



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La gestión organizacional y el desarrollo sostenible de las
empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 - 2016

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Buiza García, Silvana (ORCID: 0000-0002-1551-3859)

Morales Castillo, Brandon (ORCID: 0000-0003-0545-9024)

ASESORA:

Mgtr. Huamaní Cajaleon, Diana Lucila (ORCID: 0000-0001-8879-3575)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

Lima-Perú

2020

DEDICATORIA

A nuestros padres por habernos forjado como las personas que somos en la actualidad; muchos de nuestros logros se los debemos a nuestros profesores que nos acompañaron en todo este camino. Nos formaron con reglas y nos motivaron a llegar hasta acá para alcanzar todas nuestras metas.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios, a nuestra familia por apoyarnos en cada decisión y proyecto, gracias a la vida que cada día nos demuestra que se puede mejorar; gracias a nuestras familias por permitirnos en cumplir con excelencia el desarrollo de esta tesis. Gracias por creer en nosotros y gracias a nuestra universidad por brindarnos todas las herramientas para poder culminar este ciclo.

ÍNDICE

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
INDICE DE TABLAS.....	v
INDICE DE FIGURAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	9
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población muestra y muestreo.....	19
3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimiento.....	21
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	41
VII. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS.....	43
ANEXOS.....	50

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Indicadores de Gestión Organizacional	23
Tabla 2 Predicción de la Gestión Organizacional	24
Tabla 3 Indicadores de Desarrollo Sostenible	29
Tabla 4 Predicción del Desarrollo Sostenible	29

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Pronóstico de los Indicadores de Desarrollo Humano Periodo 2009 – 2016 (Perú y Colombia).....	25
Figura 2 Pronóstico de los Indicadores de Condicional Laboral Periodo 2009 – 2016 (Perú y Colombia).....	26
Figura 3 Pronóstico de los Indicadores de Productividad Periodo 2009 – 2016 (Perú y Colombia).....	27
Figura 4 Pronóstico de los Indicadores de Gestión Organizacional Periodo 2009 – 2016 Perú y Colombia).	28
Figura 5 Predicción de los Indicadores de Sostenibilidad Ambiental Periodo 2009 – 2016 (Perú y Colombia).....	30
Figura 6 Pronóstico de los Indicadores de Sostenibilidad Social Periodo 2009 – 2016 (Perú y Colombia).....	31
Figura 7 Pronóstico de los Indicadores de Sostenibilidad Económica Periodo 2009 – 2016 (Perú y Colombia).....	32
Figura 8 Pronóstico de los indicadores de desarrollo sostenible periodo 2009 – 2016 (Perú y Colombia).....	33

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue estimar la gestión organizacional y el desarrollo sostenible en las empresas en Perú y Colombia, periodo 2009 - 2016, realizando un estudio de diferentes empresas en ambos países mencionados para compararlos y observar la diferencia entre ambos, por ello se buscó base de datos en entidades de registros públicos para obtener los indicadores adecuados, estos datos tienen un periodo no menor a 7 años, toda la información paso por un filtro riguroso para seleccionar así los datos más importantes. El tipo de método utilizado es aplicado, de diseño no experimental, descriptivo comparativo. Teniendo como resultado para la variable Gestión Organizacional 0,9453, 0,3469, 0,6605 de relación con sus dimensiones por el lado del Perú, mientras que por el lado de Colombia es de 0,9809, 0,4127, 0,0807 respectivamente; mientras que en el Desarrollo Sostenible la relación es de 0,0867, 0,7798, 0,6776 en el Perú y en Colombia de 0,8201, 0,4181, 0,7612. Concluyendo que la gestión organizacional y el Desarrollo sostenible tienen muchos puntos en común que permiten el avance y crecimiento de las empresas en los países que apliquen adecuadamente sus indicadores y que permitan la plenitud de las personas alrededor del entorno organizacional.

Palabras Clave: Gestión, desarrollo, condiciones, humano, productividad.

ABSTRACT

The objective of the research was to estimate the organizational management and sustainable development in the companies in Peru and Colombia, period 2009 - 2016, carrying out a study of different companies in both mentioned countries to compare them and to observe the difference between both, for that reason a database was searched in entities of public records to obtain the appropriate indicators, these data have a period not less than 7 years, all the information passed through a rigorous filter to select this way the most important data. The type of method used is applied, of non-experimental design, descriptive and comparative. The results for the Organizational Management variable are 0.9453, 0.3469, 0.6605 in relation to its dimensions for Peru, while for Colombia it is 0.9809, 0.4127, 0.0807 respectively; while for Sustainable Development the relation is 0.0867, 0.7798, 0.6776 in Peru and in Colombia 0.8201, 0.4181, 0.7612. Concluding that the organizational management and the Sustainable Development have many points in common that allow the advance and growth of the companies in the countries that apply adequately their indicators and that allow the fullness of the people around the organizational environment.

Keywords: Management, development, conditions, human, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión organizacional junto con el desarrollo sostenible es algo indispensable en las empresas y en el mercado. Por ello, el objetivo de tener una correcta o buena gestión organizacional se ha vuelto algo necesario en la organización, ya que al contar con todo esto se puede llegar a cumplir los objetivos trazados, de esta manera importancia para mostrar los problemas comunes que se refieren a la gestión son aquellos que permitan llegar a un nivel de desarrollo empresarial deseado.

Según el informe de Gestión 2015 al 2016 del MINEDUCACIÓN en Colombia, indica que las empresas emergentes y las ya establecidas están organizándose y planteando nuevas estrategias para cumplir con las responsabilidades asignadas de cada, por lo cual se vio que unos de los puntos que más se resalto fue la poca presencia de una gestión organizacional en las empresas, también analiza la poca empleabilidad que hubo ese año, el talento humano dentro de las empresas, el desempeño y la competitividad. Agregando a lo ya mencionado sobre la gestión organizacional el autor Rodríguez indica que se tiene que ver a la empresa como una familia, un núcleo bien definido que permita tener a todos los integrantes satisfechos, y no como antiguamente se veía, con sus labores definidas y cumpliendo cada una de ellas con máxima eficacia y efectividad de forma rutinaria, es decir que cada parte de la empresa es fundamental para que esta pueda funcionar bien, de igual forma se debe identificar las necesidades de cada parte y ver la forma de como cumplir los objetivos definidos (p.23).

El autor Peláez (2014) toca el tema de la gestión humana y la responsabilidad empresarial de manera estratégica enfocada a una mejora en la gestión de la organización, velando por una regulación de los derechos de los trabajadores y un equilibrio social esto sumado a lo mencionado por los autores Sotelo y Figueroa (2017) que al manejar de manera adecuada el lugar de trabajo se puede obtener mejores resultados para el objetivo general de la empresa, por ello se recomienda mantener un clima organizacional estable donde trabajador y empresario, pueden entenderse y completar las necesidades finales.

Lo explicado por Rodríguez viene a referir que las empresas que no aplican correcta gestión organizacional terminan teniendo falencia o puntos débiles dentro de sus organizaciones debido a que muchas de ellas usan sistemas de gestión anticuados a trabajos repetitivos sin contemplación de lo que necesite el trabajador, el cual termina muchas veces disminuyendo su productividad e influyendo en la producción final y en el despido del trabajador. Por ello Castaño, Galindo y Méndez (2020) nos indican que lo mejor es apoyar al trabajador para que apoye en la innovación de la empresa y de su punto de vista para un mejor entendimiento entre ambas partes, ya que muchos tienen el conocimiento por emprender un negocio o venir de otra empresa, además que lo que buscan los trabajadores es mejorar su estilo de vida, por eso es indispensable fomentar su productividad con incentivos.

Siguiendo con lo mencionado anteriormente podemos afirmar que la gestión organizacional, utiliza proactivamente todos los recursos para obtener el mayor beneficio de sus trabajadores y alcanzar eficiencia que toda empresa desea tener, sin embargo, esto es solo una parte de la gestión organizacional ya que se debe cubrir el desarrollo sostenible y las condiciones de trabajo correspondientes al trabajo que se realiza constantemente por los trabajadores. Ahora, aplicando todo esto se tiene una organización eficaz y productiva, al emplear las políticas empresariales correctas, estas deben ser ejecutadas como base para lograr los objetivos planteados para el presente caso, que será el desarrollo sostenible en Perú y Colombia, además de observar la influencia de la gestión para el desarrollo de estos países.

Para los autores Marulanda, López y Fernando (2016) y Carro, Rosano y Sarmiento (2017) nos mencionan que la influencia de una buena gestión tanto en las empresas como entidades públicas permitirán un crecimiento y desarrollo tanto integral como sostenible, lo cual por parte de las empresas abrirá su mercado a mejores oportunidades y en la parte pública alentará a mejorar sus políticas en favor de conseguir mejores resultados. Así también los autores Melgarejo, Mora y Vera (2015) toman la gestión organizacional como parte de la planificación estratégica para generar una competitividad en la empresa.

En el diario Gestión, Ramón (2014) menciona que el reto es el de la formación de una base directiva, no sólo que pueda sostener y promover el desarrollo empresarial de Perú, sino que sirva como plataforma para la internacionalización de sus negocios y de su actividad. Se vive un tiempo en el que la internacionalización de la actividad económica no debe entenderse de manera unidireccional. Si bien es cierto que Perú, como país emergente, debe contar con una base empresarial y directiva que esté preparada financieramente para recibir la inversión extranjera, también debe tener las bases de conocimiento necesarias para promover el emprendimiento y la internacionalización de sus empresas hacia otras zonas del mundo (p.1). Así también se sabe que enfocarse en tener desarrollo sostenible es necesario en todos los grupos, tanto para los trabajadores y sus familias, ya que constituye un componente de la organización y de su entorno, así también el ánimo, motivación y ambición de los trabajadores para realizar sus trabajos.

Todo esto muestra que el desarrollo sostenible es lo que necesitan las personas para mantener la conexión con su entorno y también disponer de sus habilidades en su totalidad para beneficio tanto de ellos mismos como la empresa. Se tiene que considerar que tanto la gestión organizacional y el desarrollo sostenible, se han tomado muy importantes para las empresas a nivel internacional es por ello que buscan que los trabajadores y sus familias gocen de un desarrollo constante en su entorno en el que interactúan para que estén satisfechos y sean más productivos en las empresas, por ello realizan análisis y estudios para conseguir relación entre gestión organizacional y desarrollo sostenible.

También se puede mencionar según Griffin que el desarrollo sostenible se observa como un proceso que amplían las capacidades de todas las personas dentro del entorno en el que están y no solo como un incremento en la utilidad, satisfacción económica y bienestar social (p.13). Se puede decir que este autor describe el desarrollo sostenible como, poder utilizar todas las capacidades posibles para poder obtener resultados favorables en la sociedad, en todos los aspectos como el crecimiento económico y sostenibilidad ambiental. De otro lado se señala que hay gran cantidad de organizaciones que paralelamente no ejecutan las políticas y tratan al trabajador como una maquina sin cubrir sus necesidades y menos su desarrollo ya que aplican métodos severos o rígidos para alcanzar sus objetivos, esto métodos

poco ortodoxos para nuestra época desgastan la relación con la empresa lo cual genera desanimo en el trabajo, baja productividad y generalmente clientes insatisfechos que terminan perjudicando más a la empresa.

En la investigación de la Universidad de Holguín el autor Pupo (2017) indica que el desarrollo sostenible tiene que ver con el compromiso de las generaciones actuales con las futuras, de manera que se garantice el desarrollo sin poner en peligro la subsistencia de la vida en el planeta. Es decir, que en la actualidad se aporte a la sociedad de manera positiva y así causar un beneficio para las futuras generaciones como, poner en marchas proyectos de conservación del medio ambiente o productos que puedan ser amigables, no provoquen contaminación y así más estrategias que aporten en el desarrollo de la sociedad. Así también para Luzardo (2014) el desarrollo sostenible lo define como el resultado de la toma de conciencia por los problemas de deterioro ambiental acelerado derivado de la situación de crisis presente en el planeta y con el ambicioso objetivo de guiar a la humanidad en su afán de crecimiento y de supervivencia. Se trata de un concepto que ofrece una visión futura a la problemática tanto ambiental como a la distribución desigual de los recursos y que es acogida con gran éxito por la comunidad internacional (pág. 513)

Palomino & Rodríguez (2019) definen en su investigación que el desarrollo sostenible “Se origina de la preocupación que va de forma progresiva existente en las comunidades en las últimas décadas del siglo XX, ya que existe un vínculo entre desarrollo económico y social y los efectos sobre el medio ambiente. La magnitud de ello llevó a valorar sus consecuencias futuras, incluida la capacidad de supervivencia de la humanidad (p.16). En el entorno empresarial la buena gestión de una empresa puede hacer la diferencia, se debe analizar primero la parte interna de la empresa, como funciona cada parte y si se está tomando buenas decisiones para lograr los objetivos trazados ya sea a corto o largo plazo. Para que en la organización pueda funcionar correctamente los procesos se deben tomar en cuenta la motivación y compromiso de los colaboradores, ya que a partir de ellos se pueden evidenciar los resultados de una buena gestión.

Para contextualizar la gestión organizacional según las palabras de Fajardo (2015) es un grupo de conocimientos sistematizados y modernos con una relación en los procesos de diseño, ejecución, planeación, diagnóstico y control de todas las

acciones de la empresa, en relación con la sociedad por el lado racional y técnico (p.85). Se puede entender que para una apropiada gestión de la organización se debe tomar en cuenta que todas las partes de la empresa y procesos deben trabajar de la mano y a la par para lograr los objetivos de ésta. En la sociedad se debe tomar en cuenta que la empresa que cumpla y pueda lograr la integración de ello se hace más fácil el logro de los objetivos.

Cuando se busca en las empresas, se encuentra estructuras organizacionales informales y enfocadas desde lo funcional, estas empresas se dividen bajo esquemas lineales de departamento que no cuentan con mapas de procesos básicos. Llama la atención que en la gran mayoría de las empresas del Perú la gestión de procesos sigue siendo un reto para las organizaciones, dado ese escenario el mercado es más exigente y competitivo para los que no aplican aun la gestión organizacional, sabiendo y teniendo en cuenta que se ahí rige el éxito y fracaso de esta.

Sobre la realidad problemática que se ha planteado, se ha tomado un problema general y 6 problemas específicos para la investigación. El problema general para la investigación fue: ¿Cuál es la diferencia de la gestión organizacional y el desarrollo sostenible en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016? Los problemas específicos de la investigación fueron los siguientes: ¿Cuál es la diferencia del desarrollo humano y gestión organizacional en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016?, ¿Cuál es la diferencia de las condiciones laborales y gestión organizacional en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016?, ¿Cuál es la diferencia de la productividad y gestión organizacional en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016?, ¿Cuál es la diferencia de la sostenibilidad ambiental y desarrollo sostenible en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016?, ¿Cuál es la diferencia de la sostenibilidad social y desarrollo sostenible en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016?, ¿Cuál es la diferencia de la sostenibilidad económica y desarrollo sostenible en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016?

Lo siguiente a tratar serán las justificaciones para del presente trabajo y las razones por las cuales se ha escogido las siguientes variables.

Para los autores Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) la justificación metodológica ofrece un concepto más amplio indicando que un estudio se justifica metodológicamente cuando se creará un nuevo instrumento para recolectar o analizar datos, o se plantea una nueva metodología que incluya otras formas de experimentar una o más variables, o estudiar de forma más adecuada a determinada población. Los autores Cruz, Olivares y González (2014), mencionan la existencia de la justificación metodológica en la investigación, sin ahondar en el tema (p.71). Por ello con la siguiente investigación se aporta herramientas donde se recolectaron información que ha sido sometida a un proceso de confiabilidad, debido a que ya se le aplicó un instrumento sobre la gestión organizacional. Todo esto sirve como una guía para próximos estudios y/u otros investigadores por todo el aporte de información y sugerencias al problema planteado y las conclusiones tomadas.

En la Justificación Social, según Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) aducen que un estudio puede ayudar a resolver problemas que afectan a un grupo social, ayudando (por ejemplo) al empoderamiento de grupos vulnerables o al estudio de métodos que ayuden a la alfabetización de grupos de personas (p.71) Fernández y Baptista (2014) coinciden en que toda investigación debe tener cierta relevancia social, logrando ser trascendente para la sociedad y denotando alcance o proyección social (p.71). Esta investigación demostrara la gran importancia de una gestión organizacional como herramienta para que las organizaciones logren de mejor manera sus objetivos sin despreocuparse de sus trabajadores, ya que en varias organizaciones estos últimos son dejados de lado y solo sirven como objeto de trabajo, por ello el déficit de la empresa en su producción.

En la Justificación Teórica los autores Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) detallan que la justificación teórica va ligada a la inquietud del investigador por profundizar los enfoques teóricos que tratan el problema que se explica, a fin de avanzar en el conocimiento en una línea de investigación (p.70). Mientras que el autor Pyrczak (2014) menciona que una investigación se justifica teóricamente cuando se detecta un vacío en un campo científico y la conducción del estudio

permitirá llenarlo total o parcialmente (p.70). La búsqueda planteada estudiará la gestión organizacional y el desarrollo sostenible de las pymes de Perú y Colombia. Esto permitirá mejorar la comprensión de la relación de las variables antes mencionadas y su relevancia para el campo administrativo ya que se estaría demostrando la gestión organización influye en el desarrollo sostenible de las pymes de Perú y Colombia. Por lo cual se buscará que los estudios encontrados sea un refuerzo de la investigación para poder comprobar con bases científicas la relación de las variables y el impacto que tiene sobre ellas.

La Justificación Práctica Baena (2017) una investigación puede generar aportes prácticos directos o indirectos relacionados a la problemática real estudiada. Blanco y Villalpando (2015) ofrecen un concepto más amplio, mencionando que un estudio cuenta con justificación práctica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o al menos propone estrategias que al ponerse en práctica contribuirán a su solución (p.70).

Este estudio se ha realizado para mejorar la gestión organizacional de las empresas, y así promover el desarrollo sostenible en Perú y Colombia. Por lo cual se buscó en la presente investigación que se pueda identificar el problema y los factores que están influyendo para así generar estrategias, planes o proyectos que logren una solución o un cambio en las empresas.

Vistas las justificaciones, quedaron definidos los objetivos. Al respecto, el objetivo general fue estimar la gestión organizacional y el desarrollo sostenible en las empresas en Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016.

Asimismo, los objetivos específicos formulados fueron los siguientes:

O1: Estimar el desarrollo humano en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016. O2: Estimar las condiciones laborales en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016. O3: Estimar la productividad en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016.

Con relación a las hipótesis, esta investigación planteo la siguiente hipótesis general: El efecto comparativo de la gestión organizacional y el desarrollo sostenible en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 - 2016. Las hipótesis específicas derivadas del estudio son:

H1: Efecto comparativo del desarrollo humano y desarrollo sostenible de las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 - 2016. H2: Efecto comparativo de las condiciones laborales y desarrollo sostenible de las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 - 2016. H3: Efecto comparativo de la productividad y desarrollo sostenible de las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a la investigación, se estudiaron dos variables: gestión organizacional y desarrollo sostenible. Por lo cual se presenta a continuación sus respectivos antecedentes teóricos.

En el trabajo de la autora Álvarez (2017) se planteó como objetivo de qué manera influye la gestión empresarial al limitado desarrollo de las pequeñas y medianas empresas en el ámbito de alimentos del centro arqueológico Cusco. En una investigación de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo descriptivo, obteniendo los siguientes resultados χ^2 -pearson = 26,289 y sig.(bilateral) = 0,01, demostrando que si se determina una aplicación adecuada de los factores que favorecen la evaluación de Gestión Empresarial, entonces SI influyen en la Formalización empresarial de las Micro y Pequeñas Empresas del sector alimentos del centro arqueológico Cusco-2017, y concluyendo que el porcentaje más alto que incurren es este rubro tienen una inadecuada aplicación de diversas características como la tecnología empleada, logística empresarial e innovación lo que no favorece la evaluación de la gestión empresarial. Además de recomendar el emplear la tecnología, logística y los factores que incluye en la gestión empresarial con el objetivo de actuar correctamente para tener una estabilización y ser competitivos en el mercado de alimentos del casco monumental de la ciudad del Cusco.

Según la autora Campos (2019) que planteo como objetivo principal conocer de qué manera la aplicación de las políticas públicas como parte de las actividades de la gestión municipal contribuye al desarrollo sostenible del distrito de Ayacucho, durante el año 2017, basado en un tipo de investigación aplicada logro tener los siguientes resultados respondiendo a su hipótesis alterna debido al χ^2 Pearson = 27,394 con sig.(bilateral) = 0.000, por lo que concluyo que hasta el momento el marco de actuación de las autoridades ediles ayacuchanas frente a las diversas problemáticas sociales, económicas y ambientales ha sido limitado debido al insuficiente personal especializado, a la falta o a la poca experiencia en formular estrategias políticas, así como también el uso de instrumentos tradicionales en la regulación técnico administrativa de la gestión gubernamental lo que conlleva a no

tener una mayor eficacia y rapidez en el cumplimiento de los objetivos y metas de las políticas públicas. Recomendando que se debe crear o fortalecer mecanismos institucionales para realizar una labor conjunta donde se promueva la integración de temáticas sociales, económicas y ambientales como la participación e inclusión de la sociedad civil en diferentes actividades gubernamentales, protección social, trabajo decente para todos, empoderamiento de las mujeres y jóvenes, cuidado del medio ambiente, entre otros.

Para el autor Campoverde (2016) que propuso como objetivo diseñar un plan de gestión organizacional que mejore el desempeño laboral de la Ferretería Colombati de la ciudad de Babahoyo, mediante una investigación cuantitativa – cualitativa, obteniendo como resultado a través de una encuesta que el 80% de los trabajadores están insatisfechos con la gestión organizacional y por ello su mal desempeño laboral, a lo cual se concluye que la aplicación de esta propuesta puede ser de gran utilidad para las organizaciones en general, siempre que estas tengan una intención evidente de alinear sus puestos con las ideas rectoras.

Según el autor Durand (2018) el cual propuso como objetivo de su investigación determinar cómo influye el Perfil Profesional de los trabajadores en la gestión organizacional del Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac – 2018, a través de una investigación de diseño descriptivo – correlacional, dando como resultado a través del coeficiente de Rho de Spearman, un nivel de correlación de sus variables de 0.449 con sig.(bilateral) de 0.000, lo cual demuestra que el perfil profesional es óptimo e influirá en la gestión organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018, dando como conclusión que existe una relación directa entre ambas variables respaldada por el coeficiente tau-b de Kendall que dio como resultado 0.00.

La autora Gutiérrez (2018) trata el tema de la gestión organizacional en su investigación en la cual menciona como objetivo de investigación determinar la correlación que existe entre la gestión organizacional y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2018, habiendo trabajado una investigación de diseño no experimental transeccional, dando como resultado la relación a través de Pearson = 0.974 de sus variables con sig. (bilateral) = 0.000,

lo que nos demuestra la alta relación que tiene sus dos variables gestión organizacional y gestión escolar, por ello concluyo que se ha establecido que existe correlación significativa entre la gestión organizacional y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa – Tacna, año 2018, debido a que, a un nivel de confianza del 95%, la gestión organizacional se relaciona significativamente con los compromisos de gestión escolar, como resultado de la aplicación de la prueba Correlación de Pearson.

Según el autor Lahura (2019) el cual tuvo como objetivo definir como se aplicara la gestión del conocimiento para mejorar la cultura ambiental y el desarrollo sostenible del Anexo 14, centro poblado del Distrito de San Ramón, Provincia de Chanchamayo, con un tipo de investigación aplicativo, nivel exploratorio, descriptiva, correlacional, explicativa, el cual tuvo como resultados la aprobación de su hipótesis propuesta gracias a la prueba de Levene con resultado de 0,653 y sig.(bilateral)=0,000049. Lo que concluyo en el primer paso para iniciar la implantación del modelo de gestión del conocimiento ambiental propuesto, es la creación de un comité ambiental que efectuará las coordinaciones con los integrantes del centro poblado y las organizaciones vinculadas. Lo cual recomendaron el modelo de gestión del conocimiento ambiental eKM propuesto, permitirá a las organizaciones vecinales de una localidad, implantar y desarrollar sistemas de gestión, desde una versión inicial básica y sencilla, hasta alcanzar los niveles de complejidad que se requieran, según las necesidades de cada organización.

Las autoras López y Vargas (2018) plantearon como objetivo determinar en qué medida incide la gestión empresarial en el desarrollo sostenible del Lodge Explorer's Inn, Provincia de Tambopata – 2017, para lograr plantear una estructura sistémica eficiente. Su tipo de investigación es descriptiva y correlacional, de corte transversal, no experimental, y tuvieron como resultado bajo el coeficiente "d" de somers una relación de su primera variable del $Dyx=0,495$ con $P\text{-valor}= 0,000$, su segunda variable $Dyx=0,347$ con $P\text{-valor}=0,046$ y su tercera variable $Dyx=0,687$ con $P\text{-valor}=0,000$, teniendo como conclusión que se determinó que la gestión de recursos materiales si incide en la sostenibilidad ambiental, esto debido a que el

Lodge Explorer's Inn muestra iniciativa por controlar los insumos que adquieren, sin embargo no es suficiente ya que se requiere medidas más específicas como un personal encargado, un sistema de kardex u otra medida que ayude a optimizar el uso de los productos que se adquieren a diario.

El autor Quispe (2018) que tuvo como objetivo determinar la relación de la Gestión Pública y el Desarrollo Sostenible con la participación ciudadana-2018, el cual utilizó metodología descriptiva correlacional, que tuvo como resultados $Rho=0,415$ y $sig.(bilateral)=.000$, en lo que se concluyó en que la gestión pública tuvo correlación directa con intensidad leve al desarrollo sostenible; igualmente las dimensiones del desarrollo sostenible como proyectos sostenibles, fortalecimiento de capacidades, presupuesto participativo, marco normativo y objetivos institucionales correlacionaron a la gestión pública.

Para el autor Torres (2017) el cual propuso como objetivo de su investigación determinar el impacto de la gestión de las organizaciones de productores agropecuarios de la Cuenca Alta del Jequetepeque en el desarrollo agropecuario sostenible, que tuvo como tipo de investigación, de acuerdo a los tipos generales del diseño de investigación, se ubica dentro del diseño no experimental, de corte transversal, demostrando a través de una encuesta a los productores que la gestión organizacional tiene un 53.6% de relación con el desarrollo sostenible de la comunidad a lo cual se concluyó dentro de las características de la gestión de las organizaciones de productores agropecuarios, se evidencia que, un gran porcentaje de las asociaciones no utilizan instrumentos de gestión, ninguna de las organizaciones está calificada como buena, estas están consideradas entre regulares y malas, los socios tienen enormes deficiencias en conocimiento de gestión empresarial y organizaciones, así que casi un cuarto de los productores consideran que las organizaciones no han organizado actividades de desarrollo sostenible en favor de la organización ni de la localidad.

Según el autor Zegarra (2019) mediante su investigación propuso el siguiente objetivo establecer el nivel de relación de la Gestión Organizacional y la Gestión Documental en la Municipalidad Distrital de Salaverry, provincia de Trujillo, 2019, que tuvo como tipo de investigación aplicada básica, con diseño no experimental de enfoque cuantitativo, que determinó la correlación según $Rho\text{ Spearman} = 0.217$ $Sig.Bilateral = 0.218$, lo cual demostró una relación baja entre las variables, en lo

que concluyo que no existe una básica relación entre la gestión organizacional y la gestión documental en la Municipalidad Distrital de Salaverry, sino una correlación baja entre las variables dado que el coeficiente de correlación fue de ,217 y que el nivel de significancia es ,218 es mayor de 0,05 por lo tanto existe evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis afirmativa.

A continuación, se detallará los conceptos que brindan los teóricos para entender a las variables trabajadas y como ellos las dimensionan:

Según los autores Tamayo, Del Rio y García (2014) la gestión organizacional se basa en la capacidad del logro de objetivos, ya que es afectada por la interacción de las dimensiones de desarrollo humano, condiciones de trabajo y productividad, y esta interacción permite medir el desempeño de carácter individual y/o grupal. (p.17).

Para esta investigación se utilizará las dimensiones que Tamaiyo, Del Rio y García plantea para la gestión organizacional, la cual lo divide en tres: desarrollo humano, condiciones laborales e indicadores de productividad.

Primera dimensión: Desarrollo humano, Es el aumento progresivo y constante en la calidad de vivir en una población, que considera el acceso a salud, nivel de aprendizaje (educación) y trabajo, además de la interacción con la sociedad que se encamina al desarrollo de la personalidad de las personas (ídem, p.17).

Segunda dimensión: Condiciones laborales, son un grupo de variables que influyen en el rendimiento profesional y productivo de los trabajadores en pro o contra de la realización de sus labores dentro de la organización, teniendo como aspectos más esenciales lo físico, social y psicológico (ídem, p.19).

Tercera dimensión: Productividad, para términos de organizaciones, se entiende como una relación que existe entre los productos sean tangibles o no, con la cantidad y calidad de lo que se necesitó de insumos para dicho producto, siendo estos llamados como tierra, capital, trabajo, información y tecnología, y llevados a un ámbito administrativo se tomarían como recursos (financieros, talento humano, físicos y tecnológicos) (ídem, p. 21).

Todo lo que se relaciona con las decisiones tomadas con lo anteriormente mencionado, se debe manejar y abordar para tener conocimiento e información para ayudar a resolver diversos conflictos biológicos, ecológicos y sociales vinculados directamente con la organización.

Para los autores Gullo y Nardulli (2015) la gestión organizacional empresarial no solo toma a las empresas como punto de estudio sino también a aquellas organizaciones que no solo buscan un beneficio económico como lo son las ONGs, partidos políticos, etc. En este sentido el estado también es una organización, pero a todos estos los une un objetivo el cual deben cumplir sea tanto interno como externo, en la parte interna podemos tomar la administración o gestión de cada una de las diferentes áreas de la organización, mientras que lo externo se puede tomar el contexto histórico o fluctuaciones económicas que pase los diversos países (p.16).

Toledo (2014) indica que en la Gestión organizacional la comunicación debe ser una labor insertada dentro de la política empresarial, lo cual requiere una organización y una metodología. En la comunicación los individuos interactúan entre sí para representar, ideas, información, actitudes, emociones, con el fin de influenciar mutuamente. Para la gestión de la comunicación, la cual se hace necesaria en cualquier empresa moderna, muchas veces ven la necesidad de contar con un departamento específico. Sin embargo, no debemos olvidar que la comunicación no es solo función de un departamento, sino que debe asumirse por cada jefe y su equipo (p. 29).

Según Rodríguez (2016) durante los años 80 surge un concepto de desarrollo sostenible que necesitara de la unión de tres objetivos: ambientales, sociales y económicos, ahora y para las generaciones futuras. También, considera la transparencia y la ética en los negocios, pues son necesarios para el buen funcionamiento del mercado. Esta afirmación es similar a lo que el "Pacto Mundial" pide a las empresas, la práctica de valores como derechos humanos, medio ambiente, normas laborales y lucha contra la corrupción. Los humanos son el centro del desarrollo sostenible pues tenemos el derecho a una vida productiva,

saludable y en armonía con la naturaleza. Así que los Estados deben reducir la producción y consumo no sostenibles (p.425).

Primera dimensión: Sostenibilidad ambiental, habla de la necesidad humana y su satisfacción con respecto a que no impacte irreversiblemente en el desarrollo del ecosistema y sus recursos, para las futuras generaciones (ídem, p.426).

Segunda dimensión: Sostenibilidad social, indica 3 aspectos fundamentales, el forjar y fortalecer un estilo de desarrollo que no tenga exclusión social y se base en una justicia social que perpetúe y se profundice en esta idea, con la participación y toma de decisiones global de toda la sociedad, es decir todos sean parte del proceso de desarrollo (ídem, p.426).

Tercera dimensión: Sostenibilidad económica, presentado como la unión del crecimiento económico con las dimensiones anteriormente mencionadas. En definitiva, es el logro del desarrollo humano sostenible, promoviendo la equidad social y establecer una relación completa con la naturaleza generando una homeostasis económica - social - natural (ídem, p.427).

Según el autor Sachs (2014) explica que el desarrollo sostenible es también un enfoque normativo sobre el planeta, de forma que se recomienda diferentes objetivos a los que el mundo debería aspirar a llegar. Los diversos países se disponen a aprobar los ODS, precisamente como una guía para poder desarrollar un futuro donde la economía y la sociedad se relacionen en el mismo sistema. En este aspecto normativo (o ético), el desarrollo sostenible busca formar un mundo donde el progreso económico esté lo más extendido posible; la pobreza extrema sea eliminada o no exista; la confianza social encuentre apoyo en políticas orientadas al refuerzo de las comunidades; y el medio ambiente esté protegido frente a degradaciones inducidas por el hombre. Debe subrayarse que el desarrollo sostenible sugiere un enfoque holístico, en el sentido de que la sociedad debe perseguir simultáneamente objetivos económicos, sociales y ambientales. Las ideas del autor se pueden resumir diciendo que los ODS promueven el crecimiento enfocado en lo social y ambiental (p.20).

Según los autores Alaña, Capa y Sotomayor, basados en diversas teorías de desarrollo sostenible, pueden ser reducidas a tres grandes ejes: la sustentabilidad es exclusivamente ecológica, sustentabilidad social limitada, coevolución sociedad-naturaleza. Entre estos grupos hay dos elementos de relación: la sustentabilidad ecológica y la sustentabilidad social. De la misma forma, se considera que la discusión sobre el desarrollo sostenible desde un inicio tuvo dos tipos de problemáticas, una netamente ecológica relacionada a la depredación de recursos, incremento de la contaminación y pérdida de valores “ecológicos” como la biodiversidad y el medio ambiente, y la otra problemática radicó en la sustentabilidad social, relacionada al tema de la pobreza (p.94).

Todo esto va orientado a las diferentes teorías del desarrollo a volverse instrumentos para fines específicos, con gran posibilidad de calcular diversas probabilidades y lograr determinar que medios son los más adecuados para alcanzar el fin dado, colocando todo esto a la orden de los medios y sus fines, para ser utilizadas como herramienta en diversas empresas, sin tener necesidad de elementos exactos de la estructura social e individual de la vida.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El **tipo** de investigación utilizado es aplicada y según el autor Lozada (2014) es aquella investigación que está en la búsqueda de generar conocimiento directamente enfocado en los problemas de la sociedad o las empresas (p.47).

La investigación realizada fue de **diseño** no experimental. Indica Hernández, Fernández y Baptista (2014) que podría definirse como la investigación que se realiza sin tomar ni manipular deliberadamente variables. Se trata de los estudios en los que no hacemos cambiar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables (p.152). Descriptiva explicativa comparativa de corte longitudinal por ello se utilizaron las variables, donde se observa los fenómenos en su contexto original y luego se analiza. Abreu (2014) menciona que el método descriptivo indica la búsqueda del conocimiento que se ve en la problemática directa que el investigador estudia o de las informaciones que otros pueden aportar (p.198). Es longitudinal porque se recolecto información a lo largo de un lapso de tiempo.

Por el presente estudio debido a la información que se tiene se consideró trabajar con el método comparativo. Según Abreu (2014) este método consiste en establecer analogías y similitudes con enfoques de búsqueda diferenciadora y búsqueda antagónica. El método comparativo ayuda a establecer distinciones entre sucesos o variables que son repetitivos en realidades estudiadas, esto conlleva en algunos casos a una característica de generalidad y en otros casos a la particularidad (p.199)

El enfoque fue cuantitativo que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) en el enfoque cuantitativo se maneja la recopilación de datos para acreditar la hipótesis, teniendo como principio el cálculo numérico y el análisis estadístico, con el objetivo de implantar patrones de conducta y justificar teorías (p.129).

3.2. Variables y operacionalización

Gestión organizacional

Definición conceptual: Según los autores Tamayo, Del Rio y García (2014) la gestión organizacional se basa en la capacidad del logro de objetivos, ya que es afectada por la interacción de las dimensiones de desarrollo humano, condiciones de trabajo y productividad, y esta interacción permite medir el desempeño de carácter individual y/o grupal (p.17).

Definición operacional: La gestión organizacional es en sí la combinación de la armonía entre diversos conjuntos de factores clave que contribuyen directamente el desempeño de los trabajadores, los indicadores de producción, y también, el producto final en la parte de sus características tanto físicas como técnicas, desde donde se mide como se desempeña una organización.

Desarrollo sostenible

Definición conceptual: Según Rodríguez (2016) a mediados de los 80 surge un revolucionario concepto de desarrollo sostenible que necesitara de la fusión de tres partes: ambientales, sociales y económicos, desde ahora y para las futuras generaciones. Así También, considera la transparencia y la ética en todos los negocios, debido a que son indispensables para el correcto funcionamiento del mercado. Esta afirmación es similar a lo que el “Pacto Mundial” pide a las empresas, la práctica de valores como derechos humanos, medio ambiente, normas laborales y lucha contra la corrupción. Los humanos son el centro del desarrollo sostenible pues tenemos el derecho a una vida productiva, saludable y en armonía con la naturaleza. Así que los Estados deben reducir la producción y consumo no sostenibles (p.425)

Definición operacional: El desarrollo sostenible es aquel proceso tanto integral, sistémico y complejo que permite aumentar y mejorar la calidad de vida de toda una población, a través del desarrollo productivo integral, el desarrollo de la sociedad con equidad entre todos y la participación de los ciudadanos plenamente, bajo los principios de conservar como base los recursos naturales y preservación de la calidad ambiental.

3.3. Población muestra y muestreo

Población: La población estuvo compuesta por toda la información histórica encontrada en fuentes públicas de Perú y Colombia como en el INEI y el DANE. Según Arias, Gómez (2016) La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados. Es necesario aclarar que cuando se habla de población de estudio, el término no se refiere exclusivamente a seres humanos, sino que también puede corresponder a animales, muestras biológicas, expedientes, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc.; para estos últimos, podría ser más adecuado utilizar un término análogo, como universo de estudio (p.202)

Criterios de inclusión: En el criterio de inclusión se tomó en cuenta que la información que se encontraba tenga los objetivos semejantes a la presente investigación, será información verídica con la finalidad de brindar contenido fiable y de calidad. Por otro lado, cabe recalcar que la información recopilada de los datos se consideró en el periodo del año 2009 – 2016 puesto que la investigación quiere demostrar como al pasar del tiempo dentro de este periodo surgió un cambio o efecto en las empresas. Otro criterio que se consideró es que las fuentes donde se extrae la data deben ser confiable y verídica. Por lo menos la información debe contar con un indicador de las variables que se tiene.

Criterios de exclusión: Para el criterio de la exclusión no se ha considerado aquella información con el periodo antes mencionado y que no cumpla al menos uno de los indicadores que se considera en la investigación, también información que no sea de fuente confiable.

Muestra: La muestra del estudio estuvo compuesta por el flujo de data recolectada con relación a los indicadores considerados en el presente trabajo, y de cuya combinación podrá darse respuesta a las hipótesis planteadas. El flujo de data recolectada tendrá por extensión el periodo planteado en la investigación. Según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) la muestra es una parte de la población. Es decir, un subgrupo de individuos que son parte de un conjunto mayor con características al cual se le llama población. Con regularidad se escucha o lee sobre la muestra real azar, representativa o aleatoria, como si de esta manera se pudiera darles una mayor relevancia a los resultados (p.174). En si hay pocas veces en las que se puede llegar a medir toda una población, por lo que se necesita seleccionar una muestra y desde ahí pretenderemos que esta parte refleje las características fielmente de la población. Por ello se consideró un 88.9% de las empresas registradas según el banco mundial como muestra en caso de ambos países para los indicadores presentados en la parte de resultados.

Muestreo: La muestra seleccionada fue por conveniencia puesto que se tomaron estadísticas anuales tanto de Perú como Colombia, en un periodo del 2009 - 2016, extraídas del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) y del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). Como menciona Hernández, Fernández y Baptista (2014) El investigador intenta que los resultados encontrados en la muestra sean generales o extrapolen a la población (en el sentido de la validez externa que se comentó al hablar de experimentos) ya que puede ser probabilístico como no probabilístico. El interés es que la muestra sea estadísticamente representativa (p.173). Por lo mencionado anteriormente se entiende que el muestreo son un grupo de elementos de una población que lo que pasa en dicha población.

Unidad de análisis: Las unidades de análisis de esta investigación son unidades de análisis numéricas de las empresas tanto de Perú como de Colombia, a las cuales se aplicó el instrumento de la recolección de los datos estadísticos que tengan relación con nuestras variables, lo cual se comparara y se relaciona para buscar la influencia que tiene la primera variable con la segunda. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) aquí es donde el interés se concentra en “qué o quiénes”, es decir, en los participantes, objetos, sucesos o colectividades

de estudio (las unidades de muestreo), los cuales dependen de cómo se plantee y el alcance de la investigación (p. 172)

3.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos

Técnica: La técnica a utilizar fue el análisis documental. Es decir, se va a recolectar y analizar documentación con información procedente de las instituciones públicas que trabajen información estadística y que esté relacionada con las variables e indicadores de la investigación. Sin embargo, debe precisarse que esa data estadística deberá responder a la serie cronológica considerada en la investigación para analizar e identificar que la variable independiente gestión organizacional influye en la variable dependiente desarrollo sostenible.

Instrumentos de recolección de datos: El instrumento a utilizar fue la ficha de registro de datos, ahí es donde toda la información encontrada en el INEI, DANE; SCOPUS, así como de otras fuentes igualmente confiables. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) para recolectar datos se dispone de una gran diversidad de técnicas e instrumentos, tanto cualitativas como cuantitativas, y por ello se puede utilizar ambas en un mismo estudio (p.199).

3.5. Procedimiento

El procedimiento para la investigación y la recolección de los datos fue, primero fue ubicar la problemática social en un tiempo y lugar determinado. En este caso son dos países que se está comparando, según nuestra problemática planteada se empieza por buscar en internet diferentes páginas de entidades públicas tanto de Perú como de Colombia que cuente con la información necesaria para poder utilizarla y compararla, también se obtuvo información de Google académico, para tener una búsqueda más sencilla se buscó con las palabras claves, se filtró por años, se descargó todos los documentos relacionados con las palabras claves.

3.6. Método de análisis de datos

Se procedió a generar estadísticas descriptivas de las variables, es decir buscar relacionar indicadores como son la empleabilidad, productividad, producción, ingresos en la empresa, la sostenibilidad de cada país y otros puntos económicos. Se analizó los resultados de cada modelo planteado mediante el método de regresión lineal múltiple, e interpretándose los resultados con relación a las hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

En el desarrollo de la investigación se respetó los derechos del autor, con sus citas correspondientes para cada definición de las variables, dimensiones y otros, antecedente, referencias, etc; acatando los lineamientos de la norma APA. Además de pasar por el software Turnitin para así corroborar la legitimidad del trabajo. Por lo indicado, lo que destaca en la investigación es la ética profesional, con el fin de probar que no hay ningún propósito de realizar plagio y que todo se está realizando de forma limpia.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se procedió a presentar los datos obtenidos que sustentaron nuestro trabajo e intentaron responder tanto a los objetivos como a las hipótesis planteadas. Dado que hemos detectado que ninguna investigación ha estudiado ninguna de estas dos variables enfocadas en las empresas de los 2 países mencionados, tampoco se encontró una investigación que compare dichas variables.

Tabla 1

Indicadores de Gestión Organizacional

AÑOS	IDH		NIVEL DE ESTUDIO		PBI	
	PERÚ	COLOMBIA	PERÚ	COLOMBIA	PERÚ	COLOMBIA
2009	12,2%	12,2%	13%	12%	9%	9%
2010	12,2%	12,3%	13%	12%	10%	11%
2011	12,4%	12,4%	13%	12%	12%	13%
2012	12,4%	12,4%	13%	13%	14%	14%
2013	12,5%	12,5%	12%	13%	14%	15%
2014	12,7%	12,6%	12%	13%	14%	15%
2015	12,7%	12,7%	12%	13%	13%	11%
2016	12,8%	12,7%	12%	12%	14%	11%

Fuente: Banco Mundial 2020

Nota: indicadores de las dimensiones de la gestión organizacional

El análisis de la información del periodo 2009 – 2016 sobre el comportamiento de la gestión organizacional en las empresas de Perú y Colombia se ve reflejado a través de los siguientes indicadores.

Tabla 2

Predicción de la Gestión Organizacional

FACTOR	TENDENCIA			
	R2	PERÚ	R2	COLOMBIA
DH	0,9453	94,53	0,9809	98,09
CL	0,3469	34,69	0,4127	41,27
PR	0,6605	66,05	0,0807	8,07

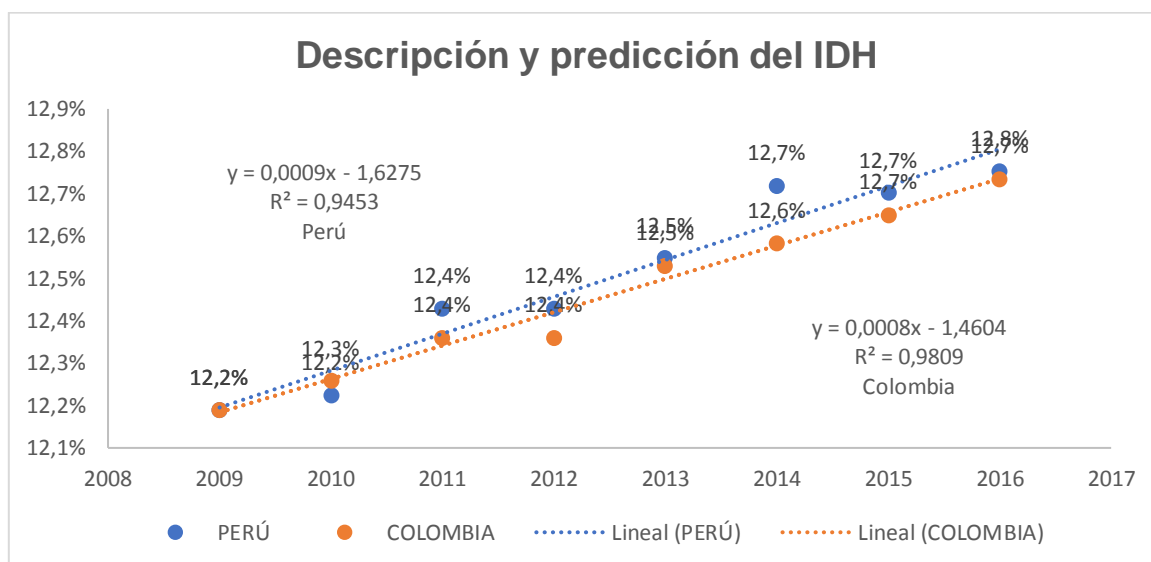
Fuente: Banco Mundial 2020

Nota: predicción según la base de datos de cada dimensión.

Estos fueron los valores que se tomaron al analizar los indicadores de la variable desarrollo sostenible y se procedió a sacar una predicción dada la tendencia mostrada a continuación.

Figura 1

Pronóstico de los Indicadores de Desarrollo Humano Periodo 2009 – 2016 (Perú y Colombia).



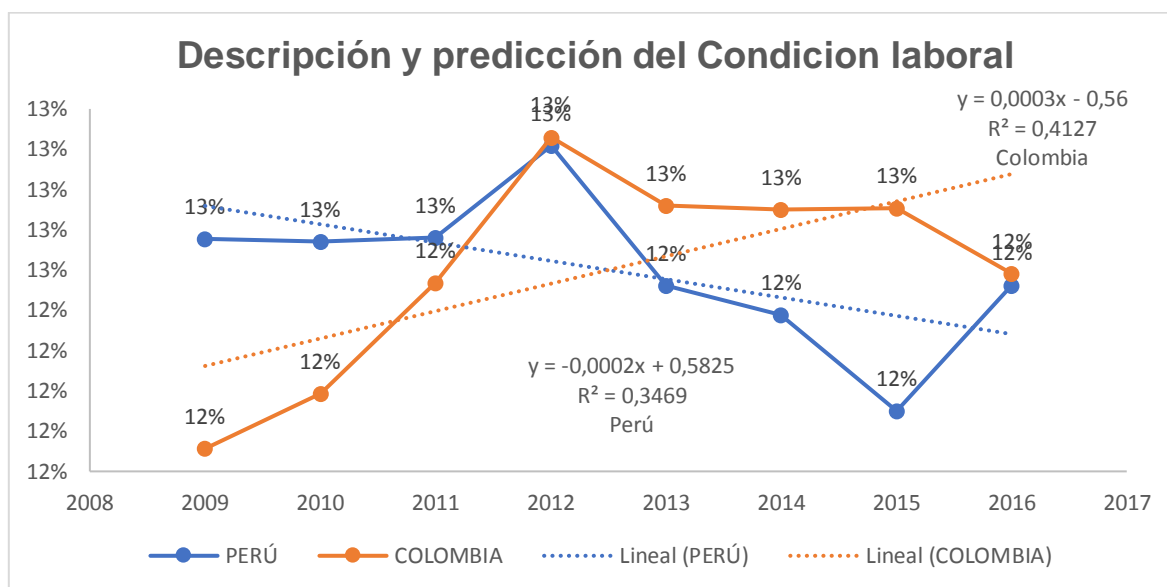
Nota: la R^2 indica la posibilidad de que pase el caso mostrado según los datos recolectados.

Interpretación:

Según el gráfico, entre el año 2009 – 2016, se tiene una probabilidad del 94.53% del estudio, esto muestra la “y” estimada en el caso peruano significa que la tendencia si bien explica que el 94.53% de los valores se respetó, de tal manera que predice que por cada valor de 0.0009x va crecer “y” en 1.6275, esto quiere decir que hay una tendencia al crecimiento para los IDH. Por otro lado, Colombia explica el 98.09% de pronóstico de predicción que por cada valor de 0.0008x, “y” crecerá en 1.4604. En conclusión, Perú y Colombia seguirán con un pronóstico optimo en los próximos años dada su alta probabilidad a que sucedan estos resultados.

Figura 2

Pronóstico de los Indicadores de Condicional Laboral Periodo 2009 – 2016 (Perú y Colombia).



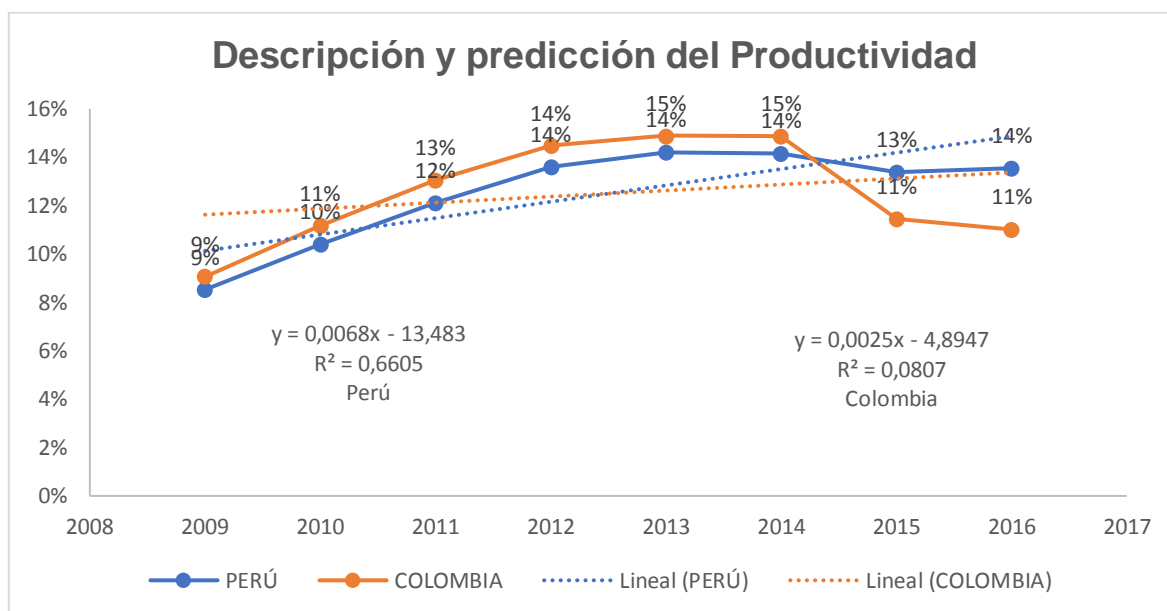
Nota: la R^2 indica la posibilidad de que pase el caso mostrado según los datos recolectados.

Interpretación:

Según el gráfico, entre el año 2009 – 2016, se tiene una probabilidad del 34.69% del estudio, esto muestra la “y” estimada en el caso peruano significa que la tendencia si bien explica que el 34.69% de los valores se respetó, de tal manera que predice que por cada valor de $0.0002x$ va crecer “y” en 0.5825, esto quiere decir que hay una tendencia a la disminución del nivel de la condición laboral. Por otro lado, Colombia explica el 41.27% de pronóstico de predicción que por cada valor de $0.0003x$, “y” crecerá en 0.56. En conclusión, Perú tiene un pronóstico de disminución en el tiempo de sus indicadores y Colombia presenta un pronóstico optimo en los próximos años dada su mayor probabilidad a que suceda este resultado.

Figura 3

Pronóstico de los Indicadores de Productividad Periodo 2009 – 2016 (Perú y Colombia).



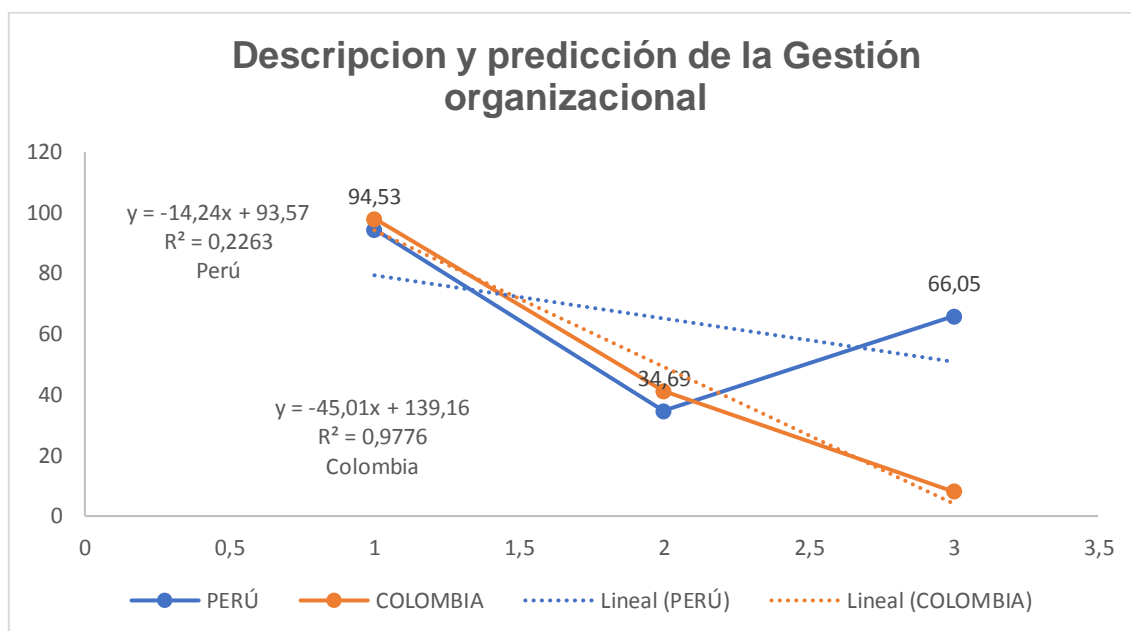
Nota: la R^2 indica la posibilidad de que pase el caso mostrado según los datos recolectados.

Interpretación:

Según el grafico, entre el año 2009 – 2016, se tiene una probabilidad del 66.05% del estudio, esto muestra la “y” estimada en el caso peruano significa que la tendencia si bien explica que el 66.05% de los valores se respetó, de tal manera que predice que por cada valor de 0.0068x va crecer “y” en 13.483, esto quiere decir que hay una tendencia al crecimiento para la productividad. Por otro lado, Colombia explica el 8.07% de pronóstico de predicción que por cada valor de 0.0025x, “y” crecerá en 4.8947. En conclusión, Perú tiene un pronóstico de tendencia a seguir con un buen nivel de pbi en los próximos años al igual que Colombia con la diferencia que el ultimo presenta un pronóstico un poco más conservador.

Figura 4

Pronóstico de los Indicadores de Gestión Organizacional Periodo 2009 – 2016
Perú y Colombia).



Nota: la R^2 indica la posibilidad de que pase el caso mostrado según los datos recolectados.

Interpretación:

Según el gráfico, entre el año 2009 – 2016, se tiene una probabilidad del 22.63% del estudio, esto muestra la “y” estimada en el caso peruano significa que la tendencia si bien explica que el 22.63% de los valores se respetó, de tal manera que predice que por cada valor de 14.24x va crecer “y” en 93.57, esto quiere decir que hay una tendencia a una baja en los niveles de gestión organizacional. Por otro lado, Colombia explica el 97.76% de pronóstico de predicción que por cada valor de 45.01x, “y” crecerá en 139.16. En conclusión, tanto Perú como Colombia tienen un pronóstico de disminución en el tiempo de sus niveles de gestión organizacional en las empresas, con mayor influencia en las empresas colombianas dada su alta probabilidad a que se de este suceso.

Tabla 3

Indicadores de Desarrollo Sostenible

AÑOS	EMISION DE CO2		INB		BALANZA COMERCIAL	
	PERÚ	COLOMBIA	PERÚ	COLOMBIA	PERÚ	COLOMBIA
2009	13%	11%	9%	9%	37%	7%
2010	14%	12%	10%	10%	37%	6%
2011	12%	12%	11%	12%	55%	4%
2012	13%	12%	13%	13%	28%	6%
2013	11%	14%	14%	15%	-2%	9%
2014	12%	13%	15%	15%	-21%	20%
2015	12%	14%	14%	14%	-31%	26%
2016	13%	14%	14%	12%	-2%	24%

Fuente: Banco Mundial 2020

Nota: indicadores de las dimensiones del desarrollo sostenible

El análisis de la información del periodo 2009 – 2016 sobre el comportamiento del desarrollo sostenible en las empresas de Perú y Colombia se ve reflejado a través de los siguientes indicadores.

Tabla 4

Predicción del Desarrollo Sostenible

FACTOR	R2	TENDENCIA	
		PERÚ	COLOMBIA
SA	0,0867	8,67	82,01
SC	0,7798	77,98	41,81
SE	0,6776	67,76	76,12

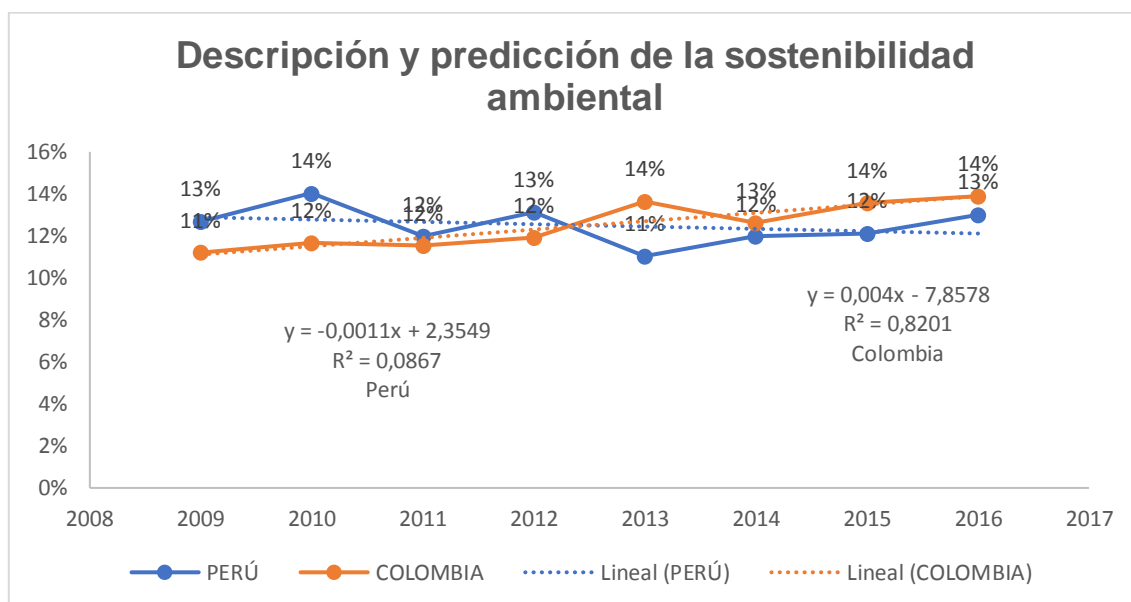
Fuente: Banco Mundial 2020

nota: predicción según la base de datos de cada dimensión.

Estos fueron los valores que se tomaron al analizar los indicadores de la variable desarrollo sostenible y se procedió a sacar una predicción dada la tendencia mostrada a continuación.

Figura 5

Predicción de los Indicadores de Sostenibilidad Ambiental Periodo 2009 – 2016
(Perú y Colombia).



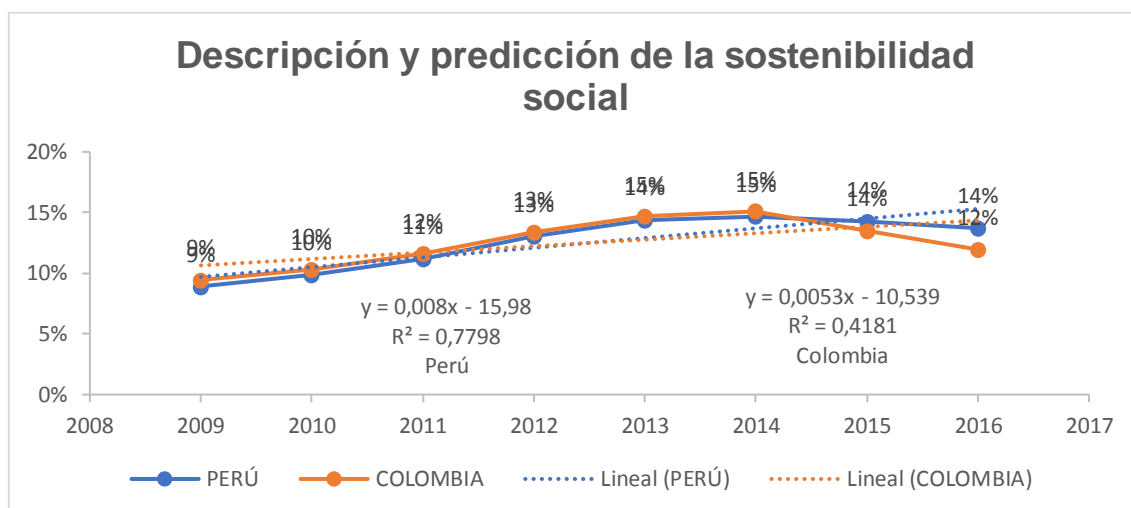
Nota: la R^2 indica la posibilidad de que pase el caso mostrado según los datos recolectados.

Interpretación:

Según el gráfico, entre el año 2009 – 2016, se tiene una probabilidad del 8.67% del estudio, esto muestra la “y” estimada en el caso peruano significa que la tendencia si bien explica que el 8.67% de los valores se respetó, de tal manera que predice que por cada valor de $0.0011x$ va crecer “y” en 2.3549, esto quiere decir que hay una tendencia que la sostenibilidad ambiental se mantenga según los datos. Por otro lado, Colombia explica el 82.01% de pronóstico de predicción que por cada valor de $0.004x$, “y” crecerá en 7.8578. En conclusión, tanto Perú como Colombia tienen un pronóstico reservado en el tiempo de sus niveles de sostenibilidad ambiental, con mayor influencia en las empresas peruanas al alza, y en las colombianas a la baja.

Figura 6

Pronóstico de los Indicadores de Sostenibilidad Social Periodo 2009 – 2016 (Perú y Colombia).



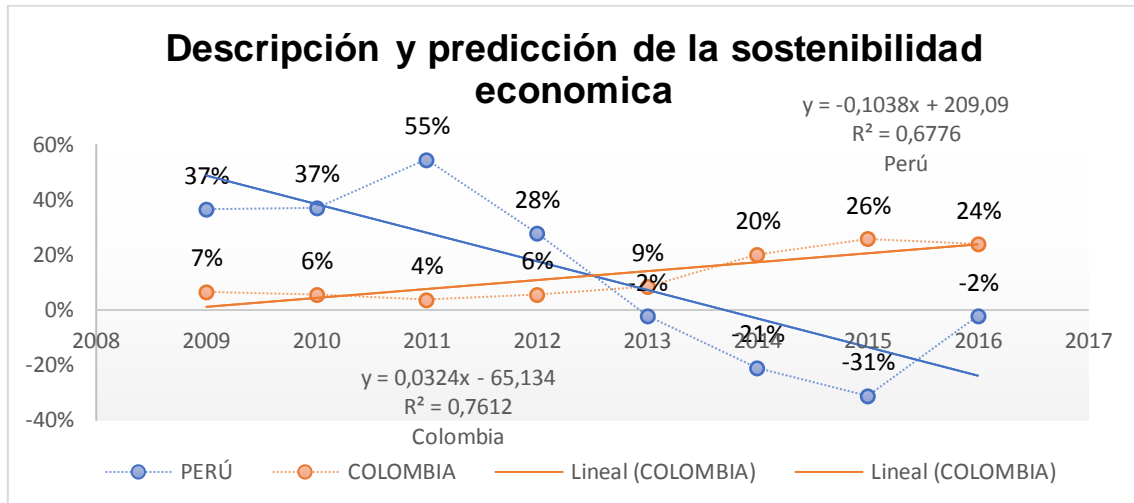
Nota: la R^2 indica la posibilidad de que pase el caso mostrado según los datos recolectados.

Interpretación:

Según el grafico, entre el año 2009 – 2016, se tiene una probabilidad del 77.98% del estudio, esto muestra la “y” estimada en el caso peruano significa que la tendencia si bien explica que el 77.98% de los valores se respetó, de tal manera que predice que por cada valor de 0.008x va crecer “y” en 15.98, esto quiere decir que hay una tendencia que la sostenibilidad social se mantenga según los datos. Por otro lado, Colombia explica el 41.81% de pronóstico de predicción que por cada valor de 0.0053x, “y” crecerá en 10.539. En conclusión, tanto Perú como Colombia tienen un pronóstico reservado en el tiempo de sus niveles de sostenibilidad social, con influencia a una mínima disminución en sus tendencias.

Figura 7

Pronóstico de los Indicadores de Sostenibilidad Económica Periodo 2009 – 2016
(Perú y Colombia).



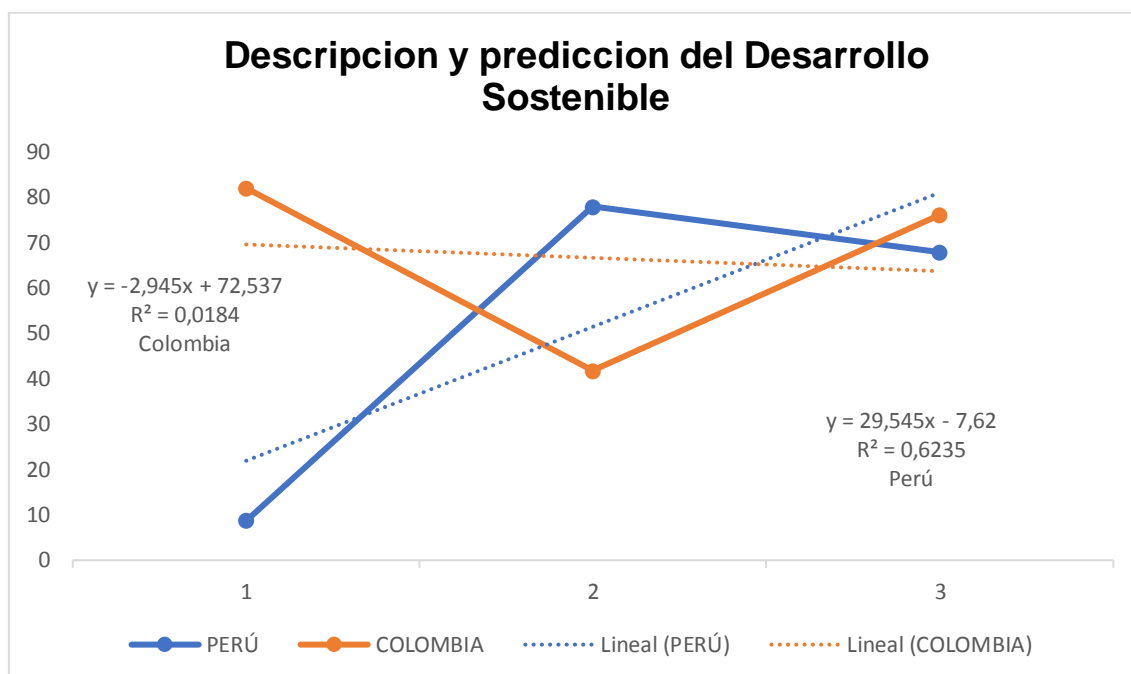
Nota: la R^2 indica la posibilidad de que pase el caso mostrado según los datos recolectados.

Interpretación:

Según el gráfico, entre el año 2009 – 2016, se tiene una probabilidad del 67.76% del estudio, esto muestra la “y” estimada en el caso peruano significa que la tendencia si bien explica que el 67.76% de los valores se respetó, de tal manera que predice que por cada valor de 0.1038x va crecer “y” en 209.09, esto quiere decir que hay una tendencia a una baja en los niveles de sostenibilidad económica. Por otro lado, Colombia explica el 76.12% de pronóstico de predicción que por cada valor de 0.0324x, “y” crecerá en 65.134. En conclusión, el lado de Perú se muestra un pronóstico de caída en el tiempo, mientras que en Colombia tienen un pronóstico de crecimiento con el paso del tiempo con relación a su sostenibilidad económica.

Figura 8

Pronóstico de los indicadores de desarrollo sostenible periodo 2009 – 2016 (Perú y Colombia).



Nota: la R^2 indica la posibilidad de que pase el caso mostrado según los datos recolectados.

Interpretación:

Según el grafico, entre el año 2009 – 2016, se tiene una probabilidad del 62.35% del estudio, esto muestra la “y” estimada en el caso peruano significa que la tendencia si bien explica que el 62.35% de los valores se respetó, de tal manera que predice que por cada valor de 29.545x va crecer “y” en 7.62, esto quiere decir que hay una tendencia a un crecimiento en los niveles de desarrollo sostenible. Por otro lado, Colombia explica el 1.84% de pronóstico de predicción que, por cada valor de 2.945, “y” crecerá en 72.537. En conclusión, el Perú tiene un pronóstico de crecimiento según muestra la tabla con su alta probabilidad, mientras que Colombia tienen un pronóstico con tendencia a tener disminución en sus indicadores con el pasar del tiempo.

V. DISCUSIÓN

La investigación fue desarrollada teniendo en cuenta el siguiente objetivo general el cual fue estimar la gestión organizacional y el desarrollo sostenible en las empresas en Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016 y los siguientes objetivos específicos formulados que fueron O1: Estimar el desarrollo humano en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016, O2: Estimar las condiciones laborales en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016, O3: Estimar la productividad en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016.

La hipótesis general de la investigación fue “El efecto comparativo de la gestión organizacional y el desarrollo sostenible en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016”, planteo que según la base de datos recopilada el 22.63% de los datos se respetaron en el caso del Perú que demuestra los niveles de gestión organizacional en el Perú tiendan a disminuir y en el caso de Colombia es de 93.57% demostró una tendencia mayor a la baja con una mayor probabilidad, esto denota que de seguir manteniendo dichos indicadores en el futuro, la tendencia a una eficiente gestión organizacional será casi nula; por otro lado la parte de desarrollo sostenible indica por el lado del Perú se obtuvo un 62.35% de una mejora en su desarrollo sostenible mientras que en el caso de Colombia con un 1.84% denota una tendencia a disminuir en sus niveles de desarrollo humano aunque al ser tan inferior el porcentaje no define con completa certeza esta tendencia. Estos resultados encontrados fundamentaron la teoría señalada dado que Tamayo, Del Rio y García (2014) afirman que la gestión organizacional debe evaluarse de acuerdo a objetivos e interactuar con sus dimensiones para alcanzar la sostenibilidad de la organización, Toledo (2014) asimismo asegura que una buena gestión organizacional comunica actitudes, emociones, información e ideas por ello es indispensable en toda empresa para su desarrollo en el tiempo y finalmente Gullo y Nardulli (2015) indicaron que es un punto flexible ya que debe estar presente en cualquier tipo de organización o empresa con o sin fines de lucro para que tenga un mejor desarrollo. Por lo tanto, el sustento teórico tiene relación con los resultados obtenidos y coincide en afirmar que una correcta gestión organizacional da buenas vías para que el desarrollo de una empresa u organización sea sostenible en el tiempo. La investigación está en concordancia con los planteado en la tesis a nivel nacional con Zegarra (2019) quien planteo en su objetivo de estudio establecer el

nivel de relación de la Gestión Organizacional y la Gestión Documental en la Municipalidad Distrital de Salaverry, provincia de Trujillo, 2019, confirmado su pronóstico debido al estadístico Rho de Sperman con la relación de sus variables de 0.217 con sig. = 0.218, mostrado que tienen una relación positiva mínima bajo la premisa de su teórico Prieto (2017) que la gestión de diversas políticas aplicadas a la organización pueden generar progreso y desarrollo en el tiempo dándole la autoridad a los administradores para que apliquen dichas políticas. Refuerza la tesis de Álvarez (2017) que estudio la correcta aplicación de la gestión empresarial sobre la formalización de empresas y su desarrollo sostenible, alcanzado a través del chi cuadrado de Pearson que resulto en una relación de 26.289 con sig. = 0.01, confirmando la gestión empresarial como parte clave para mejorar el desarrollo sostenible de las pequeñas y medianas empresas, basado en su teórico Domínguez (2006) que al coordinar los diversos procesos y gestionar la empresa en busca de cumplir los diferentes objetivos planteados debe realizarse conjuntamente con los recursos tanto humanos como materiales, acompañado de una capacitación constante para alcanzar el desarrollo sostenible en el tiempo que toda empresa desea. Por lo tanto, se puede inferir que dadas las evidencias encontradas en los diferentes antecedentes referidos, refuerzan la hipótesis planteada afirmando que al comparar la gestión organizacional y el desarrollo sostenible tanto de Perú como de Colombia y cómo influyen estas variables en las empresas existe una relación directa y significativa entre la gestión organizacional y desarrollo sostenible con las empresas en el periodo 2009 – 2016, todo esto al haber analizado y estimado los datos de los diversos indicadores de desarrollo humano, condición laboral y productividad y propiamente de los indicadores del desarrollo sostenible que ayudo a comprenderlo importante de la aplicación de la gestión en la diferentes empresas.

El propósito final fue comparar estos indicadores y predecir cómo se desenvolverán estas variables en los próximos años en estos países. Es por ello que se predijo que para el caso de Perú y Colombia en tema de Gestión organizacional tendrán una tendencia a descender en sus niveles de gestión, más por el lado de Colombia que por el de Perú por su pronunciada inclinación negativa en la línea de tendencia, por lo cual se recomienda que deben aplicar mejor herramientas de gestión enfocadas en cada uno de los indicadores y dimensiones mencionadas y reevaluar en los próximos años, y por el lado del desarrollo sostenible Perú tendrá una línea de tendencia ascendente gracias a sus indicadores mientras que Colombia tiene una

línea de tendencia con proyección a disminuir en los próximos años, por ello se recomienda verificar los indicadores en los próximos años si se sigue dando la misma tendencia.

En relación a la primera hipótesis específica de la investigación que fue “El efecto comparativo del desarrollo humano y el desarrollo sostenible en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016”, planteo que según la base de datos recopilada el 94.53% de los datos se respetaron en el caso del Perú que demuestra los niveles de desarrollo humano en el Perú tiene una tendencia a ascendente en los próximos años y en el caso de Colombia es de 98.09% que demostró una tendencia similar que Perú a ser ascendente, ambas con una alta probabilidad, esto denota que se deben mantener o de lo posible mejorarlos para mantener esta tendencia en el desarrollo humano; por otro lado la parte de desarrollo sostenible indica por el lado del Perú se obtuvo un 62.35% de una mejora en su desarrollo sostenible mientras que en el caso de Colombia con un 1.84% denota una tendencia a disminuir en sus niveles de desarrollo humano aunque al ser tan inferior el porcentaje no define con completa certeza esta tendencia. Estos resultados encontrados fundamentan la teoría señalada dado que Tamayo, Del Rio y García (2014) afirman que el desarrollo humano en estos países está aumentando y creciendo progresivamente en temas de calidad de vida, salud, aprendizaje y trabajo, además de la interacción que se tiene con el desarrollo de las personas. Por lo tanto, el sustento teórico tiene relación con los resultados obtenidos y coincide en afirmar que un buen desarrollo humano aporta para que el desarrollo de una empresa u organización sea sostenible en el tiempo. La investigación está en concordancia con los planteado en la tesis a nivel internacional con Campoverde, (2016) los cuales plantearon como hipótesis general de estudio que con el plan de gestión organizacional se logrará mejorar el desempeño laboral en la Ferretería Colombatti de la ciudad de Babahoyo, confirmado su pronóstico debido a la encuesta que realizaron, dando como resultado que el 80% de los trabajadores están en desacuerdo con la gestión de la empresa y que se debe cambiar para mejorar la situación de los trabajadores, lo cual se fundamenta según su teórico Zimmerman (2000) que desde los inicios los hombres necesitaron organizarse para satisfacer una necesidad común o determinar un interés en común y así alcanzar los resultados deseados. Refuerza la tesis de Gutiérrez (2018) el cual planteo como objetivo determinar la correlación que existe entre la gestión organizacional y los

compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2018, alcanzado a través de Pearson una correlación de 0.974 con sig.(bilateral) de 0.000, confirmando la gestión organizacional como parte de los compromisos de gestión escolar, basado en su teórico Tamayo, Del Rio y García (2014) que el crecimiento y desarrollo de las organizaciones están ligados a objetivos que empiezan por la parte de gestión de talento humano, de esta manera entendemos los factores relacionados al desarrollo humano, condiciones laborales y productividad apoyaran a un desarrollo y crecimiento continuo de las organizaciones a través del desarrollo del trabajador, cuidado del ambiente y crecimiento económico. Por lo tanto, se puede inferir que dadas las evidencias encontradas en los diferentes antecedentes referidos, refuerzan la hipótesis planteada afirmando que al comparar el desarrollo humano y el desarrollo sostenible tanto de Perú como de Colombia y cómo influyen estas variables en las empresas existe una relación directa y significativa entre el desarrollo humano y desarrollo sostenible con las empresas en el periodo 2009 – 2016, todo esto al haber comparado y predicho los datos de los diversos indicadores de desarrollo humano y propiamente de los indicadores del desarrollo sostenible que ayudo a comprenderlo importante del desarrollo humano en las diferentes empresas.

El propósito final fue comparar estos indicadores y predecir cómo se desenvolverán estas variables en los próximos años en estos países. Es por ello que se predice que para el caso de Perú y Colombia en tema de desarrollo humano tendrán una línea de tendencia ascendente en sus niveles y sobre todo por su alta probabilidad en ambos casos al tener 94% y 98% respectivamente, por lo cual se recomienda tratar de mantener esos indicadores y fortalecerlos para mantener esta tendencia al alza.

En relación a la segunda hipótesis específica de la investigación que fue “El efecto comparativo de la condición laboral y el desarrollo sostenible en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016”, planteo que según la base de datos recopilada el 34.69% de los datos se respetaron en el caso del Perú que demuestra los niveles de condición laboral en el Perú tuvieron una tendencia ascendente y en el caso de Colombia es de 41.27% demostró una línea de tendencia mayor a descender, esto denota que de seguir manteniendo dichos indicadores en el futuro,

la tendencia por el lado de Perú es claramente positiva mientras que la de Colombia se deberían revisar y mejorar sus indicadores; por otro lado la parte de desarrollo sostenible indica por el lado del Perú se obtuvo un 62.35% de una mejora en su desarrollo sostenible mientras que en el caso de Colombia con un 1.84% denota una tendencia a disminuir en sus niveles de desarrollo humano aunque al ser tan inferior el porcentaje no define con completa certeza esta tendencia. Estos resultados encontrados fundamentan la teoría señalada dado que Tamayo, Del Rio y García (2014) afirman que la condición laboral aporta puntos muy importantes que influyen en los trabajadores y en su rendimiento para las diferentes labores de la organización, relacionados a aspectos físicos, sociales y psicológicos, que en el tiempo indicaran el desarrollo de la misma. Por lo tanto, el sustento teórico tiene relación con los resultados obtenidos y coincide en afirmar que trabajadores en buenas condiciones laborales disponen que la organización tenga un desarrollo sostenible en el tiempo. La investigación está en concordancia con lo planteado en la tesis a nivel nacional con Torres (2017) quien planteo en su hipótesis de estudio la mejora de las condiciones de los trabajadores de la Cuenca Alta del Jequetepeque ha generado un mediano impacto en el desarrollo agropecuario sostenible, confirmando la relación de la dimensión condición laboral y la variable desarrollo sostenible con un 53.6% con sig. 0.000, mostrando que tienen una relación bastante alta con respecto a las otras dimensiones que propone, según la premisa de su teórico Chiavenato (2009) que las condiciones laborales dentro de una organización se desarrollan constantemente de acuerdo a los trabajadores y los recursos que los rodean, relacionando y complementándose mutuamente, para alcanzar un desarrollo continuo. Por lo tanto, se puede inferir que dadas las evidencias encontradas en los diferentes antecedentes referidos, refuerzan la hipótesis planteada afirmando que al comparar la condición laboral y el desarrollo sostenible de Perú influye en las empresas, existe una relación directa y significativa entre la condición laboral y desarrollo sostenible con las empresas en el periodo 2009 – 2016, mientras que por la parte de Colombia es inversa porque la condición laboral tiene tendencia a descender mientras que el desarrollo sostenible es ascendente, todo esto al haber analizado y estimado los datos de indicadores de la condición laboral que ayudo a comprenderlo importante de su aplicación en relación al desarrollo sostenible de las empresas u organizaciones. El propósito final fue comparar estos indicadores y predecir cómo se desenvolverán estas variables en

los próximos años en estos países. Es por ello que se predice que para el caso de Perú se verá favorecido en los próximos años con relación a la dimensión de condición laboral y en Colombia se tiene una tendencia a descender en sus niveles de condición laboral, por su pronunciada inclinación negativa en los últimos años en la línea de tendencia, por lo cual se recomienda que deben revisar y mejorar los puntos en relación a condición laboral como antes se mencionó, y por el lado de la condición laboral del Perú tendrá una línea de tendencia ascendente gracias a sus indicadores y su relación al desarrollo sostenible, mientras que Colombia tiene una línea de tendencia con proyección a disminuir en los próximos años, por ello se recomienda verificar los indicadores en los próximos años si se sigue dando la misma tendencia, como se da en el caso del desarrollo sostenible para el mismo país.

En relación a la tercera hipótesis específica de la investigación que fue “El efecto comparativo de la productividad y el desarrollo sostenible en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 – 2016”, planteo que según la base de datos recopilada el 66.05% de los datos se respetaron en el caso del Perú que demuestra los niveles de productividad en el Perú tiendan a ser estables o mantenerse en los próximos años y en el caso de Colombia es de 8.07% demostró una tendencia con poca probabilidad a tener una línea descendente en los próximos años, esto denota que de seguir manteniendo dichos indicadores en el futuro, la tendencia a una buena productividad por el lado de Perú es más posible que por el lado de Colombia, ya que este último debe cambiar o mejorar sus indicadores; por otro lado la parte de desarrollo sostenible indica por el lado del Perú se obtuvo un 62.35% de una mejora en su desarrollo sostenible mientras que en el caso de Colombia con un 1.84% denota una tendencia a disminuir en sus niveles de desarrollo humano aunque al ser tan inferior el porcentaje no define con completa certeza esta tendencia. Estos resultados encontrados fundamentan la teoría señalada dado que Tamayo, Del Rio y García (2014) indican que la productividad tiene relación con una buena gestión de insumos y productos en cualquier organización, ya que se denota en la cantidad y calidad de los mismos lo que influirá en el crecimiento y desarrollo de la organización en el tiempo. Por lo tanto, el sustento teórico tiene relación con los resultados obtenidos y coincide en afirmar que una correcta gestión de la productividad promueve un desarrollo de la organización sostenible en el tiempo. La investigación está en concordancia con los planteado en la tesis a nivel nacional

con López y Vargas (2018) quien planteo en su hipótesis de estudio que la productividad empresarial incide significativamente en el desarrollo sostenible del Lodge Explorer's Inn, Provincia de Tambopata - 2017, confirmando la comparación de la dimensión productividad y la variable desarrollo sostenible con el coeficiente estadístico d de Somers con $Dyx = 0.495$ y $sig. = 0.008$ con confirmado su pronóstico debido al estadístico chi cuadrado de Pearson con la relación de sus variables al 27,394 con $sig. = 0.000$, mostrado que tienen una relación positiva bajo la premisa de su teórico Van Horne (1995), la gestión empresarial no se puede entender sin la parte económica y productiva, ya que esta parte es la que engloba los ingresos de la empresa, los cuales están relacionados directamente con los objetivos de la empresa para su desarrollo y estabilidad en el tiempo. Por lo tanto, se puede inferir que dadas las evidencias encontradas en el antecedente mostrado, refuerzan la hipótesis planteada afirmando que al comparar la productividad y el desarrollo sostenible tanto de Perú como de Colombia y cómo influyen estas variables en las empresas existe una relación directa moderada y significativa entre la productividad y desarrollo sostenible con las empresas en el periodo 2009 – 2016, todo esto al haber comparado y estimado los datos de los indicadores de productividad y propiamente de los indicadores del desarrollo sostenible que ayudo a comprenderlo importante de la aplicación de la productividad en la diferentes empresas. El propósito final fue comparar estos indicadores y predecir cómo se desenvolverán estas variables en los próximos años en estos países. Es por ello que se predice que para el caso de Perú la tendencia será a mantener su nivel de productividad debido a la línea de tendencia obtenida y Colombia una línea de tendencia con inclinación negativa descendente, por lo cual se recomienda que deben en el caso de Colombia se apliquen mejores estrategias o procesos para mejorar su productividad y reevaluar en los próximos años, y por el lado de la productividad de Perú mantener dichos indicadores o de lo posible mejorarlos.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Los resultados de la investigación demostraron que existe relación significativa entre la gestión organizacional y el desarrollo sostenible en Perú según los resultados de los datos recopilados de la hipótesis general, un 22.63% la probabilidad de que los niveles de gestión disminuyan y en cuanto a Colombia se dio un 93.57%, es decir que la gestión organizacional es casi nula y con el pasar de los años puede seguir aumentando la cifras si no se toma las medidas necesarias. Por el lado del desarrollo sostenible se evidencio que por el parte de Perú existe una mejora del 62.35% en el periodo investigado y por Colombia solo un 1.84% de mejora, se puede concluir es este caso que existe una gran diferencia en la tendencia de mejora entre estos países.

Segundo: Se evidenció que para la primera hipótesis especifica existe relación significativa entre la variable desarrollo sostenible y desarrollo humano, según las bases de datos donde se demostró un 94.53% por parte de Perú y un 98.09% por el lado de Colombia, esto se puede concluir que existe una tendencia de aumento para los años siguientes si se sigue aplicando correctamente las estrategias en las empresas.

Tercero: Como conclusión para la segunda hipótesis especifica se estableció que existe relación significativa entre la variable desarrollo sostenible y condición laboral, donde con la recopilación de la base de datos dio un 34.69% por el lado de Perú lo cual denota una tendencia ascendente y un 41.27% del lado de Colombia, por lo cual se concluye que es descendente.

Cuarto: Por último para la tercera hipótesis especifica se estableció que existe una relación significativa entre la variable desarrollo sostenible y productividad, según la recopilación de las bases de datos nos brinda un porcentaje de 66.05% y 8.07% con respecto a Perú y Colombia respectivamente, lo cual se puede concluir que con referente al primer país su nivel de productividad es estable y hasta ascendente en los próximos años pero con respecto a Colombia es muy escasa y para el futuro muy perjudicial si no se toman las medidas adecuadas.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: En modo de recomendación se sugiere para la hipótesis general realizar evaluación y seguimiento al personal, diseñando indicadores de calidad y eficacia para así lograr un mayor desempeño de los colaboradores, como también establecer mecanismos modernos y tecnológicos que mejoren los sistemas de información y comunicación. Dado esto se busca que la tendencia sea en aumento para el desarrollo sostenible en las empresas de ambos países.

Segundo: Como segunda recomendación se sugiere que se pueda desarrollar un buen programa de capacitación del personal, donde la participación sea obligatoria, en temas de Salud mental, inteligencia emocional, relaciones personales, integridad, valores morales y éticos para así poder aumentar el desarrollo humano en las empresas, se busca que si se aplica ello su nivel de relación con el desarrollo sostenible sea creciente en los próximos años.

Tercero: Tercera recomendación para la hipótesis específica es poder implementar un sistema de bienestar social que se cumpla cabalmente por los colaboradores y se recomienda también la mejora de las áreas de trabajo como la implementación de tecnología para una mejor condición laboral.

Cuarto: Por último, se recomienda que para la mejora de la productividad en las empresas se promueva la formación continua de los trabajadores, así como también la motivación y recompensa al cumplir los objetivos establecidos, se busca que con estas recomendaciones el nivel de productivas con relación a un desarrollo sostenible sea favorable y ascendente para los próximos años tanto como para Perú y Colombia.

REFERENCIAS

- Abreu, J. (2014). El método de la investigación, *International Journal of Good Conscience*. 9(3)195-204. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Alaña, T., Capa, L. & Sotomayor, J. (2017). Desarrollo sostenible y evolución de la legislación ambiental en las MIPYMES del Ecuador. *Universidad y Sociedad* [seriada en línea], 9 (1), pp. 91-99. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100013
- Aldana, J. & Bernal, C. (2019). El Capital Social y la Integración de Procesos en la Gestión de las Cadenas de Abastecimiento en el Sector Real en Colombia. *Información tecnológica*, 30(5), 249 – 262. [dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500249](https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000500249)
- Álvarez, S. (2017). Gestión empresarial y competitividad para el desarrollo sostenible de las pequeñas y medianas empresas del ámbito alimentos en el centro arqueológico de la ciudad de Cusco. (Licenciado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1259243>
- Arias, J., Villasís, M. & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Rev Alerg Méx.*; 63(2):201 - 206. Recuperado de <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- BBC News Mundo (2018, diciembre). Los países de América Latina que más crecerán en 2019. Estados Unidos. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-46651662>
- Campos, M. (2019). Desarrollo sostenible asociado a la aplicación de las políticas públicas como parte de la gestión municipal en el distrito de Ayacucho, durante el año 2017. (Maestría). Universidad Nacional Federico Villareal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/4019/CAMPOS%20G>

UTIERREZ%20MARIA%20LUIZA%20-
%20MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Campoverde, A. (2016). Gestión Organizacional para mejorar el desempeño laboral en la ferretería Colombatti de la Ciudad de Babahoyo. (Licenciado). UNIANDES. <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/5103>

Carro, J.; Rosano, G. & Sarmiento, S. (2017). La cultura organizacional y su influencia en la sustentabilidad empresarial. La importancia de la cultura en la sustentabilidad empresarial. *Estudios Gerenciales*; Santiago de Cali 33(145), 352 – 365. DOI: 10.1016/j.estger.2017.11.006

Castaño, M.; Galindo, M. & Méndez, M. (2020). Effects of sociocultural and economic factors on social entrepreneurship and sustainable development. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1 - 9. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2020.06.001>

Castaño, M.; Galindo, M. & Méndez, M. (2020). The Relationship between Green Innovation, Social Entrepreneurship, and Sustainable Development. *Sustainability* (12), 4467, 1 - 19. doi:10.3390/su12114467

Chacón, J. & Moreno, C. (2016). Organizational antecedents and capabilities for sustainable supply chain management in developing economies: The case of Colombian focal firms. *Cuadernos de administración*, 29(53), 101 - 146. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-53.oacs>.

Charry, H. (2018). The management of internal communication and the organizational climate in the sector public. *Comunicación*, 9(1). Recuperado de scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=en&tlng=en#?

Chau, E. (2018). Produce: micro y pequeñas empresas aportan 24% al PBI nacional. *Andina*. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-produce-micro-y-pequenas-empresas-aportan-24-al-pbi-nacional-711589.aspx>

- Chu, A. & So, M. (2020). Organizational Information Security Management for Sustainable Information Systems: An Unethical Employee Information Security Behavior Perspective. *Sustainability*, 12(8), 3163. doi.org/10.3390/su12083163
- Del Río, J. (2016). Gestión organizacional en entornos complejos por parte de las mipymes del sector servicios de la ciudad de Sincelejo. Facultad De Ciencias Económicas Y Administrativas. (2), 45-57. dx.doi.org/10.22267/rtend.171802.75
- Dini, M. & Stumpo, G. (2018, octubre). MIPYMES en América Latina, Un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. Naciones Unidas. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44148/1/S1800707_es.pdf
- Duque, Y. & Gómez, A. (2017). Determinación de la participación de las micros, pequeñas y medianas empresas del sector comercial en el desarrollo económico y la generación de empleo en valle del Cauca. Universidad Autónoma de Occidente. Colombia.
- Durand, M. (2018). Influencia del Perfil Profesional de los Trabajadores en la Gestión Organizacional en el Área de Abastecimiento del Gobierno Regional de Apurímac-2018. (Maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35222>
- Elida, A.; Andreas, E. & Aspelund, A. (2020). An investigation of leaders' motivation, intellectual leadership, and sustainability strategy in relation to Norwegian manufacturers' performance. *Cleaner production*, 254. doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120053
- Ferrer, E. (2016). Gestión estratégica des projets: méthodologie pour un avantage compétitif durable. *Revista – escuela de administración de negocios* (1), 15 – 31. dx.doi.org/10.21158/01208160.n0.2018.2016
- Gullo, J. & Nardulli, J. (2015). *Gestión Organizacional*. Buenos Aires: Maipue

- Gutierrez, E. (2018). Gestión organizacional y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del Distrito Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna – 2018. (Maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35041>
- Hernández, A. (2016). Aproximación teórica a modelo de cambio planeado de gestión organizacional para la innovación educativa desde la Teoría de la Complejidad y Empowerment. *Dialnet* (1), 182 - 198. Venezuela. Recuperado de dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6296681
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6º ed.). México: McGrawHill
- INEI (2015) Perú: Principales Resultados de la Encuesta Nacional de Empresas. Perú. Recuperado de https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1430/pdfs/libro.pdf
- INEI (2020, abril). Situación del mercado laboral en Lima Metropolitana. Perú. Recuperado de http://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/05-informe-tecnico-n05_mercado-laboral-feb-mar-abr.2020.pdf
- Irimiás, A. & Mitev, A. (2020). Change Management, Digital Maturity, and Green Development: Are Successful Firms Leveraging on Sustainability. *Sustainability*, 12(10), 4019. doi.org/10.3390/su12104019
- Lahura, L. (2019). Modelo de gestión del conocimiento para mejorar la cultura ambiental y el desarrollo sostenible del anexo 14, Chanchamayo, 2018 (Doctorado). Universidad Nacional Federico Villareal. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1376908>
- Lopez, A. & Vargas, M. (2018). Incidencia de la gestión empresarial en el desarrollo sostenible del Lodge Explorer's Inn, provincia de Tambopata – 2017 (Licenciado). Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1481513>

- López, D.; Marulanda, C. & López, M. (2015). Metrics for Assessing Knowledge Management for Small and Medium Size Companies of the Information and Technology Sector in the Colombian Coffee Triangle. *Informacion tecnologica*, 26(3). [dx.doi.org/10.4067/S0718-07642015000300020](https://doi.org/10.4067/S0718-07642015000300020)
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada, definición, propiedad privada e industria. *Dialnet* (3), 47 – 50. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Mahalawat, V. & Sharma, B. (2018). Correlation between Business Process Management and Organizational Performance: A Study of Bank X. *IJEMR*, 8(2), 209-2013. <http://dx.doi.org/10.31033/ijemr.v8i02.11864>
- Malik, S.; Cao, Y.; Mughal, Y.; Kundi, G.; Mughal, M. & Ramayah, T. (2020). Pathways towards Sustainability in Organizations: Empirical Evidence on the Role of Green Human Resource Management Practices and Green Intellectual Capital. *Sustainability*, 12(8), 3228. doi.org/10.3390/su12083228
- Melgarejo, Z.; Mora, E. & Vera, M. (2015). Strategic planning and competitiveness levels of SMEs in the business sector in Bogotá. *Estudios gerenciales*, 31(134), 79 – 87. doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.001
- Oprean, C.; Stan, S. & Brătian, V. (2020). Corporate Sustainability and Intangible Resources Binomial: New Proposal on Intangible Resources Recognition and Evaluation. *Sustainability*, 12(10), 4150 doi.org/10.3390/su12104150
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9 – 24. <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>.
- Pérez, L., Vilariño, C. & Ronda, G. (2017). El cambio organizacional como herramienta para coadyuvar con la implementación de la estrategia. *Ingeniería Industrial* (3), 223 - 332. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rri/v38n3/rri100317.pdf>

- Quindemil, E. & Rumbaut, F. (2014). La información y la comunicación en la gestión organizacional. Universidad Agraria de La Habana (10), 54 – 67. Cuba.
- Quispe, M. (2018). La Gestión Pública Y El Desarrollo Sostenible Con La Participación De Ciudadana-2018 (Maestría). Universidad Cesar Vallejo. <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1229840>
- Rodríguez, D. (2016). Emprendimiento sostenible, significado y dimensiones. Revista Katharsis, N. 21, pp. 419 - 448. Recuperado de <http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis>
- Sachs, J., (2014). La Era Del Desarrollo Sostenible. New York: Deusto.
- Santa Cruz, F. (29 de setiembre de 2015). Justificación de la investigación [Mensaje de un blog]. Recuperado de: <http://florfanysantacruz.blogspot.pe/2015/09/justificacion-de-la-investigacion.html>
- Sotelo, J. & Figueroa, E. (2017). The organizational climate and its correlation with the quality of service in a higher education institution. Ride, 8(15). <https://doi.org/10.23913/ride.v8i15.312>.
- Suri, P. & Yadav R. (2020). Transforming organizations through flexible system management. Springer Nature. Singapore
- Tamayo, Y., Del Río, A., & García, D. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. Suma De Negocios, 5(11), 3-133. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7)
- Torres, S. (2017). Impacto de la gestión de las organizaciones de productores agropecuarios de la cuenca alta del Jequetepeque en el desarrollo agropecuario sostenible (Maestría). Universidad Nacional de Cajamarca. <http://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1162/IMPACTO%20DE%20LA%20GESTI%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES%20DE%20PRODUCTORES%20AGROPECUARIOS%20DE%20LA%20CUENCA%20ALTA%20DEL%20JEQUETEPEQUE%20EN%20EL%20DESA>

RROLLO%20AGROPECUARIO%20SOSTENIBLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Xue, F.; Gou, Z. & Siu, S. (2016). Human Factors in Green Office Building Design: The Impact of Workplace Green Features on Health Perceptions in High-Rise High-Density Asian Cities. *Sustainability*, 8(11), 1095. doi.org/10.3390/su8111095

Zegarra, E. (2019). Gestión Organizacional y Gestión Documental en la municipalidad distrital de Salaverry, Trujillo, 2019 (Maestría). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40724>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN				
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
GESTION ORGANIZACIONAL	Según los autores Tamayo, Del Rio y García (2014) la gestión organizacional: "Se basa en la capacidad del logro de objetivos, ya que es afectada por la interacción de las dimensiones de desarrollo humano, condiciones de trabajo y productividad, y esta interacción permite medir el desempeño de carácter individual y/o grupal". (P.17)	La gestión organizacional es la armonía existencial entre varias correlaciones y factores clave que influyen directamente en las labores de los trabajadores, sus indicadores, y a su vez, todas las características de los productos o servicios que produzcan, y por los cuales se medirá a la empresa y su desempeño en el mercado.	DESARROLLO HUMANO	INDICE DE DESARROLLO HUMANO
			CONDICIONES LABORALES	NIVEL ALCANZADO DE ESTUDIO
			PRODUCTIVIDAD	PBI
DESARROLLO SOSTENIBLE	Según Rodríguez (2016) durante los años 80 surge un concepto de desarrollo sostenible que necesitara de la unión de tres objetivos: ambientales, sociales y económicos, ahora y para las generaciones futuras. También, considera la transparencia y la ética en los negocios, pues son necesarios para el buen funcionamiento del mercado (p.425).	El desarrollo sostenible es aquel proceso que comprende de forma integral, sistémica y compleja el mejoramiento de la calidad de vida de todo sistema viviente, a través de un desarrollo unificado e integral, de la parte productiva, social y apuntando a la conservación y preservación de los recursos naturales y la calidad ambiental.	SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL	EMISION DE CO2
			SOSTENIBILIDAD SOCIAL	INGRESO BRUTO NACIONAL
			SOSTENIBILIDAD ECONOMICA	BALANZA COMERCIAL

Anexo 2: Matriz de evidencia externa

Matriz de evidencia externa			
AUTOR	TITULO	HIPOTESIS	RESULTADO
Zegarra, E.	Gestión Organizacional y Gestión Documental en la municipalidad distrital de Salaverry, Trujillo, 2019	Existe una básica relación entre la gestión organizacional y la gestión documental en la Municipalidad Distrital de Salaverry.	Pho Sperman= 0.217 Sig. Bilateral = 0.218
Torres, S.	Impacto de la gestión de las organizaciones de productores agropecuarios de la cuenca alta del Jequetepeque en el desarrollo agropecuario sostenible	La mejora de las condiciones de los trabajadores de la Cuenca Alta del Jequetepeque ha generado un mediano impacto en el desarrollo agropecuario sostenible	Relación = 53,6%
López, A. & Vargas, M.	Incidencia de la gestión empresarial en el desarrollo sostenible del Lodge Explorer's Inn, provincia de Tambopata – 2017	La productividad empresarial incide significativamente en el desarrollo sostenible del Lodge Explorer's Inn, Provincia de Tambopata - 2017.	PRUEBA DE FISHER O D DE SOMERS DYX=0,495 P-VALOR= 0,000
Álvarez, S.	Gestión empresarial y competitividad para el desarrollo sostenible de las pequeñas y medianas empresas del ámbito alimentos en el centro arqueológico de la ciudad de cusco	Si se determina una aplicación adecuada de los factores que favorecen la evaluación de Gestión Empresarial, entonces SI influyen en la Formalización empresarial de las Micro y Pequeñas Empresas del sector alimentos del centro arqueológico Cusco-2017	CHI2- PEARSON = 26,289 SIG.(BILATERAL) = 0,01
Gutiérrez, E.	Gestión organizacional y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del Distrito Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2018	Existe correlación significativa entre la gestión organizacional y los compromisos de gestión escolar en las instituciones educativas públicas de nivel inicial del distrito Crnel. Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna - 2018.	Pearson = 0 .974 SIG. (BILATERAL) = 0.000
Campoverde, A.	Gestión Organizacional para mejorar el desempeño laboral en la ferretería Colombatti de la Ciudad de Babahoyo	Con el plan de gestión organizacional se logrará mejorar el desempeño laboral en la Ferretería Colombatti de la ciudad de Babahoyo.	Relación = 80%

Anexo 3: Matriz de evidencia interna

MATRIZ DE EVIDENCIA INTERNA			
	HIPOTESIS	RESULTADO PERÚ	RESULTADO COLOMBIA
Hipotesis general	El efecto comparativo de la gestión organizacional y el desarrollo sostenible en las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 - 2016	$y = -14,24x + 93,5 R^2 = 0,2263$	$y = -45,01x + 139,16 R^2 = 0,9776$
		$y = 29,545x - 7,62 R^2 = 0,6235$	$y = -2,945x + 72,537 R^2 = 0,0184$
Hipotesis específica 1	Efecto comparativo del desarrollo humano y el desarrollo sostenible de las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 - 2016.	$y = 0,0009x - 1,6275 R^2 = 0,9453$	$y = 0,0008x - 1,4604 R^2 = 0,9809$
		$y = -14,24x + 93,5 R^2 = 0,2263$	$y = -45,01x + 139,16 R^2 = 0,9776$
Hipotesis específica 2	Efecto comparativo de las condiciones laborales y el desarrollo sostenible de las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 - 2016.	$y = -0,0002x + 0,5825 R^2 = 0,3469$	$y = 0,0003x - 0,56 R^2 = 0,4127$
		$y = -14,24x + 93,5 R^2 = 0,2263$	$y = -45,01x + 139,16 R^2 = 0,9776$
Hipotesis específica 3	Efecto comparativo de la productividad y el desarrollo sostenible de las empresas de Perú y Colombia, periodo 2009 - 2016.	$y = 0,0068x - 13,483 R^2 = 0,6605$	$y = 0,0025x - 4,8947 R^2 = 0,0807$
		$y = -14,24x + 93,5 R^2 = 0,2263$	$y = -45,01x + 139,16 R^2 = 0,9776$