



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional

Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales Creative Commons, permitiendo a otras solo descargar sus obras y compartirlas con otras siempre y cuando den crédito, pero no pueden cambiarlas de forma alguna ni usarlas de forma comercial.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

**“DESARROLLO DE LAS PERSONAS Y DE LAS ORGANIZACIONES EN LA
COMPETITIVIDAD DE LAS MYPES DE LA PROVINCIA DE PALPA, AÑOS
2019 – 2020”**

Presentado por:

RAMÍREZ PACHECO JULIO BERNARDO

De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** mención **GESTIÓN EMPRESARIAL**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 6%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 21 de febrero de 2024

Atentamente


UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE
Director (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN,
MENCIÓN GESTIÓN EMPRESARIAL



TESIS

Desarrollo de las personas y de las organizaciones en la
competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 –
2020

Línea de investigación

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

AUTOR

Julio Bernardo Ramírez Pacheco

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO

ASESOR

Dr. Eddy Tulio Paredes Sumari

Ica – Perú

2024

Dedicatoria

A Dios por mantenerme con salud y lleno de esperanza en el logro de mis propósitos.

A mi familia por el apoyo incondicional y siempre confiar en mi capacidad de lograr mis objetivos.

Agradecimiento

Agradezco a mi familia que siempre estuvieron conmigo, apoyándome incondicionalmente.

Agradezco a los docentes de posgrado quienes compartieron sus conocimientos para desarrollar la presente investigación.

INDICE

	Pág.
Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
II. ESTRATEGIA METODOLOGICA.....	27
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSION.....	62
V. CONCLUSIONES.....	64
VI. RECOMENDACIONES	65
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	66
VIII. ANEXOS	68
8.1. Formato de Cuestionario	68
8.2. Matriz de consistencia.....	71

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables</i>	25
Tabla 2 <i>El desarrollo de personas y organizaciones se sustenta en factores de formación considerados por las Mypes</i>	30
Tabla 3 <i>El proceso de formación es consistente con las políticas de desarrollo personal y organizacional</i>	31
Tabla 4 <i>¿Las Mypes cuenta con programas de capacitación internos y externos para mejorar el desempeño de los empleados y hacer crecer la empresa?</i>	32
Tabla 5 <i>La formación mejora resultados competitivos de las Mypes</i>	33
Tabla 6 <i>La creatividad es un elemento importante que diferencia a los trabajadores de la competencia</i>	34
Tabla 7 <i>¿La innovación requiere de los trabajadores su opinión o lluvias de ideas para mejorar las actividades y productos en pro de una eficaz competitividad de las Mypes?</i>	35
Tabla 8 <i>¿A su opinión, el desarrollo de las personas y de las organizaciones requiere del avance tecnológico para innovar y establecer la mejora continua para competir con efectividad?</i>	36
Tabla 9 <i>¿Cree usted que el nivel de conocimiento administrativo para realizar su labor es fundamental en la competitividad organizacional?</i>	37
Tabla 10 <i>¿A su opinión, la competitividad de las Mypes requiere de la experiencia, sabiduría y creatividad del trabajador?</i>	38
Tabla 11 <i>¿Para desarrollar empresa es esencial la identidad y competencias de los trabajadores de las Mypes?</i>	39
Tabla 12 <i>¿Las Mypes otorgan oportunidades de promoción o ascenso al trabajador?</i>	40
Tabla 13 <i>¿Las Mypes utilizan la rotación del trabajo para desarrollar al colaborador y la organización misma?</i>	41
Tabla 14 <i>¿A su parecer, los trabajadores deben tener un entrenador o Coach para desarrollarse y maximizar la competitividad de las Mypes?</i>	42
Tabla 15 <i>¿A su opinión, la promoción del trabajo permite mejorar calidad de vida del trabajador en pro de una adecuada competitividad de las Mypes?</i>	43
Tabla 16 <i>¿A su entender, la promoción del trabajo conlleva a una integración social y económica en las Mypes?</i>	44
Tabla 17 <i>¿A su parecer, la promoción del trabajo permite el desarrollo personal y social en las Mypes y por ende competir eficazmente?</i>	45
Tabla 18 <i>¿Cree usted, que la promoción del trabajo genera puestos laborales oportunamente?</i>	46

Tabla 19 <i>¿A su conocimiento, debe mejorarse el producto o servicio para poder competir con efectividad en el mercado?</i>	47
Tabla 20 <i>¿A su entender, las estrategias empresariales en relación con el marketing, estudio de mercado, etc., son importantes para competir?</i>	48
Tabla 21 <i>¿Cree usted, que la calidad y cantidad de productos / servicios son factores por considerar para competir en el mercado?</i>	49
Tabla 22 <i>¿A su conocimiento, el desarrollo y competitividad empresarial se debe a la calidad, eficiencia e innovación en las Mypes?</i>	50
Tabla 23 <i>¿En el quehacer y competitividad de las Mypes, debe considerarse las condiciones laborales, sociales, políticas de comercio exterior y crisis económica internacional?</i>	51
Tabla 24 <i>Chi – cuadrado según resultados obtenidos</i>	53
Tabla 25 <i>Hipótesis Específica 1</i>	55
Tabla 26 <i>Hipótesis Específica 2</i>	56
Tabla 27 <i>Hipótesis Específica 3</i>	57
Tabla 28 <i>Hipótesis Específica 4</i>	59
Tabla 29 <i>Hipótesis Específica 5</i>	60

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Diseño de la investigación</i>	27
Figura 1 <i>¿A su entender, el desarrollo de las personas y de la organización está basado en los factores de capacitación que considera las Mypes?</i>	30
Figura 2 <i>¿ El proceso de formación es consistente con las políticas de desarrollo personal y organizacional?</i>	31
Figura 3 <i>¿Las Mypes cuenta con programas de capacitación internos y externos para mejorar el desempeño de los empleados y hacer crecer la empresa?</i>	32
Figura 4 <i>¿A su entender, la capacitación mejora resultados de competitividad de las Mypes?</i> 33	
Figura 5 <i>¿La creatividad es un aspecto importante que resalta en el trabajador para poder competir?</i>	34
Figura 6 <i>¿La innovación requiere de los trabajadores su opinión o lluvias de ideas para mejorar las actividades y productos en pro de una eficaz competitividad de las Mypes?</i>	35
Figura 7 <i>¿A su opinión, el desarrollo de las personas y de las organizaciones requiere del avance tecnológico para innovar y establecer la mejora continua para competir con efectividad?</i>	36
Figura 8 <i>¿ Cree usted que el nivel de conocimiento para realizar su labor es fundamental en la competitividad organizacional?</i>	37
Figura 9 <i>¿A su opinión, la competitividad de las Mypes requiere de la experiencia, sabiduría y creatividad del trabajador?</i>	38
Figura 10 <i>¿Para desarrollar empresa es esencial la identidad y competencias de los trabajadores de las Mypes?</i>	39
Figura 11 <i>¿Las Mypes otorgan oportunidades de promoción o ascenso al trabajador?</i>	40
Figura 12 <i>¿Las Mypes utilizan la rotación del trabajo para desarrollar al colaborador y la organización misma?</i>	41
Figura 13 <i>¿A su parecer, los trabajadores deben tener un entrenador o Coach para desarrollarse y maximizar la competitividad de las Mypes?</i>	42
Figura 14 <i>¿A su opinión, la promoción del trabajo permite mejorar calidad de vida del trabajador en pro de una adecuada competitividad de las Mypes?</i>	43
Figura 15 <i>¿A su entender, la promoción del trabajo conlleva a una integración social y económica en las Mypes?</i>	44
Figura 16 <i>¿A su parecer, la promoción del trabajo permite el desarrollo personal y social en las Mypes y por ende competir eficazmente?</i>	45
Figura 17 <i>¿ Cree usted, que la promoción del trabajo genera puestos laborales oportunamente?</i>	46

Figura 18 <i>¿A su conocimiento, debe mejorarse el producto o servicio para poder competir con efectividad en el mercado?</i>	47
Figura 19 <i>¿A su entender, las estrategias empresariales en relación con el marketing, estudio de mercado, etc, son importantes para competir?</i>	48
Figura 20 <i>¿Cree usted, que la calidad y cantidad de productos / servicios son factores por considerar para competir en el mercado?</i>	49
Figura 21 <i>¿A su conocimiento, el desarrollo y competitividad empresarial se debe a la calidad, eficiencia e innovación en las Mypes?</i>	50
Figura 22 <i>¿En el quehacer y competitividad de las Mypes, debe considerarse las condiciones laborales, sociales, políticas de comercio exterior y crisis económica internacional?</i>	51
Figura 23 <i>Hipótesis General</i>	52
Figura 24 <i>Chi – cuadrado según resultados obtenidos</i>	54
Figura 25 <i>Hipótesis Especifica 1</i>	55
Figura 26 <i>Hipótesis Especifica 2</i>	57
Figura 27 <i>Hipótesis Especifica 3</i>	58
Figura 28 <i>Hipótesis Especifica 4</i>	59
Figura 29 <i>Hipótesis Especifica 5</i>	61

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la incidencia del desarrollo de las personas y organizaciones en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020; para su sustentación de la problemática se fundamentó con el marco teórico, donde contiene antecedentes, bases teóricas y marco conceptual; además de los resultados de campo.

La metodología utilizada fue: tipo básica con enfoque cuantitativa, nivel descriptivo – explicativa, diseño no experimental – transversal; con una muestra de 345 representantes de las Mypes de la provincia de Palpa, a un nivel de confianza del 95% y un nivel de significación del 5%. En cuanto a las técnicas de recolección de datos se consideró a la encuesta y el análisis documental con su respectivo instrumento cuestionario y revisión de documentos; asimismo para procesar la información se utilizó a la organización, tabulación de datos, estadística descriptiva y aplicación de chi cuadrado.

Los resultados obtenidos conllevaron a la conclusión general: El desarrollo de las personas y de las organizaciones inciden significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

Palabras claves: Desarrollo personal, desarrollo organizacional, competitividad, Mypes.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the impact of the development of people and organizations on the competitiveness of Mypes in the province of Palpa, years 2019 - 2020; To support the problem, it was based on the theoretical framework, which contains background information, theoretical bases and conceptual framework; in addition to the field results.

The methodology used was: basic type with quantitative approach, descriptive - explanatory level, non-experimental - transversal design; with a sample of 345 representatives of the Mypes of the province of Palpa, at a confidence level of 95% and a significance level of 5%. Regarding data collection techniques, the survey and documentary analysis were considered with their respective questionnaire instrument and document review; Likewise, to process the information, organization, data tabulation, descriptive statistics and application of chi square were used.

The results obtained led to the general conclusion: The development of people and organizations significantly affects the competitiveness of Mypes in the province of Palpa, years 2019 - 2020.

Keywords: Personal development, organizational development, competitiveness, Mypes.

I. INTRODUCCIÓN

En el actual panorama empresarial, las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Mypes) desempeñan un papel fundamental en el tejido económico de cualquier país. Su contribución a la generación de empleo, innovación y dinamismo económico es innegable. Sin embargo, enfrentan desafíos considerables para mantenerse competitivas en un entorno empresarial cada vez más globalizado y dinámico.

El éxito sostenible de las Mypes no solo depende de la eficiencia operativa y la capacidad de adaptación a los cambios del mercado, sino también del desarrollo integral de las personas que las componen y de la organización en sí misma. Este enfoque holístico no solo impulsa el rendimiento individual, sino que también fortalece la estructura y cultura organizacional, creando cimientos sólidos para la competitividad a largo plazo.

El desarrollo de las personas en el contexto de las Mypes abarca no solo la adquisición de habilidades técnicas, sino también el cultivo de competencias emocionales y sociales que son vitales en un entorno empresarial altamente interactivo. A su vez, el desarrollo organizacional se convierte en un catalizador clave para maximizar la eficiencia interna, fomentar la innovación y construir una cultura empresarial que promueva la excelencia.

La investigación, busca explorar las dimensiones esenciales del desarrollo de las personas y organizaciones en el contexto de las Mypes, destacando su impacto directo en la competitividad. A medida que enfrentamos un futuro empresarial cada vez más desafiante, comprender cómo la inversión en el capital humano y el fortalecimiento organizacional puede potenciar el crecimiento y la resistencia de las Mypes se vuelve esencial para su éxito continuo.

La investigación se desarrolla bajo el enfoque de investigación explicativa y cuantitativa, cuyo propósito es determinar la incidencia del desarrollo de las personas y de las organizaciones para la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa.

Entre más se desarrolla la sociedad, más se requiere de personas competentes, innovadoras, capaces de enfrentar con los mejores niveles de preparación tanto técnicos como emocionales, los retos a los que se enfrentan sus organizaciones.

Una ventaja competitiva para muchas organizaciones en el mundo de hoy lo constituye el llamado capital intelectual, el nivel de conocimientos de cada trabajador, que, sumados con base en el número y grado de preparación de todos los colaboradores, genera un conocimiento colectivo. Por lo tanto, es imprescindible la investigación ya que el impulso personal y adecuado desarrollo organizacional tendrá como resultado la capacidad de liderar frente a las otras organizaciones, con el fin de capacitar a los trabajadores e incorporar tecnología, acorde con los lineamientos del desarrollo y competitividad empresarial.

En consecuencia, para un eficaz resultado, la presente investigación se realizó acorde a los lineamientos metodológicos y científicos pertinentes. Así como respetando la estructura establecida por la escuela de posgrado.

1.1. Marco Teórico

1.1.1. Antecedentes de la Investigación

a) Antecedentes Internacionales.

Desde la posición de Zambrano (2013) en su investigación la Gestión del Talento Humano y su influencia en el desarrollo organizacional del grupo corporativo Marzam de la ciudad de Manta, periodo, 2012 – 2013, Universidad Tecnológica Equinoccial, Ecuador; concluye que el sistema de gestión humano aplica las técnicas modernas y competitivas de planificación de los recursos humanos y permite desarrollar actividades de integración, inducción, evaluación, capacitación, plan de carrera y administración de salario, por lo que la Corporación Marzam debe contar con un sistema de planificación estratégica y de gestión de resultados con retroalimentación y sistema de información, que la relacione con el cumplimiento de sus metas.

Como expresa Balarezo (2014) en su investigación La Comunicación Organizacional Interna y su incidencia en el Desarrollo Organizacional de la empresa San Miguel Drive para obtener el grado de Ingeniero de Empresas en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador; concluyó que las falencias que presenta la comunicación organizacional interna están repercutiendo sobre la coordinación de las actividades dentro de la organización, ya que esta influye directamente sobre la baja productividad de la empresa, así como también en las actitudes de los trabajadores. Asimismo, la distribución de funciones afecta directamente sobre el trabajo en equipo y además hay que resaltar que el clima organizacional de la empresa San Miguel Drive no es el más adecuado para el correcto desenvolvimiento de los trabajadores.

Según Montoya (2016) en su investigación el Recurso Humano como elemento fundamental para la Gestión de Calidad y la Competitividad Organizacional, Argentina señala El personal es el factor clave en la capacidad de adaptación de la organización y en la consolidación de una ventaja competitiva, de ahí que el futuro de aquella dependa de lograr un capital humano idóneo y comprometido. Finalmente se reafirma la necesidad de consolidar herramientas propendan por la calidad de los procesos, los productos y los servicios en un sistema de calidad, de forma tal que la organización esté sustentada desde los paradigmas del mejoramiento continuo y la calidad total como dimensiones que le garantizan su viabilidad.

b) Antecedentes Nacionales.

Como señala Obregón (2017) en su investigación La Gestión de Calidad y

Competitividad de las Micro y Pequeñas Empresas del Sector Servicio rubro alquiler de maquinaria y equipos de Construcción en el Distrito de Independencia, 2016; para obtener el grado académico de Magister en Administración de la Universidad Católica de los Ángeles, Chimbote - Perú; señala Determinar la relación que existe entre la gestión de calidad y competitividad de las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro alquiler de maquinaria y equipos de construcción en el distrito de Independencia en el 2016. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo – básico y de nivel correlacional, diseño no experimental, correlacional y transversal.

Resultados: el 39.6% afirmaron a veces gestionaban la calidad de servicio, el 52.1% a veces percibían los elementos tangibles, el 70.8% a veces percibían la fiabilidad micro empresarial, el 62.5% afirmaron que las Mypes tenían capacidad de respuesta, el 80.6% que las Mypes tenían seguridad en la tecnología, el 64.6% que trataban al cliente con empatía. De la variable competitividad: el 54.9% afirmaron que a veces las Mypes demostraban competitividad y el 74.3% a veces mostraban innovación; el 80.6% a veces mejoraban su tecnología, el 81.9% que a veces demostraban flexibilidad productiva, el 75.7% indicaron que a veces demostraban agilidad comercial, el 79.2% demostraban calidad en el servicio. Conclusión: los resultados del trabajo de investigación demuestran claramente que los encuestados tienen una concepción parcial de la calidad del servicio y la competitividad en las micro empresas de construcción y alquiler de maquinarias en la ciudad de Huaraz en el 2016.

Como indica Cachuan (2015) en su estudio El Talento Humano y su Impacto en el crecimiento económico de las Empresas de Servicios de Outsourcing Contable Financiero en Lima Metropolitana, Año 2014, para obtener el título profesional Contador Público de la Universidad San Martín de Porres, Lima – Perú, señala como objetivo comprometer a las empresas a realizar mejores evaluaciones de desempeño de personal, lograr identificar el potencial de talento con el cual cuenta, para poder generar una estabilidad dentro del área de trabajo lo cual llevara a generar mejores resultados económicos en el transcurso del tiempo. Concluye a) Inadecuada gestión de desempeño lo que generó una baja productividad y en consecuencia un menor índice de rentabilidad en las empresas de servicios de outsourcing contable financiero. b) Existencia de una interferencia directa en la productividad de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero generada por conflictos en el clima laboral imperante. c) Inadecuado proceso de reclutamiento reflejado en los sobrecostos y gastos con influencia significativa en los niveles de ahorro de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero.

c) Antecedentes locales

Según los autores Flores, Guevara y Guevara (2015) en su investigación señalan que han

permitido llegar a confirmar la hipótesis que los factores de conducta de la empresa, relaciones transparentes y trabajo decente influyen directamente en el Desarrollo Sostenible de las Mypes de la Región Ica, al tener una fuerte relación entre la conducta de la empresa (87.23 %), estrecha vinculación de las relaciones transparentes (56.72 %) y estrecha relación del trabajo decente, con el desarrollo sostenible.

1.1.2. Bases teóricas

a) Desarrollo de las personas y de las Organizaciones.

Concepto.

El desarrollo de personas y organizaciones se refiere al proceso de mejorar las habilidades, competencias y capacidades tanto de los individuos como de las estructuras organizativas (Robbins & Judge, 2019). Este desarrollo tiene como objetivo principal mejorar la competitividad de las micro y pequeñas empresas (Mypes).

En el contexto de las Mypes, el desarrollo de personas implica brindar oportunidades de capacitación y crecimiento personal a los empleados (Senge, 1990). Esto puede incluir programas de formación, mentorías, coaching y otras actividades que promueven el aprendizaje y el desarrollo de habilidades relevantes para el trabajo. Al invertir en el desarrollo de las personas, las Mypes pueden fortalecer su capital humano, mejorar la calidad de los productos o servicios que ofrecen y aumentar su competitividad en el mercado (Smith, 2020).

Por otro lado, el desarrollo de organizaciones se refiere a la implementación de estrategias y prácticas que mejoren la eficiencia, la productividad y la adaptabilidad de la empresa. Esto puede incluir la implementación de sistemas de gestión eficientes, la mejora de procesos, la adopción de tecnologías innovadoras y la promoción de una cultura organizacional que fomente la colaboración, la creatividad y la adaptabilidad al cambio. Al desarrollar la organización de manera integral, las Mypes pueden mejorar su capacidad para enfrentar los desafíos del entorno empresarial y competir de manera efectiva.

Las dimensiones del desarrollo personal y de organizaciones.

- **Factores y proceso de capacitación.**

Muchas Mypes enfrentan dificultades para proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo a sus empleados debido a limitaciones de recursos y tiempo. Esto puede resultar en una fuerza laboral con habilidades limitadas y falta de actualización en las últimas tendencias y tecnologías, lo que afecta su capacidad para competir en el mercado.

Falta de recursos para la capacitación: Las Mypes a menudo enfrentan limitaciones de recursos financieros y logísticos para implementar programas de capacitación efectivos. Esto

puede dificultar el acceso a oportunidades de desarrollo para los empleados y limitar su crecimiento y adquisición de nuevas habilidades.

Desajuste entre las necesidades de capacitación y las competencias requeridas: Existe la posibilidad de que las Mypes no identifiquen adecuadamente las necesidades de capacitación de sus empleados. Esto puede resultar en programas de capacitación que no están alineados con las competencias requeridas para mejorar la competitividad de la organización.

Resistencia al cambio y falta de participación: Algunos empleados pueden mostrar resistencia al cambio y falta de interés en participar en programas de capacitación. Esto puede dificultar la implementación efectiva de programas de desarrollo y limitar el impacto de la capacitación en la mejora de las habilidades y competencias de los empleados.

Falta de seguimiento y evaluación de la capacitación: Es importante realizar un seguimiento y evaluar los programas de capacitación para medir su efectividad y realizar los ajustes necesarios. Sin embargo, algunas Mypes pueden no contar con los recursos o la capacidad para llevar a cabo una evaluación adecuada de los programas de capacitación, lo que dificulta la identificación de áreas de mejora y la optimización de los esfuerzos de desarrollo.

Ausencia de una cultura de aprendizaje continuo: Algunas Mypes pueden carecer de una cultura organizacional que promueva el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades. Esto puede limitar la participación de los empleados en programas de capacitación y dificultar la implementación de prácticas de desarrollo efectivas.

- **Creatividad e innovación**

Los empleados con habilidades mejoradas son más propensos a proponer nuevas ideas y enfrentar los desafíos con creatividad.

Falta de fomento de la creatividad: Las Mypes pueden enfrentar dificultades para fomentar un entorno que promueva la creatividad entre sus empleados. Esto puede limitar la generación de ideas innovadoras y la capacidad de encontrar soluciones creativas a los desafíos empresariales.

Resistencia al cambio y falta de apertura a nuevas ideas: Algunos empleados pueden mostrar resistencia al cambio y falta de apertura a nuevas ideas y enfoques. Esto puede obstaculizar la implementación de prácticas innovadoras y limitar la capacidad de la organización para adaptarse a las demandas cambiantes del mercado.

Limitaciones de recursos para la innovación: Las Mypes pueden enfrentar limitaciones de recursos financieros y tecnológicos para invertir en procesos de innovación. Esto puede dificultar la adopción de nuevas tecnologías y la implementación de estrategias innovadoras que

podrían mejorar la competitividad de la organización.

Falta de una cultura de innovación: Algunas Mypes pueden carecer de una cultura organizacional que fomente la innovación. Esto puede limitar la participación de los empleados en la generación de ideas y la implementación de proyectos innovadores.

Ausencia de procesos estructurados de innovación: Las Mypes pueden carecer de procesos estructurados para la gestión de la innovación. Esto puede dificultar la identificación y selección de ideas prometedoras, así como la implementación efectiva de proyectos de innovación.

- **Niveles de administración del conocimiento.**

Los niveles de administración del conocimiento abarcan desde la gestión individual de la información hasta la contribución a la sociedad en su conjunto. Una gestión efectiva en cada nivel garantiza la maximización y aplicación óptima del conocimiento en todos los aspectos de una organización.

Las Mypes pueden carecer de una estrategia definida para gestionar el conocimiento dentro de la organización. Esto puede dificultar la identificación, captura y transferencia efectiva del conocimiento relevante para mejorar la competitividad.

Las Mypes pueden enfrentar dificultades para identificar y capturar el conocimiento crítico que poseen sus empleados. Esto puede deberse a la falta de procesos estructurados para documentar y compartir el conocimiento, lo que limita su disponibilidad y uso en la organización.

La falta de una cultura de colaboración y compartición de conocimiento puede ser un desafío en las Mypes. Esto puede dificultar la transferencia de conocimiento entre los empleados y limitar la capacidad de la organización para aprovechar plenamente el conocimiento colectivo.

Algunos empleados pueden mostrar resistencia al cambio y falta de apertura a nuevas ideas y enfoques. Esto puede obstaculizar la adopción de prácticas de gestión del conocimiento innovador y limitar la capacidad de la organización para aprovechar nuevas oportunidades.

Las Mypes pueden enfrentar limitaciones de recursos financieros y tecnológicos para invertir en sistemas y herramientas de gestión del conocimiento. Esto puede dificultar la implementación de soluciones efectivas para la captura, almacenamiento y distribución del conocimiento.

- **Métodos de desarrollo**

Se refieren a las estrategias, enfoques o procesos utilizados para mejorar y cultivar diversas áreas, ya sea a nivel personal, profesional u organizacional. Estos métodos están

diseñados para facilitar el crecimiento, la mejora y el logro de metas específicas.

Las Mypes pueden carecer de métodos claros y estructurados para el desarrollo de sus empleados y de la organización en general. Esto puede dificultar la identificación de áreas de mejora y la implementación de estrategias efectivas de desarrollo. Asimismo, pueden enfrentar limitaciones de recursos financieros y tecnológicos para invertir en programas de desarrollo. Esto puede dificultar la implementación de programas de capacitación, mentoría y otras iniciativas de desarrollo que podrían mejorar las habilidades y competencias de los empleados.

Es importante que los métodos de desarrollo estén alineados con las necesidades y objetivos de la organización. Sin embargo, algunas Mypes pueden no identificar adecuadamente estas necesidades y, como resultado, implementar métodos de desarrollo que no son efectivos para mejorar la competitividad.

Algunos empleados pueden mostrar resistencia al cambio y falta de interés en participar en programas de desarrollo. Esto puede dificultar la implementación efectiva de programas de desarrollo y limitar el impacto de estas iniciativas en el crecimiento y desarrollo de los empleados.

Es importante realizar un seguimiento y evaluar los métodos de desarrollo para medir su efectividad y realizar los ajustes necesarios. Sin embargo, algunas Mypes pueden no contar con los recursos o la capacidad para llevar a cabo una evaluación adecuada de los métodos de desarrollo, lo que dificulta la identificación de áreas de mejora y la optimización de los esfuerzos de desarrollo.

- **Promoción en el trabajo**

Se refiere a la acción de elevar a un empleado a una posición de mayor responsabilidad, autoridad o rango dentro de una organización. Es un proceso mediante el cual un individuo es ascendido a un nivel superior en términos de jerarquía laboral, lo que implica generalmente un aumento en las responsabilidades, tareas, salario y/o beneficios.

Falta de oportunidades de promoción: Las Mypes pueden enfrentar dificultades para ofrecer oportunidades de promoción a sus empleados. Esto puede limitar la motivación y el crecimiento profesional de los trabajadores, lo que a su vez puede afectar la retención de talento y la productividad de la organización.

Falta de reconocimiento y recompensa: La falta de un sistema de reconocimiento y recompensa adecuado puede ser un desafío en las Mypes. Esto puede afectar la motivación y el compromiso de los empleados, ya que no se sienten valorados por su trabajo y esfuerzo.

Ausencia de planes de desarrollo profesional: Algunas Mypes pueden no contar con planes estructurados de desarrollo profesional para sus empleados. Esto puede limitar las

oportunidades de crecimiento y aprendizaje, lo que a su vez puede afectar la capacidad de la organización para adaptarse a los cambios y mantenerse competitivo.

Falta de equidad en las oportunidades de promoción: La falta de equidad en las oportunidades de promoción puede ser un problema en algunas Mypes. Esto puede generar descontento y frustración entre los empleados, especialmente si perciben que las oportunidades de crecimiento están sesgadas hacia ciertos individuos o grupos.

Falta de transparencia en los procesos de promoción: La falta de transparencia en los procesos de promoción puede generar desconfianza y desmotivación entre los empleados. Es importante que los criterios de promoción sean claros y objetivos, y que se comuniquen de manera transparente a todos los empleados.

b) Competitividad de las Mypes

La competitividad de las Mypes se refiere a la capacidad de estas micro y pequeñas empresas para competir en el mercado y lograr un desempeño exitoso. Implica la habilidad de las Mypes para mantenerse y crecer en un entorno empresarial cada vez más competitivo.

Algunos aspectos relacionados con la competitividad de las Mypes incluyen:

Relaciones de vinculación y control: Las Mypes pueden establecer relaciones estratégicas con otras empresas o entidades para fortalecer su posición competitiva y acceder a recursos y oportunidades.

Formas asociativas: Las Mypes pueden beneficiarse al formar asociaciones o alianzas con otras empresas del mismo sector o de sectores complementarios. Esto puede permitirles compartir recursos, conocimientos y experiencias para mejorar su competitividad.

Acciones en cartera: Las Mypes pueden tener una cartera de acciones o proyectos que buscan mejorar su competitividad. Estas acciones pueden incluir inversiones en tecnología, capacitación de personal, desarrollo de nuevos productos o servicios, entre otros.

Ventas totales anuales: Las ventas totales anuales de una Mype pueden ser un factor determinante para su categorización y clasificación en términos de tamaño y sector. Esto puede influir en el acceso a beneficios, apoyos y programas específicos para mejorar su competitividad.

Crecimiento del sector: El crecimiento lento en el sector puede ser un desafío para las Mypes, ya que la competencia se intensifica y se busca una mayor participación en el mercado. Esto puede requerir un nivel de solvencia elevado y esfuerzos adicionales para diferenciarse de la competencia.

Falta de diferenciación: Cuando los productos o servicios de las Mypes no presentan diferencias significativas respecto a los de sus competidores, la elección por parte de los

consumidores puede basarse principalmente en el precio. En este caso, las Mypes deben esforzarse en brindar un buen servicio para crear valor y diferenciarse.

Costes fijos o de almacenamiento elevados: Los costos fijos o de almacenamiento elevados pueden ejercer presión sobre las Mypes y afectar su rentabilidad. Esto puede llevar a una bajada en los precios para mantener la capacidad de producción a plena capacidad.

La competitividad de las Mypes se refiere a su capacidad para competir y prosperar en el mercado. Implica la adopción de estrategias, acciones y asociaciones que les permitan diferenciarse, adaptarse a los cambios y aprovechar las oportunidades para crecer y mejorar su desempeño.

Las dimensiones de la competitividad de Mypes:

- **Factores internos y externos.**

Los factores internos se refieren a las características y recursos propios de la Mype, como su estructura organizativa, sus capacidades y habilidades, la calidad de sus productos o servicios, la eficiencia operativa, la innovación, la gestión del talento y la cultura empresarial. Estos factores internos pueden ser determinantes para la competitividad de la Mype, ya que pueden influir en su capacidad para diferenciarse, adaptarse a los cambios y satisfacer las necesidades de los clientes.

Por otro lado, los factores externos son aquellos que provienen del entorno en el que opera la Mype. Estos pueden incluir la competencia en el mercado, las tendencias y cambios en la demanda de los clientes, las regulaciones gubernamentales, las condiciones económicas, las políticas fiscales y comerciales, la disponibilidad de recursos financieros y tecnológicos, entre otros. Estos factores externos pueden afectar la competitividad de la Mype y su capacidad para aprovechar oportunidades y superar desafíos.

- **Estrategias empresariales**

Es la implementación de estrategias empresariales. Las estrategias empresariales son fundamentales para lograr una posición dominante y exitosa en los mercados objetivo. Algunos aspectos relacionados con esta dimensión incluyen:

Desarrollo de estrategias competitivas: Las Mypes deben desarrollar estrategias que les permitan diferenciarse de la competencia y aprovechar las oportunidades del mercado. Esto implica identificar su propuesta de valor única, definir su segmento objetivo y establecer estrategias de marketing, ventas y distribución efectivas.

Innovación y adaptación: Las Mypes deben ser capaces de innovar y adaptarse a los cambios en el entorno empresarial. Esto implica desarrollar nuevos productos o servicios,

mejorar los existentes, implementar tecnologías emergentes y estar atentos a las tendencias del mercado.

Gestión eficiente de recursos: Las Mypes deben gestionar eficientemente sus recursos, como el capital humano, financiero y tecnológico. Esto implica optimizar los procesos internos, mejorar la productividad, controlar los costos y tomar decisiones estratégicas basadas en un análisis riguroso.

Desarrollo de alianzas estratégicas: Las Mypes pueden beneficiarse al establecer alianzas estratégicas con otras empresas o entidades. Estas alianzas pueden permitirles acceder a recursos complementarios, compartir conocimientos y experiencias, y ampliar su alcance en el mercado.

Enfoque en la calidad y satisfacción del cliente: Las Mypes deben enfocarse en ofrecer productos o servicios de calidad y satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes. Esto implica establecer estándares de calidad, implementar sistemas de gestión de la calidad y mantener una comunicación efectiva con los clientes.

En resumen, la implementación de estrategias empresariales es una dimensión importante en la competitividad de las Mypes. Esto implica desarrollar estrategias competitivas, innovar y adaptarse, gestionar eficientemente los recursos, establecer alianzas estratégicas y enfocarse en la calidad y satisfacción del cliente.

- **Calidad y cantidad del producto o servicio.**

La calidad y cantidad del producto o servicio que ofrece una Mype puede ser un factor determinante para su competitividad en el mercado. Algunos aspectos relacionados con esta dimensión incluyen:

Calidad del producto o servicio: La calidad del producto o servicio es fundamental para la competitividad de una Mype. Los clientes buscan productos o servicios que sean confiables, duraderos y cumplan con sus expectativas. Una Mype que pueda ofrecer productos o servicios de alta calidad tendrá una ventaja competitiva sobre aquellos que no lo hagan.

Cumplimiento de estándares y normas: Cumplir con los estándares y normas de calidad establecidos en la industria es importante para la competitividad de una Mype. Esto puede incluir certificaciones de calidad, como ISO, que demuestren el compromiso de la Mype con la excelencia en la producción o prestación de servicios.

Cantidad y disponibilidad del producto o servicio: La capacidad de una Mype para satisfacer la demanda de sus clientes en términos de cantidad y disponibilidad también es crucial para su competitividad. Si una Mype puede ofrecer productos o servicios en la cantidad requerida y en el momento adecuado, esto puede generar una ventaja competitiva en el mercado.

Innovación y mejora continua: La capacidad de una Mype para innovar y mejorar constantemente su producto o servicio también puede influir en su competitividad. La introducción de nuevas características, tecnologías o mejoras en la calidad puede ayudar a una Mype a diferenciarse de la competencia y atraer a más clientes.

Retroalimentación y satisfacción del cliente: La retroalimentación y la satisfacción del cliente son indicadores clave de la calidad y cantidad del producto o servicio de una Mype. Escuchar las necesidades y expectativas de los clientes, y tomar medidas para mejorar en base a sus comentarios, puede ayudar a una Mype a mantener y mejorar su competitividad.

La calidad y cantidad del producto o servicio son dimensiones importantes en la competitividad de las Mypes. La capacidad de ofrecer o servicios de alta calidad, cumplir con estándares y normas, satisfacer la demanda en términos de cantidad y disponibilidad, innovar y mejorar continuamente, y obtener retroalimentación y satisfacción del cliente son aspectos clave para lograr una ventaja competitiva en el mercado.

1.1.3. Marco Conceptual

- ✓ **Comunicación Organizacional:** Abarca la gestión efectiva de la comunicación interna y externa para facilitar la transmisión de información, alinear objetivos y mantener la cohesión.
- ✓ **Cultura Organizacional:** Define los valores, normas y creencias compartidas que guían el comportamiento de los miembros de la organización, creando un ambiente de trabajo único.
- ✓ **Desarrollo Organizacional:** Busca mejorar la efectividad de la organización mediante cambios planificados en la estructura, procesos, cultura y sistemas, fomentando la adaptabilidad y la innovación.
- ✓ **Desarrollo Profesional:** Implica actividades de aprendizaje continuo, como programas de capacitación, mentorías y desarrollo de carreras, para mejorar la efectividad y la progresión profesional.
- ✓ **Desarrollo Socioemocional:** Se enfoca en fortalecer habilidades interpersonales, inteligencia emocional, liderazgo y trabajo en equipo para fomentar relaciones saludables y un ambiente laboral positivo.
- ✓ **Gestión del Talento:** Incluye actividades como reclutamiento, selección, retención y desarrollo de empleados clave para garantizar que la organización cuente con el personal adecuado para alcanzar sus metas.

- ✓ **Habilidades Técnicas:** Incluye la formación y el perfeccionamiento de habilidades específicas relacionadas con el trabajo que permitan a los individuos desempeñar sus roles de manera más competente.
- ✓ **Liderazgo:** Se centra en desarrollar habilidades de liderazgo en todos los niveles de la organización para inspirar, motivar y guiar a los equipos hacia el logro de los objetivos.
- ✓ **Salud y Bienestar:** Promueve prácticas que contribuyan al bienestar físico y mental de los empleados, reconociendo la importancia de un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal.

1.2. Situación Problemática

Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (Mypes) enfrentan desafíos significativos en su búsqueda de competitividad en el mercado actual. En el contexto del desarrollo de personas y organizaciones, se identifican varias problemáticas que impactan directamente en la capacidad de las Mypes para enfrentar la competencia y prosperar en entornos empresariales dinámicos.

La situación problemática del desarrollo de personas y organizaciones en la competitividad de las Mypes puede ser identificada a través de varios aspectos: Falta de capacitación y desarrollo de habilidades: Muchas Mypes enfrentan dificultades para proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo a sus empleados debido a limitaciones de recursos y tiempo. Esto puede resultar en una fuerza laboral con habilidades limitadas y falta de actualización en las últimas tendencias y tecnologías, lo que afecta su capacidad para competir en el mercado.

Resistencia al cambio y falta de adaptabilidad: Las Mypes a menudo enfrentan dificultades para implementar cambios organizacionales y adoptar nuevas prácticas debido a la resistencia al cambio por parte de los empleados. Esto puede obstaculizar la capacidad de la organización para adaptarse a las demandas del mercado y aprovechar nuevas oportunidades.

Falta de una cultura de aprendizaje y mejora continua: Algunas Mypes carecen de una cultura organizacional que fomente el aprendizaje y la mejora continua. Esto puede limitar la capacidad de los empleados para adquirir nuevas habilidades y conocimientos, así como para compartir y aplicar las mejores prácticas dentro de la organización.

Retención de talento: Las Mypes a menudo enfrentan dificultades para retener a empleados talentosos debido a la falta de oportunidades de desarrollo y crecimiento. Esto puede resultar en una alta rotación de personal y la pérdida de conocimientos y experiencia valiosos, lo que afecta negativamente la competitividad de la organización.

Limitaciones de recursos financieros: Las Mypes pueden enfrentar desafíos para invertir en el desarrollo de personas y organizaciones debido a limitaciones de recursos financieros. Esto puede dificultar la implementación de programas de capacitación y desarrollo, así como la adopción de tecnologías y prácticas innovadoras que podrían mejorar la competitividad.

En resumen, la falta de capacitación y desarrollo de habilidades, la resistencia al cambio, la falta de una cultura de aprendizaje, la retención de talento y las limitaciones de recursos financieros son algunas de las situaciones problemáticas que pueden afectar el desarrollo de personas y organizaciones. en la competitividad de las Mypes.

1.2.1. Formulación del Problema

a) Problema General

¿Cómo incide el desarrollo de las personas y de las organizaciones en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020?

b) Problemas Específicos

- ✓ ¿Cómo inciden los factores y procesos de capacitación en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020?
- ✓ ¿De qué manera inciden la creatividad e innovación en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020?
- ✓ ¿Cómo inciden los niveles de administración del conocimiento en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020?
- ✓ ¿De qué manera inciden los métodos de desarrollo en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020?
- ✓ ¿Cómo incide la promoción del trabajo en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020?

1.2.2. Justificación e importancia

a) Justificación

El estudio se justifica en la medida que se pueda analizar la actitud, comportamiento, nivel de educación del trabajador en las Mypes de la provincia de Palpa. Para ello, es necesario tener en cuenta la tecnología e innovación, el capital humano, el conocimiento y las decisiones trascendentales; que permiten entender las habilidades y destrezas en el trabajo.

El desarrollo de personas y organizaciones en el contexto de las Mypes es esencial para su éxito y sostenibilidad. No solo mejora la capacidad de las empresas para competir, sino que también tiene un impacto positivo en los empleados y en la comunidad en general. La investigación en este tema puede proporcionar perspectivas valiosas para el crecimiento y la prosperidad de las Mypes.

Por lo tanto, en el funcionamiento de las Mypes por lo general los trabajadores son personas que su nivel educacional no es muy relevante, ya que su estilo de trabajo y responsabilidad que asumen en el centro laboral, se constituyen en parte fundamental de la competitividad organizacional complementado por los factores internos y externos, estrategias empresariales y calidad y cantidad del producto o servicio; siendo esencial en las Mypes en la provincia de Palpa.

b) Importancia

La investigación fue importante, debido a que las Mypes a nivel de la provincia de Palpa, región Ica y del Perú, cumplen un rol preponderante en la generación de empleo, contribuyendo a la economía mediante el producto bruto interno. Razón por la cual, la investigación permitió conocer que oportunidades se le brinda al trabajador para desarrollarse como persona y por lo tanto la organización en su conjunto.

Entonces, conocida la actitud y aptitud del trabajador, los resultados de la investigación nos permitieron establecer los lineamientos de cómo desarrollar persona y empresa, con la intención de competir mediante la aplicación de estrategias que estén acorde con las políticas de competitividad empresarial, lo que conlleva a establecer mecanismos para contribuir al sostenimiento organizacional del caso.

1.2.3. Objetivos de la Investigación

a) Objetivo General

Determinar la incidencia del desarrollo de las personas y organizaciones en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020.

b) Objetivos Específicos

- ✓ Analizar los factores y procesos de capacitación que inciden en la competitividad organizacional de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.
- ✓ Analizar la creatividad e innovación que inciden en la competitividad organizacional de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.
- ✓ Determinar los niveles de administración del conocimiento que inciden en la competitividad organizacional de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.
- ✓ Analizar los métodos de desarrollo que inciden en la competitividad organizacional de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.
- ✓ Analizar la promoción del trabajo que incide en la competitividad organizacional de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

1.2.4. Hipótesis y Variables de la Investigación

a) Hipótesis de la Investigación

Hipótesis General

El Desarrollo de las personas y de las Organizaciones inciden significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020.

Hipótesis Específicas

- ✓ Los factores y procesos de capacitación inciden significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020.
- ✓ La creatividad e innovación inciden directamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020.
- ✓ Los niveles de administración del conocimiento inciden significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020.
- ✓ Los métodos de desarrollo inciden directamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020.
- ✓ La promoción del trabajo incide significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020.

b) Variables

Identificación de Variables

- **Variable Independiente:** Desarrollo de las personas y de las Organizaciones.
- **Variable Dependiente:** Competitividad de las Mypes.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición operacional	Indicadores
Desarrollo de las personas y de las Organizaciones (V.I)	El desarrollo de personas y organizaciones en el contexto de las Mypes implica invertir en el crecimiento y la mejora de las habilidades de los empleados, así como en la implementación de prácticas y estrategias que fortalecen la estructura y el funcionamiento de la empresa (Velázquez & Miguel, 2021).	✓ Factores y proceso de capacitación ✓ Creatividad e innovación ✓ Niveles de administración del conocimiento ✓ Métodos de desarrollo ✓ Promoción en el trabajo

Competitividad de las Mypes (V.D)	Es la capacidad que tiene la empresa de	✓ Factores internos y
	realizar las cosas mejor que su	externos
	competencia, ya sea en términos de	✓ Estrategias empresariales
	producto, producción, costes, calidad, etc.	✓ Calidad y cantidad del producto o servicio

II. ESTRATEGIA METODOLOGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

a) Tipo

La investigación fue de tipo Básica, porque conlleva obtener información de la problemática (variables) para desarrollar o enaltecer el conocimiento teórico científico (Ávila, 2001). Es decir, el tesista se esfuerza por conocer, comprender y entender la realidad, sin preocuparse de la aplicación práctica de los nuevos conocimientos.

Por el tratamiento de los datos, la investigación fue de enfoque cuantitativa.

b) Nivel

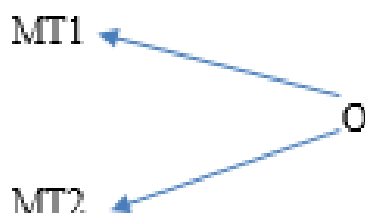
La investigación fue de nivel descriptiva – explicativa, ya que permitió determinar las cualidades de la realidad de la problemática; así como explicar el porqué de las cosas, desde el punto de vista de causa – efecto (Hernández Sampieri, 2014).

c) Diseño

La investigación corresponde al diseño **no experimental** específicamente al diseño transversal. Siendo su esquema el siguiente:

Figura 1

Diseño de la investigación



Dónde:

MT1 a MT2 = Muestra representada por los representantes de la entidad

O = Observación.

2.2. Población y Muestra de la investigación

a) Población

La población de estudio estuvo integrada por todos los trabajadores o representantes de las Mypes a nivel de la Provincia de Palpa. Siendo aproximadamente 5275 Mypes de actividad económica manufacturera y no manufacturera según Dirección General de Industria – Región Ica.

b) Muestra

De acuerdo a los datos aproximados, la muestra resultará de la aplicación de la siguiente fórmula, con una confiabilidad del 95% y un margen de error del 5%.::

$$n = \frac{Z^2 p q N}{e^2 (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

n = Tamaño de muestra

p = probabilidad de éxito = 0.6

q = probabilidad de fracaso = 0.4

z = Nivel de confianza = 95% = 1.96

e = margen de error = 5% = 0.05

N = Población = 5275

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.6) (0.4) (5275)}{(0.05)^2 (5275 - 1) + (1.96)^2 (0.6) (0.4)}$$

n = 345 representantes de las Mypes a nivel de la provincia de Palpa.

2.3. Técnicas de recolección de datos

La observación. Permite constatar al ambiente o realidad de estudio, para obtener ciertas cualidades, componentes o elementos de la misma y puede ser: regulada y no regulada.

Encuesta. Técnica que permitió recolectar datos; obteniendo opiniones, actitudes y recibir sugerencias para el mejoramiento de las actividades y por ende de la organización en su conjunto.

Análisis documental. Técnica que permitió revisar documentos (fuentes) acerca de la

realidad del estudio; para el caso se consideró: los libros, revistas, leyes, reglamentos, convenios entre otros.

2.4. Instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con las técnicas de recolección de información se tuvo los siguientes instrumentos:

- ✓ Para la observación, el instrumento que corresponde fue la guía estructurada y no estructurada.
- ✓ Para la encuesta; el instrumento que permitió recolectar datos fue el cuestionario que se consolida mediante el formato de preguntas.
- ✓ Para el análisis documental el instrumento corresponde a la lectura o revisión de Reglamentos, directivas, leyes y otros acerca de la investigación.

2.5. Técnicas de análisis e interpretación de resultados

Para procesar, analizar e interpretar los resultados se consideró las siguientes técnicas:

- a) **Organización y Codificación de datos.** - Dicha técnica permitió ordenar y codificar los datos por variables, dimensiones e indicadores, en función al propósito del estudio.
- b) **Tabulación de datos.** - Consistió en realizar la tabulación de la variable estadística, según características requeridas en las diversas interrogantes.
- c) **La estadística descriptiva.** - Para elaborar las tablas y representaciones gráficas.
- d) **Chi – Cuadrado.** - Considerando los grados de libertad, las frecuencias observadas y esperadas, se realizó la comprobación estadísticamente los resultados; hecho que sustentó la confiabilidad y validez de los resultados obtenidos en la investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación e interpretación de resultados

Tabla 2

El desarrollo de personas y organizaciones se sustenta en factores de formación considerados por las Mypes

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	234	234	68%	68%
Indeciso	42	276	12%	80%
En desacuerdo	69	345	20%	100%
Total	345		100%	

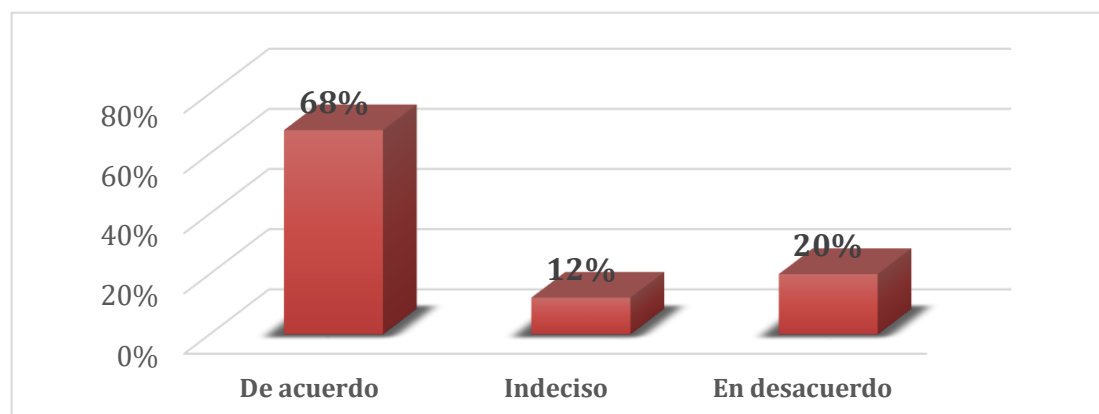
Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Al respecto respondieron un 68% estar de acuerdo porque el colaborador de las Mypes esta predispuesto a la capacitación según tarea que realiza, ello dependiendo del desarrollo de las personas, que implica un esfuerzo constante por mejorar la formación en beneficio de un mejor desempeño laboral; mientras que el desarrollo de las organizaciones comprende la restructuración de los sistemas tradicionales por el enfoque sistémico mediante la educación y ciencias del comportamiento; en cambio, el 20% en desacuerdo porque los trabajadores en las Mypes siguen laborando de forma tradicional y por ultimo 10% de los participantes está indeciso.

Figura 2

¿A su entender, el desarrollo de las personas y de la organización está basado en los factores de capacitación que considera las Mypes?



Tabla

El proceso de formación es consistente con las políticas de desarrollo personal y organizacional

Respuesta	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	194	194	56%	56%
Indeciso	52	246	15%	71%
En desacuerdo	99	345	29%	100%
Total	345		100%	

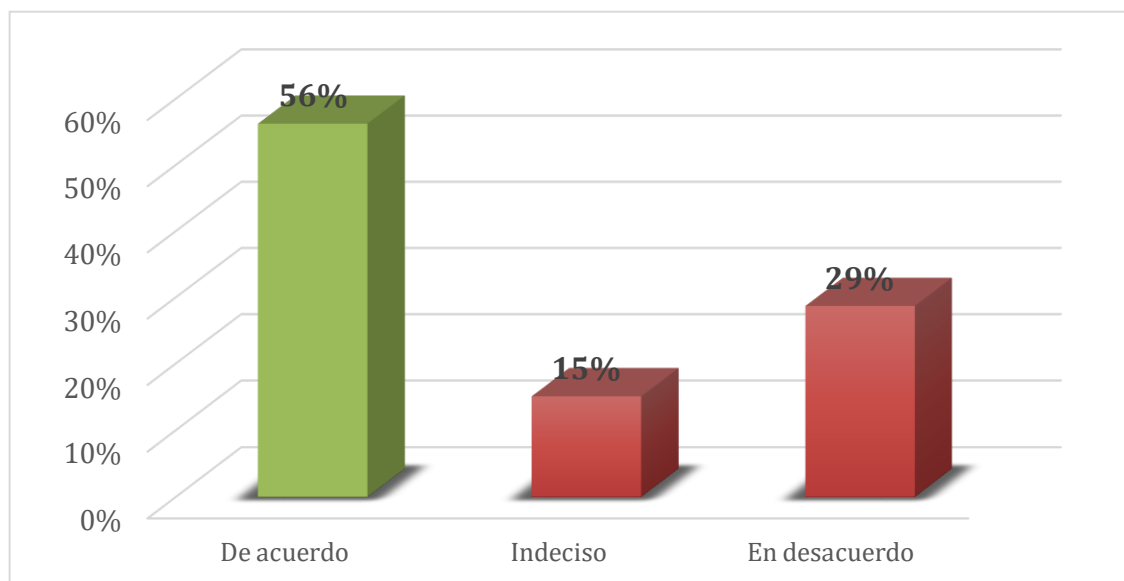
Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Según resultados, el 56% de los involucrados en la investigación consideran que, para un mejor rendimiento y productividad laboral y organizacional, el proceso de capacitación está acorde con los lineamientos de desarrollo a nivel del trabajador como del ente en estudio; por su parte el 29% de personas inmersas en el trabajo expresan su desacuerdo porque no se les capacita y un 15% muestra su indecisión para dar respuesta a la interrogante.

Figura 3

¿ El proceso de formación es consistente con las políticas de desarrollo personal y organizacional?



Tabla

¿Las Mypes cuenta con programas de capacitación internos y externos para mejorar el desempeño de los empleados y hacer crecer la empresa?

Respuesta	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	167	167	48%	48%
Indeciso	15	182	5%	53%
En desacuerdo	163	345	47%	100%
Total	345		100%	

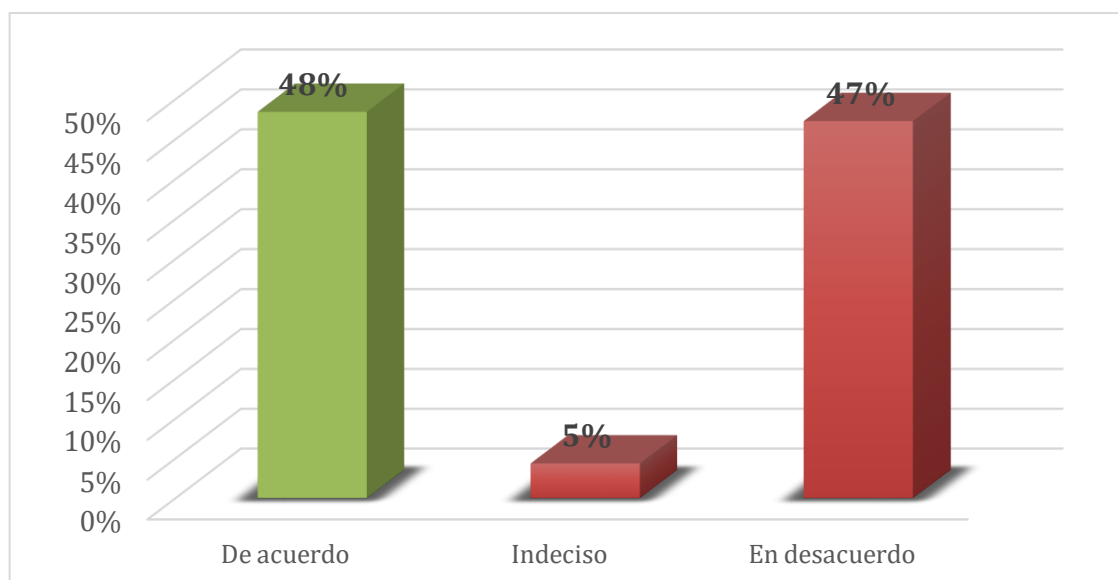
Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Los resultados indican en un 48% que las Mypes no tienen programas de capacitación y por ende desarrollan sus actividades en el día a día, de otra parte, el 47% de encuestados manifiesta tener programas de capacitación que conlleva a un mejor accionar de los trabajadores según tareas asignadas y el 5% está indeciso para responder.

Figura 4

¿Las Mypes cuenta con programas de capacitación internos y externos para mejorar el desempeño de los empleados y hacer crecer la empresa?



Tabla

La formación mejora resultados competitivos de las Mypes

Respuesta	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	201	201	58%	58%
Indeciso	53	254	16%	74%
En desacuerdo	91	345	26%	100%
Total	345		100%	

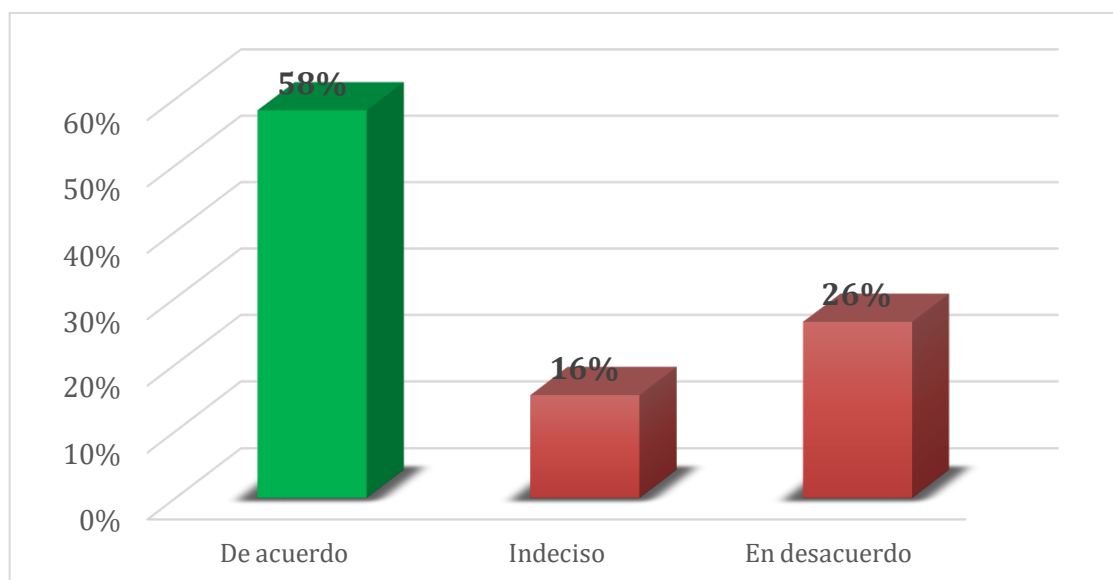
Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Gran parte de los encuestados, representados por el 58% está convencido que la educación o capacitación mejora los resultados esperados en la entidad, dando lugar a que como trabajador u organización se está preparado para competir según exigencias del mercado en la cual funcionan u operan las Mypes; asimismo, el 26% están en desacuerdo y por último el 16% muestran su indecisión porque no reciben capacitación solo exigen cumplimiento de metas.

Figura 5

¿A su entender, la capacitación mejora resultados de competitividad de las Mypes?



Tabla

La creatividad es un elemento importante que diferencia a los trabajadores de la competencia

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	329	329	95%	95%
Indeciso	16	345	5%	100%
En desacuerdo	0	345	0%	100%
Total	345		100%	

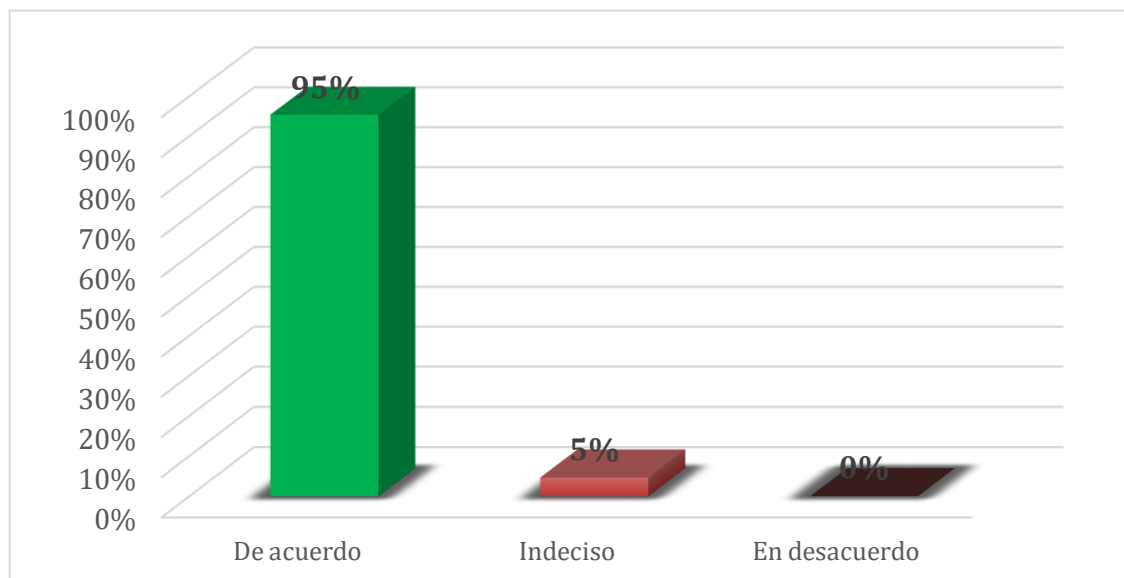
Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Las habilidades, destrezas y capacidad del trabajador permiten impulsar la creatividad como factor importante para competir, dando lugar a la lluvia de ideas para crear o inventar los servicios o productos, siendo la calidad el fin principal; así lo establece el 95% de las personas inmersas en la tesis, en tanto el 5% está indeciso para opinar.

Figura 6

¿La creatividad es un aspecto importante que resalta en el trabajador para poder competir?



Tabla

¿La innovación requiere de los trabajadores su opinión o lluvias de ideas para mejorar las actividades y productos en pro de una eficaz competitividad de las Mypes?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	297	297	86%	86%
Indeciso	24	321	7%	93%
En desacuerdo	24	345	7%	100%
Total	345		100%	

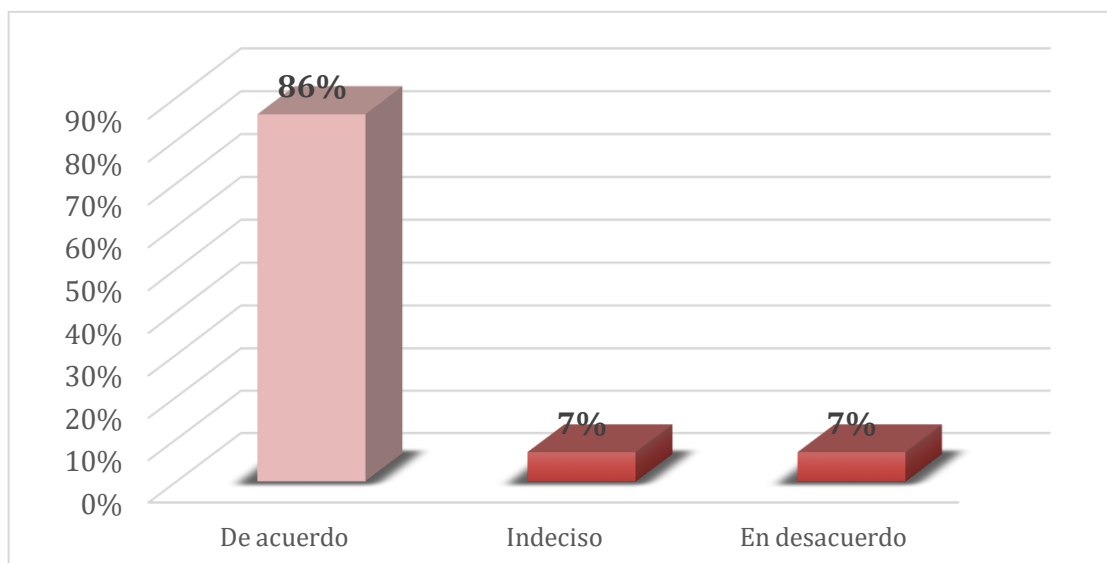
Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Los involucrados en el estudio, representados por el 86% manifiestan estar de acuerdo en implantar algunos cambios o modificaciones en los productos, procesos, servicios o actividades, con el propósito de mejorar los resultados personales como organizacionales, en cambio el 7% de encuestados muestran su desacuerdo porque no se les permite innovar solo se limitan a obedecer lo establecido por la dirección empresarial y el 7% está indeciso para responder.

Figura 7

¿La innovación requiere de los trabajadores su opinión o lluvias de ideas para mejorar las actividades y productos en pro de una eficaz competitividad de las Mypes?



Tabla

¿A su opinión, el desarrollo de las personas y de las organizaciones requiere del avance tecnológico para innovar y establecer la mejora continua para competir con efectividad?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	281	281	81%	81%
Indeciso	31	312	9%	90%
En desacuerdo	33	345	10%	100%
Total	345		100%	

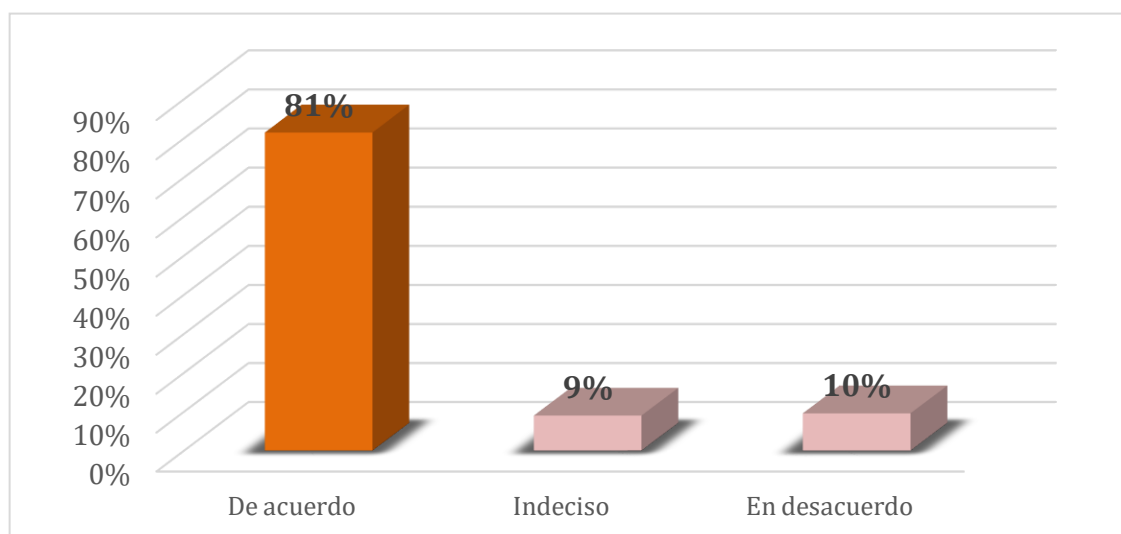
Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

El 81% de personas inmersas en el estudio precisan que el desarrollo como trabajador, así como la organización en su conjunto requieren de la utilización de la tecnología para establecer condiciones de competitividad que exige su posicionamiento en el mercado, en tanto el 10% muestra su desacuerdo porque no tienen oportunidades de desarrollo y por último el 10% está indeciso.

Figura 8

¿A su opinión, el desarrollo de las personas y de las organizaciones requiere del avance tecnológico para innovar y establecer la mejora continua para competir con efectividad?



Tabla

¿Cree usted que el nivel de conocimiento administrativo para realizar su labor es fundamental en la competitividad organizacional?

Respuesta	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	328	328	95%	95%
Indeciso	11	339	3%	98%
En desacuerdo	6	345	2%	100%
Total	345		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Las respuestas indican en un 95% que el nivel de conocimiento y preparación del trabajador son factores relevantes para la competitividad empresarial, lo que permite dinamizar la gestión administrativa y los procesos productivos en bien de la organización; en cambio el 3% su indecisión y 2% muestra su desacuerdo.

Figura 9

¿Cree usted que el nivel de conocimiento para realizar su labor es fundamental en la competitividad organizacional?

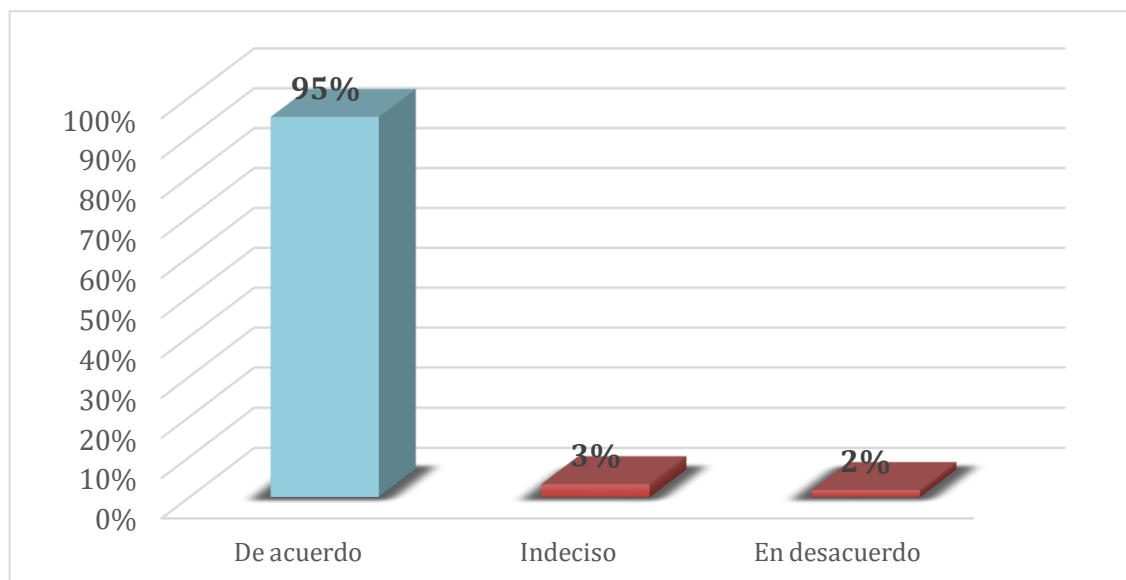


Tabla 38

¿A su opinión, la competitividad de las Mypes requiere de la experiencia, sabiduría y creatividad del trabajador?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	327	327	95%	95%
Indeciso	18	345	5%	100%
En desacuerdo	0	345	0%	100%
Total	345		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Para el desarrollo, posicionamiento y competitividad de las Mypes – Ica, el 95% de los encuestados expresan que es necesario la experiencia, conocimiento, creatividad y competencias en general del colaborador y el 5% está indeciso para responder.

Figura 10

¿A su opinión, la competitividad de las Mypes requiere de la experiencia, sabiduría y creatividad del trabajador?

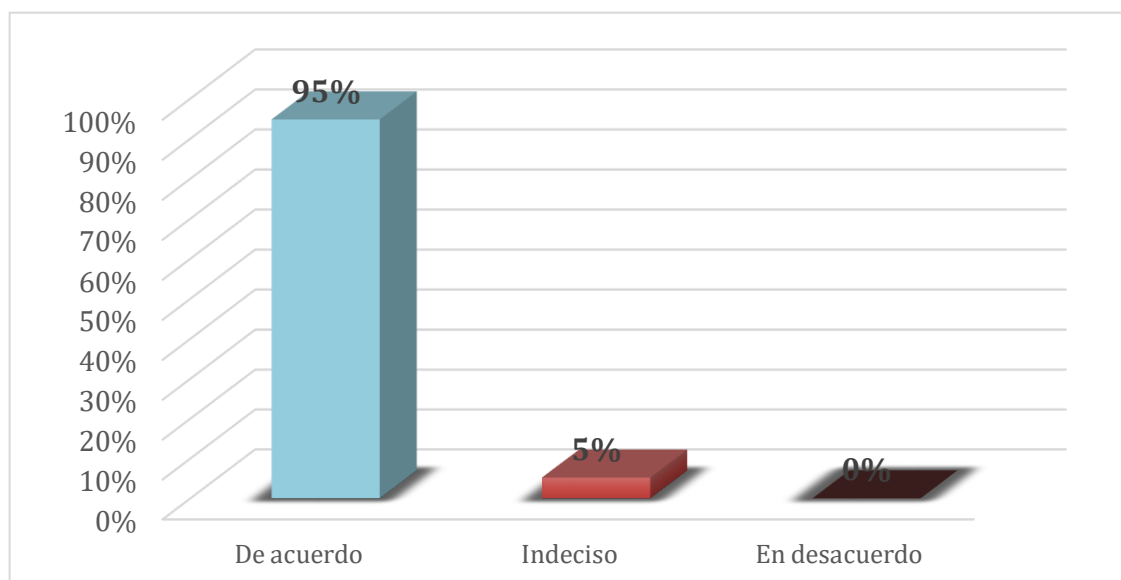


Tabla 39

¿Para desarrollar empresa es esencial la identidad y competencias de los trabajadores de las Mypes?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	336	336	97%	97%
Indeciso	6	342	2%	99%
En desacuerdo	3	345	1%	100%
Total	345		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

El 97% de los encuestados, manifiesta que el compromiso, la identidad y competencias cognitivas, técnicas y humanas del colaborador, son necesarias para desarrollar las Mypes, en virtud al rol que juegan en el mercado; en suma, el 2% están en desacuerdo y 1% indeciso por el desconocimiento que tiene para ubicar trabajadores en el puesto pertinente.

Figura 11

¿Para desarrollar empresa es esencial la identidad y competencias de los trabajadores de las Mypes?

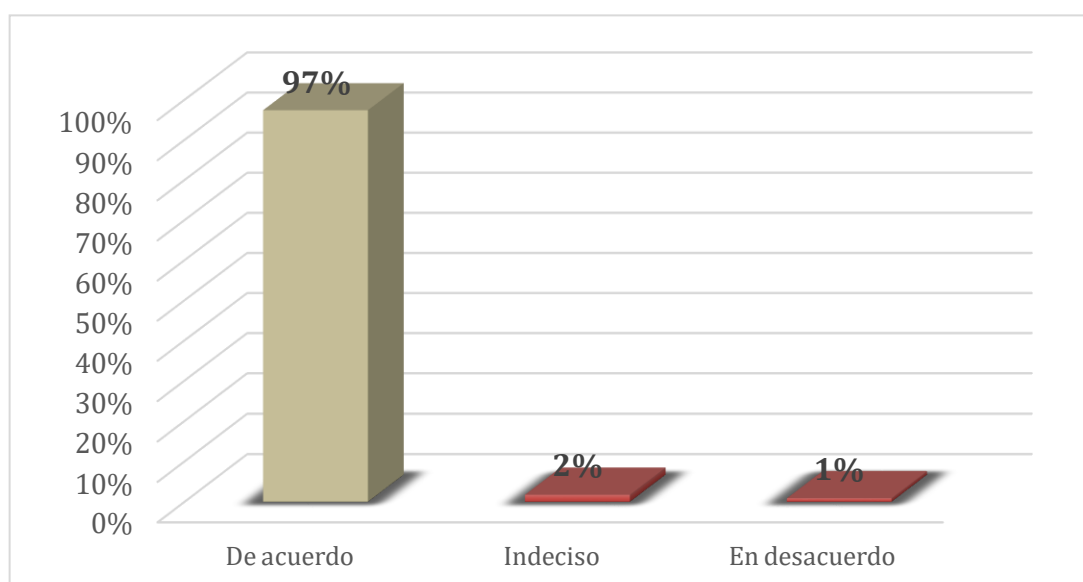


Tabla 40

¿Las Mypes otorgan oportunidades de promoción o ascenso al trabajador?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	159	159	46%	46%
Indeciso	8	167	2%	48%
En desacuerdo	178	345	52%	100%
Total	345		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

El 52% de personas encuestadas muestran su desacuerdo, porque en el centro de trabajo no se brindan las oportunidades de ascenso por el tamaño empresarial y actividades que realizan; por su parte el 46% responde tener oportunidades de superación o promoción al puesto inmediato según capacidad y años de servicio en la empresa y el 2% está indeciso para dar alguna opinión.

Figura 12

¿Las Mypes otorgan oportunidades de promoción o ascenso al trabajador?

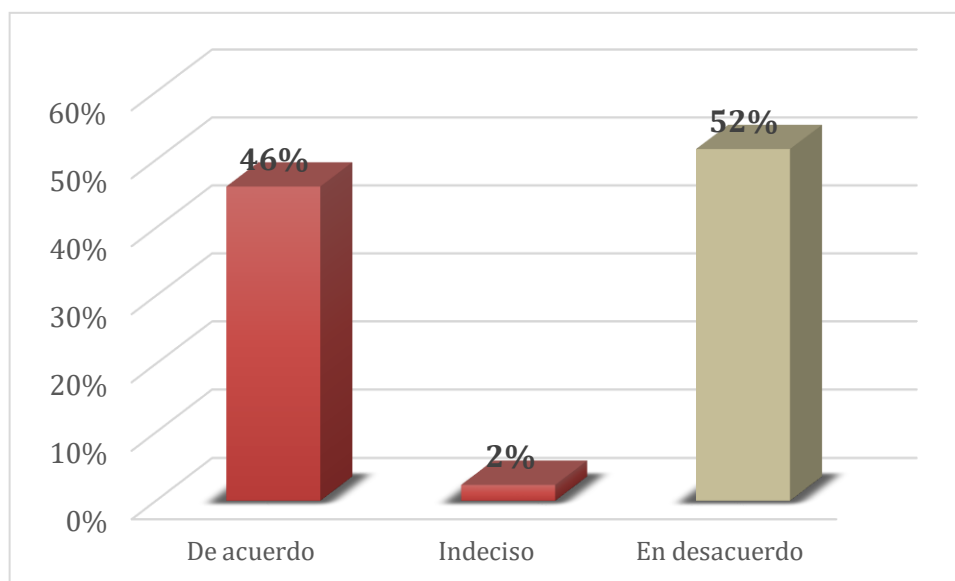


Tabla 41

¿Las Mypes utilizan la rotación del trabajo para desarrollar al colaborador y la organización misma?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	207	207	60%	60%
Indeciso	14	221	4%	64%
En desacuerdo	124	345	36%	100%
Total	345		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Las Mypes tiene cierta particularidad por la magnitud y tipo de producto o servicio que ofertan. Es decir, el 60% responde que, según necesidades laborales y pedidos, los trabajadores realizan múltiples actividades que dan lugar al desarrollo personal y de la entidad, conocido como la rotación del personal, así el 36% está en desacuerdo indicando que por tamaño de la empresa se hace de todo, por lo tanto, técnicamente no existe la rotación y el 4% está indeciso.

Figura 13

¿Las Mypes utilizan la rotación del trabajo para desarrollar al colaborador y la organización misma?

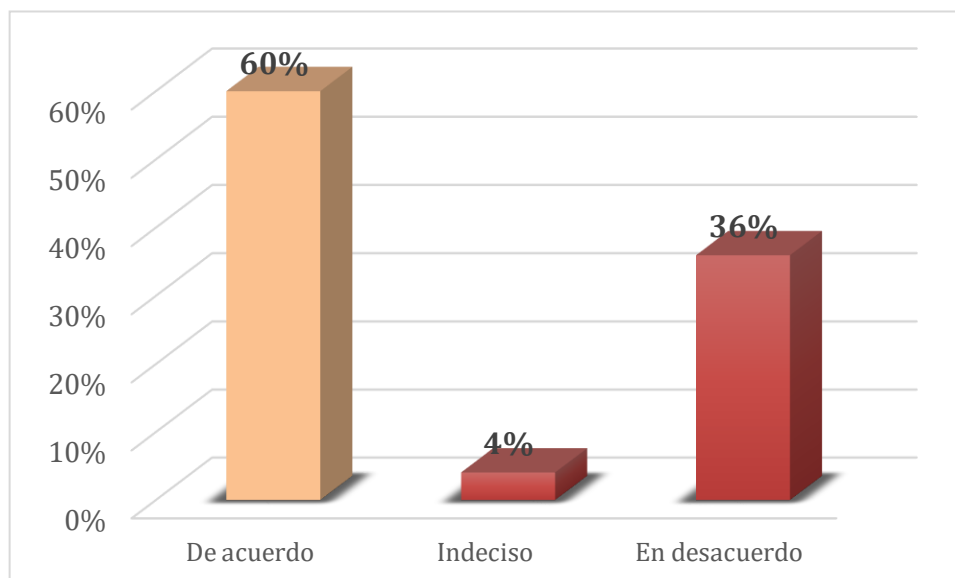


Tabla 42

¿A su parecer, los trabajadores deben tener un entrenador o Coach para desarrollarse y maximizar la competitividad de las Mypes?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	283	283	82%	82%
Indeciso	16	299	5%	87%
En desacuerdo	46	345	13%	100%
Total	345		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

La gran mayoría representado por el 82% considera que optimizar la competitividad en las Mypes conlleva a que los colaboradores deben tener un entrenador, que comprende un proceso de acompañamiento reflexivo y de capacitación para mejorar la situación personal y profesional en beneficio y desarrollo del centro laboral; en cambio el 13% está en desacuerdo, indicando que el conocimiento de la actividad no requiere un coach y el 5% está indeciso para opinar.

Figura 14

¿A su parecer, los trabajadores deben tener un entrenador o Coach para desarrollarse y maximizar la competitividad de las Mypes?

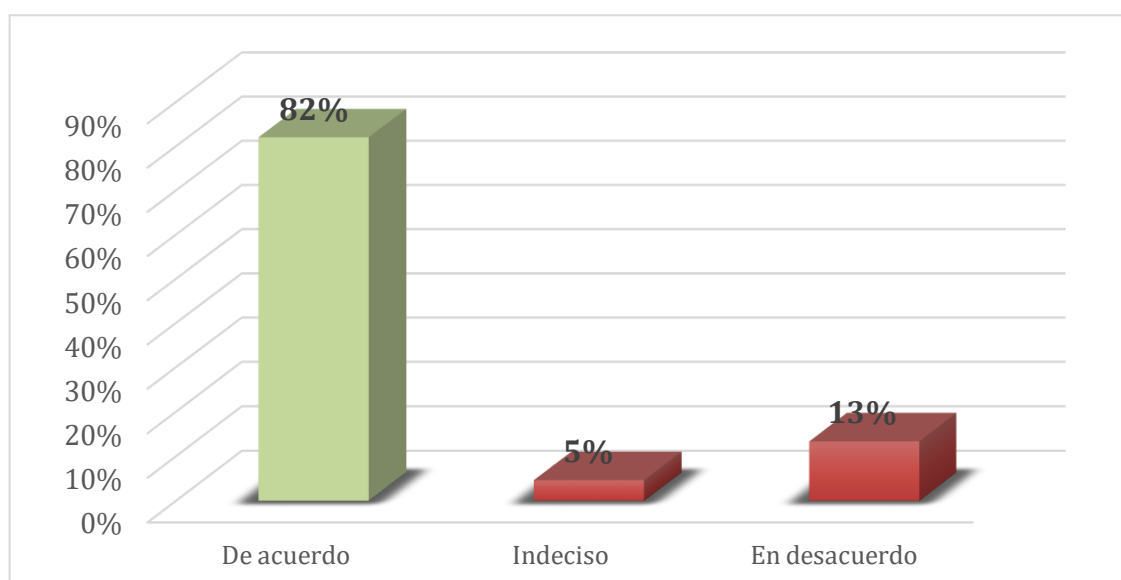


Tabla 43

¿A su opinión, la promoción del trabajo permite mejorar calidad de vida del trabajador en pro de una adecuada competitividad de las Mypes?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	253	253	73%	73%
Indeciso	21	274	6%	79%
En desacuerdo	71	345	21%	100%
Total	345		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

La forma de motivar a los trabajadores tiene distintos factores, por ello el 73% de los participantes expresa que la promoción del trabajo permite mejorar la calidad de vida del colaborador en las Mypes, lo que significa un reconocimiento al esfuerzo y lealtad, por tener la capacidad para hacer cosas mejores en beneficio propio y de la organización, dando lugar a escalar posiciones en el trabajo; contrario a lo expresado está el 21%, quienes manifiestan que por magnitud empresarial no se otorga la promoción laboral y un 6% muestra su indecisión para dar respuesta a la pregunta.

Figura 15

¿A su opinión, la promoción del trabajo permite mejorar calidad de vida del trabajador en pro de una adecuada competitividad de las Mypes?

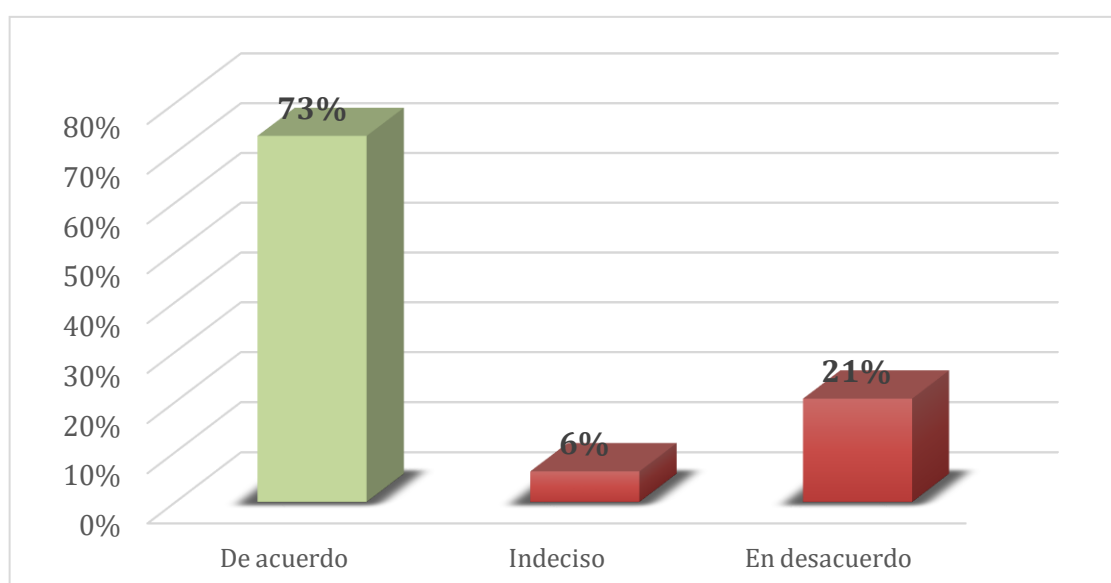


Tabla 44

¿A su entender, la promoción del trabajo conlleva a una integración social y económica en las Mypes?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	243	243	70%	70%
Indeciso	16	259	5%	75%
En desacuerdo	86	345	25%	100%
Total	345		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Para el 70% la promoción del trabajo es mínima sin embargo permite la integración o trabajo en equipo, tendiente al beneficio social y económico por los objetivos y metas que se pueden lograr en la entidad; en cambio, el 25% está en desacuerdo porque ellos se limitan a cumplir con su labor dado que la integración tiene resultado en la medida que los responsables de las Mypes así lo permitan y el 5% está indeciso por falta de información para precisar respuesta.

Figura 16

¿A su entender, la promoción del trabajo conlleva a una integración social y económica en las Mypes?

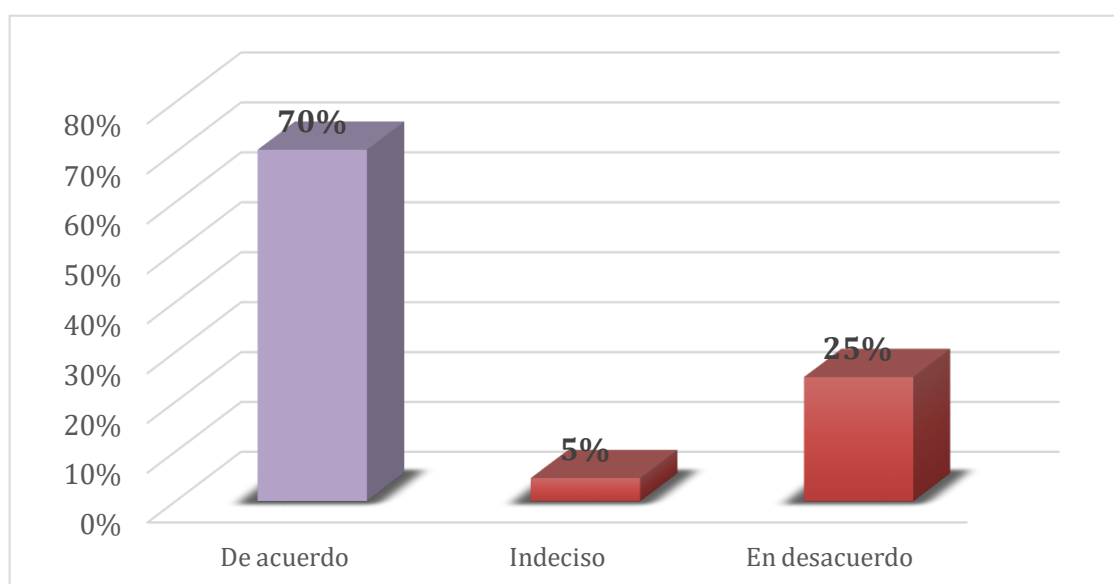


Tabla 45

¿A su parecer, la promoción del trabajo permite el desarrollo personal y social en las Mypes y por ende competir eficazmente?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	231	231	67%	67%
Indeciso	30	261	9%	76%
En desacuerdo	84	345	24%	100%
Total	345		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Los resultados de la presente tabla indican que para el 67% de involucrados la promoción del trabajo es necesaria para el desarrollo personal y por ende para el aspecto social que conlleva a competir con eficacia, lo que permite escalar posiciones cuando se presenta la oportunidad en el centro de trabajo; el 24% está en desacuerdo porque en los años que tiene en la empresa no se dan promociones laborales, ya que sus actividades de los trabajadores en general siempre son las mismas y el 9% están indecisos para opinar.

Figura 17

¿A su parecer, la promoción del trabajo permite el desarrollo personal y social en las Mypes y por ende competir eficazmente?

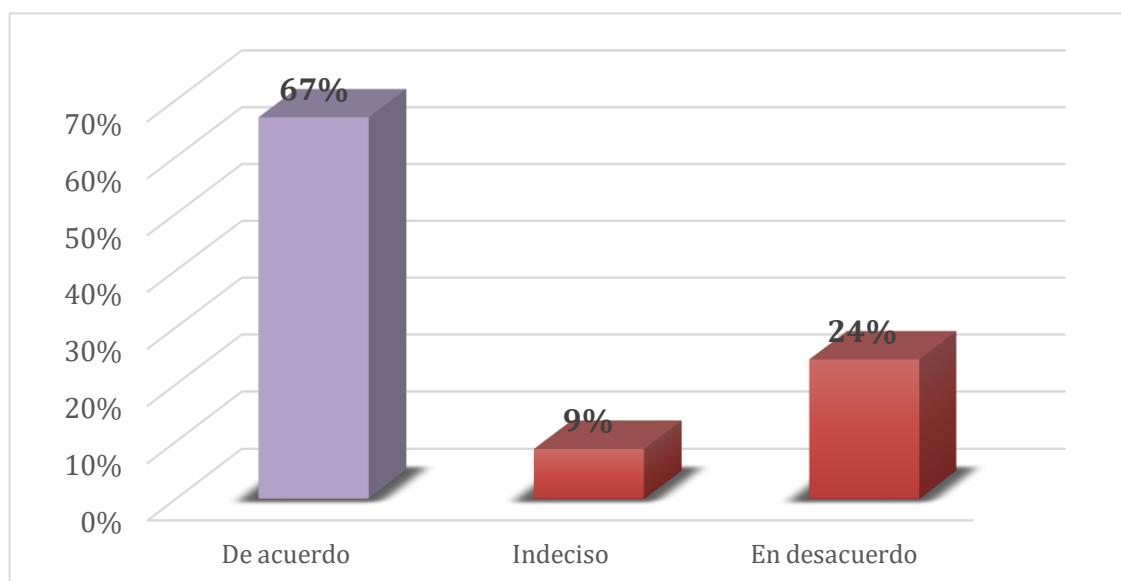


Tabla 46

¿Cree usted, que la promoción del trabajo genera puestos laborales oportunamente?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	247	247	72%	72%
Indeciso	22	269	6%	78%
En desacuerdo	76	345	22%	100%
Total	378		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

La tabla muestra que el 72% de encuestados considera que la promoción laboral genera puestos de trabajo, en la medida que exista mayor demanda de los productos o servicios que se ofertan en las Mypes, sin embargo, el 22% indica que las Mypes son relativamente estables, en muchos de los casos cierran o salen del mercado, por lo tanto no generan puestos de trabajo y el 6% de participantes están indecisos para dar respuesta.

Figura 18

¿Cree usted, que la promoción del trabajo genera puestos laborales oportunamente?

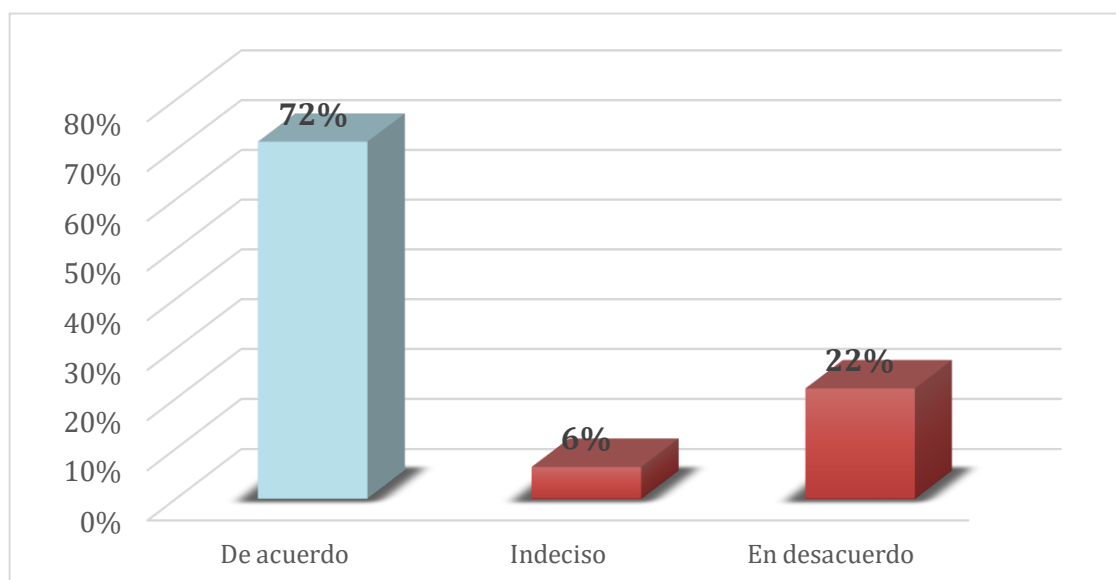


Tabla 47

¿A su conocimiento, debe mejorarse el producto o servicio para poder competir con efectividad en el mercado?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	326	326	94%	94%
Indeciso	11	337	4%	98%
En desacuerdo	8	345	2%	100%
Total	345		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Definitivamente que sí, para el 94% de involucrados en el estudio la necesidad del cliente o usuario exige mejorar el producto o servicio, lo que permite tener ciertas ventajas para competir y posicionarse en el mercado, en cambio el 4% de participantes en la investigación muestra su indecisión y 2% en desacuerdo.

Figura 19

¿A su conocimiento, debe mejorarse el producto o servicio para poder competir con efectividad en el mercado?

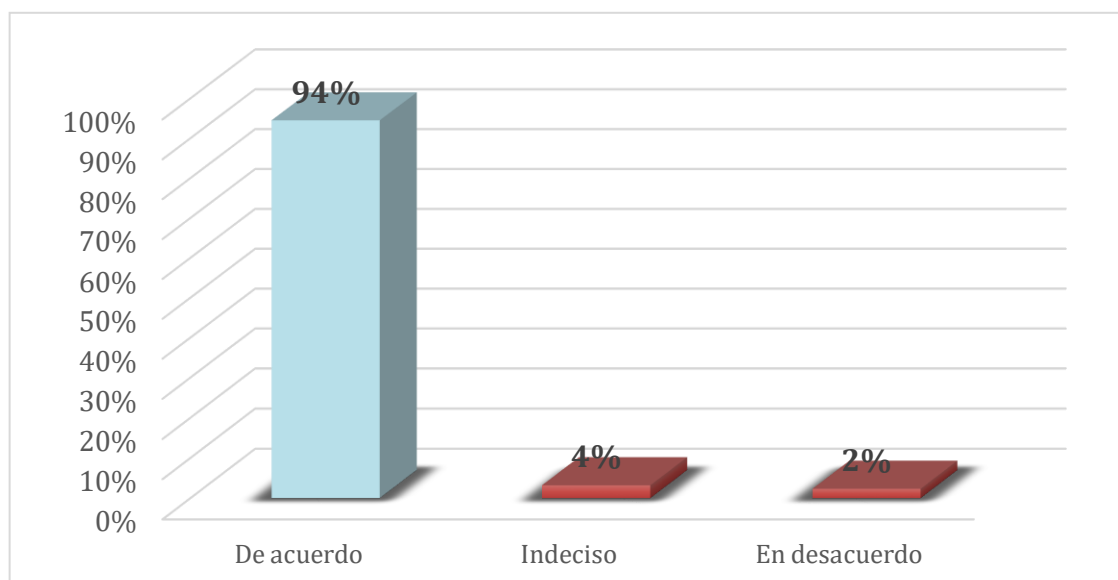


Tabla 48

¿A su entender, las estrategias empresariales en relación con el marketing, estudio de mercado, etc., son importantes para competir?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	329	329	95%	95%
Indeciso	12	341	4%	99%
En desacuerdo	4	345	1%	100%
Total	345		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Uno de los primordiales factores para competir es hacer uso del marketing, lo que permite dar a conocer las bondades o características de los productos o servicios que brindan las Mypes, así lo establece el 95% de personas inmersas en el estudio, por su parte el mismo porcentaje expresa que es necesario hacer el estudio de mercado para conocer las necesidades y exigencias del cliente para poder ofertar los productos, en tanto el 4% está indeciso y el 1% en desacuerdo con lo estipulado en la pregunta.

Figura 20

¿A su entender, las estrategias empresariales en relación con el marketing, estudio de mercado, etc., son importantes para competir?

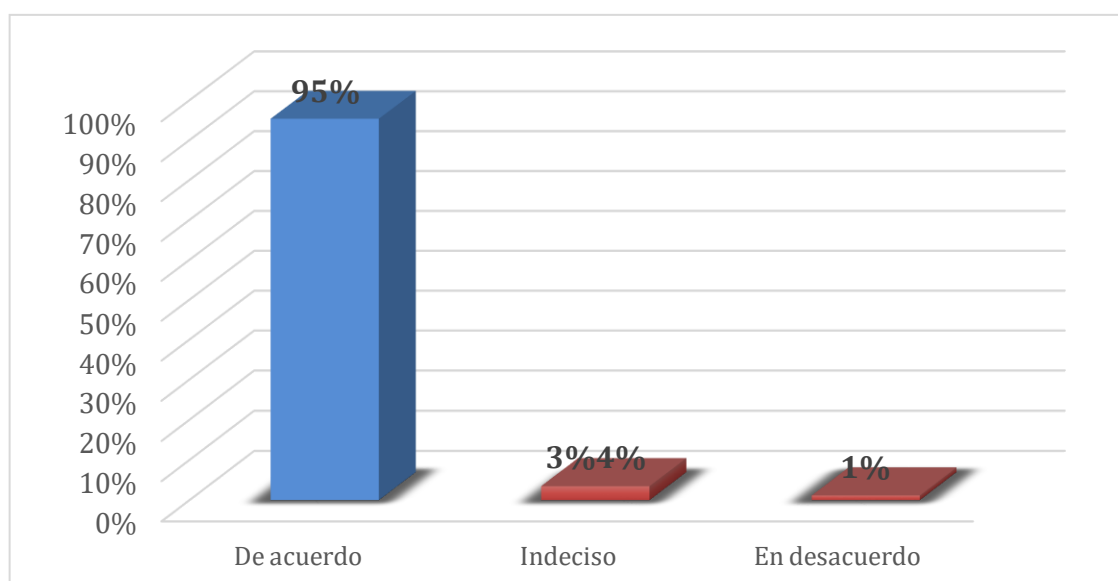


Tabla 49

¿Cree usted, que la calidad y cantidad de productos / servicios son factores por considerar para competir en el mercado?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	329	329	95%	95%
Indeciso	16	345	5%	100%
En desacuerdo	0	345	0%	100%
Total	345		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Para satisfacer las necesidades de los clientes o usuarios, el 95% manifiesta que se debe lograr la productividad empresarial, teniendo en cuenta la cantidad producida y los recursos utilizados para dicho fin y el 5% está indeciso para opinar por falta de información.

Figura 21

¿Cree usted, que la calidad y cantidad de productos / servicios son factores por considerar para competir en el mercado?

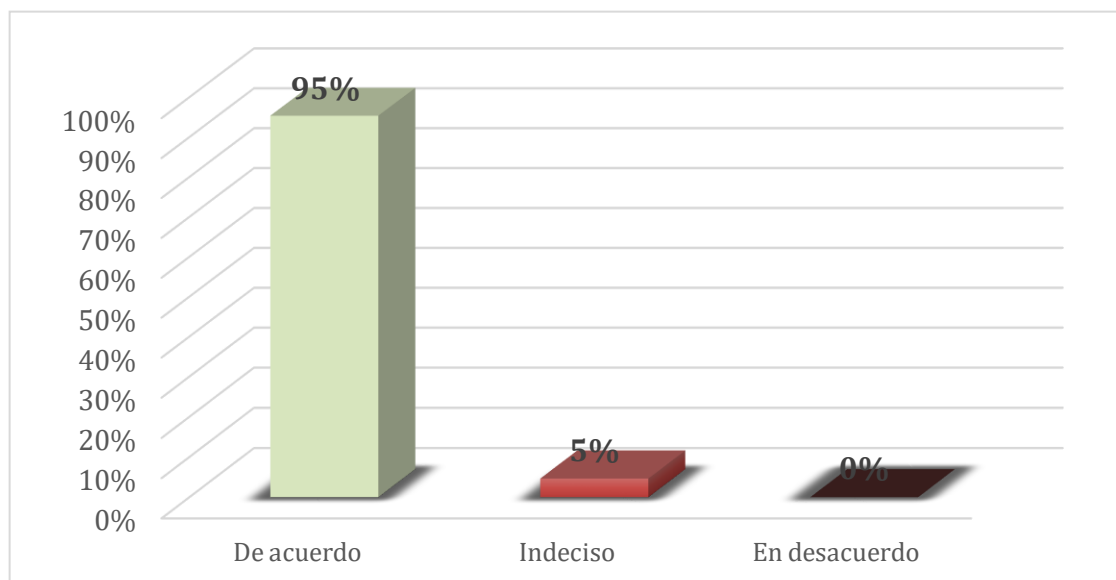


Tabla 50

¿A su conocimiento, el desarrollo y competitividad empresarial se debe a la calidad, eficiencia e innovación en las Mypes?

Respuesta	f _o	F _a	h%	H%
De acuerdo	334	334	97%	97%
Indeciso	9	343	3%	99%
En desacuerdo	2	345	1%	100%
Total	345		100%	

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Del total de encuestados, el 97% precisa que el desarrollo y competitividad de las Mypes depende de la calidad, eficiencia e innovación que se pueda realizar a los productos o servicios ofertados, por otro lado el 3% está indeciso para opinar y finalmente 1% en desacuerdo.

Figura 22

¿A su conocimiento, el desarrollo y competitividad empresarial se debe a la calidad, eficiencia e innovación en las Mypes?

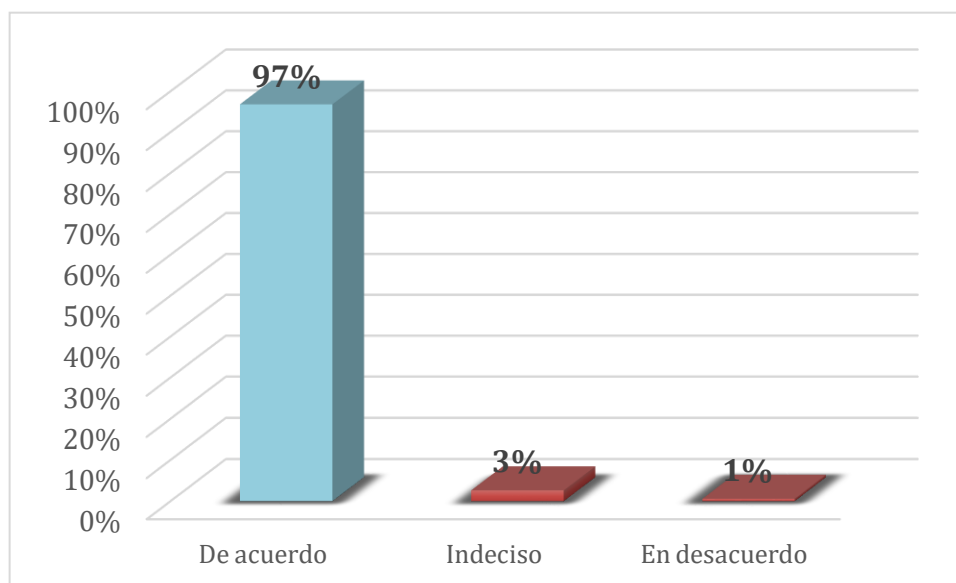


Tabla 51

¿En el quehacer y competitividad de las Mypes, debe considerarse las condiciones laborales, sociales, políticas de comercio exterior y crisis económica internacional?

Respuesta	f_o	F_a	h%	H%
De acuerdo	201	201	58%	58%
Indeciso	53	254	16%	74%
En desacuerdo	91	345	26%	100%
Total	345		100%	

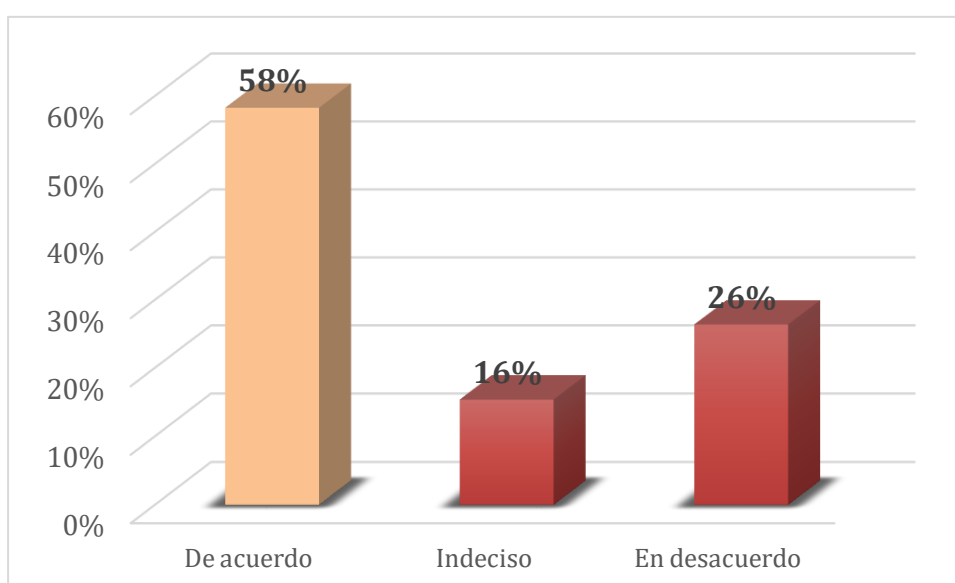
Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Para una mejor ventaja competitiva, el 58% de encuestados manifiesta que es necesario las condiciones de trabajo, el factor social, lineamientos o reglas de comercio exterior y la situación económica por la que atraviesa el mundo, afectando el funcionamiento empresarial, por otro lado, el 26% muestra su desacuerdo indicando que el sostenimiento de las Mypes en el mercado depende de su propia capacidad productiva y económica y el 16% de involucrados está indeciso para opinar.

Figura 23

¿En el quehacer y competitividad de las Mypes, debe considerarse las condiciones laborales, sociales, políticas de comercio exterior y crisis económica internacional?



3.2. Comprobación de la hipótesis

Hipótesis General / Alternativa (H₁)

El desarrollo de las personas y de las organizaciones influyen significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 -2020.

Hipótesis Nula (H₀)

El desarrollo de las personas y de las organizaciones no influyen significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

Al respecto, para comprobar la hipótesis en concordancia a los resultados obtenidos, nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%; se aplicó la técnica del Chi – Cuadrado, en razón

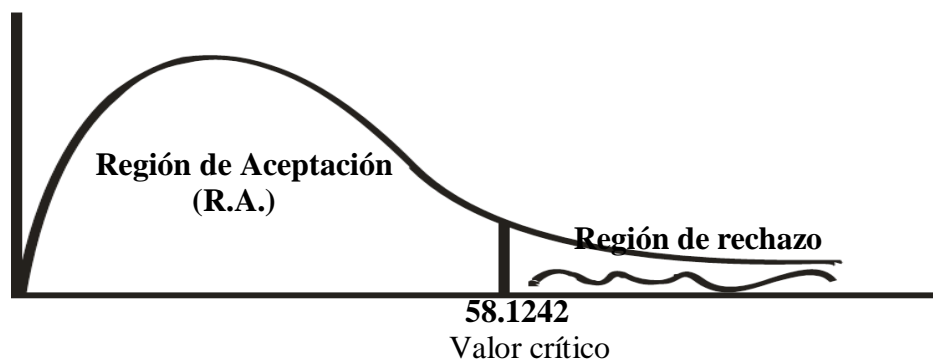
a la siguiente fórmula:
$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

En consecuencia, fue necesario **hallar** los grados de libertad que resultaron de las filas por columnas, en ambos casos menos uno: $(22 - 1) (3 - 1) = 21 \times 2 = 42$, siendo el valor crítico de 58.1242.

En efecto, en **gráfica** se determinó la región de aceptación (R.A) y la región de rechazo (R.R).

Figura 24

Hipótesis General



Aplicación del chi – cuadrado según resultados obtenidos

Fórmula:
$$X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$$

Dónde: $x^2 = \text{CHI CUADRADO}$

$f_o = \text{Frecuencias Observadas}$

$f_e = \text{Frecuencias Esperadas}$

Tabla 24

Chi – cuadrado según resultados obtenidos

Respuestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
2	234	265.27	3.69	42	22.55	16.79	69	57.18	2.44	345
3	194	265.27	19.15	52	22.55	38.48	99	57.18	30.58	345
4	167	265.27	36.41	15	22.55	2.53	163	57.18	195.82	345
5	201	265.27	15.57	53	22.55	41.14	91	57.18	20.00	345
6	329	265.27	15.31	16	22.55	1.90	0	57.18	57.18	345
7	297	265.27	3.79	24	22.55	0.09	24	57.18	19.25	345
8	281	265.27	0.93	31	22.55	3.17	33	57.18	10.23	345
9	328	265.27	14.83	11	22.55	5.91	6	57.18	45.81	345
10	327	265.27	14.36	18	22.55	0.92	0	57.18	57.18	345
11	336	265.27	18.86	6	22.55	12.14	3	57.18	51.34	345
12	159	265.27	42.57	8	22.55	9.38	178	57.18	255.27	345
13	207	265.27	12.80	14	22.55	3.24	124	57.18	78.08	345
14	283	265.27	1.18	16	22.55	1.90	46	57.18	2.19	345
15	253	265.27	0.57	21	22.55	0.11	71	57.18	3.34	345
16	243	265.27	1.87	16	22.55	1.90	86	57.18	14.52	345
17	231	265.27	4.43	30	22.55	2.46	84	57.18	12.58	345
18	247	265.27	1.26	22	22.55	0.01	76	57.18	6.19	345
19	326	265.27	13.90	11	22.55	5.91	8	57.18	42.30	345

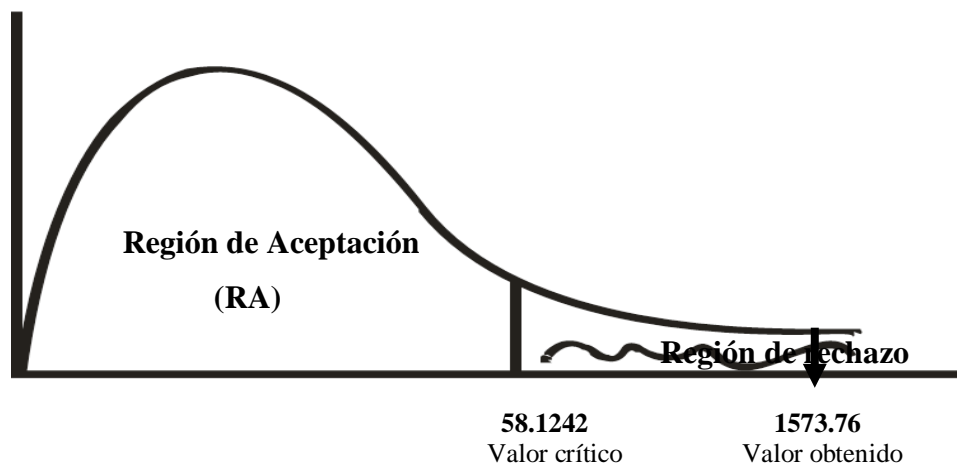
20	329	265.27	15.31	12	22.55	4.93	4	57.18	49.46	345
21	329	265.27	15.31	16	22.55	1.90	0	57.18	57.18	345
22	334	265.27	17.81	9	22.55	8.14	2	57.18	53.25	345
23	201	265.27	15.57	53	22.55	41.14	91	57.18	20.00	345
TOTAL	5836		285.48	496		204.09	1258		1084.19	7590

$$X^2 = 285.48 + 204.09 + 1084.19 = 1573.76$$

De acuerdo a los resultados, el valor arribado de 1573.76 supera al valor crítico de 58.1242. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, donde se afirma que: El desarrollo de las personas y de las organizaciones inciden significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

Figura 25

Chi – cuadrado según resultados obtenidos



Hipótesis Específicas.

a) Hipótesis Especifica 1 (H₁)

Los factores y procesos de capacitación influyen significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020

Hipótesis Nula (H₀)

Los factores y procesos de capacitación no influyen significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

Grados de libertad: $(9 - 1) (3 - 1) = 8 \times 2 = 16$ valor crítico 26.2962

Tabla 25

Hipótesis Especifica 1

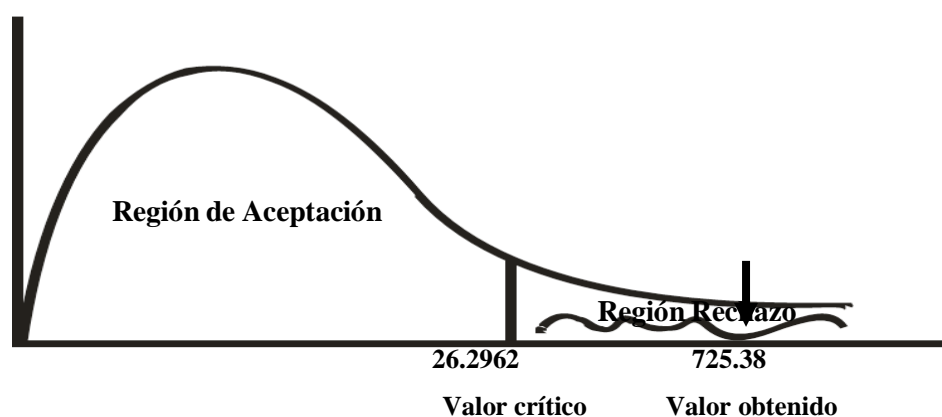
Respuestas N° Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
2	234	257.22	2.10	42	29.22	5.59	69	58.56	1.86	345
3	194	257.22	15.54	52	29.22	17.75	99	58.56	27.94	345
4	167	257.22	31.65	15	29.22	6.92	163	58.56	186.30	345
5	201	257.22	12.29	53	29.22	19.35	91	58.56	17.98	345
19	326	257.22	18.39	11	29.22	11.36	8	58.56	43.65	345
20	329	257.22	20.03	12	29.22	10.15	4	58.56	50.83	345
21	329	257.22	20.03	16	29.22	5.98	0	58.56	58.56	345
22	334	257.22	22.92	9	29.22	13.99	2	58.56	54.62	345
23	201	257.22	12.29	53	29.22	19.35	91	58.56	17.98	345
TOTAL	2315		155.23	263		110.45	527		459.70	3105

$$X^2 = 155.23 + 110.45 + 459.7 = 725.38$$

Según los resultados obtenidos de 725.38 supera al valor crítico de 26.2962, lo que indica rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1; concluye que: Los factores y procesos de capacitación influyen significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

Figura 26

Hipótesis Especifica 1



b) Hipótesis Específica 2 (H₂)

La creatividad e innovación influyen significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

Hipótesis Nula (H₀)

La creatividad e innovación no influyen significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

Grados de libertad: $(8 - 1) (3 - 1) = 7 \times 2 = 14$ valor crítico 23.6848

Tabla 26

Hipótesis Especifica 2

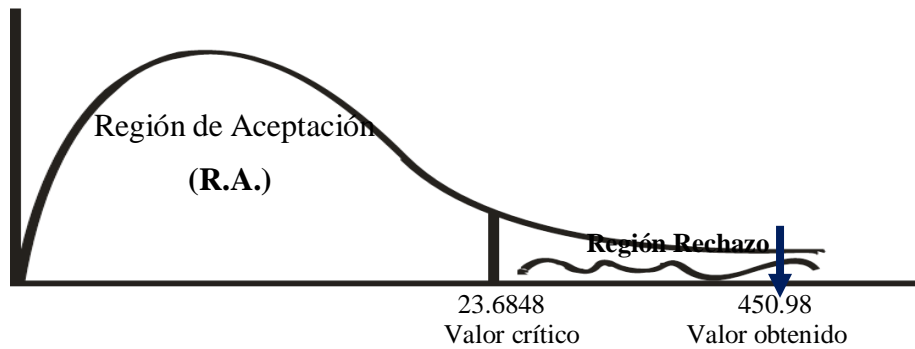
Respuestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
6	329	303.25	2.19	16	21.50	1.41	0	20.25	20.25	345
7	297	303.25	0.13	24	21.50	0.29	24	20.25	0.69	345
8	281	303.25	1.63	31	21.50	4.20	33	20.25	8.03	345
19	326	303.25	1.71	11	21.50	5.13	8	20.25	7.41	345
20	329	303.25	2.19	12	21.50	4.20	4	20.25	13.04	345
21	329	303.25	2.19	16	21.50	1.41	0	20.25	20.25	345
22	334	303.25	3.12	9	21.50	7.27	2	20.25	16.45	345
23	201	303.25	34.48	53	21.50	46.15	91	20.25	247.19	345
TOTAL	2426		47.62	172		70.05	162		333.31	2760

$$X^2 = 47.62 + 70.05 + 333.31 = 450.98$$

Resultado obtenido de 450.98 es mayor al valor crítico de 23.6848; razón por la cual estadísticamente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye: La creatividad e innovación influyen significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

Figura 26

Hipótesis Especifica 2



c) Hipótesis Específica (H₃)

Los niveles de administración influyen significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

Hipótesis Nula (H₀)

Los niveles de administración no influyen significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

Grados de libertad: $(9 - 1) (3 - 1) = 8 \times 2 = 16$ valor crítico 26.2962

Tabla 27

Hipótesis Especifica 3

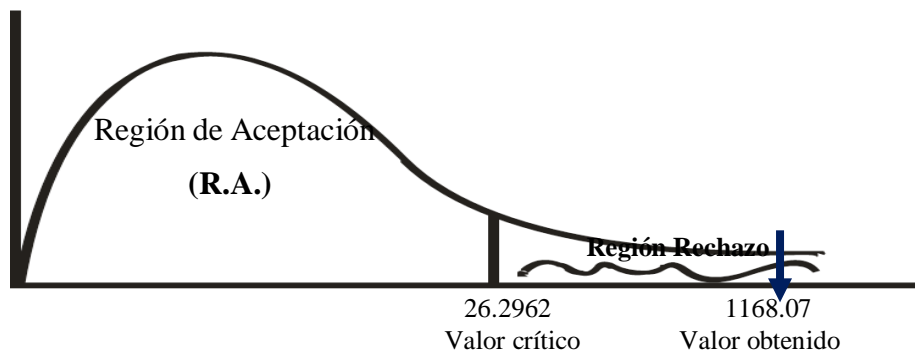
Respuestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
9	328	296.56	3.33	11	16.00	1.56	6	32.44	21.55	345
10	327	296.56	3.13	18	16.00	0.25	0	32.44	32.44	345
11	336	296.56	5.25	6	16.00	6.25	3	32.44	26.72	345
12	159	296.56	63.80	8	16.00	4.00	178	32.44	653.01	345
19	326	296.56	2.92	11	16.00	1.56	8	32.44	18.42	345
20	329	296.56	3.55	12	16.00	1.00	4	32.44	24.94	345
21	329	296.56	3.55	16	16.00	0.00	0	32.44	32.44	345
22	334	296.56	4.73	9	16.00	3.06	2	32.44	28.57	345
23	201	296.56	30.79	53	16.00	85.56	91	32.44	105.68	345
TOTAL	2669		121.05	144		103.25	292		943.77	3105

$$X^2 = 121.05 + 103.25 + 943.77 = 1168.07$$

Los resultados obtenidos de 1168.07 es mayor al valor crítico de 26.2962; razón por la cual estadísticamente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: Los niveles de administración influyen significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

Figura 27

Hipótesis Especifica 3



d) Hipótesis Especifica 4 (H₁)

Los métodos de desarrollo influyen significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

Hipótesis Nula (H₀)

Los métodos de desarrollo no influyen significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

Grados de libertad: $(7 - 1) (3 - 1) = 6 \times 2 = 12$ valor crítico 21.0261

Tabla 28

Hipótesis Especifica 4

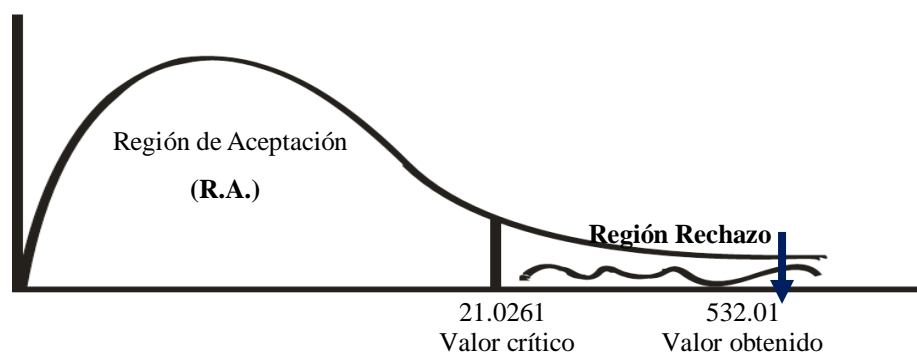
Respuestas N° Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
13	207	287.00	22.30	14	18.71	1.19	124	39.29	182.67	345
14	283	287.00	0.06	16	18.71	0.39	46	39.29	1.15	345
19	326	287.00	5.30	11	18.71	3.18	8	39.29	24.91	345
20	329	287.00	6.15	12	18.71	2.41	4	39.29	31.69	345
21	329	287.00	6.15	16	18.71	0.39	0	39.29	39.29	345
22	334	287.00	7.70	9	18.71	5.04	2	39.29	35.39	345
23	201	287.00	25.77	53	18.71	62.81	91	39.29	68.07	345
TOTAL	2009		73.41	131		75.42	275		383.18	2415

$$X^2 = 73.41 + 75.42 + 383.18 = 532.01$$

Según los resultados de 532.01 es mayor al valor crítico de 21.0261; razón por la cual estadísticamente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; se concluye que: Los métodos de desarrollo influyen significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

Figura 28

Hipótesis Especifica 4



e) Hipótesis Específica 5 (H1)

La promoción del trabajo influye significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

Hipótesis Nula (H₀)

La promoción del trabajo no influye significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

Grados de libertad: $(9 - 1) (3 - 1) = 8 \times 2 = 16$ valor crítico 26.2962

Tabla 29

Hipótesis Especifica 5

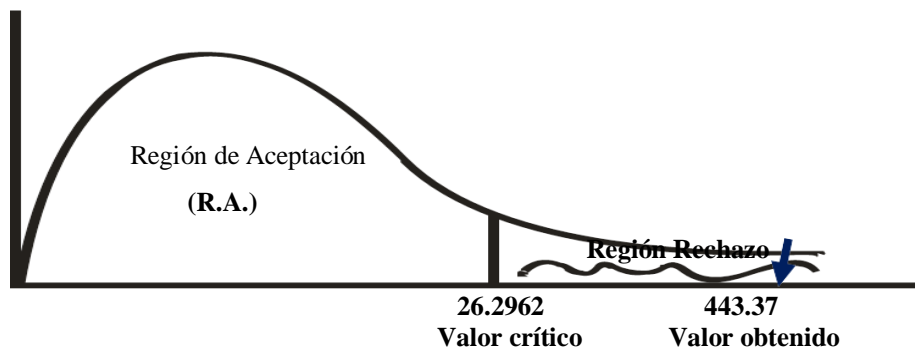
Respuestas Nº Cuadro	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
15	253	277.00	2.08	21	21.11	0.00	71	46.89	12.40	345
16	243	277.00	4.17	16	21.11	1.24	86	46.89	32.62	345
17	231	277.00	7.64	30	21.11	3.74	84	46.89	29.37	345
18	247	277.00	3.25	22	21.11	0.04	76	46.89	18.07	345
19	326	277.00	8.67	11	21.11	4.84	8	46.89	32.25	345
20	329	277.00	9.76	12	21.11	3.93	4	46.89	39.23	345
21	329	277.00	9.76	16	21.11	1.24	0	46.89	46.89	345
22	334	277.00	11.73	9	21.11	6.95	2	46.89	42.97	345
23	201	277.00	20.85	53	21.11	48.17	91	46.89	41.50	345
TOTAL	2493		77.91	190		70.15	422		295.31	3105

$$X^2 = 77.91 + 70.15 + 295.31 = 443.37$$

Según el resultado de 443.37 es mayor al valor crítico de 26.2962; razón por la cual estadísticamente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 5; concluye que: La promoción del trabajo influye significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 - 2020.

Figura 29

Hipótesis Específica 5



IV. DISCUSION

La investigación realizada fue muy importante, porque se buscó determinar la relación entre las dos variables de desarrollo de personas y organizaciones y competitividad de Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020; asimismo, permitió responder las interrogantes señaladas por la prueba de hipótesis, un coeficiente de correlación positivo significativo, logrando así la determinación de objetivos tanto generales como específicos. Posteriormente, se analizó los resultados arribados mediante el análisis descriptivo e inferencial con base en estudios previos y teorías que constituyen las bases teóricas de la investigación.

Los resultados de 68% de los participantes en el estudio, consideran que el desarrollo de las personas y organizaciones de las Mypes están basados en el factor capacitación, de tal manera que la educación se convierte en un pilar fundamental para el progreso de estas, siendo la calidad del producto o servicio el eje esencial para competir en el mercado y contribuir a la calidad de vida del poblador y desarrollo de la sociedad. Resultado que se fundamenta con la comprobación estadística de la hipótesis general, ya que el valor obtenido de 1573.76 es superior al valor crítico de 58.1242.

Por lo consiguiente, el 58% de los involucrados en la tesis establecen que los factores y procesos de capacitación mejoran la competitividad de las Mypes – Ica, realidad que se justifica con el resultado de la comprobación estadística de la hipótesis específica 1; donde el valor arribado de 725.38 supera al valor crítico de 26.2962.

En tanto, el 97% manifiesta que la creatividad e innovación son factores importantes para la competitividad de las Mypes, resaltando en ello el valor agregado o diferencia entre los competidores directos al ofrecer productos o servicios.

Para el 95% de las personas inmersas en el estudio, los niveles de administración en su parte operativa, táctica y estratégica son importantes para la competitividad de las Mypes, siendo corroborado por el resultado de la comprobación de la hipótesis específica 3, donde el valor obtenido de 1168.07 es superior al valor crítico de 26.2962.

Así mismo, el 73% de los encuestados expresan que es esencial los métodos de desarrollo considerando la rotación, entrenamiento y estrategias para maximizar la competitividad de las Mypes, corroborado por la comprobación de la hipótesis específica 4 donde el valor arribado de 532.01 supera al valor crítico de 21.0261

Entonces, para el 70% de participantes en la investigación, la promoción del trabajo es necesidad relevante y adecuada para la competitividad de las Mypes, ya que con ello los colaboradores mejoran su calidad de vida y por ende su rendimiento laboral, hecho que se justifica porque el resultado de la comprobación estadística de la hipótesis específica 5 fue de

443.37 superando al valor crítico de 26.2962

Lo expresado anteriormente se corrobora de forma relativa con los resultados de las investigaciones consideradas en los antecedentes de la tesis.

V. CONCLUSIONES

1. El desarrollo de las personas y organizaciones en factores y procesos de formación, creatividad e innovación, nivel de gestión, métodos de desarrollo y promoción laboral incide en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, lo cual se justifica con los resultados verificados en la comprobación de hipótesis alternativa donde el valor de 2122,18 es mayor que el valor crítico 58,1242
2. Los factores y procesos de capacitación en materia de políticas, planes y resultados influyen en la competitividad de las pequeñas y microempresas de la provincia de Palpa.
3. La creatividad e innovación en cuanto a la lluvia de ideas, mejora de productos o servicios contribuyen en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa.
4. El nivel de gestión del conocimiento en los componentes operativo, táctico y estratégico incide en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa.
5. Los métodos de desarrollo como la capacitación y la rotación afectan la competitividad de las Mypes de la Provincia de Palpa.
6. El avance del trabajo en materia de reconocimiento, competencias y condiciones laborales, así como la meritocracia, incide en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa.

VI. RECOMENDACIONES

1. Para mantener su posición en el mercado y competir, Mypes de la provincia de Palpa debe sistematizar sus actividades y mantener la cooperación e integración entre empleados y directivos para lograr metas comunes fijadas en tiempo y forma.
2. Los responsables de las Mypes de la provincia de Palpa deberán desarrollar una estrategia de mejora continua encaminada a motivar a los colaboradores por: trabajo, habilidades, destrezas, compromiso, esfuerzo y tiempo, así como la organización debe premiar a sus empleados con: remuneración justa, beneficios, capacitación, oportunidades de desarrollo y seguridad laboral.
3. Las Mypes de la provincia de Palpa, para tener éxito y mantenerse a la vanguardia de la competencia, los recursos humanos deben ser reclutados y seleccionados de la mejor manera posible, motivados y empoderados para maximizar su desempeño para promover su bienestar y desarrollo organizacional.
4. Para maximizar el crecimiento y la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, deben implementar un sistema de gestión de calidad basado en la eficiencia y eficacia de los procesos para incrementar la rentabilidad y productividad del negocio.
5. Los responsables de las Mypes en la provincia de Palpa, deberán realizar un diagnóstico situacional para identificar acciones de mejora del personal, sistemas administrativos y productivos para el desarrollo de la organización.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Anzola, S. (2000). *Curso Básico de Administración*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Arce, B. A., Sánchez, R. M., & Ramírez, J. (2013). *Estrategias competitivas organizacionales con responsabilidad social*. D. R. Majoma.
- Arias, F., & Heredia, V. (2005). *Administración de recursos humanos: para el alto desempeño*. México: Trillas.
- Balarezo, B. D. (2014). *La Comunicación Organizacional Interna y su incidencia en el Desarrollo Organizacional de la Empresa SAN MIGUEL DRIVE*. Ecuador: Universidad técnica de Ambato.
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/6696>
- Berrocal, F., & Alonso, M. A. (2020). *Técnicas de formación y desarrollo de personas en las organizaciones*. Universitaria Ramón Areces.
- Cachuan, G. J. (2015). *El talento humano y su impacto en el crecimiento económico de las empresas de servicios de outsourcing contable financiero en Lima Metropolitana, año 2014*. Lima - Perú: Universidad San Martín de Porres.
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/1578>
- Caracheo, F. (2002). *Modelo educativo (propuesta de diseño), dirección General de Institutos Tecnológicos*. México: CIDET.
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. Bogotá - Colombia: McGraw-Hill Interamericana.
- De La Fuente, R., & Valle, R. (2007). *Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones*. Pirámide.
- De León, D. F. (1961). *Medidas básicas de la eficiencia operativa de la empresa: productividad, rendimiento, rentabilidad, economicidad*. Universidad de la República.
- Dolan, S. (2003). *La gestión de los recursos humanos*. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Gan, F., & Triginé, J. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. España: Diaz de santos. <https://acortar.link/kAUaml>
- García, O. (2013). *Confiabilidad humana: clave de la competitividad organizacional*. Legis.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hill, C. W. (2011). *Negocios Internacionales Competencia en el Mercado Global* (8 ° ed.). Colonia de Desarrollo Santa fé: MgGraw-Hill.

- Llanos, J. (2005). *Integración de Recursos Humanos*. Trillas.
- Martinez, J. (2015). *Investigación Científica*. Bogotá: Pearson.
- Montoya, C. A., & Boyero, M. R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 20(2), 1-20. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Obregón, J. C. (2018). *La gestión de calidad y competitividad de las micro y pequeñas empresas del sector servicio rubro alquiler de maquinaria y equipos de construcción en el distrito de Independencia, 2016*. Huaraz - Perú: Universidad Católica Los Angeles - Chimbote. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/4185>
- Piattini, M. G. (2019). *Calidad de Servicios*. RA-MA Editorial.
- Robbins, S. P. (2014). *Administración*. México: Pearson.
- Valle, R., Jackson, S. E., Dolan, S. L., & Schuler, R. (2003). *La gestión de los recursos humanos: preparando profesionales para el siglo XXI*. McGraw Hill.
- Velázquez, R., & Miguel, M. (2021). *Modelos Contemporáneos de Gestión de Recursos Humanos*. <https://www.monografias.com/trabajos13/modelos/modelos.shtml>
- Zambrano, J. L. (2013). *La gestión del talento humano y su influencia en el desarrollo organizacional del grupo corporativo Marzam de la ciudad de Manta, período 2012-2013*. Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial. <https://1library.co/document/q2mg2k2y-gestion-talento-influencia-desarrollo-organizacional-corporativo-marzam-periodo.html#fulltext-content>

VIII. ANEXOS

8.1. Formato de Cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

FACULTAD DE ADMINISTRACION

TESIS

“DESARROLLO DE LAS PERSONAS Y DE LAS ORGANIZACIONES EN LA
COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL DE LAS MYPES DE LA PROVINCIA DE
PALPA, AÑOS 2019-2020”

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Señores representantes de las organizaciones Mypes para comprender la problemática de desarrollo de las personas y de las organizaciones en la competitividad organizacional, se requiere responder con precisión y sencillez las interrogantes propuestas en el cuestionario; siendo la información anónima y los datos proporcionados sólo se utilizará para la sustentación del trabajo de investigación.

Preguntas:

1. ¿A su entender, el desarrollo de las personas y de la organización está basado en los factores de capacitación que considera las Mypes?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

2. ¿A su opinión, el proceso de capacitación está acorde con las políticas de desarrollo personal y organizacional?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

3. ¿Las Mypes cuentan con programas de capacitación interna y externa para mejorar desempeño del trabajador y desarrollar empresa?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

4. ¿A su entender, la capacitación mejora resultados de competitividad de las Mypes?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

5. ¿La creatividad es un aspecto importante que resalta en el trabajador para poder competir?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

6. ¿La innovación requiere de los trabajadores su opinión o lluvias de ideas para mejorar las actividades y productos en pro de una eficaz competitividad de las Mypes?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

7. ¿A su opinión, el desarrollo de las personas y de las organizaciones requiere del avance tecnológico para innovar y establecer la mejora continua para competir con efectividad?
- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
8. ¿Cree usted que el nivel de conocimiento para realizar su labor es fundamental en la competitividad organizacional?
- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
9. ¿A su opinión, la competitividad de las Mypes requiere de la experiencia, sabiduría y creatividad del trabajador?
- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
10. ¿Para desarrollar empresa es esencial la identidad y competencias de los trabajadores de las Mypes?
- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
11. ¿Las Mypes otorgan oportunidades de promoción o ascenso al trabajador?
- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
12. ¿Las Mypes utilizan la rotación del trabajo para desarrollar al colaborador y la organización misma?
- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
13. ¿A su parecer, los trabajadores deben tener un entrenador o Coach para desarrollarse y maximizar la competitividad de las Mypes?
- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
14. ¿A su opinión, la promoción del trabajo permite mejorar calidad de vida del trabajador en pro de una adecuada competitividad de las Mypes?
- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
15. ¿A su entender, la promoción del trabajo conlleva a una integración social y económica en las Mypes?
- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
16. ¿A su parecer, la promoción del trabajo permite el desarrollo personal y social en las Mypes y por ende competir eficazmente?
- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
17. ¿Cree usted, que la promoción del trabajo genera puestos laborales oportunamente?
- De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()
18. ¿A su conocimiento, debe mejorarse el producto o servicio para poder competir con efectividad en el mercado?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

19. ¿A su entender, las estrategias empresariales en relación con el marketing, estudio de mercado, etc, son importantes para competir?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

20. ¿Cree usted, que la calidad y cantidad de productos / servicios son factores por considerar para competir en el mercado?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

21. ¿A su conocimiento, el desarrollo y competitividad empresarial se debe a la calidad, eficiencia e innovación en las Mypes?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

22. ¿En el quehacer y competitividad de las Mypes, debe considerarse las condiciones laborales, sindicales, políticas de comercio exterior y crisis económica internacional?

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Nombre del encuestador: _____

Lugar: _____ Fecha: _____ Hora: _____

Observaciones: _____

8.2. Matriz de consistencia

Desarrollo de las personas y de las organizaciones en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e Indicadores	Estrategias Metodológicas
<p>PROBLEMA GENERAL. ¿Cómo incide el desarrollo de las personas y de las organizaciones en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo inciden los factores y procesos de capacitación en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020? • ¿De qué manera inciden la creatividad e innovación en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020? • ¿Cómo inciden los niveles de administración del conocimiento en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020? • ¿De qué manera inciden los métodos de desarrollo en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020? ✓ ¿Cómo incide la promoción del trabajo en la 	<p>OBJETIVO GENERAL. Analizar la influencia del desarrollo de las personas y de las Organizaciones en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar los factores y procesos de capacitación que inciden en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020. • Analizar la creatividad e innovación que inciden en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020. • Determinar los niveles de administración del conocimiento que inciden en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020. • Analizar los métodos de desarrollo que inciden en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020. ✓ Analizar la promoción del 	<p>HIPÓTESIS GENERAL. El Desarrollo de las personas y de las Organizaciones incide significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los factores y procesos de capacitación inciden significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020. • La creatividad e innovación inciden directamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020. • Los niveles de administración del conocimiento inciden significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020. • Los métodos de desarrollo inciden directamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020. 	<p>Variable Independiente: Desarrollo de las personas y de las Organizaciones</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores y proceso de capacitación • Creatividad e innovación • Niveles de administración del conocimiento • Métodos de desarrollo • Promoción en el trabajo <p>Variable Dependiente: Competitividad de las Mypes</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores internos y externos • Estrategias empresariales • Calidad y cantidad del producto o servicio 	<p>Tipo, nivel y diseño de investigación</p> <p>Tipo: Básica – correlacional</p> <p>Nivel: Explicativa</p> <p>Diseño: No experimental transversal – correlacional</p> <p>Población y Muestra Población: 5275 representantes de las Mypes a nivel de la Provincia de Palpa</p> <p>Muestra: 345 representantes de las Mypes a nivel de la Provincia de Palpa</p> <p>Técnicas de recolección de información:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Observación ✓ Encuesta ✓ Análisis Documental <p>Instrumentos de recolección de información</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Guía estructurado y no

<p>competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020?</p>	<p>trabajo que incide en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020.</p>	<p>✓ La promoción del trabajo incide significativamente en la competitividad de las Mypes de la provincia de Palpa, años 2019 – 2020.</p>		<p>estructurado</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuestionario ✓ Revisión de documentos (Fichas) <p>Técnicas y análisis de Interpretación de Resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Organización y Codificación de datos ✓ Tabulación de datos ✓ Estadística descriptiva ✓ Chi cuadrado
--	---	---	--	---