



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Desarrollo Organizacional y Sostenibilidad de las Mypes del sector
calzado del Distrito El Porvenir en el período 2016-2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Cruzado Loyola, Yheyly Yojana. (ORCID: 0000-0001-6135-0854)

Morillas Zavaleta, Marisol Marita. (ORCID: 0000-0002-9753-9736)

ASESORA:

Dra. Espinoza Rodríguez, Olenka Ana Catherine. (ORCID: 0000-0003-3058-816X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO - PERÚ

2020

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado principalmente a Dios, por ser mi fuente de inspiración y motivación al darme la fuerza y sabiduría para cumplir una de mis metas más deseadas.

A mis amados padres, por su amor, comprensión, paciencia, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo soy.

A mis hermanas Milagritos y Anyhy que me brindaron cada día y comprensión con sus tiempo para orientarme y brindarme los consejos para continuar en la búsqueda de este objetivo.

Cruzado Loyola, Yheyla.

Mi tesis está dedicada con todo el amor a Dios por darme la vida y la salud.

A mis padres Javier Morillas Neira y Angelita Zavaleta Haro por haberme forjado como la persona que soy hoy en día, por su esfuerzo, por los consejos que me dan, por su confianza y por el apoyo incondicional en esta etapa universitaria.

A mis hermanos Nataly y Royce por su apoyo, comprensión y aliento en cada momento, por último sin dejar atrás a toda mi familia por confiar en mí, gracias por todo, porque de una u otra manera contribuyeron con la culminación de esta etapa en mi vida; los amo, muchas gracias por todo.

Morillas Zavaleta, Marita.

Agradecimientos

A Dios por regalarnos la vida, por acompañarnos a lo largo de nuestra vida, por el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y debilidad.

A nuestros padres: Juana y Elker; Javier y Angelita por ser los principales pilares de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los valores, consejos y principios que nos han inculcado.

A la plana docente de la Escuela de Administración de la Universidad César Vallejo por haber compartido sus conocimientos en esta etapa académica, de manera especial a la profesora Olenka Espinoza Rodríguez asesora de nuestro proyecto de investigación quien nos ha guiado con su paciencia y su rectitud como docente.

Por último a los empresarios de calzado del distrito El Porvenir por el apoyo y colaboración para el desarrollo de nuestra investigación.

Las autoras.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. Introducción	1
II. Marco Teórico.....	4
III. Metodología	11
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos.....	14
IV. Resultados	15
V. Discusión.....	31
VI. Conclusiones.....	38
VII. Recomendaciones.....	40
VIII. Propuesta.....	41
Referencias	46
Anexos.....	53

Índice de tablas

Tabla 4.1 <i>Capacidades directivas según plan estratégico y políticas establecidas en la empresa</i>	15
Tabla 4.2 <i>Capacidades competitivas según manual y certificación de maquinaria, cartera de clientes, exportación de productos y control de registro de pedidos.</i> ...	17
Tabla 4.3 <i>Capacidades del talento humano según planillas de pagos y reglamentos del trabajador.</i>	21
Tabla 4.4 <i>Gestión empresarial según certificación y capacitación de los trabajadores de calzado.</i>	25
Tabla 4.5 <i>Acceso de las microempresas de calzado al financiamiento bancario.</i>	27
Tabla 8. 1 <i>Plan operativo para los microempresarios de calzado del Distrito El Porvenir</i>	47

Índice de figuras

Figura 3. 1 <i>Diagrama de Diseño de esta Investigación</i>	14
Figura 4. 1 <i>Capacidades directivas según plan estratégico y proceso productivo de los microempresarios de calzado del distrito el porvenir.</i>	16
Figura 4. 2 <i>Capacidades competitivas según canales de venta, condición de maquinaria, año de menor y mayor producción</i>	19
Figura 4. 3 <i>Capacidades del talento Humano según criterios de contratación de personal</i>	22
Figura 4. 4 <i>Año de inicio de sus actividades productivas de los microempresarios de calzado.</i>	233
Figura 4. 5 <i>Nivel de educación del microempresarios de calzado.</i>	24
Figura 4. 6 <i>Gestión empresarial según capacitaciones y estudio de producto</i>	26
Figura 4. 7 <i>Microempresas de calzado que obtuvieron financiamiento bancario entre los años 2016-2019</i>	28
Figura 4. 8 <i>Factores Internos de las microempresas de calzado en los años 2016-2019.</i>	29

Resumen

La investigación, tuvo como objetivo general analizar el desarrollo organizacional y sostenibilidad que han tenido las mypes del sector calzado del distrito El Porvenir en el periodo 2016 – 2019. Es de tipo aplicada desde un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – longitudinal – de tendencia. Se utilizó una muestra de 71 mypes de calzado pertenecientes al Cite del calzado del Distrito de El Porvenir, con un muestreo, no probabilístico por conveniencia debido a la disponibilidad por la coyuntura mundial COVID-19, se utilizó un un Check list y un cuestionario. Los resultados señalan que El Porvenir es el distrito de Trujillo que tiene más experiencia en la producción de calzado, pero estas mypes cuentan con una dirección empírica, ya que solo el 24% microempresarios contaba con un plan estratégico, esto solo obtuvo un crecimiento del 13% al año 2019, además existe un alto desinterés en la capacitación de su mano de obra, esto equivale que el 92% de microempresas desconocen su importancia; además solo el 32% tuvo la documentación necesaria para acceder a un financiamiento bancario en el 2016 y solo se incrementó un 12% al año 2019 lo que limita el crecimiento y desarrollo de estas para ser competentes y sostenibles.

Palabras clave: Desarrollo Sostenible, Organización, Empresario.

Abstract

In this research, it was the main objective of analyzing the organizational development and sustainability that the mypes of the footwear sector of the el Porvenir district have had in the period 2016 – 2019. It is of a quantitative approach, non-experimental design – longitudinal – trend. A sample of 71 mypes belonging to the Cite of the footwear of the El Porvenir District was used, with a sampling, not probabilistic for convenience due to the availability by the COVID-19 worldwide situation, the questionnaire and a Check list were used. The results indicate that El Porvenir is the district of Trujillo that has more experience in the production of footwear, but these mypes have an empirical direction, since only 24% micro-entrepreneurs had a strategic plan, this only achieved an increase of 13% per year 2019, there is also a high disinterest in the training of their workforce, this equates that 92% of micro-enterprises are unaware of their importance; in addition, only 32% had the necessary documentation to access bank financing in 2016 and only 12% increased by 2019 limiting their growth and development to be competent and sustainable.

Keywords: Sustainable Development, Organization, Entrepreneur.

I. Introducción

Las Mypes desarrollan un papel importante en el mundo ya que aportan el mayor crecimiento económico de las naciones, en el mundo podemos encontrar Mypes muy bien constituidas y formalizadas en camino a su desarrollo; en Latinoamérica podemos encontrar países líderes en la producción con calzado como es Brasil, México, Argentina y Colombia quienes según Serma en su ranking de países latinoamericanos con mayor producción de calzado en el año 2018.

En el Perú las Mypes representan el 99.3% de participación empresarial y generan el 86% de puestos de trabajo, además 45557 trabajadores se dedican a la producción de cuero y calzado, esta fuerza laboral está concentrada en 3 departamentos, siendo 86% en la Libertad entre los años 2007 y 2017 según INEI en el censo del 2017. Según la encuesta Nacional de Empresas 2016-PRODUCE, el 48% de Mypes no consideran necesario formalizarse, solo el 5% de microempresas acceden a créditos y el 80.5% no cuentan con capacitación y asistencia técnica en gestión empresarial y menos del 30% usan herramientas de internet para comercializar.

Perú es considerado el cuarto mayor exportador de calzado en América del sur, se estima que en el mercado compiten alrededor de 60 marcas y 40 de estas son peruanas según ICEX, el Perú produce 57 millones de pares de calzado anual y exporta 4.7% de su producción a comparación de Brasil quien es el mayor productor de calzado con 977 millones de pares y exporta 11,6% de su producción, generando un crecimiento del 7.7% interanual según SUNAT. El calzado Libertense ascendió un US\$ 5,6 millones con un crecimiento promedio de 14,2% anual entre los años 2005 y 2018 lo que representa el 21,4% de las exportaciones peruanas de calzado según SUNAT, teniendo como principales productoras exportadoras de calzado a SEGURA SAC con 42,1% y CREATRA SAC con 41,6%.

La realidad que afrontan las mypes de calzado de nuestro país es que las personas encargadas de dirigir una Mype de calzado muchas veces no toman importancia si su negocio ha crecido o no, ellos se dejan guiar por las ventas

alcanzadas a la semana y si obtienen el dinero para financiar su producción de la siguiente, además trabajan de manera empírica, dejándose guiar por el modelo de gestión que otras mypes tiene o algún familiar, conocido o ex jefe; frecuentemente inician con maquinaria hechiza o artesanal y un número de máquinas limitadas, la mano de obra no es calificada y carece de capacitación, así mismo no cuentan con estrategias que promueven su desarrollo y tienen poca inversión o capital ya que muchas de ellas no califican para un financiamiento bancario. Según el INEI en el Ranking de los distritos con mayor producción de cuero y calzado el Porvenir ocupa el 31% de participación en este sector, además que tienen más experiencia en la producción de calzado ya que en la actualidad son aproximadamente 2623 empresas formales según el Cite de calzado.

Uno de las dificultades que están enfrentando las Mypes de calzado el ingreso de productos chinos al mercado nacional e internacional ya que estos se caracterizan por tener precios más bajos y una producción a gran escala ya que ellos tienen la tecnología, preparación y conocimiento, además este sector se vio muy afectado por el fenómeno del niño (huaycos) en el año 2017.

Después de haber resaltado la situación problemática se ha formulado la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál ha sido el desarrollo organizacional y sostenibilidad de las Mypes de calzado del distrito El Porvenir periodo 2016 - 2019?

La presente investigación se justifica porque permitirá conocer las deficiencias direccionales que presentan las MYPES de calzado en El Porvenir, carencias en el desarrollo tecnológico y selección de su personal así mismo su capacidad de mantenerse en el mercado nacional a pesar de la inserción de productos internacionales al mercado, así mismo esta investigación servirá para que las MYPES del sector calzado de El Porvenir busquen un crecimiento empresarial mediante estrategias de mejora continua en su proceso productivo y gestión para que de esta manera se fortalezcan y se mantenga como empresas sostenibles.

Por Conveniencia: Con el presente estudio, se busca dar a conocer la importancia del desarrollo organizacional y sostenibilidad de las MYPES que tiene la iniciativa de poner en práctica los factores determinantes a mejorar.

Utilidad metodológica: Con esta investigación se pretende que la información sirva para futuras investigaciones que deseen estudiar sobre estas variables mencionadas.

El objetivo que pretende alcanzar esta investigación es Analizar el desarrollo organizacional y sostenibilidad que han tenido las MYPES del sector calzado del distrito El Porvenir en el periodo 2016 – 2019.

Para ello es fundamental contar con los siguientes objetivos específicos que nos ayuden en la búsqueda de nuestro objetivo general.

O₁. Analizar el desarrollo organizacional de las mypes del sector calzado del distrito El Porvenir en el periodo 2016 – 2019.

O₂. Analizar la sostenibilidad de las mypes del sector calzado en el distrito El Porvenir en el periodo 2016- 2019.

O₃. Proponer un plan de mejora en la gestión y producción de una mypes del sector calzado del distrito El Porvenir.

La hipótesis planteada en esta investigación es el desarrollo organizacional y sostenibilidad de las MYPES del sector calzado del distrito El Porvenir en el periodo 2016 – 2019 ha sido declinante por la falta de tecnología y maquinaria especializada, mano de obra calificada, insumos de calidad, conocimiento estratégico, acceso al financiamiento y posicionamiento.

II. Marco Teórico

Según Rodríguez (2017) en su investigación “gestión administrativa y crecimiento de las mypes de calzado en el distrito el porvenir, provincia de Trujillo 2016” concluye que las Mypes de calzado del sector El Porvenir tienen una deficiencia muy marcada en la Gestión Administrativa que impide el planteamiento de estrategias que le permitan crecer ya que tiene una administración empírica. El 87% de estas empresas no tienen implementado herramientas de gestión, no tienen una noción de inversión adecuada en gestión ya que consideran que es un gasto, se desenvuelven bajo el concepto que a la administración empírica que manejan es suficiente para continuar en mercado, el control es llevado de forma manual sin tener un historial de rotación en compras y pedidos, mientras que el 13% de toda la población de Mypes utiliza por lo menos una herramienta de gestión, el 80% de la población de Mypes considera que es innecesario la inversión en maquinaria especializada en la producción de calzado, no toman en cuenta la calidad del producto final y el ahorro en tiempo para una mayor producción, el 20% de la población si presenta un índice de renovación periódica de maquinaria.

Miranda (2014) concluye que para lograr el desarrollo de las Mypes debemos priorizar el potencial los siguientes factores: capital humano, capacidades gerenciales, estrategias de mejora, la incorporación de nueva tecnología especializada en la producción del producto. Así mismo indica que el financiamiento de algunas las Mypes es por banca tradicional la cual les brinda una tasa superior al 40%, tasa que implica mayor costo financiero y limitación de desarrollo, otra parte de la población de Mypes no logran obtener ningún tipo de financiamiento ya que no califican a un crédito, esto a consecuencia de la informalidad de manejar sus ingresos y egresos.

Para Osorno et al. (2016) concluye que la innovación y el conocimiento son factores importantes para la eficiencia del conocimiento del recurso humanos para el crecimiento empresarial por lo tanto las gerencias deben desarrollar un modelo de gestión de conocimiento mediante la motivación de sus

colaboradores buscando así su participación activa para implementación de la mejora continua en los procesos administrativos.

Según Arias y Jiménez (2013) infieren que el desarrollo de las mypes no ha sido favorable esto debido a que existen relaciones humanas predominantes lo que hace crear un ambiente hostil que tiene injerencia en el desempeño de las mypes y el bienestar de quienes lo integran, lo adecuado es tener condiciones, él recomienda que lo adecuado es tener condiciones favorables y recursos óptimos de trabajo

A la vez Zerpa (2013, citado por Amaya, 2017) en su investigación concluye que el financiamiento por créditos bancarios es una buena forma de incrementar la gestión de las Mypes del Porvenir, según el resultado de la investigación las Mypes del distrito de El Porvenir van creciendo en los aspectos económicos como tecnológicos.

Heredia y Jiménez (2014) en su investigación concluyen que, para mejorar la sostenibilidad financiera, las empresas deben tener claro el concepto de gestión del mercado y los clientes deben sentirse en confianza en cuanto a las actividades y el servicio de las empresas.

Prado (2015) en su investigación llegó a la conclusión que la auditoría integral es un factor influyente en el desarrollo sostenible para las empresas pesqueras del Perú ya que estas auditorías les permiten tener control de sus operaciones financieras, lo que hace q las empresas crezcan en economía, cultural y política.

Barcellos y Gil (2018) en su investigación concluyen que al utilizar el método de Lógica Borrosa nos permite mejorar la relación con los grupos de interés con la identificación, la priorización del diálogo con estos grupos, para así poder mejorar eficientemente el proceso en la toma de decisiones, la gestión del talento humano, proveedores y clientes.

Para realizar nuestra investigación es necesario comprender algunos conceptos previos que nos ayuden a tener una idea clara y concisa de la terminología utilizada, es por ello que citamos algunos autores y la descripción que hacen al respecto.

Según la Ley N.º 28015, de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa en el Perú hace referencia que las MYPES son pequeñas

unidades cuyo objetivo es fomentar o realizar una actividad de producción, comercialización o extracción de bienes físicos o servicios y que generalmente está formadas por personas naturales o jurídicas y con menos de 50 trabajadores, nos dice que estas empresas pueden ser familiares porque sus trabajadores son parte de su familia, conocido o amigo.

Si consideramos la importancia de las MYPES es que son muy beneficiosas para el desarrollo productivo de la nación ya que generan puestos de trabajo, tal es así que se emplea al 40% del PBI y EL 80% de la oferta laboral; esto contribuye a reducir la pobreza, incentiva al crecimiento y generación de empleo. (Sánchez, 2014).

Petit (2012) En su investigación “El desarrollo organizacional innovador: un cambio conceptual para promover el desarrollo” nos dice que el desarrollo organizacional está vinculado al comportamiento de las personas, su naturaleza y la calidad de sus relaciones interpersonales en el trabajo; también nos dice que es fundamental que el talento humano de las empresas vaya acorde a sus requerimientos y necesidades, para surgir y ser competitivas en el mercado.

Así mismo Múnich (2014) definió al desarrollo organizacional como una estrategia de reestructuración de los procesos tradicionales y burocráticos dentro organización, para ello es necesario renovar los conocimientos de las encargados de dirigir a la empresa mediante capacitaciones, búsqueda de nuevos recursos, nuevas tendencias en gestión que vayan acorde a los requerimientos del mercado pues el mundo se encuentra en constante crecimiento y cambio.

Según Pinto (2012) la importancia que tiene el desarrollo organizacional es fundamental, pues se diseñó para encarar los problemas y carencias que presenta nuestra empresa, ayudándola a mejorar eficientemente, logrando así alcanzar un desenvolvimiento que les ayude a desplazar y competir con otras empresas.

Para Álvarez (1987, citado por Vega, 2018) las dimensiones consideradas para medir el desarrollo organizacional son: Las Capacidades directivas, competitivas y de talento humano. El autor nos dice que las capacidades directivas son los conocimientos y actitudes que se posee para desempeñar adecuadamente los procesos administrativos a través de decisiones adecuadas,

tiempo determinado apuntando a objetivos establecidos; para ello se necesita: Planeación, dirección, toma de decisiones y control.

Pereda et al. (2014) describen a las capacidades directivas como un conjunto de estrategias, prácticas, herramientas y técnicas para producir resultados en la empresa o más bien dicho es la administración efectiva que posea la empresa.

Para Romero (2017) la planificación es un proceso que empieza con un plan estratégico como la visión, misión, valores, estrategias, foda, políticas y objetivos esto abarca en un tiempo determinado, este puede ser a largo, mediano y corto plazo.

En cuanto a organizar Medina et al. (2019) nos dicen que es la manera estructurar una empresa, esto incluye el manual de procesos, seleccionar al grupo humano para realizarlas; esto debe estar descrito de una manera clara para que todos lo entiendan y no aparezcan percances dentro de la empresa. Además, el autor nos describe como la influencia en las personas por medio de liderazgo para que ayuden al cumplimiento de las metas organizacionales.

Para Walker (2016) describe al control como la verificación de los acontecimientos en un tiempo determinado dentro del plan estratégico a seguir, implicando a la medición del desempeño del talento humano y que vayan acorde a las metas y objetivos trazados.

La segunda dimensión son las capacidades competitivas según Álvarez (1987, citado por Vega, 2018) dice que es una ventaja competitiva que la empresa posee, está relacionada con ventas, tecnología, canales de ventas, precios, posicionamiento de mercado y productividad.

Arellano (2017) manifiesta que las capacidades competitivas sirven a las organizaciones para poder competir en un mercado tan competitivo, con mayor eficiencia y fortaleciendo así su posicionamiento en el mercado que compite.

Juneja (2015) define a las ventas como la cesión de un producto a cambio de un precio monetario, las ventas pueden darse al contado cuando el dinero es entregado al momento de adquirir el producto o al crédito cuando se paga después de la adquisición, además existe tipos de ventas como ventas físicas y ventas online, ventas por llamadas que facilitan el comercio de productos.

Para Pérez (2015) la maquinaria y equipos son bienes mediante los cuales se realizan procesos productivos, deben ser especializados, automáticos, estos han evolucionado en el mundo por una necesidad en buscar mejorar la calidad en los procesos, reducción de tiempo, reducir los desperdicios y así poder maximizar ganancias.

El precio es el valor monetario dado al producto vendido al consumidor, esto está en función al coste que le haya incurrido a la empresa producirlo. (Monferrer, 2013)

El posicionamiento de la empresa para Janiszewska y Inch (2012) es un arte de diseñar la imagen de la empresa de modo de que ocupen un lugar significativo en la mente del público objetivo, percepción de la marca, línea de productos u organización.

Para Yi y Chan (2014) la productividad es el vínculo que existe entre servicios, la cantidad de productos y la cantidad de medios y bienes utilizados, en términos de productividad sirve para estimar el rendimiento de los empleados, máquinas y equipos. Además, hoy en día es un factor clave para ser competitivos, para ellos se debe cumplir con criterios de mejora en la calidad, producción, costos, tiempo, innovación y tecnología.

La última dimensión hace referencia a las capacidades de talento humano, según Álvarez (1987, citado por Vega, 2018) indica que son los conocimientos que poseen cada colaborador de la empresa con el fin de desarrollar distintas actividades que se requiere en ella, esta capacidad es primordial porque se manifiesta la eficiencia para desarrollar las metas de la empresa, para ello se considera la remuneración y rotación de personal.

Charaja y Mamani (2014) dicen que los trabajadores o colaboradores son fundamentales para el éxito de cualquier empresa porque son ellos quienes hacen uso de los demás recursos que posee toda empresa para poder alcanzar los objetivos planteados.

Para Thi Tran y Soejatminah (2017) hablan de la experiencia laboral como hecho de haber conocido o presenciado una actividad, es la práctica prolongada que brinda habilidades y conocimientos para realizar una determinada actividad, por último, nos dice que esta experiencia puede ser adquirida por circunstancias o situaciones en su vida diaria de una persona.

Según Cruz (2018, citado por Caulla, 2018) la remuneración es una contraprestación ya sea económica o en especie que se recibe a cambio de los servicios prestados dentro de una compañía pública o privada.

En cambio para Inanda et al. (2017) hablan de la remuneración como un pago periódico a un colaborador por parte de su empleador, esto sirve como un estímulo para el cumplimiento de un trabajo realizado.

Para Al Mamun y Hasan (2017) la rotación de personal hace referencia al cantidad de trabajadores que ingresan y salen de una empresa, cada vez que un empleado sale de una empresa por motivos personales o es sacado de su puesto de trabajo aumenta el nivel de rotación del personal en la empresa.

La segunda variable a investigar es la sostenibilidad de las Mypes para ello es necesario conocer que es la sostenibilidad; una definición clara nos la da Rodríguez (2012) pues dice que es el desarrollo y rentabilidad económico que la empresa tiene en el tiempo ya sea a corto, mediano o largo plazo y para ello es necesario indagar nuevas estrategias relacionadas a aspectos medioambientales, social, productividad y las relaciones interpersonales dentro de la empresa.

Para Márquez (2017) la sostenibilidad empresarial de las MYPES es vista como modelo de gestión empresarial para su incursión en la economía, medio ambiente, sociedad y su inclusión con la tecnología e innovación. De igual manera lo define como un concepto que no muchos conocen, pues es aquella que crea valor considerando los impactos económicos de la producción, sociales y ambientales.

Para Mahajan y Bose (2018) la sostenibilidad de las Micro y pequeñas empresas hace referencia al desarrollo que se tiene durante tiempo ya sea a corto, mediano y largo plazo además las herramientas de gestión empresarial que se utiliza para la vigencia y continuidad en el mercado.

En cuanto a la competitividad Sostenible para Scott (2013) dice que es un recurso para determinar un plan de gestión donde abarca temas económicos, sociales y ambientales generando una diferenciación con otras empresas; en el contexto empresarial la sostenibilidad abarca acciones y procesos que mantiene a una empresa rentable en el tiempo.

En su tesis de investigación de Callañaupa y Chara (2012) indica algunas dimensiones de sostenibilidad de las Mypes, las cuales son: Tiempo de Operación, nivel de educación Gestión empresarial y el financiamiento.

Para Larico (2014) el tiempo de operación o la experiencia acumulada es un factor determinante para la sostenibilidad de las Mypes, dado que las empresas con mayor tiempo de operación tienen más oportunidades de permanecer en el mercado respecto a la empresa que empieza a operar esto se debe a la experiencia ya obtenida.

Según Díaz (2014) el nivel educativo de las personas es importante para el funcionamiento al rubro del negocio, ya que los niveles de complejidad varían, es por ello que aquellas personas que se encargan de dirigir sus negocios deben contar un grado de instrucción mayor, pues están más familiarizados con herramientas de gestión empresarial.

Para Souto (2015) la gestión empresarial hace referencia a las buenas prácticas empresariales, medidas y estrategias para su desarrollo económico, es el proceso de organizar, planificar, dirigir, ejecutar y evaluar una empresa con el propósito de supervivencia y competitividad de las micros y pequeñas empresas en un periodo determinado.

Según Maásarová et al. (2015) dicen que el estudio de producto abarca un proceso sistemático de diseño, obtención, estudio y exposición de datos con el propósito de tener una idea más clara y específica de las necesidades del mercado.

Para Matíz y Mogollón (2008) El financiamiento es considerado un factor estratégico para la continuidad en el mercado y superación de los momentos de crisis económica, la inversión o reinversión en los planes de mejora son una manera de resistir eventos de crisis.

III. Metodología

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Nuestra investigación fue de tipo cuantitativa, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que este tipo de investigación recopila datos numéricos de las variables para determinar y comprender el comportamiento de estas para así poder probar sus teorías.

Es una investigación no experimental, longitudinal, tendencial.

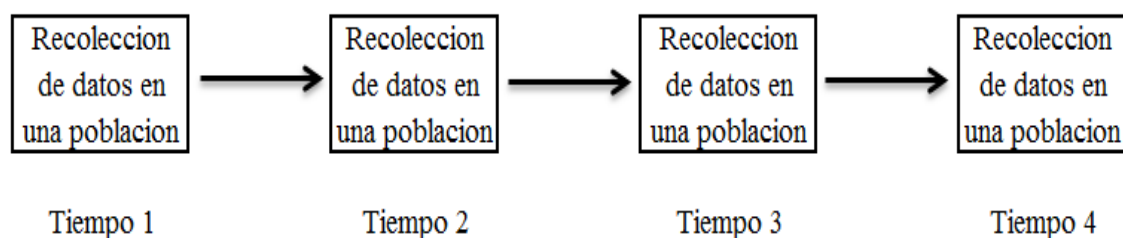
El diseño empleado en esta investigación es no experimental, según Hernández, et al. (2014) indica que es no experimental porque se desempeña sin manipular las variables, es decir solo se observa el comportamiento de estas en su contexto natural, para luego ser examinados.

Longitudinal: Hernández, et al (2014) describe que es un estudio que reúne datos de distintos tiempos, para hacer inferencias acerca de la variación del problema de investigación, sus causas, consecuencias y efectos.

Tendencial: Hernández, et al (2014) porque se analizan los cambios que sucedieron con el transcurso del tiempo, en jerarquías o relaciones de la población o universo en general.

Figura 3. 2

Diagrama de Diseño de esta Investigación



Dónde: Muestra = MYPES de calzado del Distrito de El Porvenir.

t₁: Año 2016; t₂: Año 2017; t₃: Año 2018; t₄: Año 2019

3.2. Variables y operacionalización

El Desarrollo Organizacional (Variable Cualitativa) según Garbanzo (2011) lo define como el desarrollo de los procesos y funciones dentro de una organización, también habla sobre los niveles jerárquicos y la forma de dirigirla.

La Sostenibilidad (Variable Cualitativa) según Barcellos y Gil (2011) lo describen como el desarrollo que se tiene durante tiempo ya sea acorto, mediano y largo plazo además las herramientas de gestión empresarial que se utiliza para la vigencia y continuidad en el mercado.

3.3. Población, muestra y muestreo

En este estudio, la población a investigar fue de 2623 empresas formales que se dedican al rubro del calzado y pertenecen al distrito de El Porvenir, data que fue obtenida del Cite del calzado en el año 2019.

Para las variables a investigar crecimiento empresarial y sostenibilidad de las Mypes del calzado distrito El Porvenir, se utilizó como muestra a 71 Mypes por conveniencia, esto debido a la coyuntura mundial por la pandemia del COVID-19 y el aislamiento social por mandato supremo dictado por el presidente del Perú.

Los criterios de inclusión en esta investigación son las Mypes productoras de calzado, además estén mejor posicionadas en el mercado, pertenezcan al Cite del calzado del Distrito de El Porvenir, tengan su fabrica de calzado en el mismo distrito, tambien hayan laborado en el año 2016 asta la actualidad (Mypes activas) y por último debido a la conyuntura tengan disponibilidad de brindar información. Mypes de calzado que tengan más de 7 años en el mercado, cuenten con una marca propia y estén registrados en SUNAT, que emitan facturas (comprobantes de pago) por ultimo cuenten con un domicilio fiscal actualizado y habilitado.

Los criterios de exclusión son Mypes Informales, no pertenezcan al cite del Calzado de El Porvenir, no tengan su fabrica de producción en el mismo distrito y que por el problema social del COVID-19 (Declarado como pandemia) no puedan ser encuestadas por el aislamiento social.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Las técnicas utilizadas para la recolección de datos fue un análisis documental a través de un Check list o lista de chequeo donde se tomó criterios importantes que permitan hacer un análisis que contribuya a la investigación, la siguiente técnica que utilizamos es una encuesta realizado a los dueños o administradores de las Mypes de calzado a través de un cuestionario un listado de preguntas. Estos instrumentos fueron validados por juicio de expertos, que fue integrado por docentes especialistas que manejan y conocen a profundidad nuestras variables a investigar.

3.5. Procedimientos

Se inició formulando una encuesta de 25 ítems y un Check list con 14 criterios, los cuales fueron validados por 5 especialistas para poder aplicarlos a los dueños o administradores de las mypes de calzado, luego obtuvimos una data por parte del cite del calzado con 2623 mypes, para ello filtramos la data con criterios de inclusión y exclusión; como resultado de ellos logramos conseguir a 71 mypes para la obtención de datos. Finalmente se aplicó los dos instrumentos de recolección de datos sin ningún inconveniente por parte de los dueños de las mypes, ya que a ellos se les explico el objetivo de esta investigación y pidiendo así una total transparencias con sus respuestas; por ultimo toda esta información recabada fue vaciada a una base de datos en Excel para poder analizar y llegar a alcanzar nuestros objetivos.

3.6. Método de análisis de datos.

Esta investigación se desempeña mediante un análisis descriptivo, el cual nos permitirá comprender un diagnóstico de las variables desarrollo organizacional y sostenibilidad, se utilizó el programa de Excel, el cual permite el análisis de resultados en figuras, tablas y gráficos estadísticos.

3.7. Aspectos éticos.

La presente investigación se rige a los criterios considerados por la facultad de Ciencias Empresariales, como las normas APA y reglamentos del curso, también fue desarrollada respetando la pertenencia y autoría de la información, es por ello que se le cita en cada descripción utilizada, además se respeta las identidades de los dueños o administradores de las mypes de calzado. Por último, esta investigación fue hecha con total honestidad y transparencia con los datos obtenidos, estos son fidedignos y veraces pues no se alterara ningún resultado.

IV. Resultados

Objetivo 1: Analizar el desarrollo organizacional de las MYPES del sector calzado en el distrito El Porvenir en el periodo 2016 – 2019.

Tabla 4. 1

Capacidades directivas según plan estratégico y políticas establecidas en la empresa

Periodo	fi(SI) Acción Estratégica	%(SI) Acción Estratégica	fi(NO) Acción estratégica	%(NO) Acción Estratégica	fi (SI) Planificación y gestión	% (SI) Planificación y gestión	fi (NO) Planificación y gestión	% (NO) Planificación y gestión
2016	17	24%	54	76%	0	0%	71	100%
2017	22	31%	49	69%	0	0%	71	100%
2018	25	35%	46	65%	0	0%	71	100%
2019	27	38%	44	62%	0	0%	71	100%

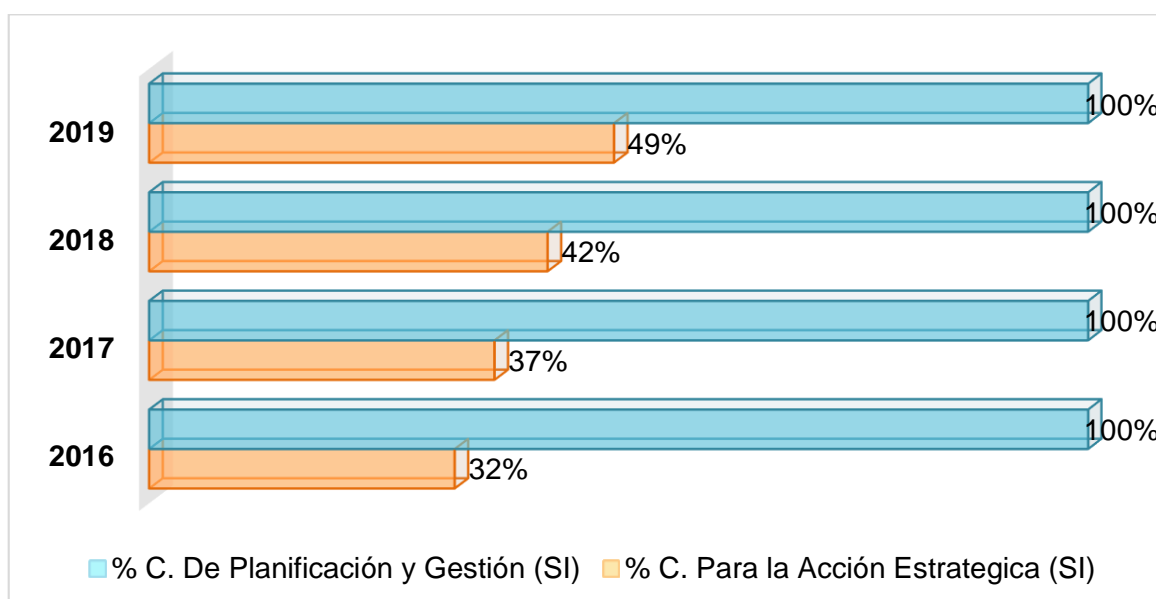
Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios del CITE de calzado del distrito El Porvenir.

De acuerdo de los resultados obtenidos de las 71 MYPES de calzado del Distrito de El Porvenir, en el análisis de las capacidades para la acción estratégica en el periodo 2016 el 24% contaban con un plan estratégico, para el año 2017 la capacidad aumento en un 7%, al año 2018 el incremento fue del 4% y finalmente en el año 2019 se percibió un crecimiento del 3% de microempresarios que consideran la aplicación de un plan estratégico para el desarrollo de su empresa.

Para el análisis de la acción de planificación y gestión en los cuatro periodos ningún microempresario presentó documentación que evidencie la aplicación de políticas y procedimientos dentro de su empresa.

Figura 4. 1

Capacidades directivas según plan estratégico y proceso productivo de los microempresarios de calzado del distrito el porvenir.



Fuente: Encuesta aplicada a 71 microempresarios del CITE de calzado del distrito El Porvenir.

De acuerdo a los resultados obtenidos de las 71 MYPES de calzado del distrito El Porvenir, en el análisis de la capacidad para la acción estratégica en el periodo 2016 solo el 32% de microempresarios contestaron que cuentan con un plan estratégico dentro de su empresa, para el año 2017 tuvo un crecimiento del 5%, en el año 2018 el crecimiento fue del 5% y finalmente para el año 2019 el aumento fue del 7% de MYPES que cuentan con un plan estratégico según los microempresarios de calzado.

Para el análisis de la capacidad de planificación y gestión los 71 microempresarios (100%) contestaron que desarrollan la planificación y gestión en sus operaciones en los 4 años.

Tabla 4. 2

Capacidades competitivas según manual y certificación de maquinaria, cartera de clientes, exportación de productos y control de registro de pedidos.

Periodo	Maquinaria				Posicionamiento								Productividad			
	fi (SI) Manual y certificación. De Maquinaria.	% (SI) Manual y certificación. De Maquinaria.	fi (NO) Manual y certificación. De Maquinaria.	% (NO) Manual y certificación. De Maquinaria.	fi (SI) Cartera de Clientes	%(SI) Cartera de Clientes	fi (NO) Cartera de Clientes	%(NO) Cartera de Clientes	fi (SI) Exportación de Productos	%(SI) Exportación de Productos	fi (NO) Exportación de Productos	%(NO) Exportación de Productos	fi (SI) Control de Registros de Pedidos	%(SI) Control de Registros de Pedidos	fi (NO) Control de Registros de Pedidos	%(NO) Control de Registros de Pedidos
2016	0	0%	71	100%	15	21%	56	79%	10	14%	61	86%	12	17%	59	83%
2017	0	0%	71	100%	26	37%	45	63%	10	14%	61	86%	12	17%	59	83%
2018	0	0%	71	100%	26	37%	45	63%	10	14%	61	86%	19	27%	52	73%
2019	0	0%	71	100%	30	42%	41	58%	10	14%	61	86%	19	27%	52	73%

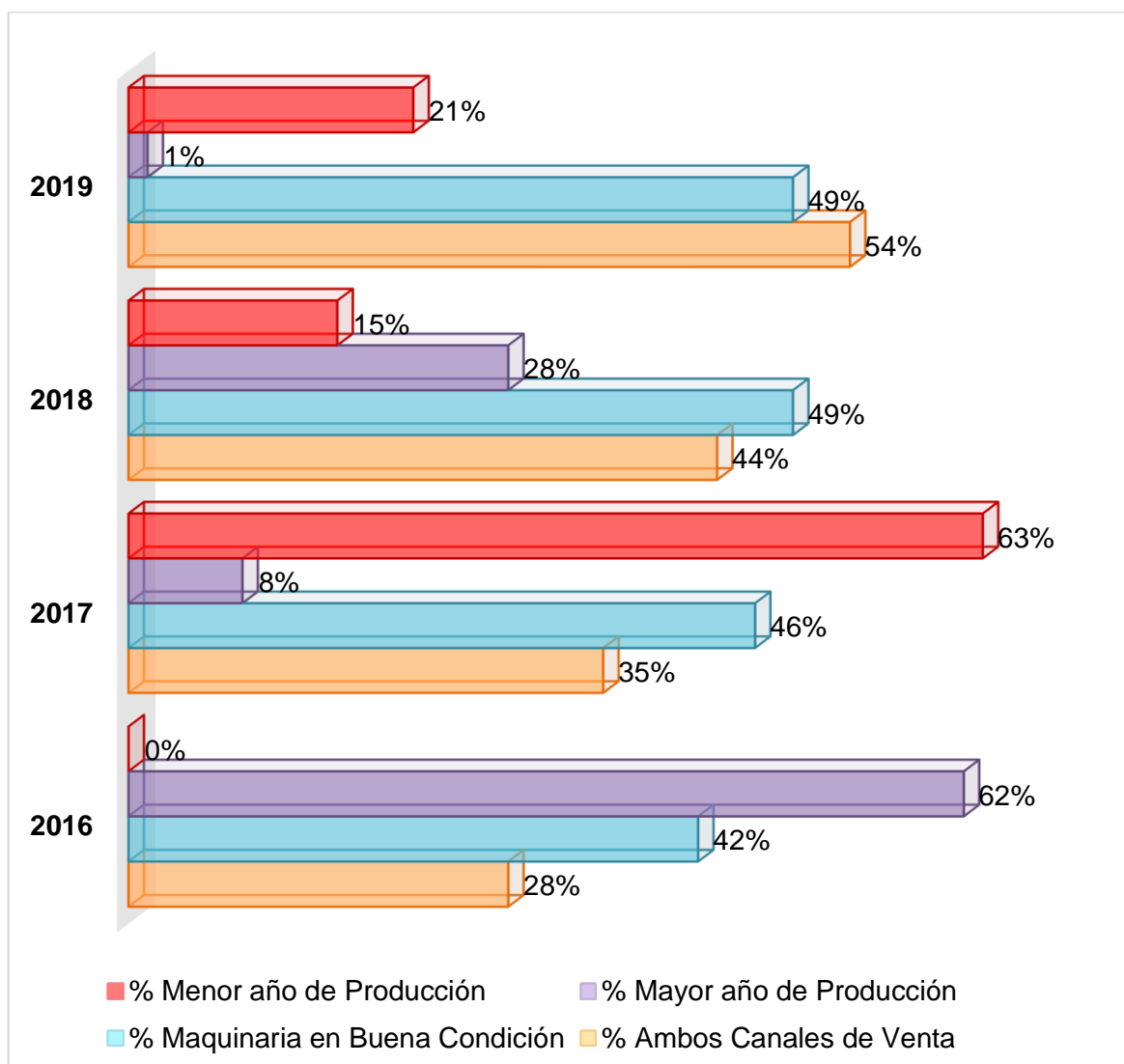
Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios del CITE de calzado del distrito El Porvenir.

De acuerdo de los resultados obtenidos de las 71 MYPES de calzado del Distrito de El Porvenir, en el análisis de las capacidades competitivas, dan como resultado que en los 4 periodos no se observa ni se presenta documentación que certifiquen que cuentan con maquinaria adecuada para la fabricación de su producción, en el análisis del indicador de posicionamiento en el periodo 2016 refiere que solo el 21% de microempresarios contaban con una cartera de clientes, en los años 2017 y 2018 el incremento fue de un 16%, para el 2019 el aumento fue solo del 5%.

Con respecto a la exportación de productos para los 4 periodos solo el 14% exporta su producción al exterior; para el análisis del indicador de productividad para el año 2016 y 2017, solo el 17% de las microempresarios contaban con un registro de pedidos, para el año 2018 aumento en un 10%, lo cual se mantuvo para el 2019.

Figura 4. 2

Capacidades competitivas según canales de venta, condición de maquinaria, año de menor y mayor producción.



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE de calzado del distrito El Porvenir.

En el análisis de las capacidades competitivas que desarrollan la MYPES de calzado, en el indicador de ventas para el año 2016 solo el 28% indicaron que contaban con 2 canales de ventas (ventas físicas y online), esto tuvo un incremento del 7% en el año 2017, para el siguiente año se percibió un crecimiento del 9% y finalmente para el 2019 el aumento es del 10%.

Con respecto al análisis del indicador de maquinarias, los microempresarios contestaron que en el 2016 el 42% contaba con maquinaria en buena condición, esto tuvo un aumento del 4% para el 2017 y para el 2018 tuvo un incremento 3%, finalmente para el 2019 se mantuvo.

Para el análisis del indicador de productividad el 62% microempresarios contestaron que tuvieron su mayor producción en el año 2016 y 63% de microempresario concluyeron que tuvieron una menor producción en el año 2017.

Tabla 4. 3

Capacidades del talento humano según planillas de pagos y reglamentos del trabajador.

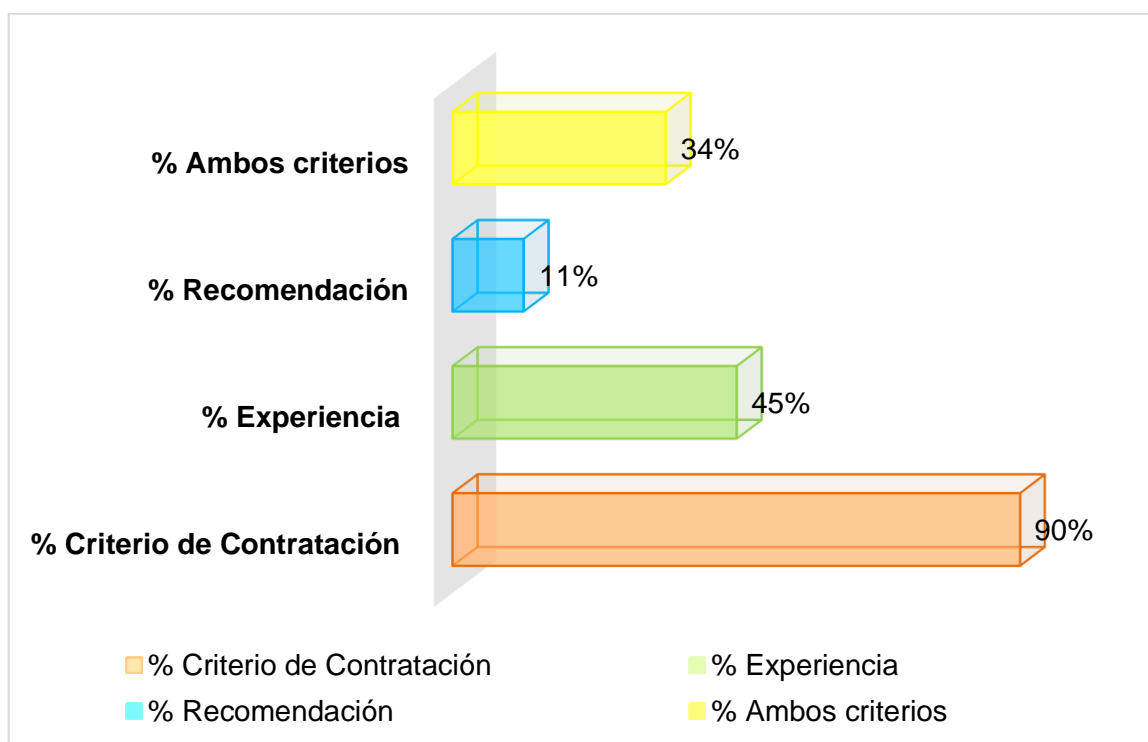
Periodo	fi (SI) Planillas y reglamentos del trabajador	% (SI) Planillas y reglamentos del trabajador	fi (NO) Planillas y reglamentos del trabajador	% (NO) Planillas y reglamentos del trabajador
2016	0	0%	71	100%
2017	0	0%	71	100%
2018	0	0%	71	100%
2019	0	0%	71	100%

Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios del CITE de calzado del distrito El Porvenir.

Para el análisis de la capacidad del Talento Humano en las mypes de calzado, se observa que no cuentan con una planilla de pagos en ningún año del periodo establecido y solo optan por el pago establecido que dicha empresa presenta (pago por docena) según el área en la que se desempeñan.

Figura 4. 1

Capacidades Del Talento Humano Según Criterios De Contratación De Personal.



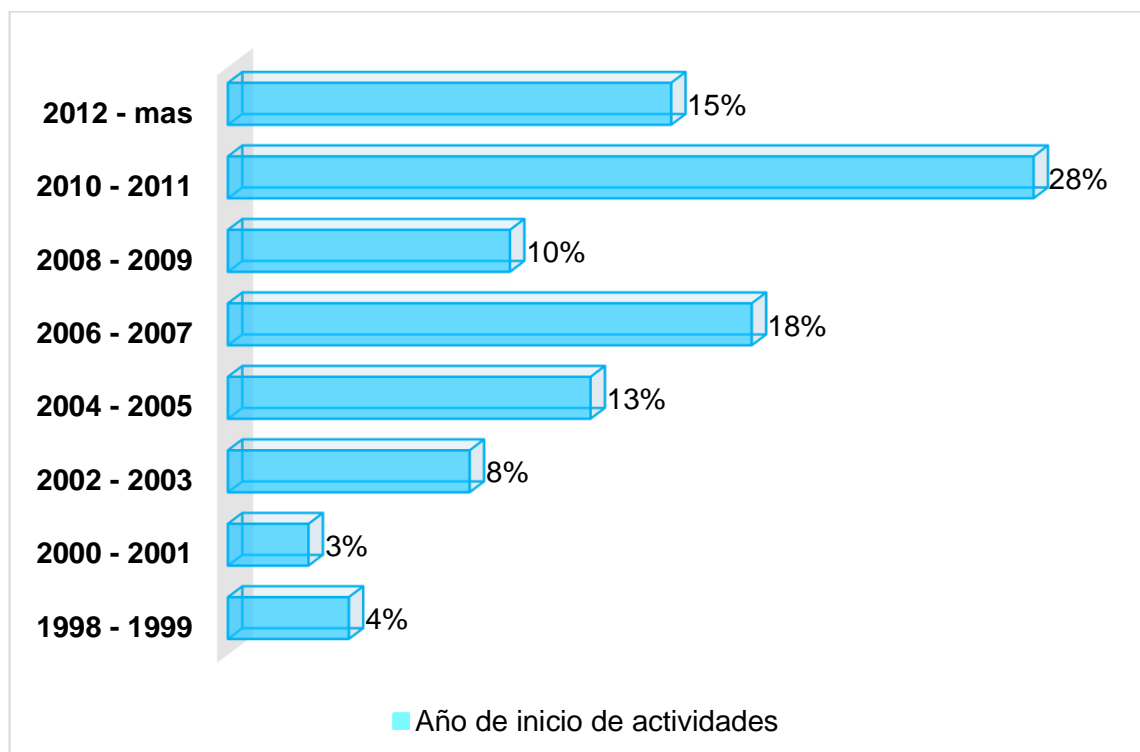
Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE de calzado del distrito El Porvenir.

De acuerdo a los resultados obtenidos de las 71 MYPES de calzado del distrito El Porvenir, en el desarrollo del talento humano de las MYPES el 90% de microempresarios contestaron que consideran los criterios de experiencia y recomendación para contratar a su personal, dentro de sus criterios el 45% toma en consideración la experiencia en producción de calzado que tienen, el 34% de microempresarios toman ambos criterios para contratarlos y solo el 11% considera la recomendación como criterio para contratar a su personal.

Objetivo 2: Analizar la sostenibilidad de las MYPES del sector calzado en el distrito El Porvenir en el periodo 2016- 2019.

Figura 4. 4

Año de inicio de sus actividades productivas de los microempresarios de calzado.

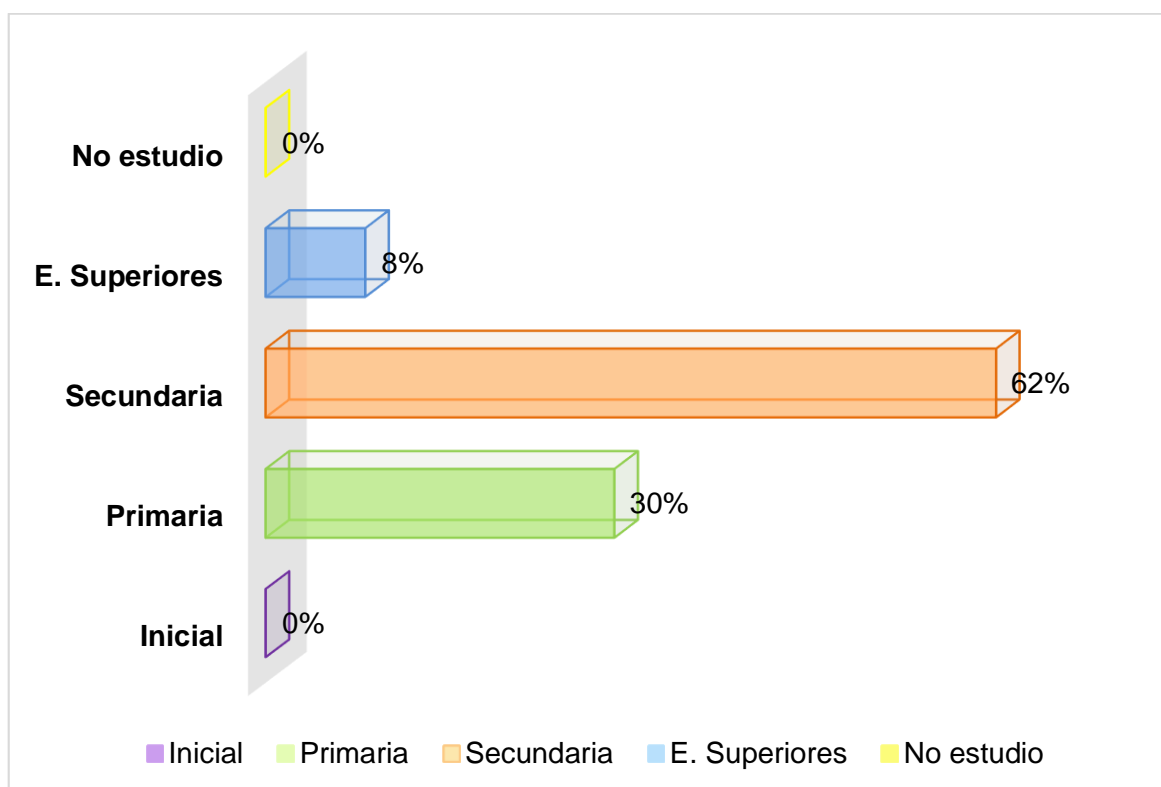


Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE de calzado del distrito El Porvenir.

De acuerdo a los resultados obtenidos de las 71 MYPES de calzado del distrito El Porvenir, el 28% de microempresarios indicaron que empezaron sus actividades productivas entre los años 2010 – 2011 y solo el 3% entre los años 2000 – 2001.

Figura 4. 5

Nivel de educación del microempresarios de calzado.



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE de calzado del distrito El Porvenir.

De acuerdo a los resultados obtenidos de las 71 MYPES de calzado del distrito El Porvenir, el 62% de microempresarios contestaron que solo estudiaron hasta el nivel secundario, el 30% de microempresarios contestaron que estudiaron hasta el nivel primario y solo el 8% hasta el nivel superior.

Tabla 4. 4

Gestión empresarial según certificación y capacitación de los trabajadores de calzado.

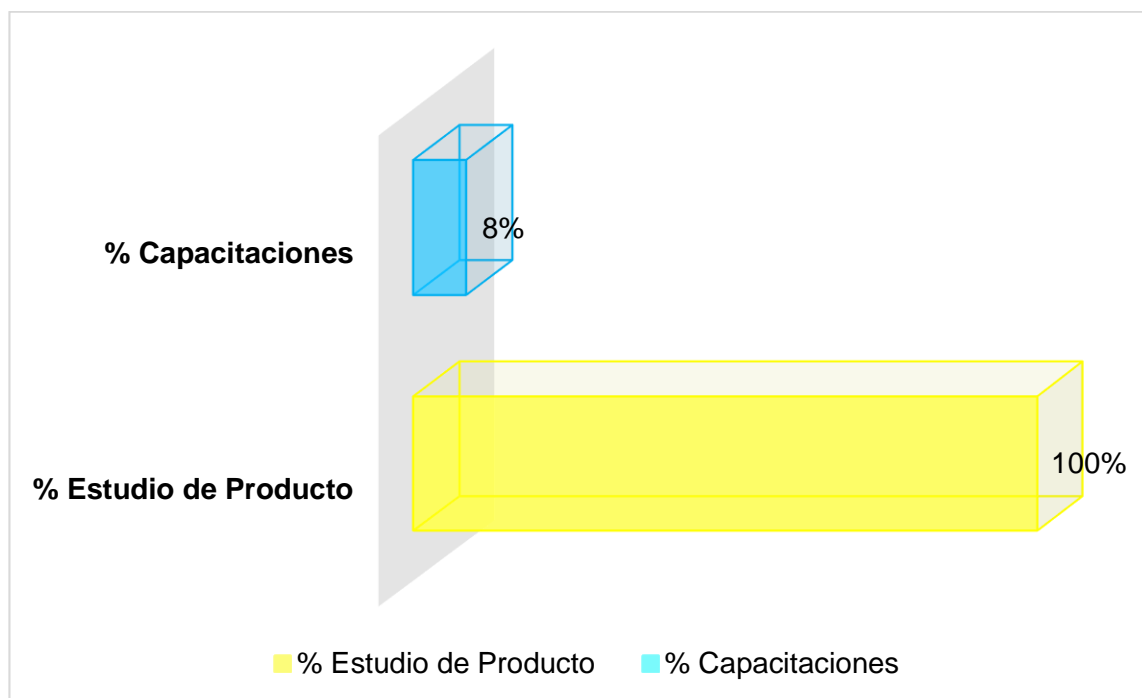
Periodo	fi (SI) Certificación de capacitación de trabajadores	%(SI) Certificación de capacitación de trabajadores	fi (NO) Certificación de capacitación de trabajadores	%(NO) Certificación de capacitación de trabajadores
2016	6	8%	65	92%
2017	6	8%	65	92%
2018	6	8%	65	92%
2019	6	8%	65	92%

Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios del CITE de calzado del distrito El Porvenir.

En el análisis de la gestión empresarial de las MYPES de calzado en los 4 periodos solo el 8% cuenta con certificación de haber capacitado a su personal para mejorar sus procesos y así poder ofrecer un producto de calidad, mientras que el 92% de microempresarios no capacitan ni certifican a su personal.

Figura 4. 6

Gestión empresarial según capacitaciones y estudio de producto



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE de calzado del distrito El Porvenir.

De acuerdo a los resultados obtenidos de las 71 MYPES de calzado del distrito El Porvenir, el 100% de estas contestaron que hace un estudio de producto y el 8% de microempresarios capacita a su personal para la mejora de su producción.

Tabla 4. 5

Acceso de las microempresas de calzado al financiamiento bancario.

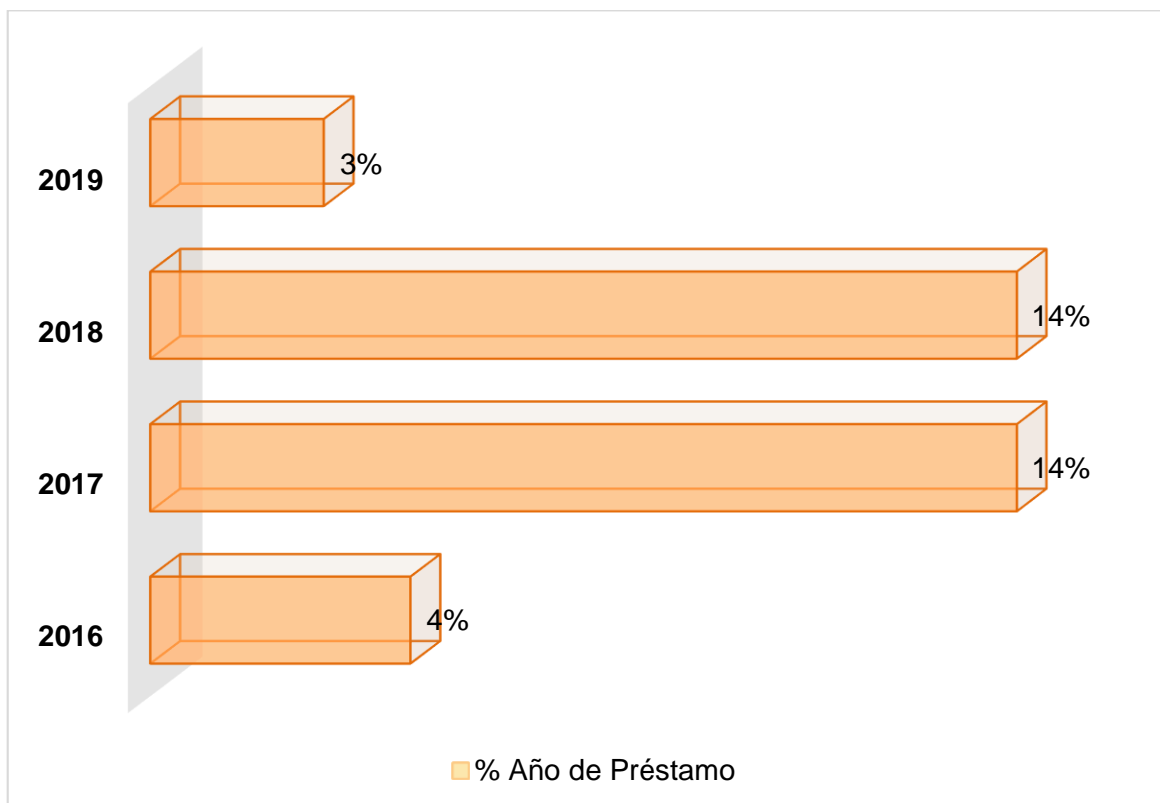
	fi (SI) Documentación para acceso a financiamiento bancario	% (SI) Documentación para acceso a financiamiento bancario	fi (NO) Documentación para acceso a financiamiento bancario	% (NO) Documentación para acceso a financiamiento bancario
2016	23	32%	48	68%
2017	26	37%	45	63%
2018	30	42%	41	58%
2019	35	49%	36	51%

Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios del CITE de calzado del distrito El Porvenir.

En el análisis de financiamiento de las mypes en el periodo 2016 solo el 32% de microempresarios contaban con documentación legales y al día para poder acceder a un préstamo bancario, para el 2017 y 2018 hubo un incremento del 5%, finalmente para el año 2019 se percibió un crecimiento del 7%.

Figura 4. 7

Microempresas de calzado que obtuvieron financiamiento bancario entre los años 2016-2019.



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE de calzado del distrito El Porvenir.

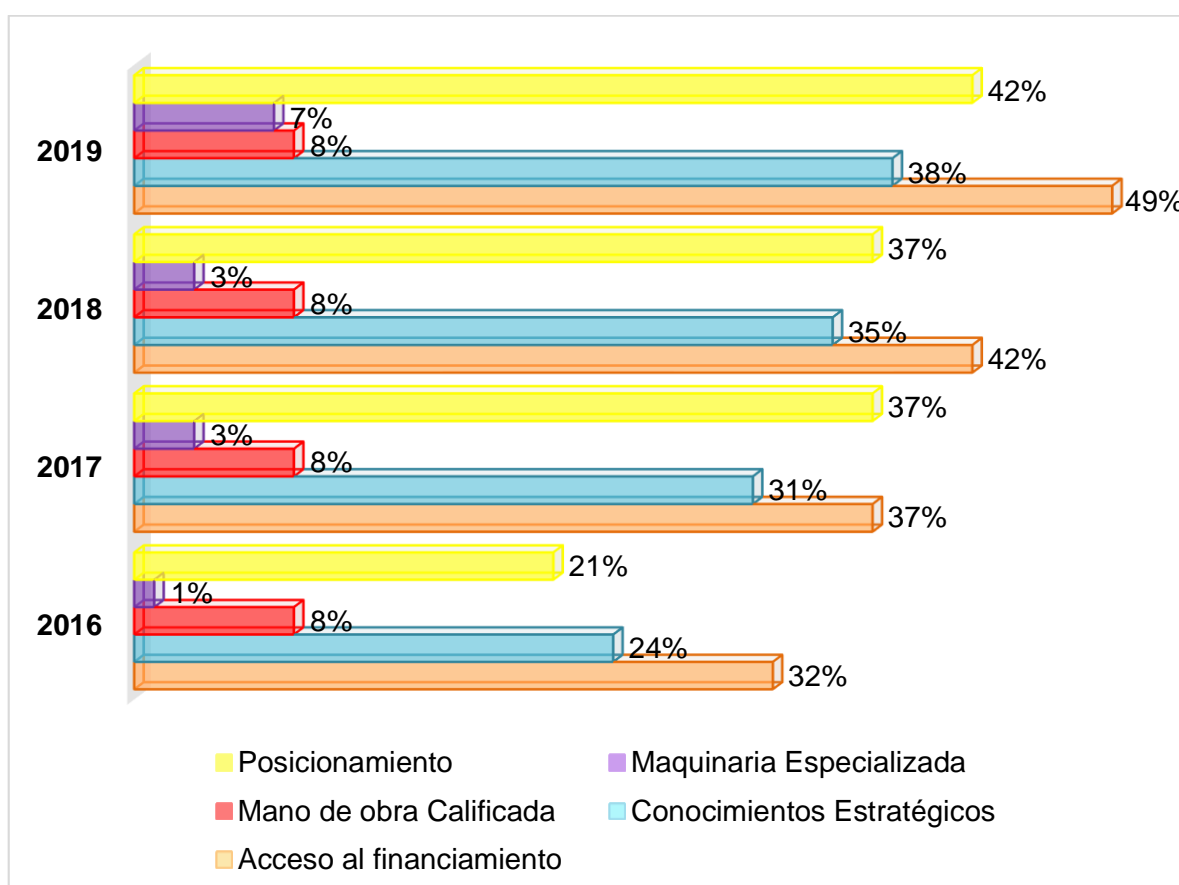
De acuerdo a los resultados obtenidos de las 71 MYPES de calzado del distrito El Porvenir el 14% de microempresarios contestaron que tuvieron un financiamiento bancario en los años 2017 y 2018 y solo el 3% en el año 2019.

Contrastación de la hipótesis

La hipótesis planteada en la presente investigación es: “El desarrollo organizacional y sostenibilidad de las Mypes del sector calzado del distrito El Porvenir en el periodo 2016 – 2019 ha sido declinante por la falta de tecnología y maquinaria especializada, mano de obra calificada, insumos de calidad, conocimiento estratégico, acceso al financiamiento y posicionamiento.

Figura 4. 3

Factores Internos de las microempresas de calzado en los años 2016-2019.



Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios del CITE de calzado del distrito El Porvenir.

Al analizar los factores internos como maquinaria especializada existe un crecimiento del 6% desde el año 2016 hasta el 2019, en lo referente a mano de

obra calificada se mantuvo en un 8% en los cuatro años, en conocimientos estratégicos solo obtuvieron un 14% del crecimiento en el periodo establecido, en acceso al financiamiento solo se percibió un crecimiento del 17% del 2016 al 2019 y finalmente en posicionamiento como estrategia para el posicionamiento, el porcentaje creció solo un 21% en el periodo establecido, por tanto se acepta la hipótesis de investigación.

V. Discusión

Al analizar el crecimiento que tuvieron a lo largo del periodo establecido y conocer las deficiencias direccionales y la capacidad de mantenerse en el mercado nacional a pesar de la inserción del productos internacionales al mercado y los desastre naturales que afrontaron las mypes de calzado del distrito de El Porvenir. Se tuvo en consideración investigar con el propósito de dar a conocer la importancia del desarrollo organizacional y sostenibilidad de las mypes que tienen la iniciativa de poner en práctica los factores determinantes a mejorar y de esta manera se fortalezcan y se mantengan como empresas sostenibles.

Al realizar esta investigación se presentaron limitaciones para la obtención y verificación de datos como la desconfianza por parte del microempresario al momento de aplicar el Check list y la encuesta a responder, otra dificultad presentada fue a causa de la coyuntura que afronta el mundo con la pandemia por el COVID 19, motivo por el cual no se pudo acceder a una mayor cantidad de mypes de calzado, no obstante los datos obtenidos son totalmente confiables.

Para los hallazgos encontrados de nuestro primer objetivo específico, en la tabla 4.1. Se observa que en el año 2016 solo el 24% microempresarios contaba con un plan estratégico, evidenciado en visión, misión y objetivos trazados; esto solo obtuvo un crecimiento del 13% al año 2019. Sin embargo ningún microempresario presentó un plan de acción y gestión para el cumplimiento de sus metas y objetivos a corto, mediano y largo plazo. Por lo tanto al año 2019 el 62% de microempresarios no contaban con capacidad de acción estratégica y planificación y gestión orientado a los resultados. Lo cual se corroboran con lo mencionado por Pereda et al. (2014) quienes describen a las capacidades directivas como un conjunto de estrategias, prácticas, herramientas y técnicas para producir resultados en la empresa o más bien dicho es la administración efectiva que posea la empresa.

Por lo tanto de acuerdo al párrafo anterior se puede concluir que la percepción de los microempresarios y teniendo un limitado conocimiento técnico

sobre lo que significa la administración, las capacidades directivas también disminuyen puesto que no cuentan con las herramientas técnicas para producir mejores resultados en las microempresas, porque aun cuando ellos realizan una administración empírica no llegan a tener una administración efectiva.

Sin embargo al aplicar la encuesta, el 100% de microempresarios contestaron que si realizan la planificación y gestión en sus procesos, al contrastar la información recolectada (y mostrada en la figura 4.1.) con la encuesta y check list se llegó a evidenciar que los microempresarios consideran a la planificación y gestión como la distribución por áreas y un control semanal de producción según la capacidad productiva de un trabajador, más no con estrategias establecidas para lograr el desarrollo y crecimiento de las microempresas. Lo cual refuta lo mencionado por Romero (2017) quien aduce que la planificación es un proceso que empieza con un plan estratégico como la visión, misión, valores, estrategias, FODA, políticas y objetivos. Por lo tanto se concluye que los microempresarios de calzado gestionan y planifican sus mypes según sus conocimientos en base a experiencias adquiridas, más no basadas en el estudio de estrategias y teorías por expertos en gestión de empresas.

En la tabla 4.2. Se señala en referencia a la dimensión de capacidades competitivas, los microempresarios no evidenciaron contar con maquinaria certificada en ninguno año en el periodo establecido; al año 2016 solo el 21% de mypes se encontraban posicionadas, lo cual tuvo un incremento al año 2019 del 11%, también se observa que solo el 14% exportaba su producción al exterior y en los año 2016 y 2017 el 17% contaba con registro de pedidos y solo se percibe al año 2019 un crecimiento del 10%. Lo cual se corrobora con lo que manifiesta Arellano (2017) quien aduce que las capacidades competitivas sirven a las empresas para poder competir en el mercado, con mayor eficiencia y fortaleciendo así su posicionamiento en el mercado que compite. Por tanto, visto lo anterior las mypes de calzado de El Porvenir tienen la capacidad de fabricar y competir en el mercado con maquinaria hechiza lo cual ayuda a abastecer y cumplir con sus clientes nacionales e internacionales pero esto no acredita que su producto sea de calidad o tenga los estándares necesarios para competir con las empresas en el mercado global.

Sin embargo al discernir información se puede observar que en la figura 4.2. los microempresarios contestaron que en el año 2016 el 42% de mypes contaban con maquinaria en buena condición, lo cual tuvo un incremento al año 2019 solo del 7% además se puede percibir que el 62% de las mypes en el año 2016 tuvieron su mayor producción pero no pudieron mantener un crecimiento óptimo al periodo 2017. Lo cual se refuta con lo mencionado por Pérez (2015) quien afirma que la maquinaria y equipos son bienes mediante los cuales realiza procesos productivos y estos deben ser especializados y automáticos, estos han evolucionado en el mundo por una necesidad en buscar mejorar la calidad en los procesos, reducción de tiempo, reducir los desperdicios y así poder maximizar ganancias. Por lo tanto estos resultados fortalecen la teoría de que las mypes producen y compiten en los mercados sin tener productos de calidad en su mayoría y la reducción de tiempo en su producción, esto debido a que no mejoraron ni aplicas estrategias para mejorar su maquinaria ni equipos.

Para el análisis de la dimensión de la capacidad del talento humano en la tabla 4.3. Se señala que ninguna microempresa cuenta con una planilla de pagos y opta por un pago por docena según el área en que se desempeña, además se pudo evidenciar que ningún microempresario cuenta con un reglamento interno del trabajador, lo cual no es consecuente con lo mencionado por Medina et al. (2019) quienes dicen que la mejor manera de estructurar una empresa es incluir el manual interno de procesos y seleccionar al grupo humano para realizarlas; esto debe estar descrito de una manera clara para que todos lo entiendan y no aparezcan percances dentro de la empresa.

Por lo tanto esto es fundamental para la microempresas ya que al tener establecido un manual interno de procesos y dejar en claro con el trabajador sus funciones, esto reduciría los posibles percances que se presentan por el desconocimiento de funciones de cada trabajador en las diferentes áreas que laboran. Además la inclusión de una planilla de pagos lograría la fidelización del trabajador.

Así mismo en el análisis de los criterios de contratación de personal como se observa en la figura 4.3 el 90% de microempresarios aplican criterios de contratación para su personal, estos criterios son la experiencia y recomendación.

Por lo tanto la microempresarios contratan bajo estos criterios, esto se revalida con lo mencionado por Thi Tran y Soejatminah (2017) quienes hablan de la experiencia laboral como hecho de haber conocido o presenciado una actividad, además es la práctica prolongada que brida habilidades y conocimientos para realizar una determinada actividad. Por lo tanto se concluye que los microempresarios contratan a sus colaboradores en base a la experiencia adquirida por ellos, porque consideran fundamental que el colaborador tenga estos conocimientos de sus funciones a desempeñar ya que así se les facilitara su función dentro de las microempresas.

En la figura 4.3. se observa que los microempresarios de calzado contestaron que tienen más de 10 años de haber iniciado sus actividades económicas, indicador que fortalece lo mencionado por Larico (2014) quien aduce que el tiempo de operación o la experiencia acumulada es un factor determinante para la sostenibilidad de las Mypes. Por lo tanto se concluye que las empresas con mayor tiempo de operación tienen más oportunidades de permanecer en el mercado respecto a la empresa que empieza a operar, esto se debe a la experiencia ya obtenida.

En la figura 4.4. se observa que el 62% de microempresarios alcanzaron un nivel de estudio solo hasta secundaria máxima y solo el 8% lograron estudiar asta nivel superior, con esta limitación de conocimiento los microempresarios dirigen sus mypes, esto refuta a lo mencionado por Díaz (2014) quien alega que el nivel de educación es importante para el funcionamiento de su negocio, ya que los niveles de complejidad varían, es por ello que aquellas personas que se encargan de dirigir sus negocios deben contar con un grado de instrucción mayor, pues están más familiarizados con herramientas de gestión empresarial. Por lo tanto se concluye que resultados antes mencionados evidencian la limitación de conocimiento que puedan tener estos microempresarios sobre la dirección y gestión en sus mypes, además de las capacidades que puedan desarrollar para permanecer en un mercado tan competitivo.

En la tabla 4.4. Al analizar la gestión empresarial de las mypes de calzado se puede evidenciar que solo el 8% de los microempresarios consideraron importante la inversión de tiempo y dinero para la capacitación y certificación de sus trabajadores, al reflejar estos datos en cuatro años consecutivos se pudo notar

que el 92% de los microempresarios desconocen la importancia de tener mano de obra calificada para competir y mantenerse en el mercado global, así como lo dice Charaja y Mamani (2014) quienes alejan que los trabajadores o colaboradores son fundamentales para el éxito de cualquier empresa porque son ellos quienes hacen uso de los demás recursos que posee toda empresa. Por lo tanto se concluye que es importante invertir en capacitaciones especializadas para todo tipo de trabajador y funciones dentro de la empresa de una manera constante y de esta manera podamos alcanzar los objetivos planteados más eficientemente.

Con respecto al indicador de estudio de producto podemos observar en la figura 4.5 que el 100% de los microempresarios realizan un estudio de producto antes de fabricarlos en el periodo establecido, esto debido a que su producto está destinado a diferentes mercados, logrando así posicionarse y ser reconocidos según el segmento al que se dirigen, así como lo corrobora Maásarová et al. (2015) quienes aducen que el estudio de producto abarca un proceso sistemático de diseño, obtención, estudio y exposición de datos con el fin de tener una idea clara y específica de las necesidades del mercado. Por lo tanto se concluye que los microempresarios de calzado del distrito El porvenir si aplican un correcto estudio de producto que les ha permitido competir y tener clientes fidelizados y de esta manera estar a la vanguardia con la necesidad que requiere el mercado mediante un proceso sistemático de herramientas digitales que favorezcan al diseñador visualizar, analizar y comunicar las nuevas tendencias de calzado a diferencia de arcaicos procesos que hubieran tomado un mayor número de mano de obra.

En la tabla 4.5 en el indicador de Acceso Al Financiamiento Bancario se pudo evidenciar que solo 32% de estas mypes de calzado del El Porvenir tuvieron la documentación necesaria para acceder a un financiamiento bancario en el año 2016 y solo hubo un incremento total del 12% en los siguientes tres periodos consecutivos, así mismo podemos darnos cuenta que en la figura 4.6. En los años 2017 y 2018 donde surge la inserción del producto chino y los desastres naturales (huaycos), el 14% de las microempresas pudieron salvaguardarse accediendo a financiamiento bancario. Así como lo mencionado por Matíz y Mogollón (2008) quienes aducen que el financiamiento es considerado un factor estratégico para la continuidad en el mercado y superación en los momentos de crisis económica, la inversión o reinversión en los planes de mejora son una manera de resistir a este

tipo de crisis. Por lo tanto se concluye que no todos los microempresarios de calzado pueden acceder a un financiamiento bancario ya que no cuentan con la documentación necesaria, estos microempresarios buscan obtener un préstamo para así poder hacer una planificación de crecimiento en producción o también salva guardar su microempresa si esta cayera en una crisis, al no contar con la documentación requerida por parte de una entidad financiera son inducidos a obtener préstamos personales bancarios que no benefician de la misma manera que un préstamo como empresa (tasas más altas de interés) y prestamos informales (tasas que superan el interés bancario).

Finalmente, fue aceptada la hipótesis planteada en esta investigación ya que se evidencio que por la falta de tecnología y maquinaria especializada, mano de obra calificada, insumos de calidad, conocimiento estratégico, acceso al financiamiento y posicionamiento se limitó el desarrollo organizacional y sostenibilidad de las Mypes de calzado en el distrito de El Porvenir en el periodo establecido; esto se confirma después de analizar la figura 4.7. Teniendo como resultados en maquinaria especializada solo un 6% desde el año 2016 hasta el 2019, en lo referente a mano de obra calificada se mantuvo en un 8% en los cuatro años, en conocimientos estratégicos solo obtuvieron un 14% del crecimiento en el periodo establecido, en acceso al financiamiento solo se percibió un crecimiento del 17% del 2016 al 2019, Finalmente en posicionamiento se concluye que creció solo un 21% en el periodo establecido. Lo cual se confirma con el estudio de Mendoza (2014) quien concluyó que es necesario elaborar un plan de Desarrollo organizacional dentro de una empresa para que se pueda comprender y mejorar todos los procesos que existan en ella, y también mejorar satisfacción y motivación de trabajador, teniendo como resultado el logro de cualquier objetivo propuesto por la empresa eficientemente. Así mismo se corrobora por lo mencionado por Callañaupa y Chara (2012) quienes refieren que el posicionamiento incide en la sostenibilidad de las Mypes, lo cual es un factor determinante para su continuidad en el tiempo, mediante estrategias comerciales en búsqueda de expandirse en otras regiones o países. Se concluye que los factores internos del desarrollo organizacional y sostenibilidad son importantes dentro de las mypes, existe un claro desconocimiento por parte de microempresarios de calzado de estas variables y cómo gestionarlos en sus negocios, ellos emplean la asociatividad como una

estrategia de proveedor de producción, es decir que estas mypes se asocian para lograr adquirir un beneficio en su producción, por falta de maquinaria especializada que no tengan en sus microempresas, por consiguiente se debe mejorar y fortalecer este concepto de forma global para el crecimiento del sector y lograr tener un mejor posicionamiento en el mercado local nacional e internacional, así mismo mejorar las habilidades, rendimiento, efectividad y conocimiento para hacerle frente a los proyectos, retos o problemas que se presenten, para así poder lograr sostenerse en el mercado y competir en ellos de forma efectiva.

VI. Conclusiones

6.1. Al analizar el desarrollo organizacional se encontró que los microempresarios de calzado del distrito de El Porvenir dirigen sus empresas de manera empírica debido a la experiencia que adquirieron, con maquinaria hechiza y no especializada esto no garantiza un producto de calidad, además no todos manejan una cartera de clientes, ellos consideran solo sus ventas semanales sin tener una meta de ventas que garantice el crecimiento y posicionamiento de su microempresa. En cuanto a la exportaciones son muy escasas ya que solo un 14% de estos microempresarios exportan su producto al mercado internacional, debido a la poca gestión que desarrollan para la búsqueda de potenciales clientes internacionales, estos microempresarios no cuentan con control de pedidos lo cual limita saber su capacidad de producción, así mismo no cuentan con una planilla de pagos y un manual interno de procesos, esto genera desconocimiento de funciones generando así conflictos o rencillas por parte de los colaboradores. (Tabla 4.1 y Figura 4.1, Tabla 4.2 y Figura 4.2, Tabla 4.3 y Figura 4.3)

6.2. Al analizar la sostenibilidad de las microempresas de calzado se evidencio que el nivel educativo de la mayoría de microempresarios es de secundaria completa, lo cual limita el conocimiento administrativo necesario para la dirección de sus microempresas y poder ser así empresas sostenibles, además los microempresarios de calzado no consideran importante ni relevante la capacitación de sus colaboradores, por lo cual no invierten en tener una buena mano de obra calificada y certificada para fabricar su producto, ellos solo priorizan en hacer un estudio de producto lo cual permite que su producto ofertado sea aceptado en el mercado. Finalmente se pudo evidencia que existe mucha informalidad dentro de la microempresa ya que no cuentan con la documentación necesaria para acceder a un respaldo financiero y son muy pocas las que pueden acceder a un préstamo bancario para potencializar su producción o salvaguardarse ante una crisis. Es por ello que solo el 14% accedió a un préstamo bancario dentro de los periodos estudiados. (Figura 4.5, Tabla 4.4 y Figura 4.5, Tabla 4.5 y Figura 4.6)

6.3. Al encontrarse deficiencias en los resultados de la investigación con respecto a las variables de estudio, se ha realizado una propuesta que se encuentra en la parte VIII del informe.

6.4. Finalmente se demostró que se acepta la hipótesis de investigación debido a que se comprobó mediante los resultados que por la falta de tecnología y maquinaria especializada, mano de obra calificada, insumos de calidad, conocimiento estratégico, acceso al financiamiento y posicionamiento limitaron el desarrollo organizacional y sostenibilidad de las Mypes de calzado en el distrito de El Porvenir en el periodo establecido.

VII. Recomendaciones

7.1. Se recomienda a los microempresarios de calzado realizar una inversión (tiempo y dinero) en talleres de capacidades directivas donde logren conocimiento sobre acción estratégica, planificación y gestión para mejorar la dirección de sus empresas. Así mismo la capacitación de su personal para mejorar sus procesos productivos y obtener un producto de calidad. Por lo cual pueden acceder a capacitaciones gratuitas y certificadas en las siguientes organizaciones gubernamentales: El CITE de Calzado, Instituto Tecnológico de la Producción (ITP), Ministerio de la producción, Citeccal Trujillo, Tu Empresa, El Gobierno Regional de La Libertad y Coremype, estas entidades brindan capacitaciones mensuales y los temas son orientados a la mejora continua del sector, así como también la asesoría para adaptar las tendencias necesarias para las empresas que las soliciten. Así mismo se sugiere que los empresarios tengan asesorías personalizadas en organización empresarial dirigidas a formalizar en planillas a su personal e implementar el reglamento interno del trabajador y los criterios de contratación que son imprescindibles para conocer el perfil del colaborador.

7.2. Se recomienda a los microempresarios de calzado hacer un trabajo colectivo para lograr la sostenibilidad de sus empresas en el tiempo, para lo cual es necesario capacitarse en liderazgo y organización, lograr objetivos comunes en el sector y procurar la asociatividad para mantenerse y penetrar mercados internacionales consolidándose como empresas con un buen respaldo financiero.

7.3. A futuros investigadores se recomienda realizar investigaciones explicativas con diseño pre experimental, donde se aplique una reingeniería administrativa y un programa de habilidades blandas para mejorar el nivel de crecimiento del sector calzado en determinadas zonas de la región o el país.

VIII. Propuesta

Plan de capacitación orientado a los microempresarios de calzado basado en una dirección eficaz, Innovación y asociatividad para generar empresas competentes y sostenibles en el sector.

8.1. Fundamentación:

Las mypes del sector calzado del distrito El Porvenir se ven limitados en su crecimiento y desarrollo debido al desconocimiento de estrategias direccionales, implementación en la innovación de tecnología y sobre todo el desconocimiento de la importancia y beneficios que trae la asociatividad entre ellos para lograr tener empresas competentes y sostenibles. Es por ello que es necesario fomentar el interés en los microempresarios de calzado sobre la importancia de las charlas y capacitaciones para obtener mejores resultados en sus empresas.

8.2. Objetivo general:

Incentivar y promover a los microempresarios de calzado del distrito El Porvenir apliquen en sus mypes una dirección eficaz, Innovación y asociatividad para hacer de ellas empresas competentes y sostenibles en el sector.

8.3. Objetivos específicos:

- o1. Incentivar a los microempresarios de calzado del distrito El Porvenir mejorar la dirección de sus microempresas.
- o2. Orientar a los microempresarios sobre la importancia del talento humano en sus microempresas.
- o3. Brindar orientación a los microempresarios de calzado del distrito El Porvenir sobre los beneficios que trae la asociatividad entre ellos para el crecimiento de su sector.
- o4. Orientación a los microempresarios de calzado para obtener acceso financiero.

8.4. Actividades

- Se realizara convenio con la cámara de comercio y el cite de calzado y de más entidades públicas que promueven el sector
- Se realizara el lanzamiento del flayer informativo.

Día 1: Capacitación sobre técnicas direccionales empresariales.

- ✓ Implementación de un Plan estratégico.
- ✓ Técnicas para a gestión estratégica.

Día 2: Técnicas de ventas y manejo de la productividad eficaz.

- ✓ Canales de venta.
- ✓ Importancia de la maquinaria para producción de calzado.

Día 3: Capacitación sobre la importancia del talento humano en las mypes de calzado.

- ✓ Perfil del trabajo.
- ✓ Beneficios de la incorporación de una planilla de pagos (formalización).
- ✓ Implementación del manual interno de procesos del trabajador.

Día 4: Capacitación sobre asociatividad de mypes para el crecimiento del sector.

- ✓ Importancia y beneficios de la asociatividad empresarial para el crecimiento del sector.

Día 5: Capacitación sobre el acceso al financiamiento.

- ✓ Formalización.
- ✓ Beneficios del buen financiamiento bancario.

Tabla 8. 2

Plan operativo para los microempresarios de calzado del Distrito El Porvenir.

Plan de capacitación orientado a los microempresarios de calzado basado en una dirección eficaz, Innovación y asociatividad para generar empresas competentes y sostenibles en el sector.							
Objetivo	Actividades	Recursos	Ejecución	Responsables	Colaboradores	Presupuesto	
Objetivo Específico 1: Incentivar a los microempresarios de calzado del distrito El Porvenir mejorar la dirección de sus microempresas.	Inscripción	Llamadas, mensajes por whatsapp o Facebook oficial del Cite de calzado.	Primera semana de Setiembre	Cite de calzado	Personal asignado por el Cite de calzado.	Sin gastos	
	Tema: Técnicas direccionales empresariales.	1. Implementación de un Plan estratégico. 2. Técnicas para a gestión estratégica.	Plataforma ZOOM	07 de Setiembre del 2020	Capacitador especialista en el tema a tratar.	Personal asignado por el Cite de calzado.	Sin gastos
	Tema: Técnicas de ventas y manejo de la productividad eficaz.	1. Canales de venta 2. Importancia de la maquinaria para producción de calzado.	Plataforma ZOOM	08 de Setiembre del 2020	Capacitador especialista en el tema a tratar.	Personal asignado por el Cite de calzado.	Sin gastos
Objetivo específico 2 Orientar a los microempresarios sobre la	Inscripción	Llamadas, mensajes por whatsapp o Facebook oficial del Cite de calzado.	Primera semana de Setiembre	Cite de calzado	Personal asignado por el Cite de calzado.	Sin gastos	

importancia del talento humano en sus microempresas.		1. Perfil del trabajo.	Plataforma ZOOM	09 de Setiembre del 2020	Capacitador especialista en el tema a tratar.	Personal asignado por el Cite de calzado.	Sin gastos
	Tema: Importancia del talento humano en las mypes de calzado.	2. Beneficios de la incorporación de una planilla de pagos (formalización).	Plataforma ZOOM	10 de Setiembre del 2020	Capacitador especialista en el tema a tratar.	Personal asignado por el Cite de calzado.	Sin gastos
		3. Implementación del manual interno y procesos del trabajador.	Plataforma ZOOM	11 de Setiembre del 2020	Capacitador especialista en el tema a tratar.	Personal asignado por el Cite de calzado.	Sin gastos
Objetivo específico 3: Brindar orientación a los microempresarios de calzado del distrito El Porvenir sobre los beneficios que trae la asociatividad entre ellos para el crecimiento de su sector.		Inscripción	Llamadas, mensajes por whatsapp o facebook oficial del Cite de calzado.	Primera semana de Setiembre	Cite de calzado	Personal asignado por el Cite de calzado.	Sin gastos
	Tema: Asociatividad de mypes para el crecimiento del sector.	1. Importancia y beneficios de la asociatividad empresarial para el crecimiento del sector.	Plataforma ZOOM	14 de Setiembre del 2020	Capacitador especialista en el tema a tratar.	Personal asignado por el Cite de calzado.	Sin gastos

	Inscripción	Llamadas, mensajes por whatsapp o Facebook oficial del Cite de calzado.	Primera semana de Setiembre	Cite de calzado	Personal asignado por el Cite de calzado.	Sin gastos
Objetivo específico 4: Orientación a los microempresario s de calzado para obtener acceso financiero.	Tema: Acceso al financiamiento.	1. Formalización de las mypes.	Plataforma ZOOM	15 de Setiembre del 2020	Capacitador especialista en el tema a tratar.	Personal asignado por el Cite del calzado y Cámara de comercio. Sin gastos
		2. Beneficios del buen financiamiento bancario.	Plataforma ZOOM	16 de Setiembre del 2020	Capacitador especialista en el tema a tratar.	Personal asignado por el Cite del calzado y Cámara de comercio. Sin gastos

Referencias

- Al Mamun, C. y Hasan, N. (Abril del 2017). Factors affecting employee turnover and sound retention strategies in business organization: a conceptual view. *Problems and Perspectives in Management*, 15(1), 63-71. [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15\(1\).2017.06](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.15(1).2017.06)
- Amaya, C. R. (2017). *Apalancamiento Financiero Y Su Incidencia En La Rentabilidad De La MYPE Calzature Pattys SAC De La Ciudad De Trujillo, Año 2016* (Tesis para obtener el título profesional de contador público, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio académico UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11646/amaya_lc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arellano, H. (Agosto del 2017). La Calidad En El Servicio Como Ventaja Competitiva. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 2477-8818(3), 72-83. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.mono1.ago.72-83>
- Arias, W. L., y Jiménez, N. A. (2013). Relaciones humanas en mypes de Arequipa. *Contabilidad y Negocios*, 8(16), 48-60. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/8451>
- Barcellos, L. y Gil, A. (Mayo del 2018). Modelos de Gestión Aplicados a Sostenibilidad Empresarial. *Cuadernos del CIMBAGE*, 20, 51-83. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/cuadcimbage/cuadcimbage_n20_03.pdf
- Barcellos, L. y Gil, A. (2011). Los desafíos para la sostenibilidad empresarial en el siglo XXI. *Revista Galega de Economía*, 20(2), 1-22. <https://www.redalyc.org/pdf/391/39121262007.pdf>
- Barreda, H. V. (Enero del 2016). Planeamiento estratégico en universidades de américa latina. *Revista Gestão Universitária na América Latina - GUAL*, 9(1), 257-277. <https://www.redalyc.org/pdf/3193/319345197014.pdf>
- Callañaupa R. M. y Chara H. (2015). *Sostenibilidad de micro y pequeñas empresas (mypes) en el área de intervención del proyecto minero Las Bambas, en el periodo 2007 – 2012* (Tesis para optar el grado de economista, Universidad

Nacional De San Antonio Abad Del Cusco). Repositorio Académico UNSAAC. http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/122/2_53T20150029.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Charaja, Y. y Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - Puno - Perú, 2013. *Comunicación*, 5(1), 05-13. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221971682014000100001&lng=es&tlng=es.

Chen, S., nasongkhla, J. y Donaldson, A. (1 de Febrero del 2015). From Vision to Action – A Strategic Planning Process Model for Open Educational Resources. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 174, 3707-3714. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.1103>

Fontalvo, T., De La Hoz, E. y Morelos, J. (2017) La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 47-60. <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>

Garbanzo, G. M. (2011). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. *Revista Educación*, 40(1), 67-87. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204005.pdf>

Heredia, V. L. y Jiménez, F. R. (2014). *Propuesta para mejorar la sostenibilidad financiera de la empresa Sismode CIA Ltda en la ciudad de Quito* (Tesis para obtener el título de Ingeniero en finanzas, Universidad Central de Ecuador). Repositorio Académico UCE. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/2693/1/T-UCE-0005-432.pdf>

Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (5ta.Ed.). The McGraw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández, Y., Hernández, G. y Mendieta, A. (Diciembre del 2014). Turnover model and organizational practices. *Historia Y Comunicación Social*, 18, 837-863. https://doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.44369

- Inanda, F., Syamsurijal, K., Tatang, S., y Saadah, Y. (2017). The level of wage and labor productivity in hotel industry: an analysis. *Eurasian Journal Of Economics And Finance*, 5(1), 36-50.
<https://eurasianpublications.com/Eurasian-Journal-of-Economics-and-Finance/Vol.-5-No.2-2017/EJEF-3.pdf>
- Janiszewska, K y Insch, A. (2012). The strategic importance of brand positioning in the place brand concept: elements, structure and application capabilities. *Journal of International Studies*, 5(1), 9-19.
<https://jois.eu/files/Vol5N1%20FULL%20TEXT.pdf>
- Juneja, P. (2015). *Sales Management - An Overview*. Management Study Guide Content Team. Recuperado el 11 de mayo de 2020
<https://www.managementstudyguide.com/sales-management.htm>
- Khoshtaria, T. (Marzo del 2018). The impact of strategic planning on organizational performance through strategy implementation. *Jour.*
[https://www.researchgate.net/publication/331803081 THE IMPACT OF STRATEGIC PLANNING ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE THROUGH STRATEGY IMPLEMENTATION](https://www.researchgate.net/publication/331803081_THE_IMPACT_OF_STRATEGIC_PLANNING_ON_ORGANIZATIONAL_PERFORMANCE_THROUGH_STRATEGY_IMPLEMENTATION)
- La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (2003). Ley de promoción y formalización de la micro y pequeña empresa.
<http://www.sunat.gob.pe/orientacion/mypes/normas/ley-28015.pdf>
- Larico, R. I. (2014). *Influencia que tienen los factores motivadores en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Carlos Monge Medrano, Juliaca 2014* (Tesis de maestría, universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez). Repositorio académico UANCV:
<http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Maásarová, G., stefanikova, L. y Rypakova, M. (2015). The Necessity of Obtaining Information Through Marketing Research in the Field of Pharmaceutical Companies on the Slovak Market. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1480-1484.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115003561>
- Mahajan, R. y Bose, M. (2018). Business Sustainability: Exploring the Meaning and Significance. *ResearchGat*, 7, 8-13.

<https://www.researchgate.net/publication/333078727> Business Sustainability Exploring the Meaning and Significance

Mansfield, E., MacEachen, E., Tompa, E., Kalcevich, C., Endicott, M. y Yeung, N. (2012). A Critical Review of Literature on Experience Rating in Workers' Compensation Systems. *Policy and Practice in Health and Safety*, 10(1), 3-25. <https://www.researchgate.net/publication/233661068> A Critical Review of Literature on Experience Rating in Workers' Compensation System

s

Marqués, P. (2017). *Sostenibilidad, comunicación y valor compartido: el discurso actual del desarrollo sostenible en la empresa española*. (Tesis para optar el grado académico de doctor, Universidad Complutense De Madrid). Repositorio Académico UCDM. <https://eprints.ucm.es/42084/1/T38628.pdf>

Matíz, F. y Mogollón, Y. (2008) La cadena de financiación: Una necesidad para el desarrollo económico y social a partir del emprendimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 63, 59-72. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611455005.pdf>

Mcdonnell, A., Collings, D., Mellahi, K. y Schuler, R. (Enero del 2017) Talent management: A systematic review and future prospects. *European Journal of International Management*, 11(1), 86-128. <https://www.researchgate.net/publication/312032404> Talent management A systematic review and future prospects

Medina, A., Nogueira, D., Hernández, A., y Comas, R. (Abril del 2019). Procedimiento para la gestión por procesos: métodos y herramientas de apoyo. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 27(2), 328-342. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052019000200328>

Mendoza, B. (2014). *Desarrollo organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa "Carsa" Chépén*. (Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Industrial, Universidad Privada Del Norte). Repositorio académico UNT. http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2055/mendozachavarria_breysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miranda, R. (2014). Competencias claves para la gestión empresarial de las Mypes. *Gestión En El Tercer Milenio*, 8(16), 7-17.

- <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9365>
- Monferrer, D. (2013). *Fundamentos de marketing*. (Primera Ed.). Universitat Jaume. <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/49394/s74.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Munich, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. (2a.Ed.). Pearson. <http://fernandosuares.com.ar/descargas/bibliodigital/admin/adminmunch.pdf>
- Ortegon, L. (1 de enero - Junio del 2017). Imagen y posicionamiento de marcas en la industria de agroquímicos en Colombia. *Revista Lasallista de Investigación*, 14(1), 13-28. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69551301002.pdf>
- Osorno, A., Oquendo, E., Monsalve, I., y Martínez, J. (Abril del 2016). Gestión del conocimiento, innovación para el crecimiento empresarial. *Science Of Human Action*, 1(1), 2500-669X. https://www.researchgate.net/publication/304369814_Gestion_del_conocimiento_innovacion_para_el_crecimiento_empresarial
- Pardo, K., Andia, M., Rodriguez, A., Pérez, W. y Moscoso, B. (2011). Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el Ministerio de Salud y la Seguridad Social, 2009. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 28(2), 342- 351. <https://www.redalyc.org/pdf/363/36319050024.pdf>
- Pereda, F. López, T., y González, F. (2014). Management skills as competitive advantage. The case of public sector in Córdoba. *Intangible Capital*, 10(3), 528-561. Online ISSN. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.511>
- Pérez, B. I. (2015). *Propuesta De Mejora De La Producción De Calzado Mediante Lean Manufacturing Para Incrementar La Rentabilidad En La Empresa Creaciones Ruhtmir S.R.L.* (Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Industrial, Universidad Privada Del Norte). Repositorio Académico UPN. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10620/P%C3%A9rez%20Arroyo%20Billy%20lv%C3%A1n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Petit, E (Enero- Marzo del 2012). El desarrollo organizacional innovador: un cambio conceptual para promover el desarrollo. *Revista de Ciencias Sociales*, XVIII (1), 74-88. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=280/28022785006>
- Pinto, M. E. (2012). *Desarrollo organizacional* (1a. Ed.). Red Tercer Milenio. http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Desarrollo_organizacional.pdf
- Prado, J. L. (2015). *La Auditoría Integral y su influencia en el desarrollo sostenible a nivel de las empresas del sector pesquero en el Perú* (Tesis para obtener el grado de Doctor en Contabilidad y Finanzas, Universidad San Martín de Porres). Repositorio Académico USMP: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/1859/1/prado_pjlp.pdf
- Raya, M. y Núñez, R. (2015). La productividad, un pilar importante en la ventaja competitiva de las organizaciones: una perspectiva para la gestión de los factores que influyen en la productividad empresarial. *Portal De La Ciencia*, 7, 77-88. <https://doi.org/10.5377/pc.v7i0.2134>
- Rodríguez, F. A. (2017). *Gestión administrativa y crecimiento de las Mypes de calzado en el distrito El Porvenir, provincia de Trujillo 2016* (Tesis para licenciatura en Administración, Universidad Privada Antenor Orrego). Repositorio Académico UPAO. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3494/1/RE_ADMI_FIORELLA.RODRIGUEZ_GESTION.ADMINISTRATIVA_DATOS.PDF
- Romero, P. (2016). The planning strategic and its influence in the quality of educational management of Technical University of Babahoyo. *Journal of Science and Research*, 1(2), 20-22. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/56>
- Sánchez, B. (Marzo del 2014). Las Mypes En Perú. Su Importancia Y Propuesta Tributaria. *Quipukamayoc*, 13(25), 127-131. <https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/%28ASCE%29ME.1943-5479.0000194>
- Sánchez, M. y García, E. (Junio del 2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22 (2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/3193/319345197014.pdf>

- Scott (2013). *The Sustainable Business*. Sheffield, Inglaterra: Greenleaf Publishing Limited. BSR Redefining Sustainable Business https://www.bsr.org/reports/BSR_Redefining_Sustainable_Business.pdf
- Souto, J. E. (Diciembre del 2015). Business model innovation and business concept innovation as the context of incremental innovation and radical innovation. *ScienceDirect*. 51, 142-155. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.05.017>
- Thi Tran, L. y Soejatminah, S. (17 de Enero del 2017) Integration of Work Experience and Learning for International Students: From Harmony to Inequality. *Sage Journals*. 21(3), 261-277. <https://doi.org/10.1177/1028315316687012>
- Vega, S. A. (2018). *La gestión del conocimiento y su relación con el crecimiento empresarial de las pymes exportadoras del sector calzado de la ciudad de Trujillo, año 2017* (Tesis para obtener el Grado Académico en Administración de negocios, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio académico UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17570/vega_ps.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Walker, E. (Diciembre del 2016). Cost of capital in Emerging Markets: Bridging Gaps Between Theory and Practice. *Latin American Journal of Economics*, 1(53), 111-147. https://www.researchgate.net/publication/312041503_Cost_of_capital_in_Emerging_Markets_Bridging_Gaps_Between_Theory_and_Practice_English_published_version
- Yi, W, y Chan, A. P. (Febrero del 2014). Critical Review of Labor Productivity Research in Construction Journals. *Journal of Management in Engineering*. 30(2), 214-225. [researchgate.net/publication/260210981_Critical_Review_of_Labor_Productivity_Research_in_Construction_Journals](https://www.researchgate.net/publication/260210981_Critical_Review_of_Labor_Productivity_Research_in_Construction_Journals)

Anexos

Anexo 1

Tabla anexo 3:

Operacionalización de variable según Check List.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Desarrollo Organizacional	Segun Álvarez (1987) citado por Vega (2012) señaló que el desarrollo organizacional es un proceso de conocimiento y cambio en la cultura y el desempeño de la empresa con el fin de incrementar la eficiencia, mejorar habilidades y conocimientos en los procesos; esto se debe dar en toda la empresa, desde la alta gerencia hasta los subordinados con un compromiso y cumplimiento de los objetivos organizacionales.	La variable desarrollo organizacional será medida mediante un analisis documental, principalmente de reportes de Sunarp, Sunat, Cite de cuero y calzado de Trujillo , camara de comercio y Gerencia de producción del Gobierno Regional de La Libertad. Además se utilizara una encuesta aplicado a los dueños y/o gerentes de las Mypes de calzado de El Porvenir para complementar el analisis de la situación de las Mypes en estudio.	Capacidades Directivas	Capacidad para la acción estrategica	1	Ordinal
				Capacidad de planificación y gestión.	2,3	
			Las Capacidades Competitivas	Maquinaria	4,5,6	Ordinal
				Posicionamiento	7,8	Ordinal
			Las Capacidades Del Talento Humano	Productividad	9	Intervalo
				Remuneración	10	Razón
Rotación de personal		11	Razón			
	Sostenibilidad empresarial	Para Callañaupa y Chara (2012) la sostenibilidad de las Micro y pequeñas empresas hace referencia al desarrollo que se tiene durante tiempo ya sea acorto, mediano y largo plazo además las herramientas de gestión empresarial que se utiliza para la vigencia y continuidad en el mercado.	La variable sostenibilidad empresarial será medida mediante un analisis documental, principalmente de reportes de Sunarp, Sunat, Cite de cuero y calzado de Trujillo , camara de comercio y Gerencia de producción del Gobierno Regional de La Libertad. Además se utilizara una encuesta aplicado a los dueños y/o gerentes de las Mypes de calzado de El Porvenir para complementar el analisis de la situación de las Mypes en estudio.	Gestión Empresarial	Capacitaciones	12
Financiamiento				Acceso al financiamiento	13,14	Razón

Operacionalización de variables según encuesta

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	
Desarrollo Organizacional	Segun Álvarez (1987) citado por Vega (2012) señaló que el desarrollo organizacional es un proceso de conocimiento y cambio en la cultura y el desempeño de la empresa con el fin de incrementar la eficiencia, mejorar habilidades y conocimientos en los procesos; esto se debe dar en toda la empresa, desde la alta gerencia hasta los subordinados con un compromiso y cumplimiento de los objetivos organizacionales.	La variable desarrollo organizacional será medida mediante un análisis documental, principalmente de reportes de Sunarp, Sunat, Cite de cuero y calzado de Trujillo , camara de comercio y Gerencia de producción del Gobierno Regional de La Libertad. Además se utilizara una encuesta aplicado a los dueños y/o gerentes de las Mypes de calzado de El Porvenir para complementar el análisis de la situación de las Mypes en estudio.	Capacidades Directivas	Capacidad para la acción estratégica	1	Ordinal	
				Capacidad de planificación y gestión.	2,3,4		
			Las Capacidades Competitivas	Ventas	5,6,7,8	Razón	
				Maquinaria	9	Ordinal	
				Precio	10	Razón	
				Productividad	11,12,13	Intervalo	
				Las Capacidades Del Talento Humano	Trabajadores	14,15	Razón
					Remuneración	16	Razón
				Rotación de personal	17,18	Razón	
			Sostenibilidad empresarial	Para Callañaupa y Chara (2012) la sostenibilidad de las Micro y pequeñas empresas hace referencia al desarrollo que se tiene durante tiempo ya sea acorto, mediano y largo plazo además las herramientas de gestión empresarial que se utiliza para la vigencia y continuidad en el mercado.	La variable sostenibilidad empresarial será medida mediante un análisis documental, principalmente de reportes de Sunarp, Sunat, Cite de cuero y calzado de Trujillo , camara de comercio y Gerencia de producción del Gobierno Regional de La Libertad. Además se utilizara una encuesta aplicado a los dueños y/o gerentes de las Mypes de calzado de El Porvenir para complementar el análisis de la situación de las Mypes en estudio.	Tiempo de operación	Año de inicio de actividades económicas
Nivel de educación	Ultimo nivel de educación que alcanzo el empresario, administrador o persona que dirige la mype	20					
	Gestión Empresarial	Estudio de producto				21	
		Capacitaciones				22	
Financiamiento	Acceso al financiamiento	23,24,25				Razón	

Fuente:

La variable desarrollo Organizacional y sus dimensiones está basada Álvarez (1987, citado por Vega, 2018).

La variable Sostenibilidad empresarial y sus dimensiones están basadas Callañaupa y Chara (2012).

ENCUESTA SOBRE EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y SOSTENIBILIDAD DE LAS MYPES DE CALZADO DEL DISTRITO DE EL PORVENIR EN LOS PERIODOS 2016-2019

El siguiente cuestionario esta formulado con el motivo de conocer el desarrollo organizacional y la sostenibilidad de las MYPES de calzado, para ello se ha elaborado las siguientes preguntas:

INSTRUCCIONES: Lea bien las preguntas y conteste a su libre criterio y marque con una "X" la alternativa que considere correcta.

CAPACIDADES DIRECTIVAS

**CAPACIDAD PARA LA ACCIÓN ESTRÁTEGICA*

1. Según en el periodo establecido ¿Su empresa cuenta con estrategias ?

	2016	2017	2018	2019
SI				
NO				

**CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN*

2. Según en el periodo establecido ¿Su empresa esta dividido por áreas ?

	2016	2017	2018	2019
SI				
NO				

3. ¿Qué áreas son ?

	2016	2017	2018	2019
Área de cortado				
Área de perfilado				
Área de ensuelado				
Área de alistado				
Otras áreas				

4. Según en el periodo establecido ¿Cuál ha sido el proceso productivo de su empresa?

	2016	2017	2018	2019
Producción por lotes				
Producción artesana				
Producción continua				

CAPACIDADES COMPETITIVAS

** VENTAS*

5. Según el periodo establecido ¿En que año cree usted que vendió más?

	2016	2017	2018	2019

6. Según el periodo establecido ¿Cuál fue su medio de venta?

	2016	2017	2018	2019
Venta física				
Venta online				

7. Según el periodo establecido ¿En que año cree usted que vendió menos?

	2016	2017	2018	2019

8. ¿Cuál ha sido el promedio de ventas que tiene su empresa anualmente?

	2016	2017	2018	2019

**MAQUINARIA*

9. ¿La maquinaria que utiliza en su empresa cree que es la adecuada?

	2016	2017	2018	2019
Muy adecuada				
Adecuada				
Medianamente adecuada				
Poco adecuada				
No adecuada				

**PRECIOS*

10. ¿Cuál es el precio promedio de su producto por docena?

	2016	2017	2018	2019

**PRODUCTIVIDAD*

11. Según en el periodo establecido ¿En que año cree que tuvo una mayor producción?

	2016	2017	2018	2019

12. Según en el periodo establecido ¿En que año cree que tuvo una menor producción?

	2016	2017	2018	2019

13. En promedio ¿A cuanto asciende su producción anual?

	2016	2017	2018	2019

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

CAPACIDADES DEL TALENTO HUMANO

**TRABAJADORES*

14. ¿Cuántos trabajadores tuvo su empresa en el periodo establecido?
(Indicar en cada año)

2016	2017	2018	2019

15. ¿Cuántos trabajadores tuvo por área?

	2016	2017	2018	2019
Área de cortado				
Área de perfilado				
Área de ensuelado				
Área de alistado				
Otras áreas				

**REMUNERACIÓN*

16. ¿Cuánto es el pago promedio de un trabajador por docena en cada área?

	2016	2017	2018	2019
Área de cortado				
Área de perfilado				
Área de ensuelado				
Área de alistado				
Otras áreas				

**ROTACIÓN DE PERSONAL*

17. En promedio ¿Cuánto trabajadores nuevos ingresan por año a su empresa?

	2016	2017	2018	2019
N° de trabajadores nuevos				

18. ¿Tienen algún criterio para contratarlos?

SI	
NO	

¿Cuál?

TIEMPO DE OPERACIÓN

19. ¿En que año inicio sus actividades productivas su empresa?

NIVEL DE EDUCACIÓN

20. ¿Cuál fue el nivel de educación que alcanzo?

Nivel inicial	
Nivel primaria	
Nivel secundaria	
estudios superiores	
No conto con estudio	

GESTIÓN EMPRESARIAL

21. ¿Sus diseños son realizados de acuerdo a la tendencia de moda y color actual

SI	
NO	

**CAPACITACIONES*

22. ¿Usted capacita a su personal para mejorar sus proceso?

SI	
NO	

FINANCIAMIENTO

23. En el periodo establecido ¿Usted cuenta con un prestamo bancario?

SI	
NO	

24. En que año obtuvo un prestamo bancario?

	2016	2017	2018	2019
Año del prestamo bancario				

25. En promedio ¿A cuanto asciende su prestamo bancario?

Anexo 3

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

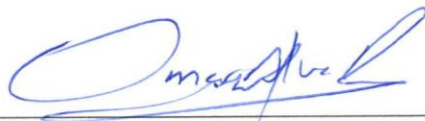
Yo, ALFREDO OSMAR ALVA RODRIGUEZ, titular del DNI. N° 18226151, de profesión ADMINISTRADOR, ejerciendo actualmente como DOCENTE TIEMPO COMPLETO, en la Institución UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en _____.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			2	
Amplitud de contenido			6	
Redacción de los Ítems				6
Claridad y precisión				6
Pertinencia			8	

En Trujillo, a los 28 días del mes de NOVIEMBRE del 2019



Firma

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / **B**= Bueno / **M**= Mejorar / **X**= Eliminar / **C**= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

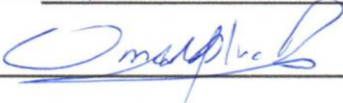
PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
Nº	Item	a	b	c	d	e	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							

Evaluado por:

Nombre y Apellido:

ALFREDO OTON ALVA RODRIGUEZ

D.N.I.: 18226151 **Firma:**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

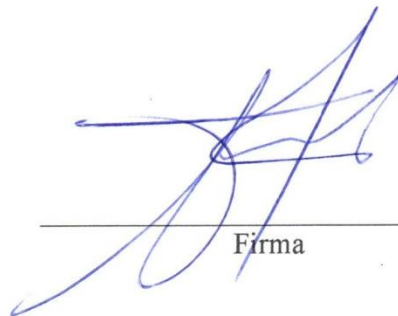
Yo, Manuel Santa Angélica, titular
del DNI. N° 40557024, de profesión
Lic. en Administración, ejerciendo
actualmente como Coordinador de Escuela, en la
Institución Unidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en _____.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Trujillo, a los 28 días del mes de Noviembre del 2019



Firma

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / ~~B~~= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
Nº	Ítem	a	b	c	d	e	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							

Evaluado por:

Nombre y Apellido:

Manuel Susillo Anguaites

D.N.I.:

40553024

Firma:



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Wilfredo Santiago Boconegra Merino, titular
del DNI. N° 40628476, de profesión
Iny. Industrial, ejerciendo
actualmente como DIC / PE / DE, en la
Institución CCV / Vacrecer / Mountain & Volley SAC

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en _____.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción de los Ítems			✓	
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

En Trujillo, a los _____ días del mes de _____ del _____



Firma

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
Nº	Item	a	b	c	d	e	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							

Evaluado por:

Nombre y Apellido:

Wilfredo Santiago Bocanegra Meino

D.N.I.:

40628476

Firma:

Wilfredo

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

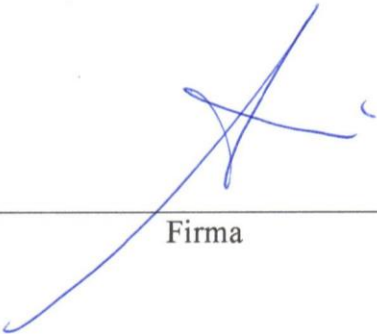
Yo, Alex Edmundo Adrianzen Jimenez, titular del DNI. N° 27715521, de profesión Economista, ejerciendo actualmente como Docente TP, en la Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en _____.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los Ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

En Trujillo, a los 28 días del mes de Nov. del año 2019



Firma

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada Ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.


PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
Nº	Item	a	b	c	d	e	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							

Evaluado por:

Nombre y Apellido:

Alex Edmundo Adrián Jiménez

D.N.I.: 27715521 **Firma:**



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Jose A. Cueva Ramirez, titular
del DNI. N° 80376738, de profesión
Psicólogo, ejerciendo
actualmente como Docente, en la
Institución UV

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento (cuestionario), a los efectos de su aplicación al personal que labora en _____.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción de los ítems			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

En Trujillo, a los 28 días del mes de Noviembre del 2019


Firma

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS					OBSERVACIONES
N°	Item	a	b	c	d	e	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							

Evaluado por:

Nombre y Apellido:

Jose A Guzman Ramirez

D.N.I.: 90396733

Firma:



Anexo 4
FICHA TÉCNICA

Ficha técnica

Instrumento 01:

Check List

Nombre original:

Desarrollo Organizacional y Sostenibilidad De Las Mypes Del Sector Calzado Del
Distrito El Porvenir en el Periodo 2016-2019

Autor (es):

Cruzado Loyola, Yheyly Yojana.

Morillas Zavaleta, Marisol Marita.

Procedencia: Trujillo - Perú.

Administración: Colectiva.

Duración: Aproximadamente de 15 minutos

Aplicación: Empresarios de calzado del Distrito El Porvenir

Significación: 13 indicadores.

Usos: En la Administración y en la investigación.

Materiales: Check list que contiene ítems y hojas de marcación.

FICHA TÉCNICA

Ficha técnica

Instrumento 02:

Cuestionario

Nombre original:

Desarrollo Organizacional y Sostenibilidad De Las Mypes Del Sector Calzado Del
Distrito El Porvenir en el Periodo 2016-2019

Autor (es):

Cruzado Loyola, Yheyly Yojana.

Morillas Zavaleta, Marisol Marita.

Procedencia: Trujillo - Perú.

Administración: Colectiva.

Duración: Aproximadamente de 15 a 20 minutos

Aplicación: Empresarios de calzado del Distrito El Porvenir

Significación: 13 indicadores.

Usos: En la Administración y en la investigación.

Materiales: Cuestionario que contiene las preguntas y hojas de respuestas.

Anexo 5

TABLAS DEL CHECK LIST

Tabla Anexo 5.1:

Mypes que contaron con plan estratégico

Periodo	fi (Si)	SI %	fi(No)	NO %
2016	17	24%	54	76%
2017	22	31%	49	69%
2018	25	35%	46	65%
2019	27	38%	44	62%

Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios de calzado del CITE del distrito El Porvenir.

Tabla Anexo 5.2:

Mypes que contaron con políticas establecidas para cada área.

Periodo	fi (Si)	SI %	fi(No)	NO %
2016	0	0%	71	100%
2017	0	0%	71	100%
2018	0	0%	71	100%
2019	0	0%	71	100%

Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios de calzado del CITE del distrito El Porvenir.

Tabla Anexo 5.3:

Mypes que contaron con un manual de procedimientos.

Periodo	fi (Si)	SI %	fi(No)	NO %
2016	0	0%	71	100%
2017	0	0%	71	100%
2018	0	0%	71	100%
2019	0	0%	71	100%

Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios de calzado del CITE del distrito El Porvenir.

Tabla Anexo 5.4:

Mypes que contaron con maquinaria nueva.

Periodo	fi (Si)	Si %	fi (No)	No %
2016	1	1%	70	99%
2017	2	3%	69	97%
2018	2	3%	69	97%
2019	5	7%	66	93%

Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios de calzado del CITE del distrito El Porvenir.

Tabla Anexo 5.5:*Mypes que contaron con un manual de mantenimiento de maquinaria*

Periodo	fi (Si)	Si %	fi (No)	No %
2016	1	1%	70	99%
2017	2	3%	69	97%
2018	2	3%	69	97%
2019	5	7%	66	93%

Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios de calzado del CITE del distrito El Porvenir.

Tabla Anexo 5.6:*Mypes que contaron con certificación de mantenimiento de maquinaria*

Periodo	fi (Si)	Si %	fi (No)	No %
2016	1	1%	70	99%
2017	2	3%	69	97%
2018	2	3%	69	97%
2019	5	7%	66	93%

Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios de calzado del CITE del distrito El Porvenir.

Tabla Anexo 5.7:*Mypes que contaron con cartera de clientes frecuentes*

Periodo	fi(Si)	Si %	fi (No)	No %
2016	71	100%	0	0%
2017	71	100%	0	0%
2018	71	100%	0	0%
2019	71	100%	0	0%

Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios de calzado del CITE del distrito El Porvenir.

Tabla Anexo 5.8:*Mypes que contaron con productos en el mercado internacional*

Periodo	fi(Si)	Si %	fi (No)	No %
2016	10	14%	61	86%
2017	10	14%	61	86%
2018	10	14%	61	86%
2019	10	14%	61	86%

Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios de calzado del CITE del distrito El Porvenir.

Tabla Anexo 5.9:*Mypes que contaron con un registro de pedidos para abastecer su demanda*

Periodo	fi(Si)	Si %	fi (No)	No %
2016	12	17%	59	83%
2017	12	17%	59	83%
2018	19	27%	52	73%
2019	19	27%	52	73%

Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios de calzado del CITE del distrito El Porvenir.

Tabla Anexo 5.10:*Mypes que contaron con una planilla de remuneración*

Periodo	fi(Si)	Si %	fi (No)	No %
2016	0	0%	71	100%
2017	0	0%	71	100%
2018	0	0%	71	100%
2019	0	0%	71	100%

Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios de calzado del CITE del distrito El Porvenir.

Tabla Anexo 5.11:*Mypes que contaron con un reglamento interno*

Periodo	fi(Si)	Si %	fi (No)	No %
2016	0	0%	71	100%
2017	0	0%	71	100%
2018	0	0%	71	100%
2019	0	0%	71	100%

Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios de calzado del CITE del distrito El Porvenir.

Tabla Anexo 5.12*Mypes que contaron con certificación de capacitación de su personal*

Periodo	fi(Si)	Si %	fi (No)	No %
2016	6	8%	65	92%
2017	6	8%	65	92%
2018	6	8%	65	92%
2019	6	8%	65	92%

Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios de calzado del CITE del distrito El Porvenir.

Tabla Anexo 5.13:*Mypes que contaron con estados financieros.*

Periodo	fi (Si)	% Si	fi (No)	%No
2016	23	32%	48	68%
2017	26	37%	45	63%
2018	30	42%	41	58%
2019	35	49%	36	51%

Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios de calzado del CITE del distrito El Porvenir.

Tabla Anexo 5.14:*Mypes que contaron con un registro único de contribuyente y al día.*

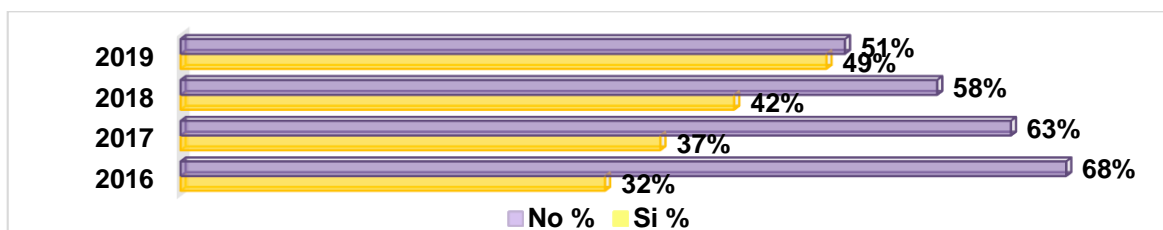
Periodo	fi (Si)	% Si	fi (No)	%No
2016	23	32%	48	68%
2017	26	37%	45	63%
2018	30	42%	41	58%
2019	35	49%	36	51%

Fuente: Check list aplicado a 71 microempresarios de calzado del CITE del distrito El Porvenir.

FIGURAS DE LA ENCUESTA

Figura anexo 5.1.

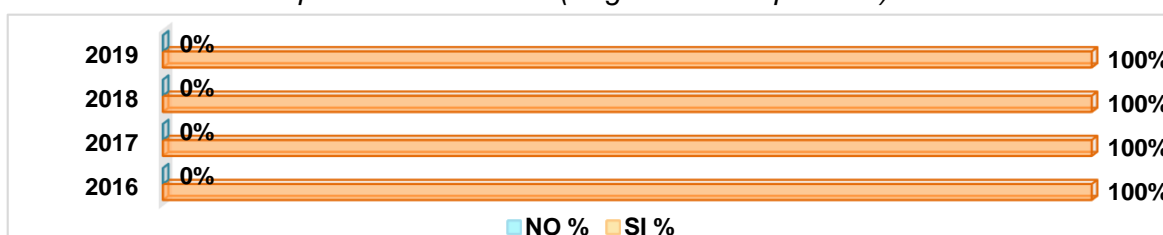
Microempresas de calzado del distrito El Porvenir que contaron con estrategias en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.2.

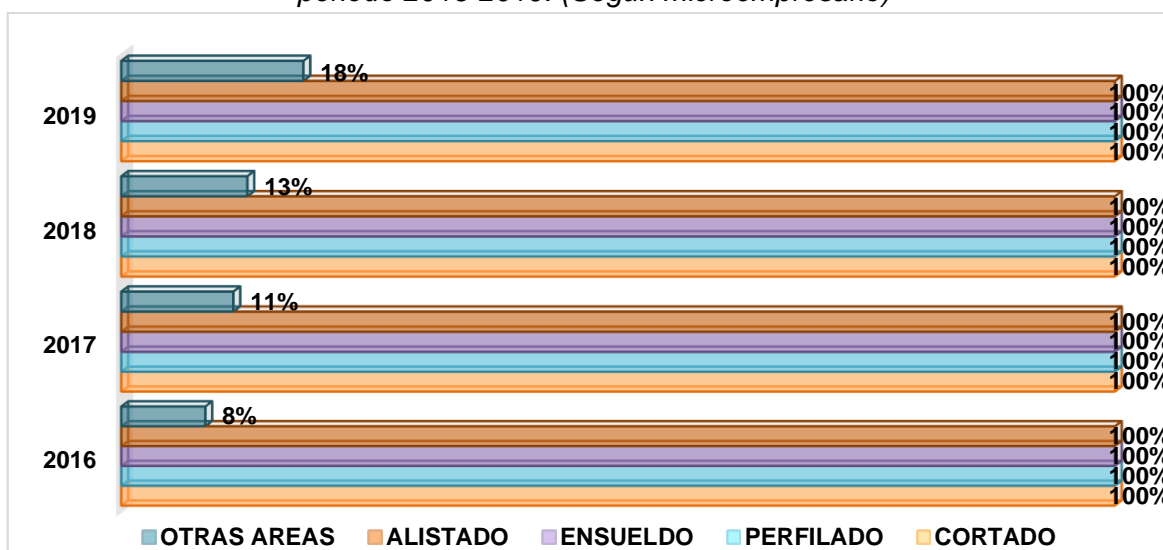
Microempresas de calzado del distrito El Porvenir que contaron con estrategias en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.3.

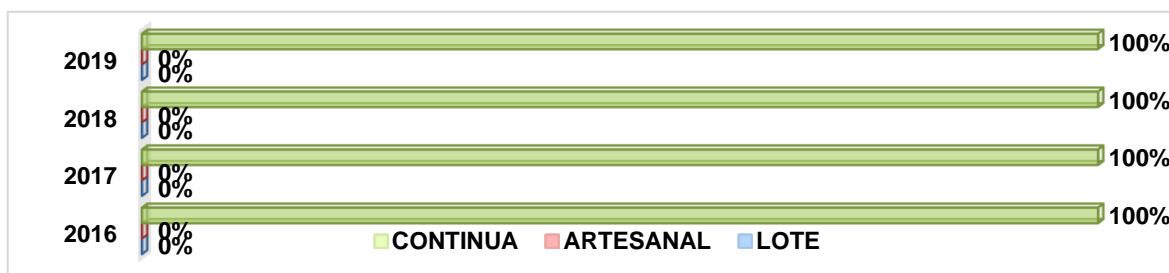
Áreas establecidas tuvieron las microempresas de calzado del distrito El Porvenir en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.4.

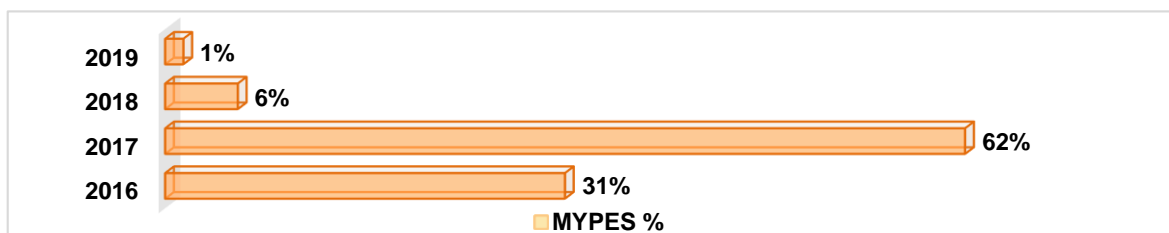
Microempresas de calzado del distrito El Porvenir que contaron con estrategias en el periodo 2016-2019.n (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.5.

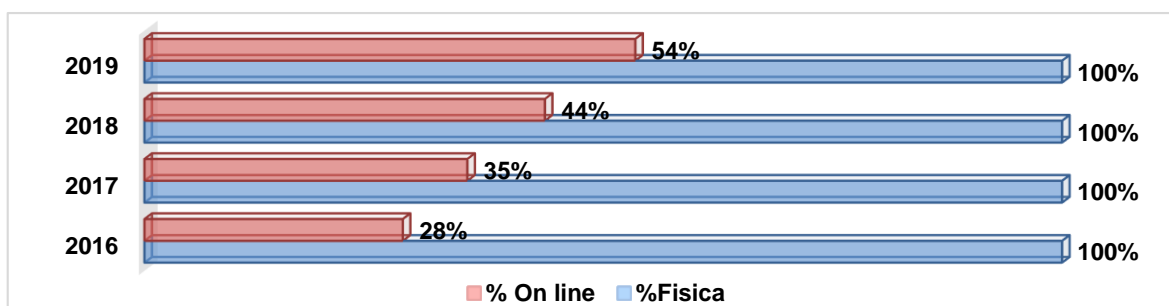
Año en que las microempresas de calzado del distrito El Porvenir vendieron más en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.6.

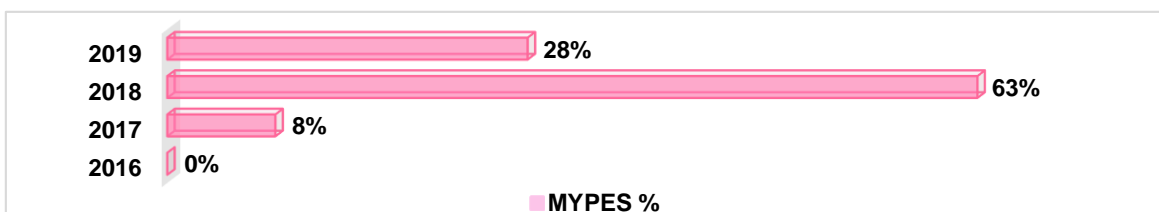
Medio de venta de los microempresas de calzado del distrito El Porvenir en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.7.

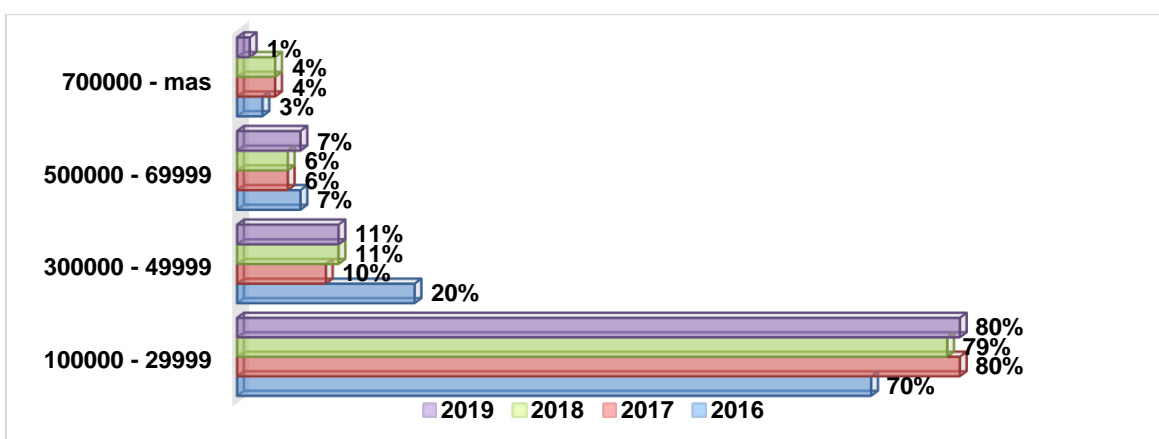
Año en que las microempresas de calzado del distrito El Porvenir vendieron menos en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.8.

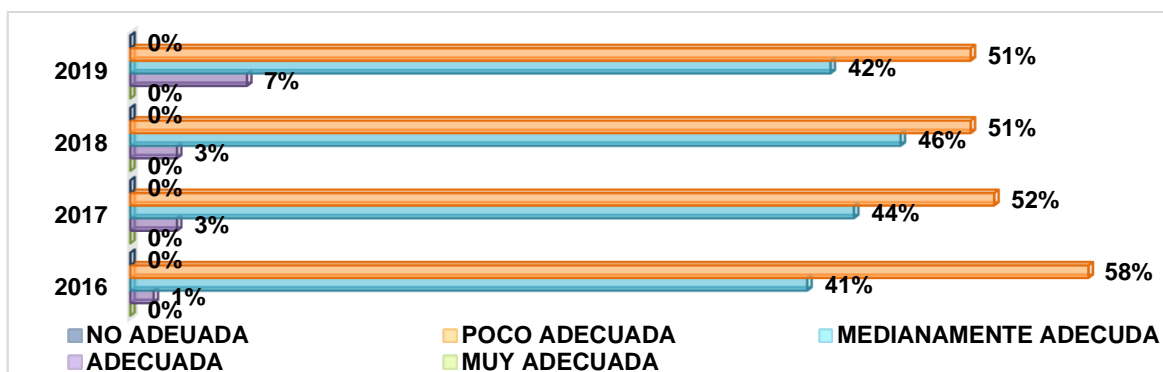
Promedio de ventas de las microempresas de calzado del distrito El Porvenir en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.9.

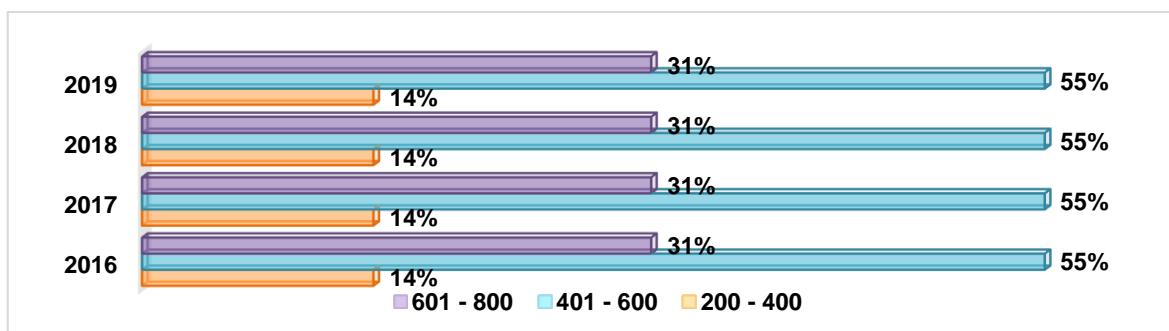
Estado de la maquinaria utilizada por las microempresas de calzado del distrito El Porvenir en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.10.

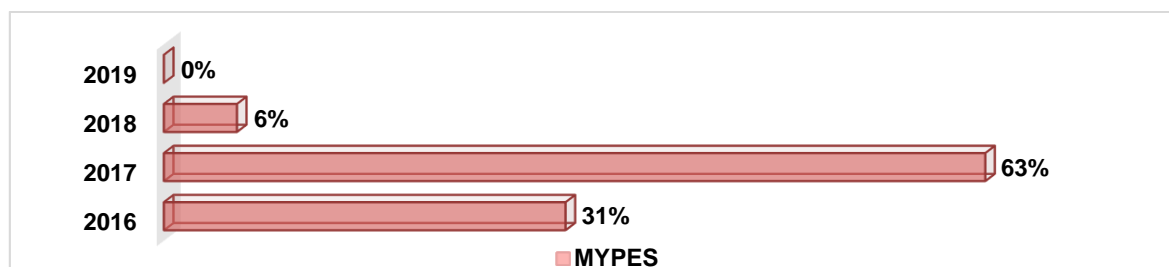
Precio promedio por docena de calzado de las microempresas de calzado del distrito El Porvenir en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.11.

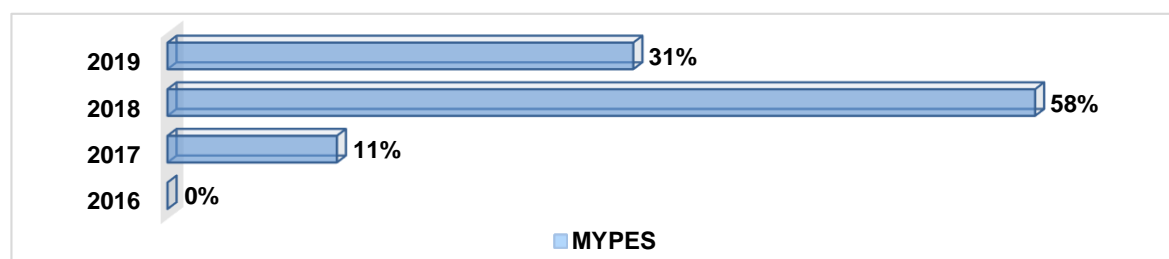
Año en que las microempresas de calzado del distrito El Porvenir tuvieron una mayor producción en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.12.

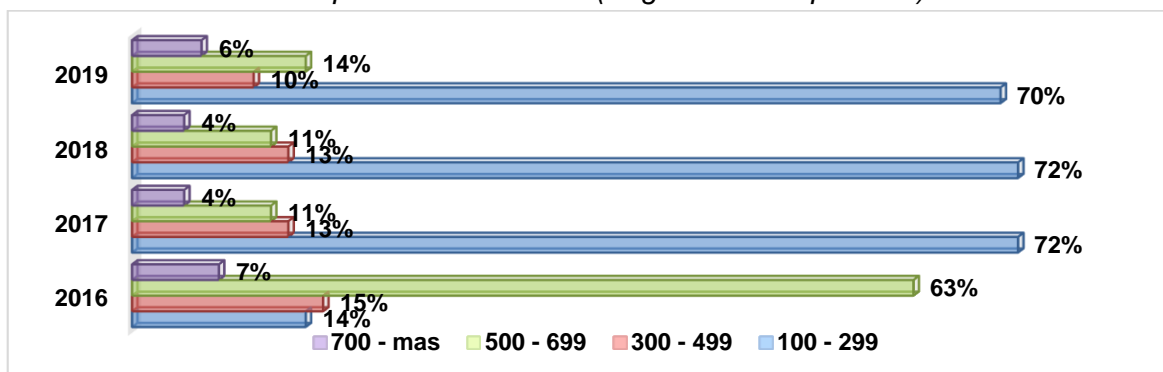
Año en que las microempresas de calzado del distrito El Porvenir tuvieron una menor producción en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.13.

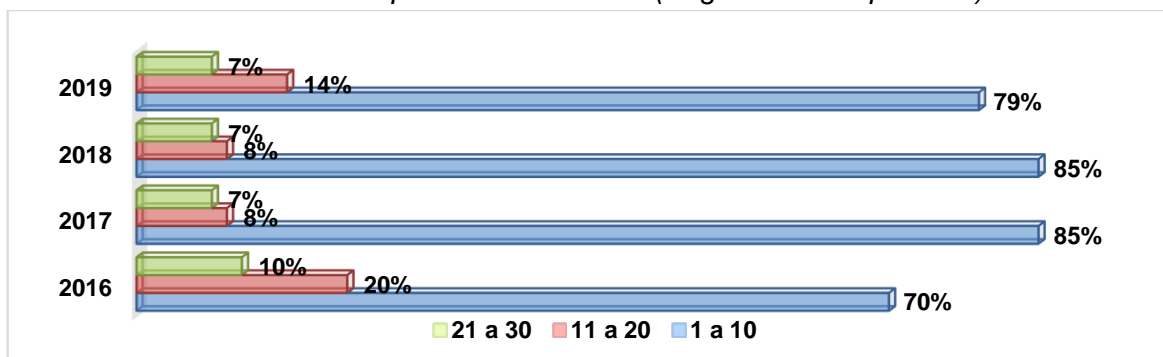
Promedio de producción anual de las microempresas de calzado del distrito El Porvenir en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.14.

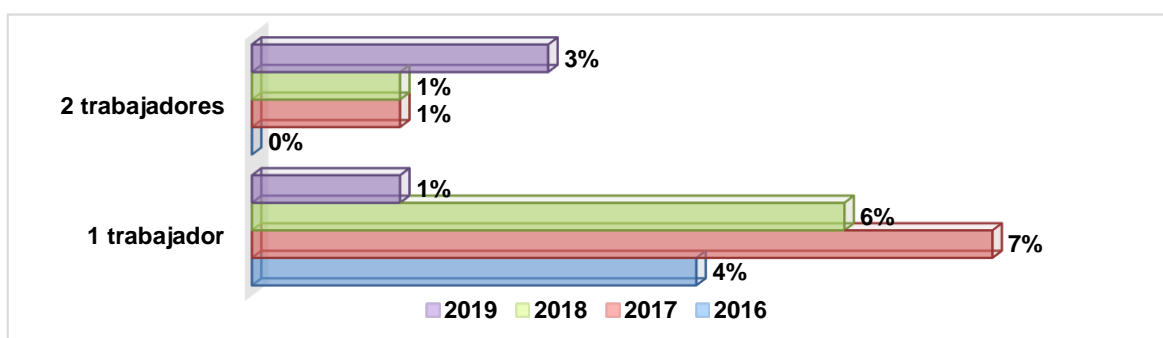
Total de trabajadores por año que tuvieron las microempresas de calzado del distrito El Porvenir en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.15.

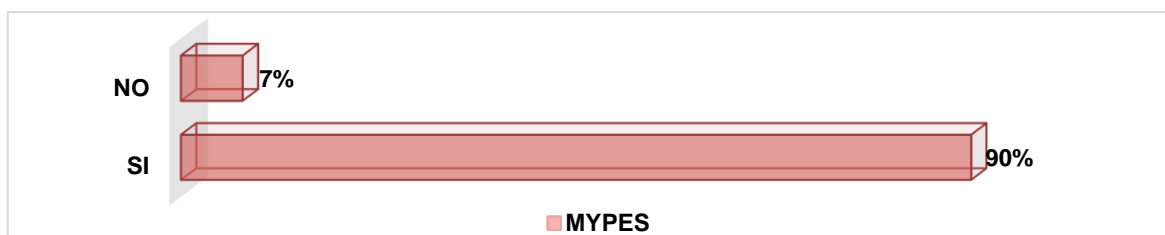
Ingreso de nuevos trabajadores anuales de las microempresas de calzado del distrito El Porvenir en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.16.

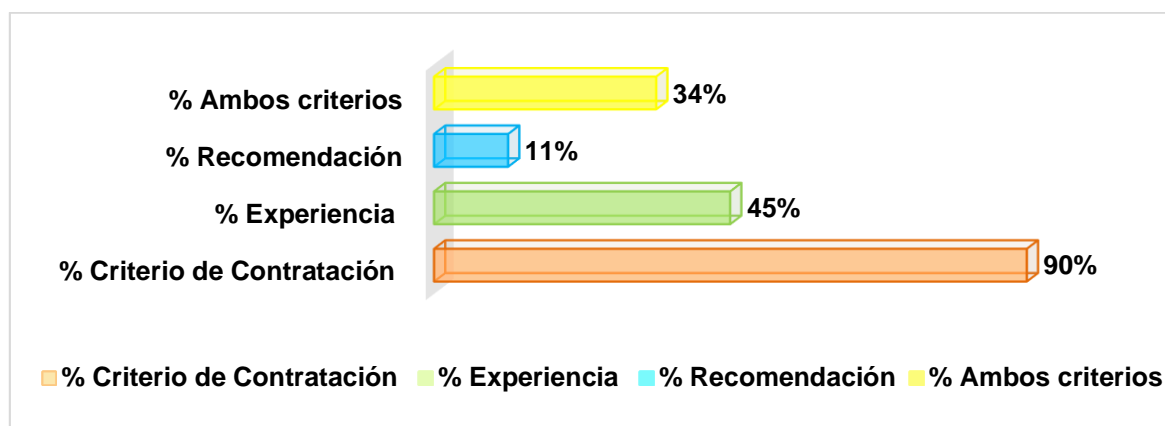
Microempresas de calzado del distrito El Porvenir que tienen criterios para contratar a su personal en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.17.

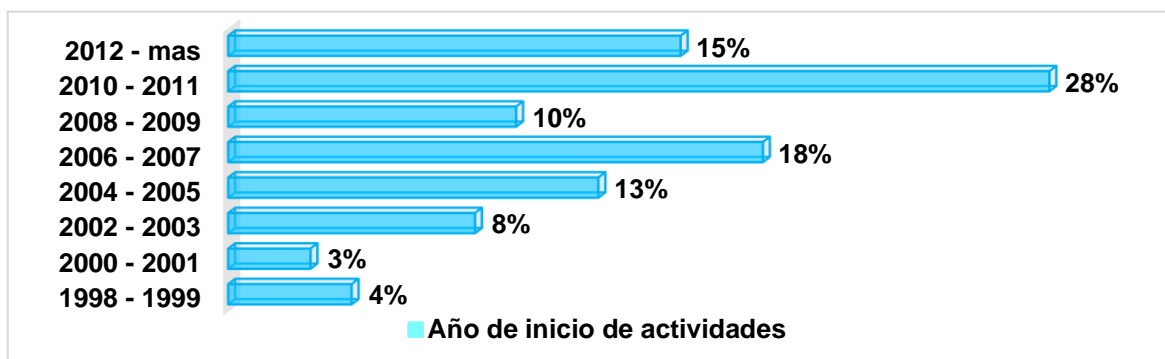
Criterios de contratación de personal de las microempresas de calzado del distrito El Porvenir que en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.18.

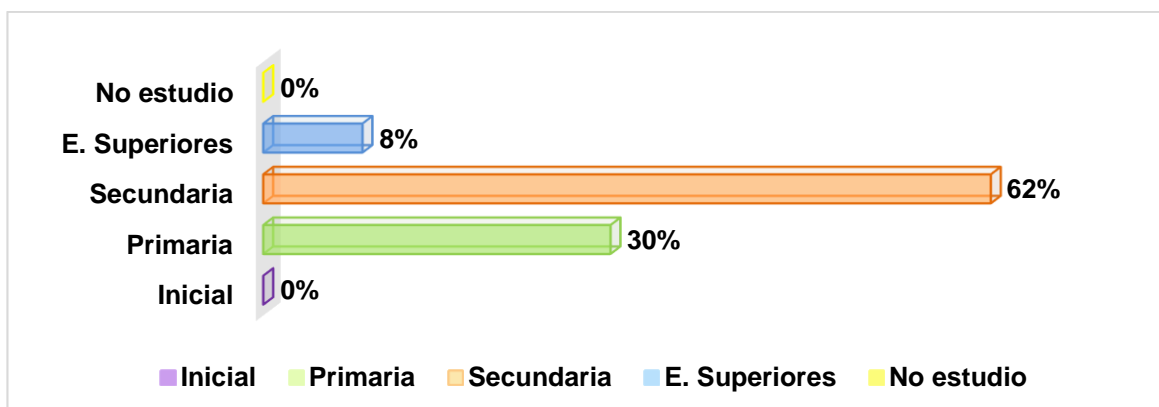
Año de inicio de actividades productivas de las microempresas de calzado del distrito El Porvenir en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.19.

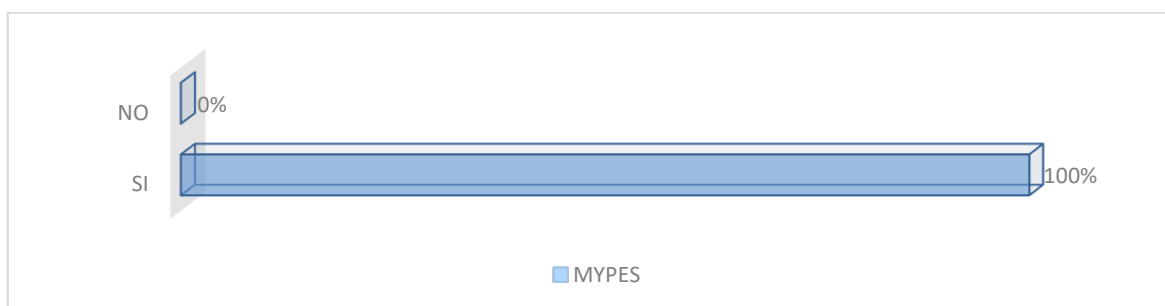
*Nivel de educación alcanzada de los microempresarios de calzado del distrito El Porvenir.
(Según microempresario)*



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.20.

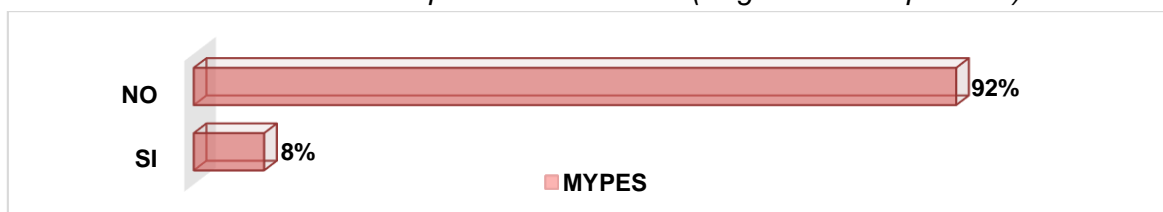
Microempresas de calzado del distrito El Porvenir que realizaron sus diseños de acuerdo a la tendencia de moda y color en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.21.

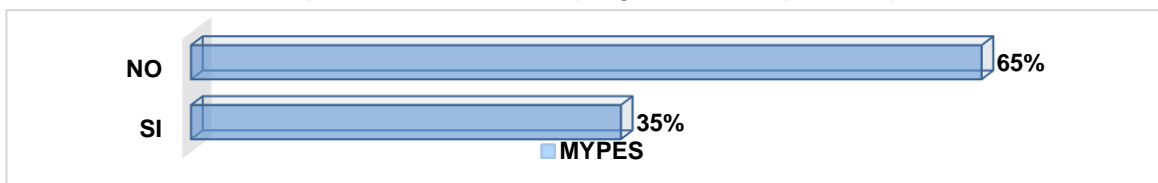
Microempresas de calzado del distrito El Porvenir que realizaron capacitación a sus colaboradores en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.22.

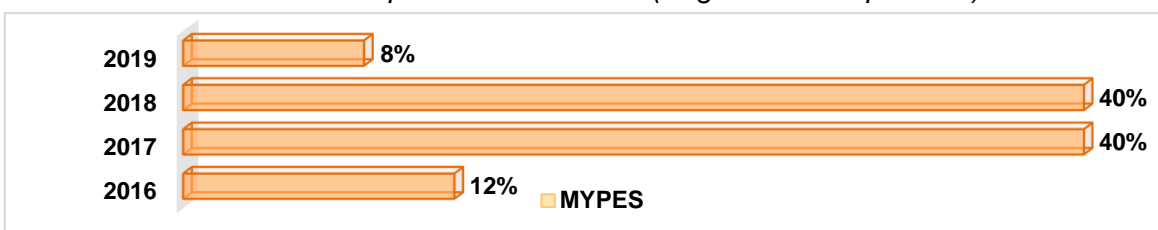
Microempresas de calzado del distrito El Porvenir que tuvieron préstamos bancarios en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.23.

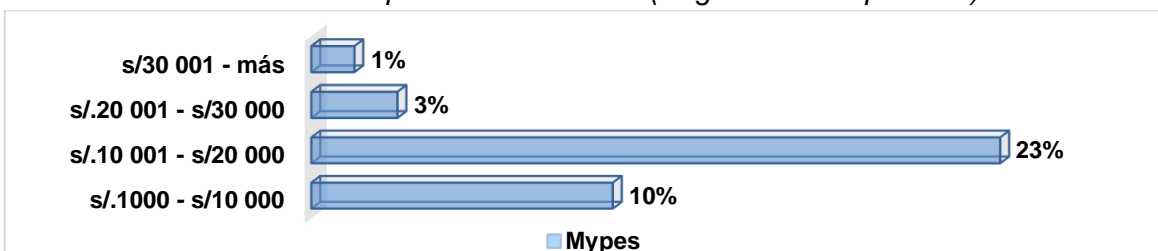
Año que las microempresas de calzado del distrito El Porvenir accedieron a un préstamo bancario en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.

Figura anexo 5.24.

Promedio anual de préstamos bancarios de las microempresas de calzado del distrito El Porvenir en el periodo 2016-2019. (Según microempresario)



Fuente: Encuesta aplicado a 71 microempresarios del CITE del distrito El Porvenir.