rangos son (0.72 a 0.99) tiene excelente confiabilidad por consiguiente se procede a realizar la aplicación con una muestra mayor.

### 3.6 Métodos de análisis de datos

Se presentan tablas con sus frecuencias y también gráfico de barras para dar un mejor panorama e interpretación de los datos estadísticos, correspondientes a las variables profesionalización corporativa así como sus dimensiones crecimiento sostenido, supervivencia empresarial y madurez, posteriormente se realiza la tabla cruzada entre las dimensiones de la variable profesionalización corporativa con la variable competitividad, posteriormente realizamos la prueba de normalidad con Kolmogorov-Smirnov, finalmente se utiliza Rho Spearman.

### 3.7 Aspectos Éticos

La tesis se realizó de acuerdo con lineamientos de ética que las normas para desarrollo de la investigación de la UCV han determinado, se citó debidamente a cada trabajo respetando autoría de los mismo y en formato APA 7ma edición, se presentó la carta de consentimiento de la empresa y no maledicencia los participantes de la encuesta se reserva sus datos protegiendo el anonimato y la confidencialidad de estos.

## IV. RESULTADOS

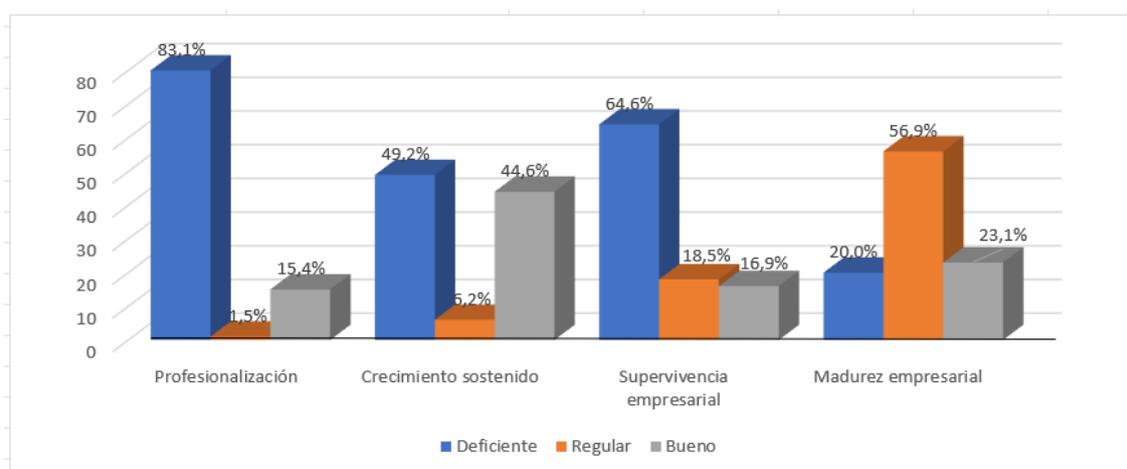
### 4.1 Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Niveles de la variable profesionalización corporativa y sus dimensiones*

Niveles	Profesionalización corporativa		Crecimiento sostenido		Supervivencia empresarial		Madurez empresarial	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	54	83,1	32	49,2	42	64,6	13	20,0
Regular	10	1,5	4	6,2	12	18,5	37	56,9
Bueno	1	15,4	29	44,6	11	16,9	15	23,1
Total	65	100	65	100	65	100	70	100

**Gráfico 1**



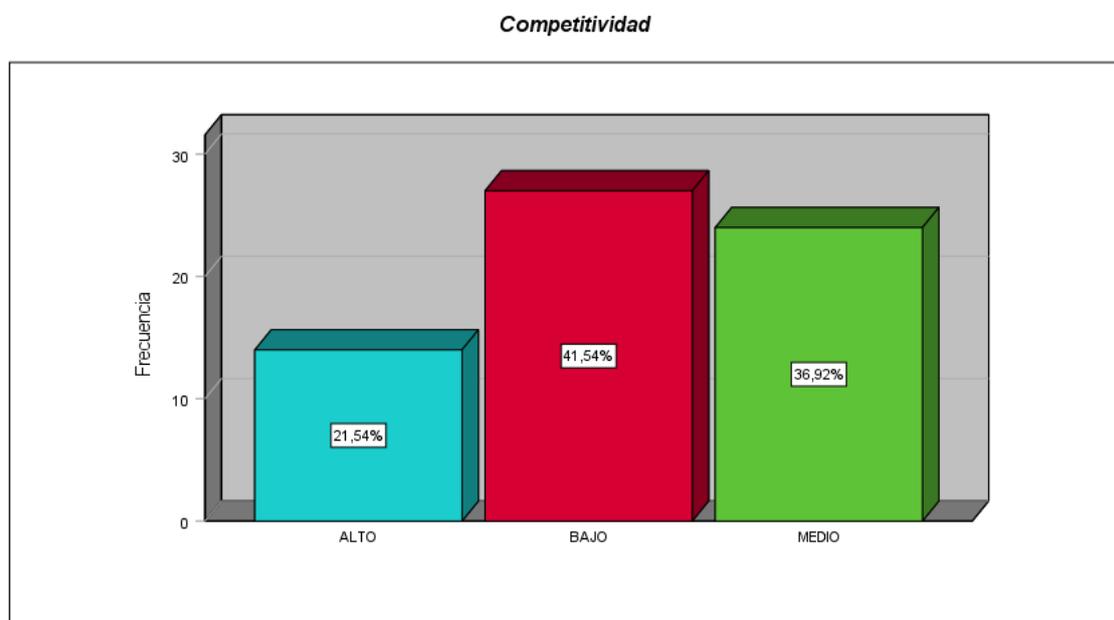
En la tabla 1 y gráfico 1, se observa que el 83,1% de los encuestados para la variable profesionalización corporativa menciona que es deficiente, el 1,5% regular y 15,4% refiere que es bueno; en cambio para su dimensión crecimiento sostenido el 49,2% menciona que es deficiente, el 6,2% que es regular y 44,6% es bueno; para la dimensión supervivencia empresarial el 64,6% menciona que es deficiente, 18,5% regular y 16,9% bueno; finalmente para la variable madurez empresarial el 20% refiere que es deficiente, 56,9% es regular y 23,1% bueno.

**Tabla 2**

*Niveles de la variable competitividad*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	14	21,5
	Bajo	27	41,5
	Medio	24	36,9
Total		65	100,0

**Gráfico 2**



En la tabla 2 y gráfico 2, se observa que de los encuestados para la variable competitividad señala que el 41,54% es bajo la competitividad, el 21,54% es alto la competitividad y 36,92 medio la competitividad.

#### 4.2.1 Prueba de normalidad

**Tabla 3**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

		V1	V2
		Profesionaliz	Competitivid
		ación	ad
N		65	65
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	41,08	50,77
	Desv. estándar	14,916	17,358
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,248	,202
	Positivo	,248	,202
	Negativo	-,123	-,090
Estadístico de prueba		,248	,202
Sig. asin. (bilateral) <sup>c</sup>		.000	.000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Los datos tienen sig. Asintótica (bilateral) < 0.05, en tanto para la variable profesionalización como la variable competitividad por ende no presenta normalidad, por consiguiente, para la prueba de hipótesis aplicamos Rho Serman.

#### 4.2. Prueba de hipótesis general

H<sub>0</sub>: La profesionalización corporativa no se relaciona significativamente con la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.

H<sub>a</sub>: La profesionalización corporativa se relaciona significativamente con la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021

#### Tabla 4

Coeficiente de correlación entre la profesionalización corporativa y la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.

*Correlaciones*

		V1	V2
		Profesionalización	Competitividad
Rho de Spearman	V1	1,000	,865**
	Profesionalización	.	.000
	N	65	65
V2	Competitividad	,865**	1,000
	Competitividad	.000	.
	N	65	65

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

En la tabla 5 se observa que  $p < 0.05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula; en consecuencia, se confirma que existe relación significativa entre la profesionalización corporativa y competitividad con un coeficiente de correlación de 0,865, se concluye que existe correlación positiva alta entre las dos variables.

## Hipótesis específica

**Tabla 5**

Coeficiente de correlación entre las dimensiones de la variable profesionalización corporativa y la variable competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.

		Competitividad	
Rho de Spearman	D1 Crecimiento sostenido	Coeficiente de correlación	,644**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	65
	D2 Supervivencia empresarial	Coeficiente de correlación	,299**
		Sig. (bilateral)	,000.
		N	65
	D3 Madurez empresarial	Coeficiente de correlación	,676*
		Sig. (bilateral)	,000.
		N	65

De la tabla 5, se observa que en la hipótesis específica 1,  $p < 0.05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula; en consecuencia, se confirma que existe relación significativa entre crecimiento sostenido y competitividad, con un coeficiente de correlación de 0,644, se concluye que existe correlación positiva moderada; así mismo tenemos que en la hipótesis específica 2,  $p < 0.05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula; en consecuencia, se confirma que existe relación significativa entre supervivencia empresarial y competitividad, con un coeficiente de correlación de 0,299, se concluye que existe correlación positiva baja; finalmente tenemos para la hipótesis específica 3,  $p < 0.05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula; en consecuencia, se confirma que existe relación significativa entre madurez empresarial y competitividad, con un coeficiente de correlación de 0,676 se concluye que existe correlación positiva moderada.

## V. DISCUSIÓN

Dando respuesta a la hipótesis general que existe relación significativa entre la profesionalización corporativa y competitividad con un coeficiente de correlación de 0,865, existiendo correlación positiva alta entre las dos variables. Al contrario, Velarde (2020) refiere con su estudio que no hay relación entre la profesionalización y propiedad de la organización; En cambio para Rivera (2021) si hay relación entre la profesionalización y desempeño organizacional.

A sí mismo, Altamirano y Gamarra (2019) refieren existencia de una relación entre liderazgo empresarial y competitividad siendo esta positiva considerable. Igualmente, Chapi y Garcia (2021) refieren que existe relación entre gestión empresarial con la competitividad en una empresa de transportes, De igual manera, Tunki Chasqui. Navas (2019) relación significativa entre estrategias de competitivas del negocio y desarrollo empresarial.

Por consiguiente, estos hallazgos tienen relación con las teorías Sandu (2019) menciona que la profesionalización son enfoques generadores de grandes cambios y tienen incidencia en el desarrollo sostenible de las organizaciones para alcanzar sus objetivos. De igual manera González y Olivie (2018) indica que las empresas buscan la profesionalización del emprendimiento familiar como parte primordial para alcanzar la innovación constante y prevalecer en el tiempo teniendo una visión a futuro, siendo flexibles a cambio, adaptativas, generando su espíritu de emprendimiento.

De igual forma Ramón y Sánchez (2017) indican que las empresas alcanzan la profesionalización cuando desarrollan su desempeño financiero que son generadores de costo, venta y rentabilidades y también cuando tienen desempeños no financieros que influyen el control familiar y mantienen una relación estrecha entre los colaboradores, cliente, proveedor generando la mejor toma de decisión en beneficio de alcanzar su competitividad y fortalecimiento frente a la competencia.

De igual manera Namada (2018) indica las organizaciones son los principales influyentes para alcanzar la profesionalización en las organizaciones cumpliendo con las metas y estrategias que contribuyen a mejora continua y sólida.

Dando respuesta a la hipótesis específica 1, que existe relación significativa entre crecimiento sostenido y competitividad, con un coeficiente de correlación de 0,644.

Por consiguiente, estos hallazgos tienen relación con las teorías Churchill y Lewis (1983) quienes señalan que el crecimiento sostenido influye que las empresas sean solidas alcanzando su futuro y bonanza en el tiempo frente a su competidor.

Sandu (2019) refiere que son procesos complicados para las empresas porque influyen diversos factores para alcanzar su crecimiento sostenido y seguir compitiendo en el mercado empresarial.

Dando respuesta a la hipótesis específica 2, que existe relación significativa entre supervivencia empresarial y competitividad, con un coeficiente de correlación de 0,644. Por consiguiente, estos hallazgos tienen relación con las teorías Sandu, (2019) indica que las empresas se encuentran en constante lucha para sobrevivir frente a su competencia de ellos depende optar por la mejor estrategia para seguir firme y solidas.

Dando respuesta a la hipótesis específica 3, que existe relación significativa entre madurez empresarial y competitividad, con un coeficiente de correlación de 0,644. Por consiguiente, estos hallazgos tienen relación con las teorías Arrieta (2018) menciona que la madurez es un factor clave para mantenerse competitivos y consolidar las fortalezas que contribuyan a generar el desarrollo sostenible y estar a la altura del competidor generando desarrollo institucional y organizacional.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera:** Existe relación significativa entre la profesionalización corporativa y competitividad con un coeficiente de correlación de 0,865, se concluye que existe correlación positiva alta entre las dos variables del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.
- Segunda:** Existe relación significativa entre crecimiento sostenido y competitividad, con un coeficiente de correlación de 0,644, se concluye que existe correlación positiva moderada.
- Tercera:** Existe relación significativa entre supervivencia empresarial y competitividad, con un coeficiente de correlación de 0,299, se concluye que existe correlación positiva baja.
- Cuarta:** Existe relación significativa entre madurez empresarial y competitividad, con un coeficiente de correlación de 0,676 se concluye que existe correlación positiva moderada.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Se recomienda a las empresas invertir en la profesionalización corporativa para tomar las mejores decisiones, ser más competitivos, innovadores y realizar la mejora continua de acuerdo con las exigencias en el distrito de los MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.

### **Segunda:**

A las empresas mejorar sus estrategias de mercado, empresarial para tener un crecimiento sostenido, versátil para mantener y fidelizar a sus clientes sacando ventaja a la competencia desleal de los productos chinos en el distrito de los MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.

### **Tercera:**

A nuestras autoridades brindar mayor apoyo económico a la MyPES, para poder seguir sobreviviendo, siendo más competitivos y seguir contribuyendo en el desarrollo del país generando mayor empleo.

### **Cuarta:**

A los gerentes y dueños de las MyPES, trabajar en tomar las mejores decisiones para alcanzar la madurez empresarial y competitiva generando el crecimiento y desarrollo sostenible y ser reconocidos en el mercado empresarial del distrito de los MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (2016). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme
- Arrieta, D. (2018). Influencia de los factores internos en la competitividad actual y futura en el sector comercial y servicios. Análisis multivariante percepción. RICEA, *Revista Iberoamericana de contaduría, economía y administración*, 7(13), pp.1-29.
- Altamirano Neyra, H.J & Gamarra Ramirez L.M (2019) Liderazgo empresarial y competitividad en la licorería Lubiluz, *Los olivos*, 2019.
- 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
- Balestrini A. M. (2008). *Como se elabora el proyecto de investigación*. BI Consultores Asociados.
- Cano, C. (2017). La administración y el proceso administrativo. Bogotá: Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- CEPAL (2020) *MIPYMES, en América Latina Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*.
- CEPAL/OPS (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Organización Panamericana de la Salud) (2020), “*Salud y economía: una convergencia necesaria para enfrentar el COVID-19 y retomar la senda hacia el desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe*”, Informe COVID-19 CEPAL-OPS, Santiago, julio.

- Champi Alarcón, L. T., & García Argumedo, N. (2021). *Gestión empresarial y competitividad en la Empresa de transportes viajes & turismo Tunki Chaski S.R.L., Cusco, 2021.*
- Churchill, N.C. and Lewis, V.L. (1983) The Five Stages of Small Business Growth. *Harvard Business Review*, 61, 30-50.
- Mazzola, K., Putnam, M., Freer, B. D., Pievsky, M., Abuelhiga, L., & Tiersky, L. (2015). The Relationship Between Defense Style and Self-Esteem in a Sample of Cognitive Complainers. *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 63(4), NP10–NP14. <https://doi.org/10.1177/0003065115602451>
- 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.*
- Palella, S., y Martins, F. (2008). *Metodología de la investigación cuantitativa (2ª Edición). FEDUPEL.*
- 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.*
- Porter, M. E. (2015). *Estrategia competitiva: técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia.* Grupo Editorial Patria.
- 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.*

- PRODUCE. (2017). *Las MYPYME en cifras 2016*, Lima: Dirección general de estudios económicos, evaluación y competitividad territorial.
- [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1900361\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1900361_es.pdf)
- Rivera Duran, Y. R. (2021). *Profesionalización y desempeño organizacional en el mercado San Pedro de Mala 2021*.
- Rivera, A. (2020). *La gestión empresarial y la competitividad en las Mypes*. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4149>.
- 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.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Business Support
- 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.
- Sandu, P. (2019). *A framework of family business professionalization*. *International Journal of Entrepreneurship*, 23(1), 1-8.
- Sampieri, R. H. y Mendoza Torres C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.
- Tamayo y Tamayo, M. (2006). *Técnicas de Investigación (2ª Edición)*. Mc Graw-Hill.
- Tushman, M. L., & Romanelli, E. (1985). Organizational evolution: A metamorphosis model of convergence and reorientation. *Research in Organizational Behavior*, 7, 171–222.

- Ramón Livia, K. y Sánchez Galvez, D. G. (2017). *La profesionalización y su relación con el desempeño en las empresas familiares: caso de estudio de un grupo de empresas del sector textil*. Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Rivera Sanclemente, M. D. R. (2015). La evolución de las estrategias de marketing en el entorno digital: implicaciones jurídicas.
- Rucoba Calderón, D. R., & Olivera Astete, R. (2019). *La profesionalización de la gestión financiera y su influencia en el crecimiento empresarial de una mediana empresa: Caso de estudio*.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Edición). México D.F: McGraw-Hill / *Interamericana Editores, S.A.*
- Hernández, S. R; Fernández, C. C y Baptista, L. P. 2010. *Metodología de la Investigación. Quinta edición*. Mc Graw Hill. México. 613 p.
- Hurtado, J. y Toro, J. (2007) *Paradigmas y Métodos de Investigación*. Caracas: Clemente Editores C.A.
- González, E. y Olivie, C. (junio de 2018). *Empresa Familiar: emprendimiento e intraemprendimiento*:  
[http://marketing.eae.es/prensa/SRC\\_Emprendimiento\\_EmpresaFamiliar.pdf](http://marketing.eae.es/prensa/SRC_Emprendimiento_EmpresaFamiliar.pdf)
- George, D. y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A Simple Guide and Reference*. Boston: Allyn & Bacon.
- INEI. (2020). Demografía empresarial en el Perú.

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin-demografia\\_empresarial.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin-demografia_empresarial.pdf)

Velarde Sussoni De Gil, Julia Teresa. (2020). *El gobierno corporativo y la profesionalización de las empresas familiares*.

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**

<b>TITULO</b>	<b>PREGUNTA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p>La profesionalización corporativa y la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.</p>	<p>¿Cuál es la relación entre la profesionalización corporativa y la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021?</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación entre la profesionalización corporativa y la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> Identificar la relación entre la dimensión crecimiento sostenido y la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.</p> <p>determinar la relación entre supervivencia empresarial y la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> La profesionalización corporativa se relaciona significativamente con la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021</p> <p><b>H1:</b> La dimensión crecimiento sostenido se relaciona significativamente con la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021</p> <p><b>H0</b> La dimensión supervivencia empresarial se relaciona significativamente con la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021</p> <p>La dimensión madurez empresarial se relaciona significativamente con la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> conformado por 65 personas</p> <p><b>MUESTRA:</b> conformado por 65 personas</p> <p><b>INSTRUMENTO: Cuestionario de desarrollo Organizacional</b></p> <p><b>Investigación</b></p> <p><b>TIPO:</b> El estudio fue básico, Hernández et al. (2018) señalan que se parten de posiciones teóricas generando aporte.</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental de corte transversal, Hernández et al. (2014) indican que se basan en conceptos, variables, categorías o contexto sin alterar el objeto a investigar.</p>

## ANEXO 02

### Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala De Medición
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b>					
<b>Profesionalización corporativa</b>	Sandu (2019) refiere que la profesionalización son los procesos de transformar las empresas en modernas persiguiendo los objetivos y la renovación. En cambio, Namada (2018) define que abarca muchos puntos clave para alcanzar el éxito o fracaso de una empresa.	Es aquel proceso donde se realiza la mejora de las habilidades profesionales para seguir contribuyendo que la organización siga creciendo en el tiempo buscando un posicionamiento solido en el mercado.	<p>Crecimiento sostenido</p> <p>Supervivencia empresarial</p> <p>Madurez empresarial</p>	<p>Ambiental Institucional Económico Social Metas</p> <p>Capital humano Financieras Innovación Gestión industrial Fortalezas</p> <p>Sectores empresa Procesos Integración gestión Liderazgo Objetivos</p>	<p>Ordinal</p> <p>1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre</p>

VARIABLE DEPENDIENTE					
<b>Competitividad</b>	<p>Arrieta (2018) define que la competitividad es ser competentes y sacar ventaja frente a la competencia para seguir siendo líderes en el mercado generando la mejora continua. Kobacz &amp; Glodek(2015) mencionan que son capacidades de negocio para vender o intercambiar productos saca ventaja de la competencia.</p>	<p>Es la capacidad para generar mayor satisfacción en la organización, realizar la mejor toma de decisiones que generen desarrollo competitivo frente a la competencia.</p>	<p>Evolución organizacional</p> <p>Revolución organizacional</p> <p>Crecimiento de la organización.</p> <p>Capacidades directivas</p>	<p>Gestión Rendimiento Experiencia Productividad Rendición Estrategia Herramientas tecnológicas</p> <p>Gestión a cambios Innovación Eficiencia Eficacia</p> <p>Transformación Ventas Organización estratégica Financiero Cliente</p> <p>Habilidades Capacidades Comunicación Negociación Liderazgo</p>	<p>Ordinal</p> <p>1.Nunca 2.Casi nunca 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre</p>

**Anexo 2:**  
Validez de instrumentos



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PROFESIONALIZACIÓN.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Crecimiento sostenido</b>							
1	¿Cree Usted para el crecimiento sostenible influye la profesionalización?	X		X		X		
2	¿El crecimiento sostenido es cumplir con los criterios éticos estrictos y claros?	X		X		X		
3	¿Para el crecimiento sostenido es importante cuidar el medio ambiente?	X		X		X		
4	¿Cree Usted que el crecimiento sostenido apoya el desarrollo social y económico?	X		X		X		
5	¿Considera Usted que el crecimiento sostenido?	SI	No	SI	No	SI	No	
6	¿Considera Ud. ¿Qué el crecimiento sostenido promueve entre sus colaboradores la conciliación de la vida laboral saludable?	X		X		X		
7	¿Cree Ud. que el crecimiento sostenido proporciona a sus colaboradores entornos seguros y saludables para trabajar teniendo como aliado la profesionalización?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Supervivencia empresarial</b>							
8	¿Considera que a los trabajadores les afecta la supervivencia empresarial?	X		X		X		
9	¿Cree Ud. ¿Que la supervivencia empresarial afecta al modelo de negocio de la empresa?	X		X		X		
10	¿La supervivencia empresarial afecta la cadena de suministros?	X		X		X		
11	¿Considera que la supervivencia empresarial afecta la liquidez de la empresa?	X		X		X		
12	¿La situación actual de su empresa en situación de supervivencia empresarial lo afecta económicamente?	X		X		X		
13	¿Cree Ud. ¿Que las estrategias de los profesionales fueron rentables para su supervivencia empresarial?	SI		SI		SI		
14	¿La toma de decisiones de sus profesionales ayudo a mantener la supervivencia empresarial respecto a la situación económica?	X						
	<b>DIMENSIÓN 3 Madurez empresarial</b>							
15	¿Considera que la madurez empresarial que tiene hoy le ayudo a salir de la crisis?	X		X		X		
16	¿La madurez empresarial que tiene su empresa le ayudo a alcanzar los objetivos?	X		X		X		
17	¿Los profesionales con los que cuenta contribuyeron a la madurez empresarial de su negocio?	X		X		X		

18	¿El trabajo en equipo contribuye que su empresa tenga madurez empresarial y seguir compitiendo?	X		X		X	
19	¿Considera que la madurez empresarial de su empresa son sus fortalezas?	X		X		X	
20	¿Son eficientes las estrategias de sus profesionales para alcanzar la madurez empresarial	X		X		X	

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE PROFESIONALIZACIÓN**

**Observaciones:**

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

Apellidos y nombres del juez validador: DRA. GARCIA REYES LILIANA

DNI: GARL.741214MCCRYL04

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	INSTITUTO UNIVERSITARIO CARL ROGERS	DOCTORA EN PSICOLOGIA	2012-2014
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CAMPECHE	PROFESORA E INVESTIGADORA	MEXICO	ACTUAL	DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, TUTORIAS, GESTION
02					
03					



<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 evolución organizacional</b>							
1	¿La evolución organizacional es positivo para su empresa?	X		X		X		
2	¿La evolución organizacional contribuye en el crecimiento de la empresa?	X		X		X		
3	¿Los profesionales con los que cuenta toman decisiones a favor de la evolución organizacional?	X		X		X		
4	¿La empresa se preocupa por mejorar en su evolución organizacional?	X		X		X		
5	¿La evolución organizacional es un factor clave para alcanzar los objetivos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 revolución organizacional</b>	X		X		X		
6	¿La revolución organizacional es positivo para el factor económico?	X		X		X		
7	¿La revolución organizacional ayuda a ser más competentes?	X		X		X		
8	¿La revolución organizacional cumple con las expectativas de los clientes?	X		X		X		
9	¿La revolución organizacional afecta a todas las áreas de manera positiva?	X		X		X		
10	¿La revolución organizacional ayuda a mantener la empresa más sólida frente al competidor?	X		X		X		
11	<b>DIMENSIÓN 3 Crecimiento de la organización.</b>	X		X		X		
12	¿El crecimiento organizacional se debe a los buenos profesionales con los que cuenta?	X		X		X		
13	¿El crecimiento organizacional crea ambientes saludables para sus trabajadores?	X		X		X		

14	¿El crecimiento organizacional cumple las metas trazadas durante este periodo?	X		X		X		
15	¿El crecimiento organizacional mantiene solida a la empresa en su economía?	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Considera que el trabajo en equipo es un buen aliado para el crecimiento de la organización?	X		X		X		
17	¿El crecimiento organizacional que ha alcanzado cumple con sus expectativas empresariales?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 Capacidades directivas</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿Te gusta establecer metas y objetivos para el crecimiento del negocio?	X		X		X		
29	¿Estas abierto a las sugerencias de los empleados y compañeros de trabajo?	X		X		X		
20	¿Piensas personalmente que un gerente debería ser una persona razonable?	X		X		X		
21	¿Sientes que proporcionar orientación sin ninguna presión es un rasgo de un buen líder?	X		X		X		
22	¿Consideras que tus decisiones mejoraron las fortalezas del negocio?	X		X		X		
23	¿Estas dispuesto a asumir responsabilidad cuando un miembro del equipo no cumple con las expectativas?	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

**Observaciones:**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** DRA. GARCIA REYES LILIANA

**DNI:** GARL741214MCCRYL04

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	INSTITUTO UNIVERSITARIO CARL ROGERS	DOCTORA EN PSICOLOGIA	2012-2014
02			

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD AUTONOMA DE CAMPECHE	PROFESORA E INVESTIGADORA	MEXICO	ACTUAL	DOCENCIA, INVESTIGACIÓN, TUTORIAS, GESTION
02					
03					



<sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup> **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**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PROFESIONALIZACIÓN**

**CORPORATIVA.**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Crecimiento sostenido</b>							
1	¿Cree Usted para el crecimiento sostenible influye la profesionalización?	X		X		X		
2	¿El crecimiento sostenido es cumplir con los criterios éticos estrictos y claros?	X		X		X		
3	¿Para el crecimiento sostenido es importante cuidar el medio ambiente?	X		X		X		
4	¿Cree Usted que el crecimiento sostenido apoya el desarrollo social y económico?	X		X		X		
5	¿Considera Usted que el crecimiento sostenido?	SI	No	SI	No	SI	No	
6	¿Considera Ud. ¿Qué el crecimiento sostenido promueve entre sus colaboradores la conciliación de la vida laboral saludable?	X		X		X		
7	¿Cree Ud. que el crecimiento sostenido proporciona a sus colaboradores entornos seguros y saludables para trabajar teniendo como aliado la profesionalización?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Supervivencia empresarial</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
8	¿Considera que a los trabajadores les afecta la supervivencia empresarial?	X		X		X		
9	¿Cree Ud. ¿Que la supervivencia empresarial afecta al modelo de negocio de la empresa?	X		X		X		
10	¿La supervivencia empresarial afecta la cadena de suministros?	X		X		X		
11	¿Considera que la supervivencia empresarial afecta la liquidez de la empresa?	X		X		X		
12	¿La situación actual de su empresa en situación de supervivencia empresarial lo afecta económicamente?	X		X		X		
13	¿Cree Ud. ¿Que las estrategias de los profesionales fueron rentables para su supervivencia empresarial?	SI		SI		SI		
14	¿La toma de decisiones de sus profesionales ayudo a mantener la supervivencia empresarial respecto a la situación económica?	X						
	<b>DIMENSIÓN 3 Madurez empresarial</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
15	¿Considera que la madurez empresarial que tiene hoy le ayudo a salir de la crisis?	X		X		X		

18	¿El trabajo en equipo contribuye que su empresa tenga madurez empresarial y seguir compitiendo?	X	X	X
19	¿Considera que la madurez empresarial de su empresa son sus fortalezas?	X	X	X
20	¿Son eficientes las estrategias de sus profesionales para alcanzar la madurez empresarial?	X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_EL CUESTIONARIO SI ES SUFICIENTE \_\_\_\_\_ SUFICIENTE \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: ...Martinez Heredia Jaime Teodocio            DNI: 09277536  
 Especialidad del validador: Mg. Doctor en Medicina

22 de julio del 2022

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>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



MINISTERIO DE SALUD  
 Hospital Emergencia Alg Vilaris  
 DR. JAIME MARTINEZ HEREDIA  
 MEDICO INFECTOLOGO  
 OFICINA DE EMERGENCIAS  
 C.M.P. 2053 RNE 1838

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETITIVIDAD**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 evolución organizacional</b>							
1	¿La evolución organizacional es positivo para su empresa?	X		X		X		
2	¿La evolución organizacional contribuye en el crecimiento de la empresa?	X		X		X		
3	¿Los profesionales con los que cuenta toman decisiones a favor de la evolución organizacional?	X		X		X		
4	¿La empresa se preocupa por mejorar en su evolución organizacional?	X		X		X		
5	¿La evolución organizacional es un factor clave para alcanzar los objetivos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 revolución organizacional</b>							
6	¿La revolución organizacional es positivo para el factor económico?	X		X		X		
7	¿La revolución organizacional ayuda a ser más competentes?	X		X		X		
8	¿La revolución organizacional cumple con las expectativas de los clientes?	X		X		X		
9	¿La revolución organizacional afecta a todas las áreas de manera positiva?	X		X		X		
10	¿La revolución organizacional ayuda a mantener la empresa más sólida frente al competidor?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Crecimiento de la organización.</b>							
		X		X		X		



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: PROFESIONALIZACIÓN.**

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Crecimiento sostenido</b>							
1	¿Cree Usted para el crecimiento sostenible influye la profesionalización?	X		X		X		
2	¿El crecimiento sostenido es cumplir con los criterios éticos estrictos y claros?	X		X		X		
3	¿Para el crecimiento sostenido es importante cuidar el medio ambiente?	X		X		X		
4	¿Cree Usted que el crecimiento sostenido apoya el desarrollo social y económico?	X		X		X		
5	¿Considera Usted que el crecimiento sostenido?	SI	No	SI	No	SI	No	
6	¿Considera Ud. ¿Qué el crecimiento sostenido promueve entre sus colaboradores la conciliación de la vida laboral saludable?	X		X		X		
7	¿Cree Ud. que el crecimiento sostenido proporciona a sus colaboradores entornos seguros y saludables para trabajar teniendo como aliado la profesionalización?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Supervivencia empresarial</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
8	¿Considera que a los trabajadores les afecta la supervivencia empresarial?	X		X		X		
9	¿Cree Ud. ¿Que la supervivencia empresarial afecta al modelo de negocio de la empresa?	X		X		X		
10	¿La supervivencia empresarial afecta la cadena de suministros?	X		X		X		
11	¿Considera que la supervivencia empresarial afecta la liquidez de la empresa?	X		X		X		
12	¿La situación actual de su empresa en situación de supervivencia empresarial lo afecta económicamente?	X		X		X		
13	¿Cree Ud. ¿Que las estrategias de los profesionales fueron rentables para su supervivencia empresarial?	SI		SI		SI		
14	¿La toma de decisiones de sus profesionales ayudo a mantener la supervivencia empresarial respecto a la situación económica?	X						
	<b>DIMENSIÓN 3 Madurez empresarial</b>	SI	No	SI	No	SI	No	
15	¿Considera que la madurez empresarial que tiene hoy le ayudo a salir de la crisis?	X		X		X		
16	¿La madurez empresarial que tiene su empresa le ayudo a alcanzar los objetivos?	X		X		X		
17	¿Los profesionales con los que cuenta contribuyeron a la madurez empresarial de su negocio?	X		X		X		





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPETITIVIDAD**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 evolución organizacional</b>							
1	¿La evolución organizacional es positivo para su empresa?	X		X		X		
2	¿La evolución organizacional contribuye en el crecimiento de la empresa?	X		X		X		
3	¿Los profesionales con los que cuenta toman decisiones a favor de la evolución organizacional?	X		X		X		
4	¿La empresa se preocupa por mejorar en su evolución organizacional?	X		X		X		
5	¿La evolución organizacional es un factor clave para alcanzar los objetivos?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 revolución organizacional</b>							
6	¿La revolución organizacional es positivo para el factor económico?	X		X		X		
7	¿La revolución organizacional ayuda a ser más competentes?	X		X		X		
8	¿La revolución organizacional cumple con las expectativas de los clientes?	X		X		X		
9	¿La revolución organizacional afecta a todas las áreas de manera positiva?	X		X		X		
10	¿La revolución organizacional ayuda a mantener la empresa más sólida frente al competidor?	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Crecimiento de la organización.</b>							
		X		X		X		





# Anexo 3

## Base de datos

### V1 profesionalización corporativa

V1 PROFESIONALIZACIÓN CORPORATIVA																																	
Crecimiento ordenado														Superioridad empresarial							Múltiple profesional												
Muestro	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	DL	%	NIVEL	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	DO	%	NIVEL	P15	P16	P17	P18	P19	P20	OS	%	NIVEL	V1	%	NIVEL	
E.1	1	1	1	1	4	5	1	14	56	BUENO	4	5	5	3	4	5	5	21	124	DEFICIENTE	1	1	1	1	3	3	10	40	REGULAR	25	122	DEFICIENTE	
E.2	3	1	1	1	5	5	1	17	68	BUENO	5	5	4	3	5	5	3	30	120	DEFICIENTE	2	3	1	1	1	1	7	28	REGULAR	34	120	DEFICIENTE	
E.3	1	1	1	1	4	5	1	14	56	BUENO	4	5	5	3	4	5	5	21	124	DEFICIENTE	1	1	1	1	3	3	10	40	REGULAR	25	122	DEFICIENTE	
E.4	1	1	1	1	5	5	1	15	60	BUENO	5	5	5	3	5	5	5	35	132	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	1	6	24	REGULAR	34	120	DEFICIENTE	
E.5	5	5	5	5	5	4	5	34	136	DEFICIENTE	5	4	4	4	5	4	4	30	120	DEFICIENTE	5	5	5	5	5	5	30	120	DEFICIENTE	84	288	DEFICIENTE	
E.6	5	5	2	5	5	5	5	28	112	DEFICIENTE	5	5	4	3	5	5	5	30	120	DEFICIENTE	3	2	3	2	3	3	18	72	BUENO	78	188	DEFICIENTE	
E.7	2	1	2	2	4	5	1	17	68	BUENO	4	3	4	3	4	5	5	38	152	DEFICIENTE	2	3	2	3	3	2	15	60	BUENO	80	138	DEFICIENTE	
E.8	3	3	3	1	3	5	1	18	72	BUENO	3	3	4	4	3	3	4	24	96	DEFICIENTE	2	3	1	2	2	5	20	80	BUENO	55	122	DEFICIENTE	
E.9	5	5	5	5	3	4	5	32	128	DEFICIENTE	5	4	4	3	3	4	4	25	100	DEFICIENTE	5	5	5	5	5	5	30	120	DEFICIENTE	87	192	DEFICIENTE	
E.10	1	5	5	5	3	5	1	31	124	DEFICIENTE	3	5	5	3	5	5	4	28	112	DEFICIENTE	5	5	3	5	5	5	30	120	DEFICIENTE	91	280	DEFICIENTE	
E.11	1	1	1	1	2	5	1	13	48	BUENO	2	5	5	3	2	5	3	25	100	DEFICIENTE	1	1	1	2	5	3	13	52	BUENO	50	111	DEFICIENTE	
E.12	1	1	1	1	4	5	1	14	56	BUENO	4	5	5	2	4	5	3	18	72	REGULAR	1	1	1	2	2	1	8	32	REGULAR	27	88	BUENO	
E.13	1	1	1	1	5	5	1	15	60	BUENO	5	5	5	4	5	5	5	35	140	DEFICIENTE	1	1	1	2	1	2	9	36	REGULAR	28	84	BUENO	
E.14	1	1	1	1	5	5	1	15	60	BUENO	5	5	5	4	5	5	4	35	140	DEFICIENTE	1	1	1	5	5	5	18	72	BUENO	28	84	DEFICIENTE	
E.15	1	1	1	1	5	5	1	15	60	BUENO	5	5	5	3	5	5	4	35	140	DEFICIENTE	1	2	1	1	1	1	6	24	REGULAR	28	84	BUENO	
E.16	1	1	1	1	1	1	1	7	28	REGULAR	1	3	3	3	1	1	1	4	16	64	REGULAR	1	1	1	1	1	1	6	24	REGULAR	28	84	REGULAR
E.17	5	5	5	5	5	5	5	35	140	DEFICIENTE	5	5	4	3	5	5	4	35	140	DEFICIENTE	5	5	5	5	5	5	30	120	DEFICIENTE	96	212	DEFICIENTE	
E.18	5	5	5	5	5	4	5	34	136	DEFICIENTE	5	4	5	4	5	4	4	25	100	DEFICIENTE	5	5	5	5	5	5	25	100	DEFICIENTE	84	187	DEFICIENTE	
E.19	5	5	5	5	4	5	5	34	136	DEFICIENTE	4	5	4	4	4	5	4	25	100	DEFICIENTE	5	5	5	5	5	5	30	120	DEFICIENTE	88	198	DEFICIENTE	
E.20	5	5	5	5	5	5	5	35	140	DEFICIENTE	5	5	5	3	5	5	4	25	100	DEFICIENTE	5	5	5	5	5	5	30	120	DEFICIENTE	90	200	DEFICIENTE	
E.21	5	5	5	5	4	5	5	34	136	DEFICIENTE	4	5	4	3	4	5	4	25	100	DEFICIENTE	5	5	5	5	5	5	30	120	DEFICIENTE	88	198	DEFICIENTE	
E.22	5	5	5	5	4	5	5	34	136	DEFICIENTE	4	5	4	2	4	5	4	25	100	DEFICIENTE	5	5	5	5	5	5	30	120	DEFICIENTE	88	198	DEFICIENTE	
E.23	5	5	5	5	4	5	5	34	136	DEFICIENTE	4	5	4	4	4	5	4	25	100	DEFICIENTE	5	5	5	5	5	5	30	120	DEFICIENTE	88	198	DEFICIENTE	
E.24	2	2	1	1	4	4	1	13	48	BUENO	4	4	4	3	4	4	4	27	108	DEFICIENTE	3	3	1	2	1	1	11	44	REGULAR	33	128	DEFICIENTE	
E.25	3	2	2	2	3	3	1	17	68	BUENO	3	3	3	2	3	3	2	25	100	DEFICIENTE	5	5	2	5	5	5	27	108	DEFICIENTE	63	140	DEFICIENTE	
E.26	4	3	2	2	3	4	1	22	88	DEFICIENTE	5	4	4	3	5	4	4	25	100	DEFICIENTE	1	1	2	1	1	1	7	28	REGULAR	38	129	DEFICIENTE	
E.27	1	2	2	2	5	5	1	21	84	DEFICIENTE	5	5	4	4	5	5	4	32	128	DEFICIENTE	1	1	2	1	1	1	7	28	REGULAR	38	133	DEFICIENTE	
E.28	5	3	3	2	4	4	1	23	92	DEFICIENTE	4	4	3	3	4	4	4	26	104	DEFICIENTE	1	1	2	1	1	1	7	28	REGULAR	38	134	DEFICIENTE	
E.29	3	3	2	2	4	5	1	23	92	DEFICIENTE	4	3	4	4	4	5	4	30	120	DEFICIENTE	1	1	2	1	1	1	7	28	REGULAR	38	134	DEFICIENTE	
E.30	3	2	1	1	4	5	1	17	68	BUENO	4	5	4	3	4	5	4	25	100	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	1	6	24	REGULAR	51	118	DEFICIENTE	
E.31	2	2	2	2	4	5	2	19	76	DEFICIENTE	4	5	4	3	4	5	4	25	100	DEFICIENTE	1	2	2	1	1	1	7	28	REGULAR	51	122	DEFICIENTE	
E.32	3	3	2	2	5	4	1	21	84	DEFICIENTE	5	4	4	4	5	4	4	30	120	DEFICIENTE	1	2	2	1	1	1	7	28	REGULAR	58	129	DEFICIENTE	
E.33	3	2	2	2	5	5	1	21	84	DEFICIENTE	5	5	4	3	5	5	3	30	120	DEFICIENTE	1	1	2	1	1	1	7	28	REGULAR	58	129	DEFICIENTE	
E.34	2	2	1	1	4	5	1	18	72	BUENO	4	5	4	3	4	5	3	28	112	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	1	8	32	REGULAR	58	131	DEFICIENTE	
E.35	3	3	2	2	3	3	1	18	72	BUENO	3	3	4	4	3	3	4	24	96	DEFICIENTE	3	2	2	3	3	1	14	56	BUENO	58	134	DEFICIENTE	
E.36	1	1	2	1	3	4	1	13	52	BUENO	3	4	4	3	3	4	4	25	100	DEFICIENTE	3	3	1	2	3	3	15	60	BUENO	53	135	DEFICIENTE	
E.37	1	1	1	1	3	5	1	13	52	BUENO	3	5	5	3	3	5	4	28	112	DEFICIENTE	1	1	1	1	3	1	8	32	REGULAR	48	139	DEFICIENTE	
E.38	1	1	1	1	2	5	1	12	48	BUENO	2	5	5	3	2	5	3	25	100	DEFICIENTE	3	2	1	1	1	2	10	40	REGULAR	47	134	DEFICIENTE	
E.39	1	1	5	5	4	5	1	22	88	DEFICIENTE	4	5	5	2	4	5	5	38	152	DEFICIENTE	1	2	5	1	1	1	10	40	REGULAR	60	133	DEFICIENTE	
E.40	1	1	1	1	5	5	1	15	60	BUENO	5	5	5	4	5	5	5	37	148	DEFICIENTE	1	1	1	1	1	1	6	24	REGULAR	53	138	DEFICIENTE	
E.41	4	5	4	5	5	5	5	33	132	DEFICIENTE	5	5	5	4	5	5	4	33	132	DEFICIENTE	5	5	5	5	1	1	22	88	DEFICIENTE	88	198	DEFICIENTE	
E.42	4	5	4	5	5	5	5	33	132	DEFICIENTE	5	5	5	3	5	5	4	32	128	DEFICIENTE	5	5	5	5	2	2	24	96	DEFICIENTE	88	198	DEFICIENTE	
E.43	4	5	4	1	1	1	1	17	68	BUENO	1	3	3	3	1	1	1	12	48	BUENO	1	1	1	1	2	2	10	40	REGULAR	37	102	DEFICIENTE	
E.44	5	4	4	2	2	2	2	23	92	DEFICIENTE	2	2	2	4	2	2	4	38	152	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	48	BUENO	51	133	DEFICIENTE	
E.45	5	5	4	2	1	1	1	22	88	DEFICIENTE	2	2	2	3	2	2	3	30	120	BUENO	2	2	2	2	2	2	12	48	BUENO	50	111	DEFICIENTE	
E.46	4	5	4	1	5	5	1	27	108	DEFICIENTE	5	5	5	2	5	5	5	38	152	DEFICIENTE	1	1	2	2	2	1	11	44	REGULAR	64	131	DEFICIENTE	

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventanas Ayuda



1 P1 1 Visible: 30 de 30 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	D1	D2	D3	V1	V2	D1_Chorrento_s costeado	D2_Superior cia_empresa	D3_estado repsa
1	1	1	1	1	4	5	1	4	5	5	3	4	5	5	1	1	1	1	3	3	14	31	10	36	10	BUENO	DEPENDIENTE	REGULAR
2	3	1	1	1	5	5	1	5	5	4	3	5	5	3	2	1	1	1	1	1	17	30	7	33	17	BUENO	DEPENDIENTE	REGULAR
3	1	1	1	1	4	5	1	4	5	5	3	4	5	5	1	1	1	1	3	3	14	31	10	36	55	BUENO	DEPENDIENTE	REGULAR
4	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	3	5	5	5	1	1	1	1	1	1	15	33	6	33	36	BUENO	DEPENDIENTE	REGULAR
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	34	30	30	72	71	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE
6	5	3	2	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	3	3	2	5	2	3	3	28	30	18	44	10	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE	BUENO
7	2	1	2	2	4	5	1	4	5	4	3	4	5	3	2	3	2	3	3	2	17	28	15	30	31	BUENO	DEPENDIENTE	BUENO
8	3	3	3	1	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	2	3	1	2	2	3	18	24	13	39	47	BUENO	DEPENDIENTE	BUENO
9	5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	32	25	30	73	77	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE
10	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	33	28	30	71	81	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE
11	1	1	1	1	2	5	1	2	5	5	3	2	5	3	1	1	1	2	5	3	12	25	13	35	41	BUENO	DEPENDIENTE	BUENO
12	1	1	1	1	4	5	1	4	5	5	2	4	5	3	1	1	1	2	2	1	14	5	8	37	45	BUENO	REGULAR	REGULAR
13	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	4	5	5	3	1	1	1	3	1	2	15	5	9	34	49	BUENO	REGULAR	REGULAR
14	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	4	5	5	4	1	1	1	5	5	5	15	5	18	43	49	BUENO	REGULAR	BUENO
15	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	3	5	5	4	1	1	1	1	1	1	15	5	6	35	36	BUENO	REGULAR	REGULAR
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	7	5	6	32	42	REGULAR	REGULAR	REGULAR
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	35	31	30	71	77	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE
18	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	34	25	25	72	80	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE
19	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	34	25	30	71	74	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	35	25	30	72	18	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE
21	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	34	25	30	70	95	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE
22	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	34	25	30	69	94	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE
23	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	34	25	30	71	80	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE
24	2	2	1	1	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	2	1	1	15	27	11	38	43	BUENO	DEPENDIENTE	REGULAR
25	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	5	5	2	5	5	5	17	19	27	49	74	BUENO	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE
28	4	3	2	2	5	4	2	5	4	4	3	5	4	4	1	1	2	1	1	1	22	29	7	38	43	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE	REGULAR
27	3	2	2	2	5	5	2	5	5	4	4	5	5	4	1	1	2	1	1	1	21	32	7	38	43	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE	REGULAR
28	5	3	3	2	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	1	1	2	1	1	1	22	26	7	38	43	DEPENDIENTE	DEPENDIENTE	REGULAR

Vista de datos Vista de variables



## Calculadora de la muestra

---



Asesoría Económica & Marketing  
Copyright 2009

### Calculadora de Muestras

Margen de error:

5% ▼

Nivel de confianza:

95% ▼

Tamaño de Población:

78

Calcular

**Margen: 5%**

**Nivel de confianza: 95%**

**Población: 78**

**Tamaño de muestra: 65**

#### **Ecuación Estadística para Proporciones poblacionales**

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARCIA REYES LILIANA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La profesionalización corporativa y la competitividad en MyPES del sector comercio del distrito de los Olivos período 2021.

", cuyo autor es MANDUJANO IZQUIERDO ELIZABETH YOVANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Setiembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GARCIA REYES LILIANA <b>PASAPORTE:</b> G35506966 <b>ORCID:</b> 0000-0001-5404-3100	Firmado electrónicamente por: GGARCIARE12 el 06-10-2022 17:52:46

Código documento Trilce: TRI - 0430964