



---

UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

**FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE  
ADMINISTRACIÓN**

DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y  
PEQUEÑAS EMPRESAS DEL RUBRO AVÍCOLAS: CASO  
GRANJA QUISPE S.A. DEL DISTRITO DE SAN JUAN  
BAUTISTA, AYACUCHO, 2020

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR**

VASQUEZ HUAMANCHAU, EDUARDO FRANCO

ORCID: 0000-0002-5870-6829

**ASESOR**

CENTURION MEDINA, REINERIO ZACARIAS

ORCID: 0000-0002-6399-5928

**AYACUCHO – PERÚ**

**2022**

## **EQUIPO DE TRABAJO**

### **AUTOR**

Vásquez Huamanchau, Eduardo Franco

ORCID: 0000-0002-5870-6829

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de  
Pregrado, Ayacucho, Perú

### **ASESOR**

Centurión Medina, Reinerio Zacarias

ORCID: 0000-0002-6399-5928

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, facultad de  
ciencias contables e ingeniería, Escuela Profesional de  
Administración, Chimbote, Perú

### **JURADO**

León Vigo, Maritza

ORCID: 0000-0002-1003-0372

Patiño Niño, Victor Helio

ORCID: 0000-0002-4660-9490

Limo Vasquez, Miguel Angel

ORCID: 0000-0002-7575-3571

## **FIRMA DEL JURADO Y ASESOR**

León Vigo, Maritza

ORCID: 0000-0002 -1003 -0372

**Presidenta**

Patiño Niño, Victor Helio

ORCID: 0000-0002-8491-0751

**Miembro**

Limo Vasquez, Miguel Angel

ORCID: 0000 -0002-7575-3571

**Miembro**

Centurión Medina, Reinerio Zacarias

ORCID: 0000-0002-6399-5928

**Asesor**

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco principalmente a Dios por hacer que la vida me tratara tan bien y por poder lograr todo lo que he me propuesto, gracias porque encontré el camino correcto para seguir avanzando en la vida.

## **DEDICATORIA**

Este proyecto lo dedico principalmente a mis padres, que me apoyan a diario en las diversas actividades que me permiten forjarme como un profesional de altos estándares.

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo general: Describir el desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020. La investigación fue de diseño no experimental – transversal – descriptivo – de propuesta. Para el recojo de información se realizó una población muestral de 10 trabajadores de la empresa avícola Granja Quispe S.A, a quienes se les aplicó un cuestionario de 12 preguntas a través de la técnica de la encuesta. Obteniendo los siguientes resultados: El 40% afirma que los superiores si evalúan la productividad de los trabajadores, el 40% señala que los superiores si corrigen los problemas existentes en la organización, el 40% los superiores verifican la corrección de problemas, el 50% menciona que las tareas y actividades son inadecuadas para facilitar el trabajo conjunto. Por lo tanto, se concluye que el desarrollo organizacional de la empresa Granja Quispe S.A. es apropiado , esto se demuestra en el impecable diagnóstico organizacional que aplica la empresa, el correcto desarrollo de planes que realiza los administradores, el buen manejo y accesibilidad para los trabajadores en la administración del desarrollo organizacional y las estrategias de intervención, sin embargo la comunicación interna y estrategias de diseño no cumple con todos los requisitos y es considerado como no tan eficiente para los colaboradores.

**Palabras clave:** Desarrollo organizacional, estrategias, comunicación.

## **ABSTRACT**

The present investigation had as general objective: Describe the organizational development in micro and small businesses in the poultry industry: the case of Granja Quispe S.A. From the district of San Juan Bautista, Ayacucho, 2020. The research was non-experimental design - cross-sectional - descriptive - proposal. For the collection of information, a sample population of 10 workers of the poultry company Granja Quispe S.A was carried out, to whom a questionnaire of 12 questions was applied through the survey technique. Obtaining the following results: 40% affirm that superiors do evaluate the productivity of workers, 40% indicate that superiors correct existing problems in the organization, 40% superiors verify the correction of problems, 50% mentions that the tasks and activities are inadequate to facilitate joint work. Therefore, it is concluded that the organizational development of the company Granja Quispe S.A. is appropriate, this is demonstrated in the impeccable organizational diagnosis applied by the company, the correct development of plans carried out by administrators, good management and accessibility for workers in the administration of organizational development and intervention strategies, however communication internal and design strategies does not meet all the requirements and is considered not as efficient for the collaborators.

**Keywords:** Organizational development, strategies, communication.

## CONTENIDO

1. Título de tesis .....	i
2. Equipo de trabajo .....	ii
3. Hoja de firma del jurado y asesor .....	iii
4. Hoja de agradecimiento y/o dedicatoria .....	iv
5. Resumen y abstract .....	vi
6. Contenido .....	viii
7. Índice de tablas y figuras.....	ix
I.INTRODUCCIÓN .....	1
II. REVISIÓN DE LITERATURA .....	6
III. HIPÓTESIS .....	20
IV.METODOLOGÍA.....	21
4.1. Diseño de la investigación.....	21
4.2. Población y muestra .....	21
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores .....	22
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	23
4.5. Plan de análisis .....	23
4.6. Matriz de consistencia .....	24
4.7. Principios éticos .....	25
V. RESULTADOS .....	27
5.1. Resultados .....	27
5.2.Análisis de resultados .....	31
VI.CONCLUSIONES.....	36
Aspectos complementarios.....	37
Referencias bibliográficas .....	38
Anexos.....	42

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características de diagnóstico organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020 .....	27
Tabla 2. Características de desarrollo de planes de acción en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020 .....	28
Tabla 3. Características de administración del desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.....	29
Tabla 4. Características de estrategias de intervención en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020 .....	30

## INDICE DE FIGURAS

### Figuras (Anexos)

Figuras 1. Los superiores evalúan la productividad de los trabajadores.....	63
Figuras 2. Los superiores evalúan el cumplimiento de metas .....	63
Figuras 3. Se propicia la comunicación horizontal, interna como externamente .....	64
Figuras 4. Los superiores corrigen los problemas existentes en la organización .....	64
Figuras 5. Los superiores aprovechan las oportunidades que tiene la empresa.....	65
Figuras 6. Los empleados más productivos son capacitados .....	65
Figuras 7. Los superiores verifican la corrección de problemas.....	66
Figuras 8. Los superiores verifican los resultados de la verificación .....	66
Figuras 9. Los superiores emplean planes de acción frente a las deficiencias .....	67
Figuras 10. Las estrategias están diseñadas para optimizar el desempeño .....	67
Figuras 11. Las tareas y actividades son indexadas para facilitar el trabajo.....	68
Figuras 12. Los superiores buscan corregir los errores disipando falencias.....	68

## I. INTRODUCCIÓN

Las pequeñas empresas desempeñan un papel importante en el proceso del cambio tecnológico, son fuente de considerable actividad innovadora. Sirven como agentes de cambio en una economía globalizada, es decir al generar mucha turbulencia, crea una dimensión de competencia adicional, que no pueden captar las tradicionales y estáticas estructuras del mercado. A nivel internacional crea un nivel de posicionamiento en el mercado por la competencia y promoción que genera (Castro, 2019)

Las técnicas y los enfoques del desarrollo organizacional se han difundido ampliamente en la sociedad, por lo menos en el escenario estadounidense y canadiense, en muchas partes de Europa, Asia, Australia, nueva Zelanda y Latinoamérica. Ello refleja el alto interés demostrado por las contribuciones que el desarrollo organizacional puede realizar, dando lugar a un incremento en las potencialidades humanas y organizativas. (Carranza, 2016)

En el continente europeo, las empresas españolas, como FASA- Renault, compañía fundada por Don José Herrador Alonso, al cual se le entrevistó sobre su experiencia y su amplio conocimiento acerca del desempeño e implementación del Desarrollo Organizacional. Una vez incorporado al análisis evolutivo del DO durante las últimas cuatro décadas, seguimos con la idea de ver cómo se aplicaban estas ideas dentro de la organización. A través de la recogida de información de archivo, pudimos localizar la primera experiencia de cambio en el seno de FASA-Renault (Tomillo, 2020).

En México el desarrollo organizacional comienza su practica en la ciudad de monterrey por 1997 y 1972, empresas como Cydsa, fama, Crisay Gamesa inician adaptando al desarrollo organizacional como una manera de estar al día con respecto a las nuevas teorías administrativas y en estos años, los profesionistas mexicanos toman el programa para especialistas en desarrollo organizacional.

Por otra parte, en América Latina, las MYPES, en las condiciones actuales, como una necesidad dado el contexto en el que se desarrollan nuestras sociedades que, por un lado, se ven afectadas por el proceso de mundialización de la economía y, por el otro, la existencia de sociedades civiles cada vez más fuertes y organizadas en la que empresas e instituciones juegan papeles relevantes en la vida de las personas y de las comunidades. El concepto de Estudios Organizacionales es relativamente novedoso en el campo del conocimiento que ha permitido sintetizar y reordenar una gran parte del pensamiento vinculado con el estudio de las organizaciones y que en una primera etapa se localiza dentro de la administración para poco a poco irse ubicando en otras áreas (Name, 2020)

En el Perú, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019), para el año 2018 el número de microempresas fue de 2 millones 270 mil 423, y la cantidad de pequeñas empresas fue de 100 443, teniendo la gran mayoría de estas en el departamento de Lima.

La Mype tiene protagonismo en el mercado regional, y en todas las regiones peruanas siendo 99% su presencia en el mercado, pero a muchas de ellas les hace falta gestionar el desarrollo de organizacional, que puede ayudar a las organizaciones por medio de cambios planeados, a ser más competitivas, democráticas y saludables.

Los empresarios ayacuchanos siempre deben tratar de aplicar el desarrollo organizacional como una disciplina normal dentro de su administración y entender que les proporcione beneficios de cambio en toda la organización, incremento tanto en la motivación, como en la calidad y productividad. (Felcman, 2015)

En la región de Ayacucho, el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019) menciona que el número de pequeñas empresas fue de 30 703 para el año 2018, lo que representa un 4.4% del total de microempresas del país, mientras que se detectó de la existencia de solo 950 pequeñas empresas, que representan al 1,5% de pequeñas empresas del país. Por lo mencionado, la región ayacuchana es una de las localidades con menor cantidad de micro y pequeñas empresas en Perú.

El rubro avícola, es un rubro muy importante para la economía local ayacuchana, ya que aporta uno de los alimentos fundamentales para las personas, en la avícola Granja Quispe S.A. del distrito de San Juan Bautista, se ha podido encontrar algunos conflictos dentro de la organización debidos principalmente a problemas de adaptación a las nuevas realidades de la pandemia que estamos viviendo, lo que está afectado al desarrollo organizacional de esta empresa.

Por todo lo planteado se formuló el siguiente enunciado del problema: ¿Cómo es el desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020?

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se planteó el siguiente objetivo general: Describir el desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.

Para alcanzar el objetivo general se planteó los siguientes objetivos específicos: Describir el diagnóstico organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020. Describir el desarrollo de planes de acción en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020. Describir la administración del desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020. Describir las estrategias de intervención en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.

Respecto a la justificación, la presente investigación tuvo como finalidad dar a conocer a los microempresarios la información adecuada acerca de aspectos relevantes sobre el desarrollo organizacional y su importancia para aplicar estrategias que puedan mejorar la gestión de la empresa. Así mismo es esencial para los recientes empresarios debido a que tendrán los conocimientos necesarios y aplica en su empresa. También beneficia a la sociedad porque pueden informarse acerca de la posición del dueño y los clientes de acuerdo a la postura que se encuentren. De igual manera beneficia a los futuros profesionales como guía de información respecto a la variable de estudio, también será útil como antecedente para diversos trabajos en el transcurso de los años, que se basen en temas similares.

La metodología de la investigación fue de diseño no experimental-transversal-descriptivo, para el recojo de información se utilizó una población de 10 trabajadores de la “Granja Quispe”, a quienes se les aplicó un cuestionario de 12 preguntas a través

de la técnica de la encuesta.

Los resultados, según el objetivo específico 01; se logró describir la productividad del equipo aplicado de manera efectiva, enfatizando sobre los temas de equipo, comunicación, esfuerzo y logro de metas. Según el objetivo específico 02; se logró describir la aptitud laboral, ya que se aplica de manera efectiva el tema de las tareas, desarrollo, interacción, y la competitividad. Según el objetivo específico 03; se logró identificar satisfactoriamente el rendimiento laboral a través del desempeño del trabajador, la calidad del trabajo, las herramientas de evaluación y el seguimiento del trabajador.

Por ello se concluye que, si existe el rendimiento laboral, lo cual es gestionada eficazmente, ya que se puede constatar que la productividad del equipo, la aptitud laboral y la evaluación de personal están presentes y tienen alto grado de participación; a través de las dimensiones de seguimiento de personal, la evaluación de personal y la orientación de personal.

## II. REVISIÓN DE LITERATURA

### 2.2. Antecedentes

#### Antecedentes internacionales

Vásquez & Vásquez (2017) en su investigación *Análisis de implementación de desarrollo organizacional y su incidencia en el servicio al cliente de la micro empresa Artesanlan mecánica industrial y automotriz Vásquez de la ciudad de Guayaquil, 2015*, realizada en Ecuador, menciona que el principal objetivo de esta investigación fue analizar la incidencia de desarrollo organizacional en el servicio al cliente de la microempresa artesanal mecánica industrial y automotriz Vásquez de la ciudad de Guayaquil. La metodología fue de tipo deductivo-inductivo, nivel cuali-cuantitativo. De acuerdo a las encuestas realizadas el 27% de los usuarios manifestaron que la atención al cliente está calificada entre muy buena y buena mientras que el 60% señala que la atención es poco satisfactoria, y por último el 13% manifiesta que la atención al cliente se percibe como mala. Finalmente, la investigación llegó a la conclusión de que “al conseguir una aproximación a las pertinentes definiciones conceptuales y operacionales sobre los referentes teóricos del desarrollo organizacional y el servicio al cliente con la que se pudo describir y caracterizar los componentes de ambas variables para la comprensión de la situación del problema”.

Enríquez (2017) en su trabajo de investigación *El Desarrollo Organizacional y el Trabajo en Equipo del "ilustre Municipio de Latacunga*, tuvo como objetivo general; Determinar de qué manera se relaciona el Desarrollo Organizacional con el Trabajo en Equipo en el ILUSTRE MUNICIPIO DE LATACUNGA. La metodología fue Descriptiva y Exploratoria, los siguientes resultados fueron los siguientes, el 61,67%

están de acuerdo que el objetivo principal de la institución, el 19.17% considera de una manera excelente que la comunicación con el público, el 81.67% considera que siempre el potencial de los empleados debe ser importante en la empresa, el 51.67% mencionan que en ocasiones beneficia las decisiones de los altos mandos de la institución a los trabajadores, el 48.33% afirman que todos los miembros del municipio están bien Organizados en su trabajo, el 62.5% mencionan que en ocasiones ayudan a realizar un buen trabajo, el 71,67% trabajan en equipo, el 48.33% considera que la ayuda entre compañeros se da siempre. Se concluye que el desarrollo organizacional es una doctrina educativa a largo plazo, orientado a mejorar los procesos de solución de problemas y de renovación de una organización, mediante una administración que se base en la colaboración y en la efectividad de la cultura de la empresa, con ayuda de un agente de cambio, o mediante la comunicación de acuerdo con la ciencia del comportamiento organizacional.

Rivera (2017) en su trabajo de tesis *El Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro*, tuvo como objetivo general: Identificar el Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro. La investigación fue cualitativo, Descriptiva y Exploratoria. Obteniendo lo siguientes resultados: el 60% del recurso humano que labora el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro, el 63,6% de servidores manifiestan que no se realiza las recompensas de una forma oportuna y una mínima parte opina todo lo contrario, el 80% se les realiza un control laboral, el 25% opina que existe si existe adecuadas relaciones amistosas y la diferencia opina todo lo contrario, el 63,64% manifiestan la falta de motivación en la Municipalidad, el 70% que si tienen los objetivos claros y la diferencia no conocen

sobre los objetivos de la Municipalidad, el 37,12% manifiesta que no se realizan Planes de Desarrollo Organizacional en la Municipalidad, la diferencia opina todo si se realizan semanales, mensuales y anuales, el 29% manifiestan que si hay un análisis posterior a la ejecución de una actividad. Se concluye que las relaciones sociales dentro de la institución no son las mejores debido a que no existe un espacio dedicado a la integración del personal, no cuentan con un Plan de motivación que incluya días de recreación y convivencia entre todos los servidores que conforman el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro y ayuden a mejorar las relaciones de compañerismo entre todo el recurso humano.

### **Antecedentes nacionales**

Navarro (2020) en su investigación realizado *Caracterización de la capacitación y el desarrollo organizacional en las mype rubro librerías Catacaos (Piura), año 2012*, tuvo como objetivo determinar las características que tiene la capacitación y el desarrollo organizacional en las MYPE rubro librerías Catacaos (Piura), año 2012, por consiguiente el desarrollo de la investigación fue de tipo descriptivo, porque integró las mediciones de cada una de las variables y a la vez estableció asociación entre las variables, facilitando conocer las situaciones, costumbres y actitudes. Para la realización de esta investigación se ha utilizado una encuesta dirigida hacia una muestra de 28 trabajadores, las cuales fueron aplicadas durante el mes de marzo del 2012. El 39% de los encuestados figuran que es fundamental un programa de capacitación dentro de la MYPE ya que resulta ser un abanico de soluciones muy amplio, el 32% afirma que facilita las actividades operacionales, y el 29% sostiene que mejora el servicio de atención al cliente; por

tanto, esto permitió descubrir la importancia de capacitar al personal y agilizar los procesos que se desarrollan dentro de la MYPE. Lo cual resalta también el impacto positivo en los diferentes indicadores explorados y analizados en esta investigación que otorgan a las MYPE un mejor Desarrollo Organizacional. En conclusión, la viabilidad de los resultados hallados serán una guía de referencia para otras investigaciones que mejoren el propósito de dichos estudios.

García (2019) en su investigación *El benchmarking y su incidencia en el desarrollo organizacional para empresas de comercialización y distribución de alimentos y productos, provincia de Trujillo - año 2017*, elaborada en Trujillo, planteó como objetivo general determinar la incidencia del benchmarking en el desarrollo organizacional de las empresas del sector de comercialización y distribución de alimentos y productos de la provincia de Trujillo-año 2017. Por otra parte, la metodología fue de tipo descriptivo, nivel cuali-cuantitativo diseño correlacional. De acuerdo a las encuestas realizadas el 77% de las empresas del sector de comercialización y distribución de alimentos y productos de la provincia de Trujillo tiene en gran medida un organigrama definido y establecido, en tanto el 23% tiene en buena medida un organigrama definido y establecido, el 77% de las empresas del sector de comercialización y distribución de alimentos tiene en gran medida un organigrama definido y establecido, el 31% restante ninguna medida cuenta con algún presupuesto anual. Finalmente, esta investigación llegó a la conclusión de que “la incidencia del benchmarking en el desarrollo organizacional de las empresas del sector de comercialización y distribución de alimentos y productos de la provincia de Trujillo es positiva”.

Quispe (2017) en su investigación *Desarrollo organizacional y clima organizacional en la empresa Servicios, Cobranzas e Inversiones, San Juan de Lurigancho 2017*, tuvo como objetivo general determinar la relación entre desarrollo organizacional y el clima organizacional en la empresa servicios, cobranza e inversiones San Juan de Lurigancho 2017. La metodología fue de tipo descriptivo, nivel cuantitativo diseño no experimental, obteniendo los siguientes resultados el 60% de los colaboradores de la empresa Servicios cobranzas, e inversiones, el 23% de los colaboradores indican un nivel regular, el 20% de los colaboradores indican un nivel regular, el 69% de los colaboradores de la empresa Servicios cobranzas, e inversiones, el 26% muestran que es alto. Finalmente, esta investigación llegó a la conclusión de que “según la hipótesis general planteada, se determinó que existe relación significativa entre el desarrollo organizacional en la empresa servicios, cobranza e inversiones San Juan de Lurigancho 2017.

### **Antecedentes locales**

Palomino & Huallanca (2018) en su tesis sobre *Factores de motivación y su influencia en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la Coopac. Santa María Magdalena*, el objetivo de su investigación fue identificar los factores de motivación que están influyendo en el desempeño laboral de los analistas de crédito de la Cooperativa Santa María Magdalena de la ciudad de Ayacucho. Para esta investigación se valió de la metodología descriptivo correlacional y explicativo no experimental; los siguientes resultados fueron, el 40% de los analistas tienen una edad entre 20 - 29 años, el 33% de mujeres trabajan para la cooperativa, el 35% de los trabajadores poseen entre 0 a 2 años de antigüedad laboral dentro de la cooperativa,

el 20% son técnicos el 52.5% de los analistas de crédito consideran que siempre la cooperativa le brinda la oportunidad de asumir nuevas responsabilidades, el 47.5% su participación es entusiasta y decidida para corregir y prevenir errores de manera regular, 37,5% siempre se esfuerza por solucionar cuando hay un problema en el área, el 17,5% siempre comunica la información oportuna, el 57, 5% refleja que siempre su lugar de trabajo es apropiado y confortable, es decir cuenta con buena iluminación y área suficiente, el 65% de los analistas siempre tienen buenas relaciones cordiales, el 45% algunas veces considera alcanzables y un 5% considera que nunca son alcanzables, el 52,5% de los analistas consideran siempre importante las actividades de recreación, paseos campestres y eventos culturales. La investigación concluyó afirmando que, los factores de motivación influyen efectivamente en el desempeño laboral de los analistas de crédito, demostrándose las hipótesis específicas: Los factores higiénicos influyen significativamente en el mejoramiento continuo de los analistas de crédito y los factores motivacionales influyen efectivamente en el rendimiento laboral de los analistas de crédito de la Cooperativa Santa María Magdalena - Ayacucho.

Choque (2017) en su tesis realizada *Motivación y rendimiento laboral de los empleados de las Mype comercializadoras de muebles de melamina, Ayacucho - 2017*, el objetivo de su investigación fue determinar el nivel de relación entre el entre la motivación y rendimiento laboral de los empleados de las Mype comercializadoras de muebles de melamina, Ayacucho-2017. Para esta investigación se valió de la metodología cuantitativa correlacional y no experimental; la investigación concluyó mencionando que, con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, existe un nivel de relación significativa entre la motivación y el rendimiento

laboral de los empleados, el 43% califica a las condiciones laborales como excelente, el 43% opina como excelente, el 35% se manifiesta porque es excelente el reconocimiento hacia los trabajadores, el 35% lo califica de excelente, el 41% lo califica de excelente, el 42% obtiene la calificación de excelente, el 24% lo califica de muy bueno, el 53% obtiene una valoración de excelente, el 53% obtiene una valoración de excelente. Finalmente, se concluye que existe un nivel de relación significativo entre la motivación y el rendimiento laboral de los empleados de las MYPE comercializadoras de muebles de Melamine, Ayacucho 2017. Como el p-valor (0.000) es  $< 0.05$  se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por tanto, con un grado de significancia del 5% y un nivel de confianza del 95%, se confirma la hipótesis.

Leyva & Soto (2018) en su tesis sobre *Estrés laboral y desempeño de los trabajadores en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - Ayacucho*, Tuvo como objetivo de su investigación fue determinar cómo el estrés laboral influye en el desempeño de los trabajadores en la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria - Ayacucho. Para esta investigación se valió de la metodología de tipo cualitativo de diseño descriptiva correlacional y no experimental; obtenido los siguientes resultados el 25.4% considera que la iluminación es entre buena y muy buena, el 71.43% del total de los trabajadores manifiestan que el aire acondicionado no es el adecuado, el 75% del total de trabajadores indica que el ruido en su puesto de trabajo les molesta, el 30.16% del total de trabajadores que son 63, Fuente: Elaboración propia Fuente: Elaboración propia 41 tiene la percepción de que las instalaciones de la SUNAT están sucias la mayor parte del tiempo, el 41.27% de los trabajadores encuestados manifiestan que a veces se desarrollan actividades en

equipo, el 71% del total a veces, el 28.57% de los trabajadores siempre presentan autonomías. La investigación concluyó mencionando que, existe relación inversa entre un deficiente ambiente físico y el cumplimiento de tareas del trabajador; la determinación final es negativa debido a las malas relaciones interpersonales y espíritu de trabajo en equipo.

## **2.2. Bases teóricas de la investigación**

### **Desarrollo organizacional**

Según Hernández (2017) El desarrollo organizacional “es el proceso mediante el cual las organizaciones evalúan los comportamientos, valores, creencias y actitudes de las personas frente a la resistencia al cambio” (p. 9), para evaluar el proceso de desarrollo organizacional se requieren 4 etapas: Diagnóstico Organizacional, Desarrollar Acción Planificar, Gestionar Desarrollo Organizacional y estrategias de intervención.

Por otra parte, tenemos a González (2019) quien manifiesta que el desarrollo organizacional es “un nuevo arte administrativo que busca el perfeccionamiento organizacional a través de la integración de las necesidades de la organización con los individuos. Una nueva y novedosa filosofía administrativa. Un nuevo estilo de administrar, más ágil, flexible y humano” (p.51).

Según Porras y Robertson citados en Hernández (2017) el desarrollo organizacional, es una serie de “teorías, valores, estrategias y técnicas basadas en las ciencias de la conducta y orientada al cambio planificado del escenario de trabajo de

una organización, con el propósito de incrementar el desarrollo individual y de mejorar el desempeño de la organización” (p.40), mediante la alteración de las conductas de los miembros de la organización en el trabajo.

Pinto (2012) el desarrollo organizacional” es un proceso que se enfoca en la cultura y estructura organizacional, se adapta a las necesidades de la organización que lo implementará, no es un mecanismo que deba seguirse o tomarse de manera incremental.” p. (22), en resumen, se podría afirmar que es un proceso del desarrollo es un proceso que inicia cuando las organizaciones y las personas que las integran desean el cambio como algo necesario, y a partir de ello se dan una serie de etapas en la organización que permiten la mejora de esta.

### **Micro y pequeña empres**

De acuerdo a la Ley (28015) citada en Barboza (2018) “Las micro y pequeñas empresas están constituidas de dos maneras ya sea de persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial y tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o la prestación de servicios”.

### **Gestión de calidad**

Pola citado en Barboza (2018) define a la gestión de la calidad como “el conjunto de acciones encaminadas a planificar, organizar y controlar la función de calidad de una organización. Esta tarea consta principalmente de los siguientes aspectos”.

Por otra parte, la gestión de calidad se define como el mecanismo operativo que una empresa u organización utilizan para optimizar sus procesos, de tal manera que los clientes estén conformes con los productos o servicios que brinda la empresa”. Hoy en día las empresas están constantemente en una etapa de competencias, por ello se tiene que estar en las mejores condiciones para poder estar permaneciendo en el mercado, la calidad es muy importante para lograr que una organización se fortalezca y se desarrolle y logre rivalizar con otras empresas que igualmente están mejorando cada día.

## **Dimensiones del desarrollo organizacional**

### **Diagnostico organizacional**

Hernández (2017) manifiesta que el diagnóstico se puede definir como “un proceso analítico que nos permite comprender la situación real de una organización en un momento dado, modificar la primera y descubrir problemas y oportunidades para aprovechar la segunda”. (p.51). El autor menciona que existen 2 enfoques de diagnóstico, el diagnóstico funcional y el diagnóstico cultural. Además, el diagnóstico investiga y mejora los sistemas y prácticas de comunicación internos y externos en todos los niveles, así como las herramientas de comunicación organizacional, como historietas, metáforas, símbolos y artefactos "Por otra parte, Pinto (2018) sostiene que para un diagnóstico organizacional se deben tomarse en consideración ciertos factores, a saber:

- a) Los puntos fuertes y débiles de la organización.
- b) Las fuerzas de resistencia y cambio dentro o fuera de la organización.
- c) La forma en que opera como sistema.
- d) Los criterios apropiados para lograr la salud organizacional. (p.49).

## **Desarrollo de planes de acción**

Hernández (2017) manifiesta que desarrollar los planes de acción/intervenciones para corregir los problemas, aprovechar las oportunidades y mantener los puntos fuertes. “Estos planes de acción son intervenciones del desarrollo organizacional específicamente diseñadas para abordar los aspectos en los ámbitos individual, de grupo, dentro del grupo o de la organización,” p. (55).

Por otra parte, Galindo (2017) manifiesta que un plan de acción se desarrolla como una presentación resumida de las tareas que deben realizarse por ciertas personas, en un plazo de tiempo específicos, utilizando un monto de recursos asignados con el fin de lograr un objetivo dado.

## **Administración del desarrollo organizacional**

Hernández (2017), menciona que esta fase consiste en descubrir hechos concernientes a los resultados de las acciones que se toman, en esta fase se verifica si los resultados son los adecuados, para ello se consulta a los implicados acerca del problema, si la respuesta a estas cuestiones es sí, “los miembros de la organización avanzan a problemas y oportunidades nuevos y diferentes; si por el contrario, la respuesta es no, los miembros de la organización inician nuevos planes de acción e intervenciones para resolver el problema” (p.57).

## **Estrategias de intervención**

Hernández (2017) sostiene que durante este periodo se dan nuevas acciones que buscan dar solución a los problemas que no se corrigieron adecuadamente o recuperar las oportunidades que no aprovecharon, además estas acciones se diseñan enfocadas a las culturas a los miembros de los equipos y personal de la organización.

El autor menciona también que “las intervenciones consisten en una serie de actividades estructuradas donde a un número indeterminado de unidades seleccionadas de la organización, grupos e individuos, que representan el objetivo del proceso se les asignan tareas o una serie de tareas” (p.57).

### **Indicadores del desarrollo organizacional**

**Diagnóstico funcional:** Hernández (2017) menciona que este diagnóstico “examina sobre todo las estructuras formales e informales de la producción, la satisfacción del personal, el mantenimiento de la organización y la innovación” p.(53).

**Diagnóstico cultural:** Hernández (2017) menciona que este diagnóstico “es una sucesión de acciones, cuya finalidad es descubrir los valores y principios básicos de una organización, el grado en que éstos son conocidos y compartidos por sus miembros, y la congruencia que guardan con el comportamiento organizacional” p.(54).

**Comunicación interna y externa:** Pérez, (2019) manifiesta que la diferencia entre comunicación interna y externa en una empresa podría resumirse en que, mientras que la comunicación interna tiene lugar entre el personal dentro de una organización, la comunicación externa se produce entre las personas dentro de la empresa y las del mundo exterior. En realidad, no es así de simple.

**Corregir errores:** Romero (s.f.) menciona que corregir errores es detectar problemas durante cada fase del proceso. La evaluación continuada o formativa adquiere relevancia al trabajar con personas y servicios.

**Aprovechar oportunidades:** Fonseca (2016) manifiesta que es la capacidad de observar constantemente, buscando detectar oportunidades y actuar para lograr alcanzar y aprovechar las oportunidades detectadas.

**Mantener puntos fuertes:** Ceballos & Estrada (2017) sostienen que punto fuerte es de gran importancia y es clave para la organización ya que muestra que en general los diferentes procesos del producto desde que es entregado por el fabricante o proveedor a la compañía, hasta el momento en el que se le entrega al cliente.

**Verificación:** Becerra et al. (s.f.) menciona que la verificación es un proceso para comprobar el cumplimiento de lo planificado, aplicando medidas para garantizar que los resultados obtenidos se correspondan con los planificados.

**Resultados:** Westreicher (2020) El resultado, visto de otro modo, es el fruto o conclusión de un acto u operación. Por ejemplo, se puede afirmar: José Antonio obtuvo el ascenso como resultado de su gran trabajo durante todos estos años. Asimismo, el resultado también puede referirse a la calidad o utilidad de algo.

**Planes de acción:** Pareja (2020) Un plan de acción es una hoja de ruta que traza la planificación de una organización para gestionar y controlar tareas con el fin de cumplir con los objetivos de un proyecto o negocio. Es una guía para definir las metas, fijar plazos y calcular recursos para planificar de forma correcta, optimizar la gestión y mejorar el rendimiento de la empresa.

**Desempeño de la organización:** TalentWise (2014) Entendemos el desempeño de una organización como un proceso gestionable que integra una serie de componentes, tales como el talento, la estructura, el ambiente de negocios y los resultados esperados en la organización.

**Actividades estructuradas:** Viñas (2020) En el trabajo en equipo la gestión de proyectos puede resultar todavía más difícil ya que no todos los miembros están de acuerdo en el sistema y la herramienta más adecuada a utilizar, volviendo a menudo a la agenda tradicional y dejando de lado la aplicación corporativa por su dificultad.

**Nuevas acciones:** García (2020) menciona que: Una acción es el resultado de un proceso de toma de decisiones, que tiene una intención de partida.

### **Marco conceptual**

**Desarrollo:** Se refiere al proceso de cambio y crecimiento relacionado con una situación, individuo u objeto determinado. Al hablar de desarrollo podemos referirnos a diferentes aspectos: al desarrollo humano, desarrollo económico, o desarrollo sostenible. Por lo que se analizará cada uno de ellos a fin de poder entender de qué tratan. (Hernández, 2017)

**Organizacional:** Una organización es un sistema social formado por un grupo de personas enfocadas en un objetivo en común a lograr dentro de un tiempo, espacio y cultura determinada. En toda organización se plantean normas, metas y ejes que ayudan a lograr la misión. (Hernández, 2017)

**Mypes:** Es la unidad económica constituida por una persona natural o jurídica, bajo cualquier forma de organización o gestión empresarial contemplada en la legislación vigente, que tiene como objeto desarrollar actividades de extracción, transformación, producción, comercialización de bienes o prestación de servicios. (Hernández, 2017)

### **III. HIPÓTESIS**

Las hipótesis son las guías de una investigación o estudio. (Hernández et al. 2014); por ello, bajo la siguiente definición, no se formuló hipótesis en esta investigación; tal como se sustenta a continuación:

No, no en todas las investigaciones cuantitativas se plantean hipótesis. El hecho de que formulemos o no hipótesis depende de un factor esencial: el alcance inicial del estudio. (Hernández et al. 2014)

## **IV. METODOLOGÍA**

### **4.1. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación fue no experimental – transversal – descriptivo

- Fue no experimental porque no se manipuló deliberadamente a la variable Desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020, solamente se observó conforme a la realidad sin sufrir ningún tipo de modificaciones.
- Fue transversal porque el estudio de investigación Desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020, se desarrolló en un espacio de tiempo determinado, teniendo un inicio y un fin, específicamente en el año 2020.
- Fue descriptivo porque solo se describió las principales características describir el desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020

### **4.2. Población y muestra**

- Se utilizó una población de 10 trabajadores del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista.
- Se utilizó una muestra de 10 trabajadores del sector servicios, rubro inmobiliario de Chiclayo, 2019.

### 4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
<b>Desarrollo organizacional</b>	Según Hernández (2017) el desarrollo organizacional “es el proceso mediante el cual la organización evalúa las conductas, valores, creencias y actitudes de la gente frente a la resistencia al cambio”(p.9); para evaluar un proceso de desarrollo organizacional se necesitan 4 etapas: diagnóstico organizacional, desarrollo de planes de acción, administración del desarrollo organizacional y estrategias de intervención.	La variable “Desarrollo organizacional” se medirá utilizando la técnica de la encuesta y se utilizará para ello un cuestionario de 12 preguntas.	<b>Diagnóstico organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnóstico funcional</li> <li>• Diagnóstico cultural</li> <li>• Comunicación interna y externa</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Con que frecuencia sus superiores evalúan la productividad de los trabajadores?</li> <li>2. ¿Con que frecuencia sus superiores evalúan el cumplimiento de metas?</li> <li>3. ¿Con que frecuencia se propicia la comunicación horizontal, tanto interna como externamente?</li> </ol>	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			<b>Desarrollo de planes de acción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corregir problemas</li> <li>• Aprovechar oportunidades</li> <li>• Mantener puntos fuertes</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. ¿Con que frecuencia sus superiores corrigen los problemas existentes en la organización?</li> <li>5. ¿Con que frecuencia sus superiores aprovechan las oportunidades que tiene la empresa?</li> <li>6. ¿Con que frecuencia los empleados más productivos son capacitados?</li> </ol>	
			<b>Administración del desarrollo organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verificación</li> <li>• Resultados</li> <li>• Planes de acción</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. ¿Con que frecuencia sus superiores verifican si se logró corregir adecuadamente los problemas encontrados?</li> <li>8. ¿Con que frecuencia sus superiores verifican los resultados de la verificación?</li> <li>9. ¿Con que frecuencia sus superiores emplean planes de acción frente a las deficiencias que puedan existir?</li> </ol>	
			<b>Estrategias de intervención</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño de la organización</li> <li>• Actividades estructuradas</li> <li>• Nuevas acciones</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. ¿Las estrategias de la organización están diseñadas para optimizar el desempeño de la organización?</li> <li>11. ¿Las tareas y actividades a desarrollar son indexadas de manera que faciliten el trabajo conjunto?</li> <li>12. ¿Con que frecuencia sus superiores buscan corregir los errores disipando falencias?</li> </ol>	

#### **4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se utilizó para el recojo de información fue la encuesta, la cual estuvo direccionada a los trabajadores de la micro y pequeñas empresas del rubro avícolas Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020

El instrumento utilizado fue el cuestionario, elaborado con 12 preguntas; a los trabajadores de la micro y pequeñas empresas del rubro avícolas Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 20209.

#### **4.5. Plan de análisis**

Se utilizó los siguientes programas informáticos para el desarrollo de la investigación: Microsoft Excel para realizar las tablas y figuras estadísticas. Microsoft Word para la redacción del trabajo de investigación. También se utilizó el programa PDF para la presentación final de la investigación. Además, se utilizó el Microsoft Power Point para la elaboración de las diapositivas que se utilizaron en la ponencia y sustentación de la investigación. Asimismo, se utilizó el programa Turnitin para medir el porcentaje de similitud del trabajo de investigación con otros estudios. Se utilizó el programa Mendeley para realizar las referencias bibliográficas de la investigación

#### 4.6. Matriz de consistencia

Título de tesis	Enunciado	Objetivo	Variable	Metodología			
				Población y muestra	Métodos y diseño de investigación	Técnicas e instrumentos	Plan de análisis
Desarrollo organizacion al en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.	¿Cómo es el desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020?	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Describir el desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir el diagnóstico organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.</li> <li>• Describir el desarrollo de planes de acción en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.</li> <li>• Describir la administración del desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.</li> <li>• Describir las estrategias de intervención en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.</li> </ul>	Desarrollo organizacional	<p><b>Población:</b></p> <p>Se utilizó una población de 10 trabajadores del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Se utilizó una muestra de 10 trabajadores del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.</p>	<p>La investigación fue de diseño: No experimental-transversal descriptivo- de propuesta.</p> <p>- Fue no experimental porque no se manipuló deliberadamente a la variable solo se observó conforme a la realidad sin sufrir ningún tipo de modificaciones.</p> <p>- Fue transversal porque se desarrolló en un espacio de tiempo determinado, teniendo un inicio y un fin, específicamente en el año 2020.</p> <p>- Fue descriptivo porque solo se describió las principales características de desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas.</p> <p>- Fue de propuesta porque se elaboró un plan de mejora a los resultados encontrados en la investigación.</p>	<p><b>Técnica:</b></p> <p>Se utilizó la técnica de la encuesta, la cual estuvo direccionada a los trabajadores.</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Se utilizó el instrumento cuestionario de 12 en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.</p>	<p>Se utilizó los siguientes programas informáticos para el desarrollo de la investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Microsoft Excel</li> <li>- Microsoft Word</li> <li>- PDF</li> <li>- Microsoft Power Point</li> <li>- Turnitin</li> <li>- Mendeley.</li> </ul>

#### 4.7. Principios éticos

**Protección a las Personas:** Se utilizó el principio ético de protección a las personas porque toda la información brindada por los participantes fue con su total consentimiento respetando su privacidad, brindando todos los participantes sus correos electrónicos su número telefónicos como también colocando sus nombres completos y su firma a treves del consentimiento informado. Se les comunicó que los datos solicitados por ello solo se utilizaran para el desarrollo de dicha investigación.

**Beneficencia y no maleficencia:** Estos principios exigen al investigador en usar la información recolectada del área de estudio en la mejora del mismo, es decir en esta investigación seria buscar la mejora de la gestión de calidad y competitividad en este caso las bodegas.

**Justicia:** Se refiere al trato justo y debido a cada uno de los participantes de esta investigación, es decir no discriminar ni despreciar la participación de ninguno de los participantes, también se debe respetar la decisión de aquellos que no deseen participar en la investigación.

**Integridad científica:** El estudiante que está realizando la labor de investigador deberá asumir el cumplir todos los deberes que tiene al ser representante de una institución educativa de nivel superior, mostrando una actitud responsable, respetuosa y amable para poder entablar una buena relación con los participantes de la investigación.

**Libre participación y derecho a estar informado:** Consiste en aplicar en cuestionario una vez antes leído el contenido del consentimiento informado. También de ser participe leyendo el documento dándole su aprobación, firmando y finalmente colocar sus datos.

**Cuidado del medio ambiente y la biodiversidad:** Con el propósito de aportar al medio ambiente, en conservar la naturaleza se aplicó el cuestionario en papel reciclado donde cada uno de ellos ocupó 3 hojas, también se contribuyó con el ahorro de energía conectando el cargador de la laptop solo cuando era necesario.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Resultados

Tabla 1.

Características de diagnóstico organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020

Características de diagnóstico organizacional	N	%
<b>Los superiores evalúan la productividad de los trabajadores</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	2	20.00
A veces	3	30.00
Casi siempre	4	40.00
Siempre	1	10.00
Total	10	100.00
<b>Los superiores evalúan el cumplimiento de metas</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	3	30.00
A veces	4	40.00
Casi siempre	2	20.00
Siempre	1	10.00
Total	10	100.00
<b>Se propicia la comunicación horizontal, tanto interna como externamente</b>		
Nunca	1	10.00
Casi nunca	2	20.00
A veces	2	20.00
Casi siempre	1	10.00
Siempre	4	40.00
Total	10	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Granja Quispe S.A Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho,2020.

Tabla 2

Características de desarrollo de planes de acción en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020

Características de desarrollo de planes de acción	N	%
<b>Los superiores corrigen los problemas existentes en la organización</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	10.00
A veces	3	30.00
Casi siempre	4	40.00
Siempre	2	20.00
Total	10	100.00
<b>Los superiores aprovechan las oportunidades que tiene la empresa</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	2	20.00
Casi siempre	3	30.00
Siempre	5	50.00
Total	10	100.00
<b>Los empleados más productivos son capacitados</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	10.00
A veces	2	20.00
Casi siempre	3	30.00
Siempre	4	40.00
Total	10	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Granja Quispe S.A Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho,2020.

Tabla 3

Características de administración del desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020

Características de administración del desarrollo organizacional	N	%
<b>Los superiores verifican la corrección de problemas</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	10.00
A veces	2	20.00
Casi siempre	4	40.00
Siempre	3	30.00
Total	10	100.00
<b>Los superiores verifican los resultados de la verificación</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	10.00
A veces	2	20.00
Casi siempre	3	30.00
Siempre	4	40.00
Total	10	100.00
<b>Los superiores emplean planes de acción frente a las deficiencias</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	3	30.00
Casi siempre	4	40.00
Siempre	3	30.00
Total	10	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Granja Quispe S.A Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho,2020.

Tabla 4

Características de estrategias de intervención en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020

Características de estrategias de intervención	N	%
<b>Las estrategias están diseñadas para optimizar el desempeño</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	10.00
A veces	2	20.00
Casi siempre	4	40.00
Siempre	3	30.00
Total	10	100.00
<b>Las tareas y actividades son indexadas para facilitar el trabajo conjunto</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	0	0.00
A veces	3	30.00
Casi siempre	5	50.00
Siempre	2	20.00
Total	10	100.00
<b>Los superiores buscan corregir los errores disipando falencias</b>		
Nunca	0	0.00
Casi nunca	1	10.00
A veces	2	20.00
Casi siempre	4	40.00
Siempre	3	30.00
Total	10	100.00

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los colaboradores de la empresa Granja Quispe S.A Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho,2020.

## 5.2. Análisis de resultados

### **Tabla 1. Características de diagnóstico organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020**

Los superiores evalúan la productividad de los colaboradores: el 40% de los encuestados a los colaboradores mencionaron que casi siempre los superiores evalúan la productividad de los trabajadores. Este resultado coincide con la investigación encontrada de Vásquez (2016) quien manifiesto que el 27% de los superiores si evalúan la productividad de sus colaboradores, pero contrasta con lo encontrado por Castillo (2019) quien afirma que el 70% de encuestados no evalúan la productividad de los trabajadores dentro de la empresa. Esto demuestra que en la actualidad la mayoría de los superiores si evalúan la productividad de los trabajadores en la empresa.

Los superiores evalúan el cumplimiento de metas: el 40% de los encuestados a los trabajadores a veces los superiores evalúan el cumplimiento de metas. Este resultado coincide con la tesis de Tapia (2018) quien afirma que el 60% de los superiores a veces evalúan el cumplimiento de metas en las empresas, asimismo también coincide con lo encontrado de García (2019) quien menciona que el 77% de las empresas los superiores a veces evalúan el cumplimiento de metas de los trabajadores. Esto demuestra que los superiores de la empresa a veces avalúan el cumplimiento de metas de lo colaboradores.

Se propicia la comunicación horizontal, tanto interna como externamente: el 40% de los encuestados a los colaboradores mencionaron que siempre se propicia la comunicación horizontal, tanto interna como externamente. Este resultado coincide

con la investigación desarrollado por Mendoza (2018) quien afirma que el 60% de la empresa siempre propician la comunicación horizontal como también interna y externa. En la actualidad la empresa Avícolas Granja Quispe siempre propicia la comunicación horizontal, tanto interna como externamente de los trabajadores y clientes.

**Características de desarrollo de planes de acción en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020**

Los superiores corrigen los problemas existentes en la organización: el 40% de los encuestados a los trabajadores casi siempre los superiores corrigen los problemas existentes en la organización, el 30% mencionaron que los superiores de la empresa a veces corrigen los problemas existentes en la organización, el 20% de los trabajadores mencionaron que los superiores siempre corrigen los problemas existentes en la organización, el 10% de los encuestados a los colaboradores mencionaron que los superiores casi nunca corrigen los problemas existentes en la organización. Esto demuestra que los superiores de la empresa Avícolas Granja Quispe casi siempre corrigen los problemas existentes dentro de la empresa.

Los superiores aprovechan las oportunidades que tiene la empresa: el 50% de los encuestados a los colaboradores mencionaron que siempre los superiores aprovechan las oportunidades que tiene la empresa, el 30% mencionaron que los superiores casi siempre los superiores aprovechan las oportunidades que tiene la empresa y el 20% mencionaron que los superiores a veces aprovechan las oportunidades que tiene la empresa. Esto evidencia que en la actualidad la empresa

Avícolas Granja Quispe los superiores si aprovechan las oportunidades que tiene la empresa.

Los empleados más productivos son capacitados: el 40% de los encuestados a los trabajadores mencionaron siempre los empleados mas productivos son capacitados dentro de la empresa. Esto resultados coincide con investigación encontrado por Quispe (2017) quien afirma que el 80% de los empleados siempre son mas productivos y capacitados. Esto evidencia que la empresa Avícolas Granja Quispe siempre las empresas más productivas son capacitadas.

**Características de administración del desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020**

Los superiores verifican la corrección de problemas: el 40% de los encuestados a los trabajadores casi siempre los superiores verifican la corrección de problemas en la empresa, el 30% de los encuestados mencionaron que los superiores siempre verifican la corrección de problemas, el 20% de los encuestados mencionaron que los superiores a veces verifican la corrección de problemas y el 10% de los encuetados mencionaron que los superiores casi nunca verifican la corrección de problemas. Esto demuestra que la empresa avícolas Granja Quispe casi siempre los superiores verifican la corrección de problemas.

Los superiores verifican los resultados de la verificación: el 40% de los encuestados a los colaboradores siempre los superiores de la empresa avícolas Granja Quispe siempre verifican los resultados de la verificación. Esto resultado coincide con la tesis de Leyva & Soto (2018) quien afirma que el 65% de las empresas los superiores

siempre verifican los resultados de la verificación, pero contrasta con la investigación encontrado por Choque (2017) quien afirma que el 55% de los encuestados manifestaron que los superiores nunca verifican los resultados de la verificación. Esto demuestra que en la actualidad los superiores de la empresa siempre verifican los resultados de la verificación.

Los superiores emplean planes de acción frente a las deficiencias: el 40% de los encuestados a los colaboradores casi siempre los superiores emplean planes de acción frente a las deficiencias en la empresa. Este resultado coincide con lo encontrado por Choque (2017) quien afirma que el 85% manifestaron que los superiores casi siempre los superiores emplean planes de acción frente a las deficiencias. En la actualidad la empresa avícolas Granja Quispe casi siempre los superiores emplean planes de acción frente a las deficiencias.

**Características de estrategias de intervención en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020**

Las estrategias están diseñadas para optimizar el desempeño: el 40% de los encuestados a los trabajadores casi siempre la empresa avícolas Granja Quispe las estrategias están diseñadas para optimizar el desempeño. Este resultado coincide con la investigación encontrado por Choque (2017) quien afirma que el 95% de las empresas casi siempre las estrategias están diseñadas para optimizar el desempeño. Esto evidencia que en la actualidad la empresa casi siempre las estrategias están diseñadas para optimizar el desempeño.

Las tareas y actividades son indexadas para facilitar el trabajo conjunto: el 50% de los encuestados a los trabajadores casi siempre las tareas y actividades son indexadas para facilitar el trabajo conjunto, el 30% de los encuestados mencionaron que la empresa avícolas Granja Quispe a veces las tareas y actividades son indexadas para facilitar el trabajo conjunto y el 20% de los encuestados mencionaron que la empresa siempre las tareas y actividades son indexadas para facilitar el trabajo conjunto. Esto demuestra que la empresa avícolas Granja Quispe casi siempre las tareas y actividades son indexadas para facilitar el trabajo conjunto.

Los superiores buscan corregir los errores disipando falencias: el 40% de los encuestados a los trabajadores mencionaron que los superiores casi siempre buscan los errores disipando falencias, el 30% mencionaron siempre los superiores buscan corregir los errores disipando falencias, el 20% de los encuestados mencionaron a veces los superiores buscan corregir los errores disipando falencias y el 10% de los encuestados mencionaron casi nunca los superiores buscan corregir los errores disipando falencias. Esto evidencia que la empresa avícolas Granja Quispe casi siempre los superiores buscan corregir los errores disipando falencias.

## VI. CONCLUSIONES

- La minoría de los trabajadores de la empresa avícolas Granja Quispe mencionaron que casi siempre los superiores evalúan la productividad de los trabajadores, a veces los superiores evalúan el cumplimiento de metas en la empresa, siempre se propicia la comunicación horizontal, tanto interna como externamente.
- La mayoría en la empresa avícolas Granja Quispe los superiores siempre aprovechan las oportunidades que tiene la empresa. La minoría de los empleados siempre más productivos son capacitados, casi siempre los superiores corrigen los problemas existentes en la organización.
- La minoría de la micro y pequeña empresa avícolas Granja Quispe casi siempre los superiores verifican la corrección de problemas, los superiores siempre verifican los resultados de verificación, casi siempre los superiores emplean planes de acción frente a las deficiencias.
- La mayoría de la micro y pequeña empresa avícolas Granja Quispe casi siempre las tareas y actividades son indexadas para facilitar el trabajo conjunto. La minoría las estrategias casi siempre están diseñadas para optimizar el desempeño, los superiores casi siempre buscan corregir los errores disipando falencias.

## **Aspectos complementarios**

### **Recomendaciones**

- Implementar el diagnóstico organizacional en la empresa del rubro avícolas Granja Quispe que los superiores deben evaluar la productividad de los trabajadores y el cumplimiento de metas y que se propicie la comunicación horizontal, tanto interna como externamente dentro de la empresa.
- Realizar de manera correcta el desarrollo de planes de acción en la micro y pequeña empresa avícolas Granja Quispe, que los líderes corrijan los problemas existentes en la organización y los trabajadores más productivos sean más capacitados.
- Implementar la administración del desarrollo organizacional en la empresa avícolas Granja Quispe, que los superiores verifiquen la corrección de problemas de los trabajadores y que empleen planes de acción frente a las deficiencias en la empresa.
- Evaluar las estrategias de intervención en la empresa, ya que las tareas y actividades no son bien indexadas para facilitar el trabajo conjunto con los colaboradores, y que también los superiores busquen corregir los errores disipando falencias con los trabajadores dentro de la empresa.

## Referencias bibliográficas

- Barboza, L. (2018). *La Publicidad En Las Micro Y Pequeñas Empresas, Rubro Comercializacion De Equipos De Computo Y Accesorios Informaticos: Caso Empresa E.F Systemas Computo Distrito De Ayacucho, 2019*. <https://doi.org/1>
- Becerra, A. A., Fernández, E. S. M., Rodríguez, L. M. S., & Martínez, M. A. B. LA. (n.d.). *Planeación Estratégica Con Enfoque De Gestión De La Calidad*.
- Benavides, G., Manzano, M., & García, V. (2017). *LA Importancia Del Desarrollo Organizacional En Las Empresas Familiares, En El Caso Particular De La Empresa Avpsa*.
- Castillo, M. (2019). *Estrategias de desarrollo organizacional para la sostenibilidad empresarial de glamour S.A*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Ceballos, D., & Estrada, C. (2017). *Estrategia de compras e inventarios para una empresa de seguridad industrial. Caso: ISEIN SAS (Doctoral dissertation, Universidad EIA)*.
- Choque, D. (2017). *Motivación y rendimiento laboral de los empleados de las Mype comercializadoras de muebles de melamine, Ayacucho-2017*. Retrieved from [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8071/Motivacion\\_Condiciones\\_Laborales\\_Choque\\_Candiotte\\_Celia\\_Dina.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/8071/Motivacion_Condiciones_Laborales_Choque_Candiotte_Celia_Dina.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Enríquez, L. (2016). *El Desarrollo Organizacional y el Trabajo en Equipo del "ilustre Municipio de Latacunga"*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/6086>
- Fonseca Colmenares, M. E. (2016). *Guía del emprendedor*.
- Galindo, F. (2017). *Propuesta de estructuración del proceso administrativo y financiero en la empresa Fit Ideas SAS, con el enfoque de procesos bajo los lineamientos de la norma NTC ISO 9001*.

- García, R. (2020). *Causalidad e indeterminismo en la acción humana. Reflexiones sobre causas y razones.*
- García K. V. (2019). *El benchmarking y su incidencia en el desarrollo organizacional para empresas de comercialización y distribución de alimentos y productos, provincia de Trujillo - año 2017.* Universidad Nacional De Trujillo.
- González, A. (2019). *Desarrollo organizacional de la A a la Z.*
- Hernández, J. A. (2017). *Desarrollo organizacional: teoría, prácticas y casos.* Pearson Educación (Pearson Ed).
- Hernández i, R., Fernández, C., & Baptista, M. del P. (2014). *Metodología de la Investigación (6ta edición).*
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Perú: Estructura Empresarial 2018.* 45–48.
- Leyva, Y., & Soto, K. (2018). “*Estrés Laboral Y Desempeño De Los Trabajadores En Lasuperintendencia Nacional De Administración Tributaria - Ayacucho.*” Universidad Nacional De San Cristóbal De Huamanga , Ayacucho.
- Mendoza, J. (2018). *Desarrollo organizacional y la eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.* Universidad César Vallejo, Tesis Para Obtener El Título Profesional De: Licenciado En Administración.
- Navarro , L. (2020). *Caracterización de la capacitación y el desarrollo organizacional en las mype rubro librerías catacaos (piura), año 2012.* Obtenido de <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/15559>
- Palomino, C., & Huallanca, S. S. (2014). *Factores De Motivación Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Analistas De Crédito De La Coopac. Santa María Magdalena.* Universidad Nacional De San Cristóbal De Huamanga, Ayacucho.
- Pareja, D. (2020). *¿Qué es un plan de acción?* (piranirisk.com). Retrieved from

<https://www.piranirisk.com/es/blog/que-es-un-plan-de-accion>

Pérez, A. (2019). *Comunicación interna y externa: más unidas que nunca* (OBS Business School). Retrieved from <https://www.obsbusiness.school/blog/comunicacion-interna-y-externa-mas-unidas-que-nunca>

Pinto, M. (2012). *Desarrollo organizacional* (Vol. 5). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n1.2536>

Quispe, D. (2017). *Desarrollo organizacional y clima organizacional en la empresa Servicios, Cobranzas e Inversiones, San Juan de Lurigancho 2017*. Universidad César Vallejo, Tesis Para Obtener El Título Profesional De: Licenciada En Administración.

Romero, A. H. (n.d.). *Ensayo de Administración*.

Rivera, F. (2017). *El Clima Laboral y el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/2953>

TalentWise. (2014). *Desempeño Organizacional* (twmexico.com). Retrieved from <http://www.twmexico.com/desempeno-organizacional.htm>

Tapia Usca, K. M. (2018). *El desarrollo organizacional de la empresa Esum de la ciudad de Riobamba y el servicio al cliente, período 2016-2017*. Universidad Nacional De Chimborazo, Proyecto Del Trabajo De Titulación Para La Obtención Del Título De Ingeniera Comercial.

Vásquez J., & Vásquez, A. (2016). *Análisis de implementación de desarrollo organizacional y su incidencia en el serio al cliente de la micro empresa artesanlan mecánica industrial y automotriz Vásquez de la ciudad de Guayaquil, 2015*. Universidad De Guayaquil, Trabajo De Titulación Presentado Como Requisito Para Optar Por El Título De Ingeniera En Gestión Empresarial.

Viñas, M. (2020). *Cómo gestionar tareas y organizarse en equipo de forma sencilla*

*con Trello* (Recursos TIC para profesores). Retrieved from <https://www.totemguard.com/aulatodem/2016/04/como-gestionar-tareas-organizarse-en-equipo-con-trello/>

Westreicher, G. (2020). *Resultado - Qué es, definición y concepto* (Economipedia). Retrieved from <https://economipedia.com/definiciones/resultado.html>

## Anexos

### Anexo 1. Cronograma de actividades

<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>																	
N°	Actividades	Año 2019				Año 2021				Año 2021				Año 2022			
		Semestre II				Semestre I				Semestre II				Semestre I			
		Mes				Mes				Mes				M			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Elaboración del Proyecto	X															
2	Revisión del proyecto por el jurado de investigación		X														
3	Aprobación del proyecto por el Jurado de Investigación			X													
4	Exposición del proyecto al Jurado de Investigación				X												
5	Mejora del marco teórico y metodológico					X											
6	Redacción de la revisión de la literatura						X										
7	Elaboración del consentimiento informado							X									
8	Ejecución de metodología								X								
9	Resultados de la investigación								X								
10	Conclusiones y recomendaciones									X							
11	Redacción de pre informe de investigación										X	X	X	X			
12	Redacción del informe final														X		
13	Aprobación del informe final por el Jurado de Investigación															X	
14	Presentación de ponencia en eventos científicos																X
15	Redacción del artículo científico																X

## Anexo 2. Presupuesto

<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o numero</b>	<b>Total</b>
<b>Suministros</b>			
Impresiones	0.30	68	20.4
Fotografías	0.10	100	10.00
Empastado	0	0	0
Papel bond A-4 500	50.00	1	13.00
Lápiz	0.0	3	2.40
<b>Servicios</b>			
Uso del turnitin	50.00	2	100.00
<b>Sub total</b>			
<b>Gastos de viaje</b>			
Pasaje para recolectar información	1.50	6	9.00
<b>Sub total</b>			9.00
<b>Total, de presupuesto desembolsado</b>			154.80
<b>Presupuesto no desembolsable “universidad”</b>			
<b>Categoría</b>	<b>Base</b>	<b>% o numero</b>	<b>Total</b>
<b>Servicio</b>			
Uso de internet	30.00	4	120.00
Búsqueda de información en base de datos	35.00	2	70.00
ERP University- MOIC	40.00	4	160.00
Publicación de artículo en repositorios institucional	50.00	1	50.00
<b>Sub total</b>			400.00
<b>Recurso humano</b>			
Asesora personalizada 5 horas por semana	63.00	4	252.00
<b>Sub total</b>			652.00
<b>Total de presupuesto no desembolsable</b>			526.00
<b>Total S/.</b>			652.00

### Anexo 3. Cuadro de sondeo

N	Apellidos y nombres	Área
1	QUISPE MITAC, Miguel	Gerente general
2	DE LA CRUZ GOMEZ, Demetrio	Contador
3	ROJAS RAMIREZ, Julisa	Jefa de ventas
4	MATA BAUTIZTA, Jhoana	Secretaria
5	Anónimo	Vendedora al por mayor
6	Anónimo	Vendedora Embutidos
7	Anónimo	Almacén
8	Anónimo	Área de descarga de pollos
9	Anónimo	Área de producción
10	Anónimo	Caja

#### Anexo 4. Carta de autorización

Ayacucho, 17 de junio de 2020.

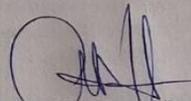
SEÑOR:

MIGUEL QUISPE MITAC  
Gerente de la Empresa "Granja Quispe"

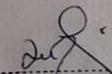
De mi mayor consideración:

El suscrito, Eduardo Franco VASQUEZ HUAMANCHAU, identificado con DNI: 40259539, estudiante de la carrera de formación profesional de Administración de la ULADECH católica, solicito respetuosamente su autorización para realizar una encuesta, para el proyecto de investigación que realizo en la institución que usted dirige. Esta encuesta se aplicará a las personas que laboran en su Institución en la fecha y hora que su gerencia disponga.

Desde ya agradezco su disposición y colaboración, que es muy importante para el éxito del Proyecto que realizo y para la obtención de mi grado de bachiller.



E. Franco Vásquez Huamanchau



AVES QUISPE E.I.R.L.  
RUC: 20574706158  
**RECIBIDO**  
FECHA: 23/06/20

## Anexo 5. Consentimiento informado

### PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

La finalidad de este protocolo, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO AVÍCOLAS: CASO GRANJA QUISPE S.A. DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2021. Es dirigido por: VÁSQUEZ HUAMANCHAU, EDUARDO FRANCO, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Describir el desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas, rubro avícola: caso Granja Quispe S.A. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

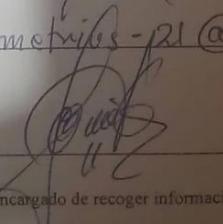
Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de telf.: 966970027, Si desea, también podrá escribir al correo frankosenda@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

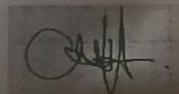
Nombre: Demetrio De la Cruz Gómez

Fecha: 19 de Mayo del 2021

Correo electrónico: demetriocruz21@gmail.com

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información)



Eduardo Franco Vásquez Huamanchau  
40259539

## PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

La finalidad de este protocolo, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO AVÍCOLAS: CASO GRANJA QUISPE S.A. DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2021. Es dirigido por: VÁSQUEZ HUAMANCHAU, EDUARDO FRANCO, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Describir el desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas, rubro avícola: caso Granja Quispe S.A. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

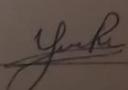
Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de telf.: 966970027, Si desea, también podrá escribir al correo frankosenda@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

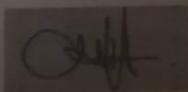
Nombre: Rojas Ramírez Yulisa

Fecha: 18-05-21

Correo electrónico: yulisarajoramirez13@gmail.com

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información):



Eduardo Franco Vásquez Huamanchau  
40259539

## PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

La finalidad de este protocolo, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO AVÍCOLAS: CASO GRANJA QUISPE S.A. DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2021. Es dirigido por: VÁSQUEZ HUAMANCHAU, EDUARDO FRANCO, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es: Describir el desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas, rubro avícola: caso Granja Quispe S.A. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de telf.: 966970027, Si desea, también podrá escribir al correo frankosenda@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Joanna Mata

Fecha: 19-05-21

Correo electrónico: Isabella-Sophia11@hotmail.com

Firma del participante: [Firma]

Firma del investigador (o encargado de recoger información)

[Firma]

Eduardo Franco Vásquez Huamanchau  
40259539

## PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS

La finalidad de este protocolo, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS, RUBRO AVÍCOLAS: CASO GRANJA QUISPE S.A. DEL DISTRITO DE SAN JUAN BAUTISTA, AYACUCHO, 2021. Es dirigido por: VÁSQUEZ HUAMANCHAU, EDUARDO FRANCO, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

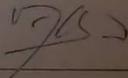
El propósito de la investigación es: Describir el desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas, rubro avícola: caso Granja Quispe S.A. del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 5 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de telf.: 966970027, Si desea, también podrá escribir al correo frankosenda@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre: Granja Quispe S.A. S.A.C  
Fecha: 19/03/21  
Correo electrónico: gmiguel30@gmail.com

Firma del participante: 

Firma del investigador (o encargado de recoger información):



Eduardo Franco Vásquez Huamanchau  
40259539



## Anexo 6. Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES  
CHIMBOTE

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES, FINANCIERAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### CUESTIONARIO

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para desarrollar el trabajo de investigación denominado: “Desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020”.

La información que usted proporciona será utilizada sólo con fines académicos y de investigación, por lo que se le agradece por su valiosa información y colaboración.

### INFORMACIÓN DEL COLABORADOR

*Apellidos y nombres:* .....

---

Escala valorativa

---

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

---

*Desarrollo organizacional*

*Dimensión 1: Diagnóstico organizacional (diagnóstico funcional, diagnóstico cultural, comunicación interna y externa)*

---

01 ¿Con que frecuencia sus superiores evalúan la productividad de los trabajadores?

---

02 ¿Con que frecuencia sus superiores evalúan el cumplimiento de metas?

---

---

03 ¿Con que frecuencia se propicia la comunicación horizontal, tanto interna como externamente?

---

***Dimensión 2: Desarrollo de planes de acción (corregir problemas, aprovechar oportunidades, mantener puntos fuertes)***

---

04 ¿Con que frecuencia sus superiores corrigen los problemas existentes en la organización?

---

05 ¿Con que frecuencia sus superiores aprovechan las oportunidades que tiene la empresa?

---

06 ¿Con que frecuencia los empleados más productivos son capacitados?

---

***Dimensión 3: Administración del desarrollo organizacional (verificación, resultados, planes de acción)***

---

07 ¿Con que frecuencia sus superiores verifican si se logró corregir adecuadamente los problemas encontrados?

---

08 ¿Con que frecuencia sus superiores verifican los resultados de la verificación?

---

09 ¿Con que frecuencia sus superiores emplean planes de acción frente a las deficiencias que puedan existir?

---

***Dimensión 4: Estrategias de intervención (desempeño de la organización, actividades estructuradas, nuevas acciones)***

---

10 ¿Las estrategias de la organización están diseñadas para optimizar el desempeño de la organización?

---

11 ¿Las tareas y actividades a desarrollar son indexadas de manera que faciliten el trabajo conjunto?

---

12 ¿Con que frecuencia sus superiores buscan corregir los errores disipando falencias?

---

## Anexo 7. Validación de expertos

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): BERROCAL PAREDES, Vladimir
- 1.2. Grado Académico: Bachiller en Administración
- 1.3. Profesión: Licenciado en Administración
- 1.4. Institución donde labora: "GOPACK S.A.C"
- 1.5. Cargo que desempeña: Gerente General
- 1.6. Denominación del instrumento: Cuestionario de encuesta
- 1.7. Autor del instrumento: VASQUEZ HUAMANCHAU, Eduardo Franco
- 1.8. Carrera: Administración

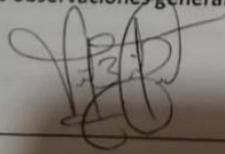
#### II. VALIDACIÓN:

##### Ítems correspondientes al Instrumento 1

N° de Ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Diagnóstico organizacional</b>							
1. ¿Con que frecuencia sus superiores evalúan la productividad de los trabajadores?	✓		✓		✓		
2. ¿Con que frecuencia sus superiores evalúan el cumplimiento de metas?	✓		✓		✓		
3. ¿Con que frecuencia sus superiores se dan cuenta de que un trabajador se expresa de manera inadecuada (groserías)?	✓		✓		✓		
4. ¿Con que frecuencia sus superiores se dan cuenta de que un trabajador tiene comportamientos inadecuados?	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Desarrollo de planes de acción</b>							
5. ¿Con que frecuencia sus superiores corrigen los problemas existentes en la organización?	✓		✓		✓		
6. ¿Con que frecuencia sus superiores aprovechan las oportunidades que tiene la empresa?	✓		✓		✓		

7. ¿Con que frecuencia los empleados más productivos son capacitados?	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Administración del desarrollo organizacional</b>							
8. Con que frecuencia nota que sus superiores verifican si se logró corregir adecuadamente algún problema encontrado?	✓		✓		✓		
9. ¿Con que frecuencia nota que sus superiores verifican si se aprovecharon adecuadamente las oportunidades presentadas a la empresa?	✓		✓		✓		
10. Con que frecuencia nota que sus superiores verifican si las capacitaciones a los empleados son provechosas?	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 4: Estrategias de intervención</b>							
11. Cuando un problema dentro de la empresa, no se solucionó adecuadamente, ¿Con que frecuencia sus superiores buscan volverlo a corregir?	✓		✓		✓		
12. Cuando una oportunidad para la empresa no fue aprovechada	✓		✓		✓		
13. Cuando sus superiores no pueden solucionar un problema en la organización, buscan a un especialista?	✓		✓		✓		

Otras observaciones generales:



Firma

**BERROCAL PAREDES, Vladimir**  
Apellidos y Nombres del experto

DNI N°: 43757235

Nota: se adjunta el proyecto de investigación

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

1.1. **Apellidos y nombres del informante (Experto):** CABANA ROSALES, JUVER EMER

1.2. **Grado Académico:** LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

1.3. **Profesión:** ADMINISTRADOR

1.4. **Institución donde labora:** CONSORCIO OBRAINSA-ASTALDI

1.5. **Cargo que desempeña:** ADMINISTRADOR

1.6. **Denominación del instrumento:** Cuestionario

1.7. **Autor del instrumento:** Vasquez Huamanchau, Eduardo Franco

1.8. **Carrera:** Administración

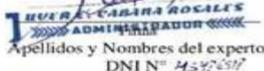
### II. VALIDACIÓN:

#### Ítems correspondientes al Instrumento 1:

Nº de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Diagnóstico organizacional</b>							
1. ¿Con que frecuencia sus superiores evalúan la productividad de los trabajadores?	X		X		X		
2. ¿Con que frecuencia sus superiores evalúan el cumplimiento de metas?	X		X		X		
3. ¿Con que frecuencia se propicia la comunicación horizontal, tanto interna como externamente?	X		X		X		
<b>Dimensión 2: Desarrollo de planes de acción</b>							
4. ¿Con que frecuencia sus superiores corrigen los problemas existentes en la organización?	X		X		X		
5. ¿Con que frecuencia sus superiores aprovechan las oportunidades que tiene la empresa?	X		X		X		
6. ¿Con que frecuencia los empleados más productivos son capacitados?	X		X		X		
<b>Dimensión 3: Administración del desarrollo organizacional</b>							
7. ¿Con que frecuencia sus superiores verifican si se logró corregir adecuadamente los problemas encontrados?	X		X		X		

8. ¿Con que frecuencia sus superiores verifican los resultados de la verificación?	X		X		X		
9. ¿Con que frecuencia sus superiores emplean planes de acción frente a las deficiencias que puedan existir?	X		X		X		
<b>Dimensión 4: Estrategias de intervención</b>							
10. ¿Las estrategias de la organización están diseñadas para optimizar el desempeño de la organización?	X		X		X		
11. ¿Las tareas y actividades a desarrollar son indexadas de manera que faciliten el trabajo conjunto?	X		X		X		
12. ¿Con que frecuencia sus superiores buscan corregir los errores disipando falencias?	X		X		X		

**Otras observaciones generales:**

  
  
 Apellidos y Nombres del experto  
 DNI N° 45476517

Firma

Cabana Rosales, Juver Emer

DNI N° 45476517

**Nota:** se adjunta el proyecto de investigación

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

**1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):** ROMAN ALEJOS, Celeny Marisol

**1.2. Grado Académico:** Titulada y colegiada. Licenciada en Administración

**1.3. Profesión:** Administradora

**1.4. Institución donde labora:** Ministerio Público-Fiscalía de la Nación. Unidad de Medicina Legal II-Ancash

**1.5. Cargo que desempeña:** Programación en Cámara Gesell

**1.6. Denominación del instrumento:** Cuestionario

**1.7. Autor del instrumento:** Vasquez Huamanchau, Eduardo Franco

**1.8. Carrera:** Administración

### II. VALIDACIÓN:

#### Ítems correspondientes al Instrumento 1:

N° de ítem	Validez de contenido		Validez de constructo		Validez de criterio		Observaciones
	El ítem corresponde a alguna dimensión de la variable		El ítem contribuye a medir el indicador planteado		El ítem permite clasificar a los sujetos en las categorías establecidas		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión 1: Diagnóstico organizacional</b>							
1. ¿Con que frecuencia sus superiores evalúan la productividad de los trabajadores?	✓		✓		✓		
2. ¿Con que frecuencia sus superiores evalúan el cumplimiento de metas?	✓		✓		✓		
3. ¿Con que frecuencia se propicia la comunicación horizontal, tanto interna como externamente?	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 2: Desarrollo de planes de acción</b>							
4. ¿Con que frecuencia sus superiores corrigen los problemas existentes en la organización?	✓		✓		✓		
5. ¿Con que frecuencia sus superiores aprovechan las oportunidades que tiene la empresa?	✓		✓		✓		
6. ¿Con que frecuencia los empleados más productivos son capacitados?	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 3: Administración del desarrollo organizacional</b>							

7. ¿Con que frecuencia sus superiores verifican si se logró corregir adecuadamente los problemas encontrados?	✓		✓		✓		
8. ¿Con que frecuencia sus superiores verifican los resultados de la verificación?	✓		✓		✓		
9. ¿Con que frecuencia sus superiores emplean planes de acción frente a las deficiencias que puedan existir?	✓		✓		✓		
<b>Dimensión 4: Estrategias de intervención</b>							
10. ¿Las estrategias de la organización están diseñadas para optimizar el desempeño de la organización?	✓		✓		✓		
11. ¿Las tareas y actividades a desarrollar son indexadas de manera que faciliten el trabajo conjunto?	✓		✓		✓		
12. ¿Con que frecuencia sus superiores buscan corregir los errores disipando falencias?	✓		✓		✓		

**Otras observaciones generales:**



Firma

ROMAN ALEJOS, Celeny Marisol

DNI N° 75669216

**Nota:** se adjunta el proyecto de investigación

## Anexo 8. Hoja de tabulación

Características de diagnóstico organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020

Preguntas	Respuestas	Tabulación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Los superiores evalúan la productividad de los trabajadores	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	II	2	20.00
	A veces	III	3	30.00
	Casi siempre	III	4	40.00
	Siempre	I	1	10.00
Los superiores evalúan el cumplimiento de metas	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	II	2	30.00
	A veces	III	4	40.00
	Casi siempre	II	2	20.00
	Siempre	I	1	10.00
Se propicia la comunicación horizontal, tanto interna como externamente	Nunca	I	1	10.00
	Casi nunca	II	2	20.00
	A veces	II	2	20.00
	Casi siempre	I	1	10.00
	Siempre	III	4	40.00

Características de desarrollo de planes de acción en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020

Preguntas	Respuestas	Tabulación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Los superiores corrigen los problemas existentes en la organización	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	I	1	10.00
	A veces	III	3	30.00
	Casi siempre	IIII	4	40.00
	Siempre	II	2	20.00
Los superiores aprovechan las oportunidades que tiene la empresa	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	II	2	20.00
	Casi siempre	III	3	30.00
	Siempre	IIII	5	50.00
Los empleados más productivos son capacitados	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	I	1	10.00
	A veces	II	2	20.00
	Casi siempre	III	3	30.00
	Siempre	IIII	4	40.00

Características de administración del desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020

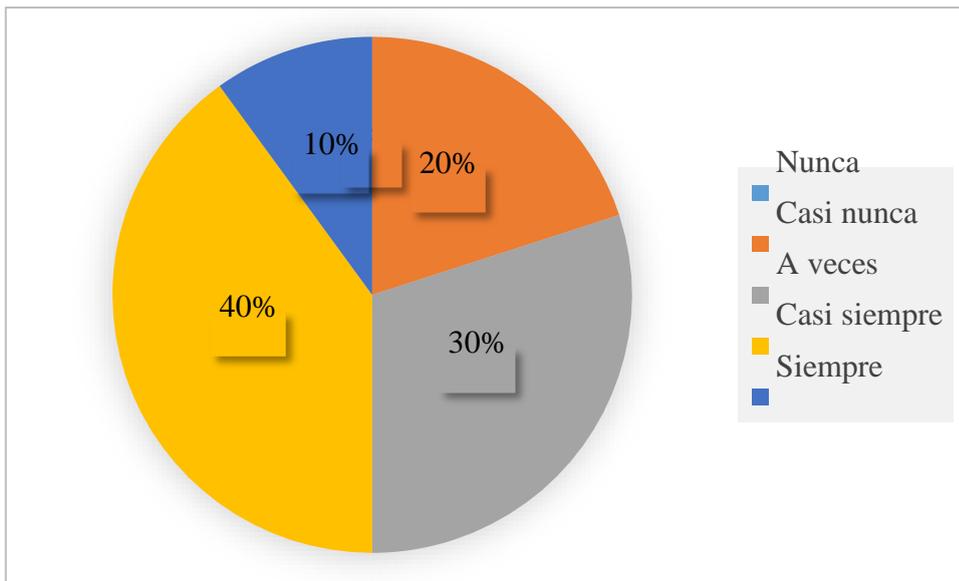
Preguntas	Respuestas	Tabulación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Los superiores verifican la corrección de problemas	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	I	1	10.00
	A veces	II	2	20.00
	Casi siempre	III	4	40.00
	Siempre	III	3	30.00
Los superiores verifican los resultados de la verificación	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	I	1	10.00
	A veces	II	2	20.00
	Casi siempre	III	3	30.00
	Siempre	III	4	40.00
Los superiores emplean planes de acción frente a las deficiencias	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	III	3	30.00
	Casi siempre	III	4	40.00
	Siempre	III	3	30.00

Características de estrategias de intervención en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020

Preguntas	Respuestas	Tabulación	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Las estrategias están diseñadas para optimizar el desempeño	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	I	1	10.00
	A veces	II	2	20.00
	Casi siempre	III	4	40.00
	Siempre	III	3	30.00
Las tareas y actividades son indexadas para facilitar el trabajo conjunto	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	-	0	0.00
	A veces	III	3	30.00
	Casi siempre	IIII	5	50.00
	Siempre	II	2	20.00
Los superiores buscan corregir los errores disipando falencias	Nunca	-	0	0.00
	Casi nunca	I	1	10.00
	A veces	II	2	20.00
	Casi siempre	III	4	40.00
	Siempre	III	3	30.00

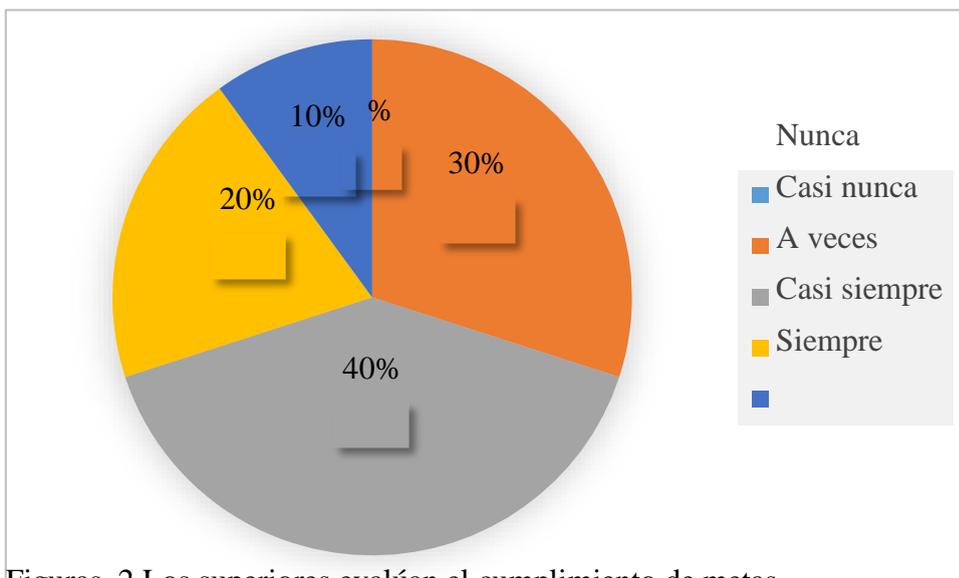
## Anexo 9. Figuras

Características de diagnóstico organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020



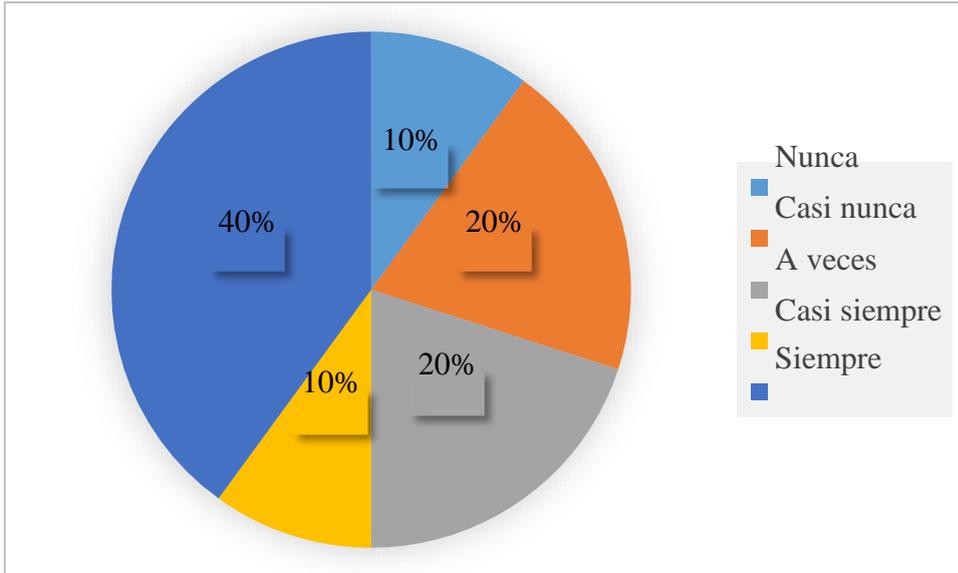
Figuras 1. Los superiores evalúan la productividad de los trabajadores

Fuente. Tabla 1



Figuras 2. Los superiores evalúan el cumplimiento de metas

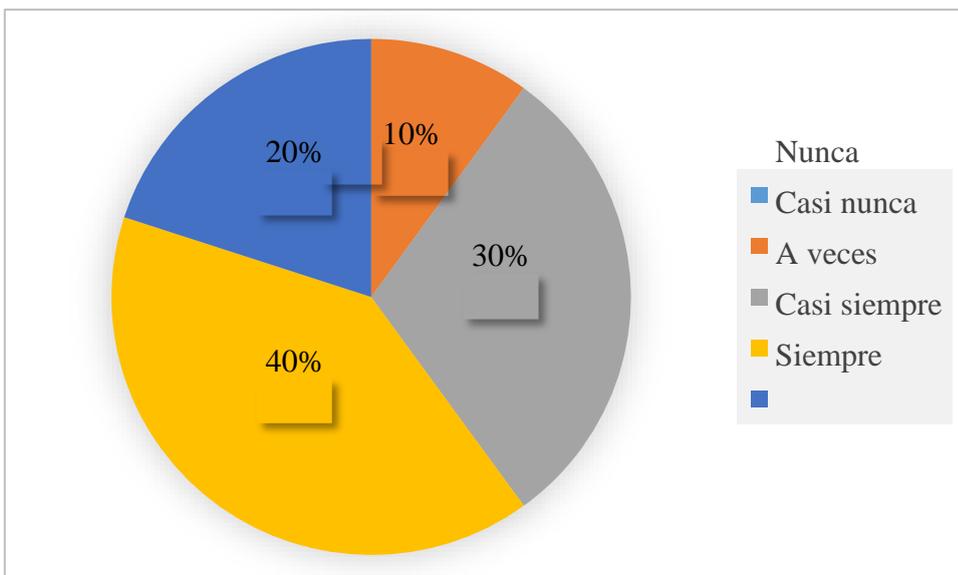
Fuente. Tabla 1



Figuras 3. Se propicia la comunicación horizontal, tanto interna como externamente

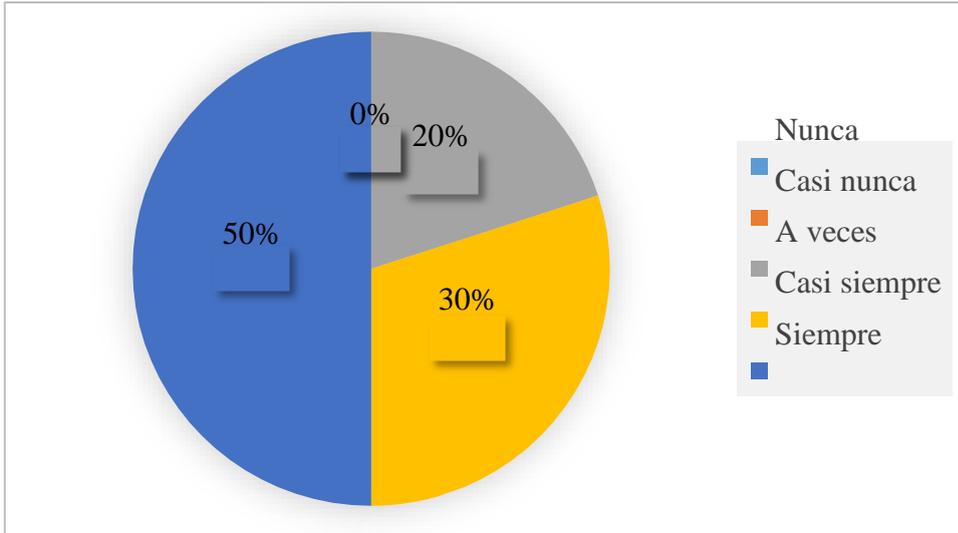
Fuente. Tabla 1

Características de desarrollo de planes de acción en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020



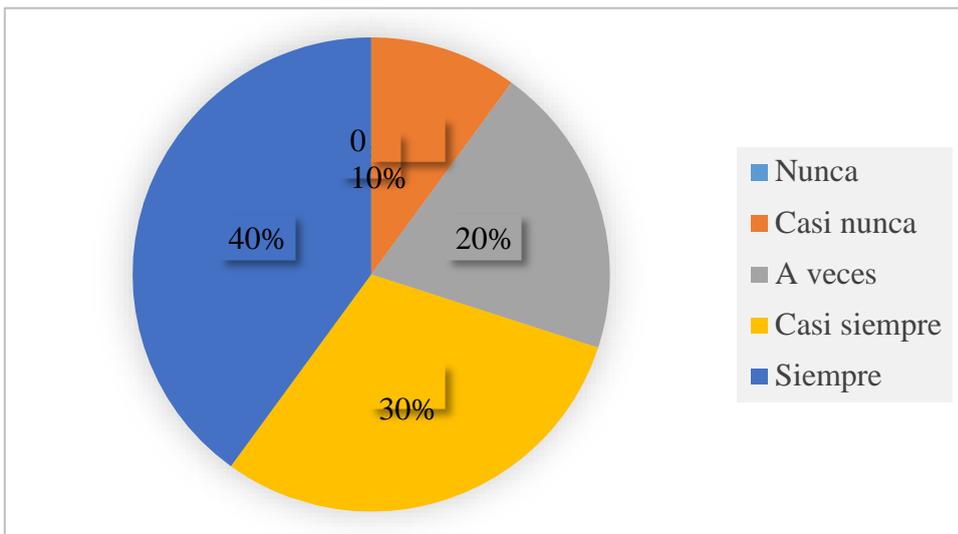
Figuras 4. Los superiores corrigen los problemas existentes en la organización

Fuente. Tabla 2



Figuras 5. Los superiores aprovechan las oportunidades que tiene la empresa

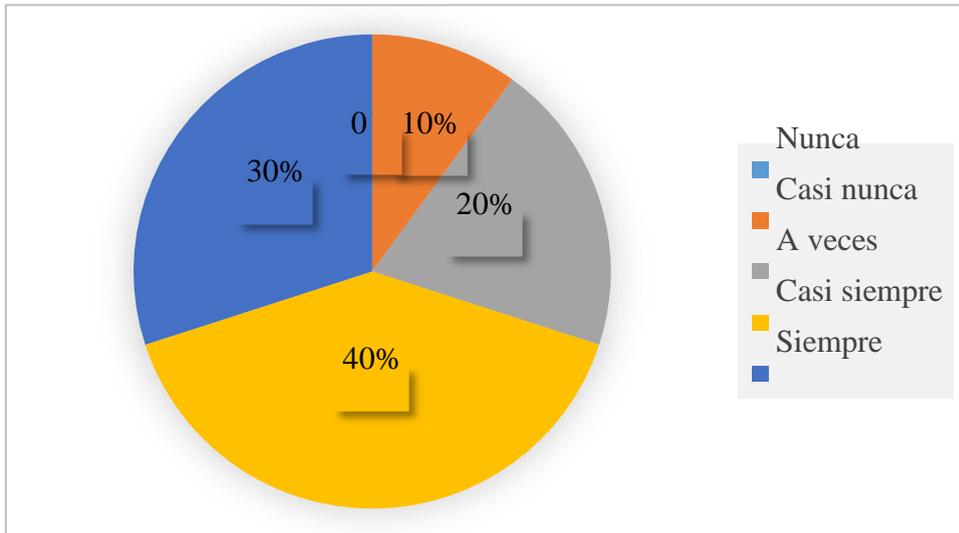
Fuente. Tabla 2



Figuras 6. Los empleados más productivos son capacitados

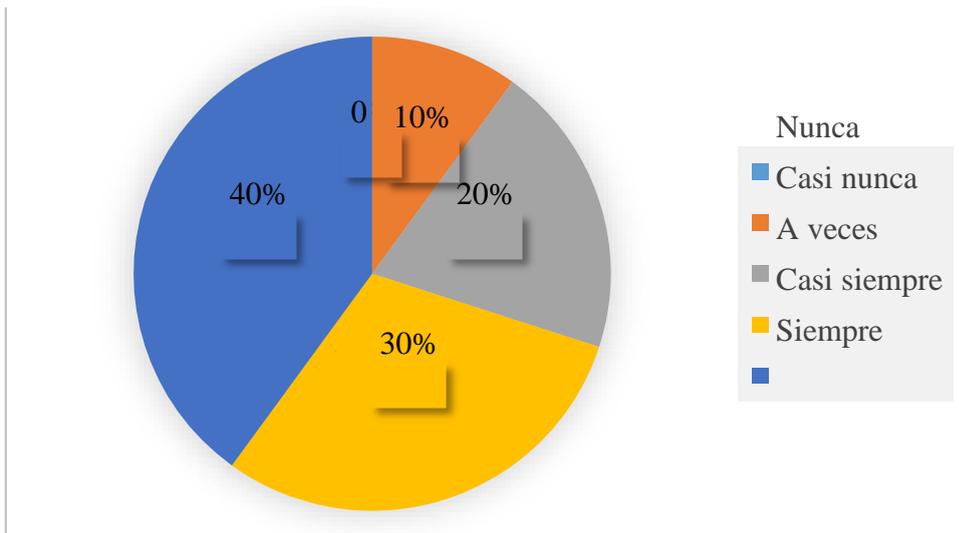
Fuente. Tabla 2

Características de administración del desarrollo organizacional en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020



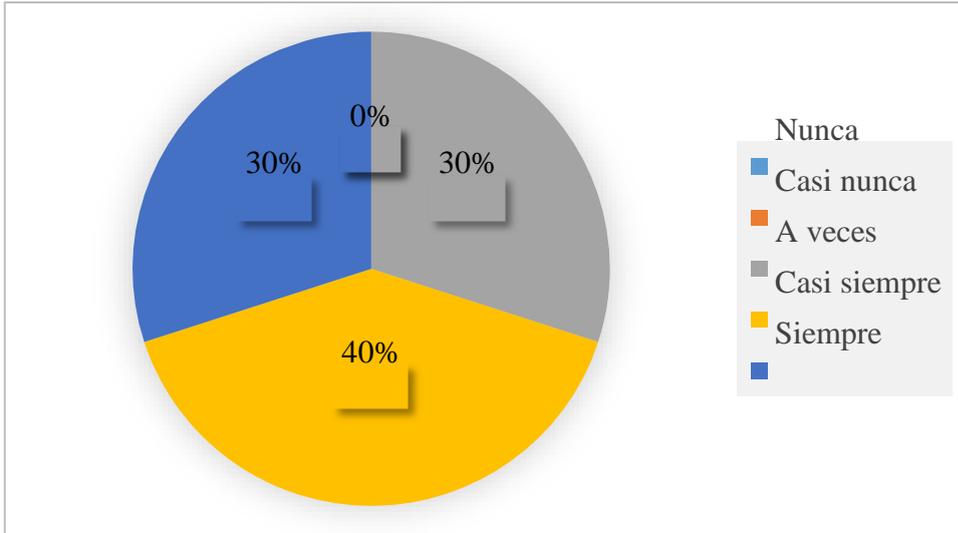
Figuras 7. Los superiores verifican la corrección de problemas

Fuente. Tabla 3



Figuras 8. Los superiores verifican los resultados de la verificación

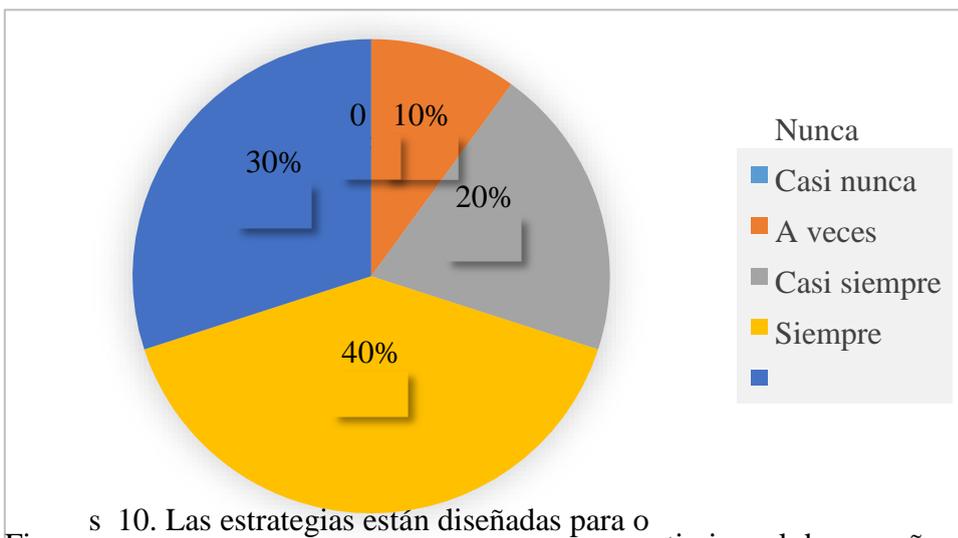
Fuente. Tabla 3



Figuras 9. Los superiores emplean planes de acción frente a las deficiencias

Fuente. Tabla 3

Características de estrategias de intervención en las micro y pequeñas empresas del rubro avícolas: caso Granja Quispe S.A. Del distrito de San Juan Bautista, Ayacucho, 2020



Figuras 10. Las estrategias están diseñadas para optimizar el desempeño

Fuente. Tabla 4

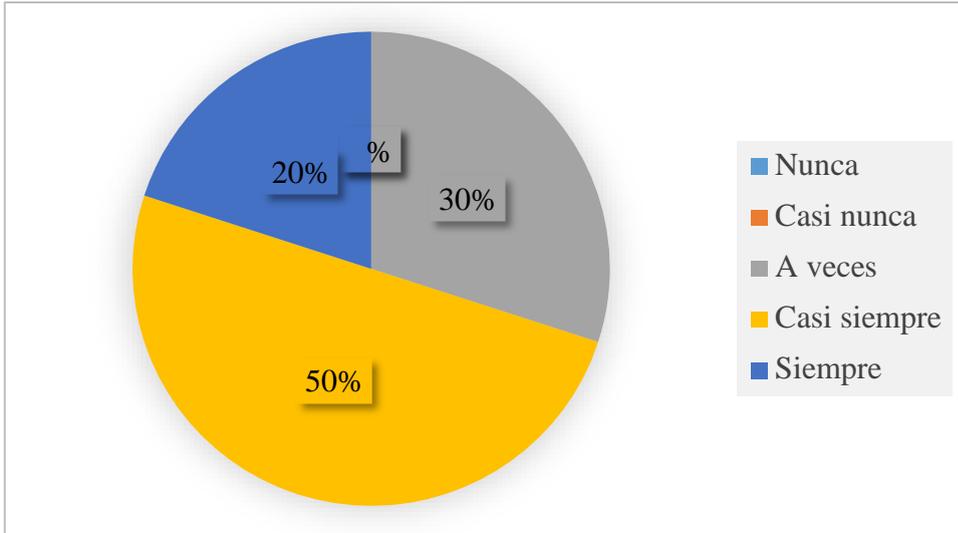


Figura 11. Las tareas y actividades son indexadas para facilitar el trabajo

Fuente. Tabla 4

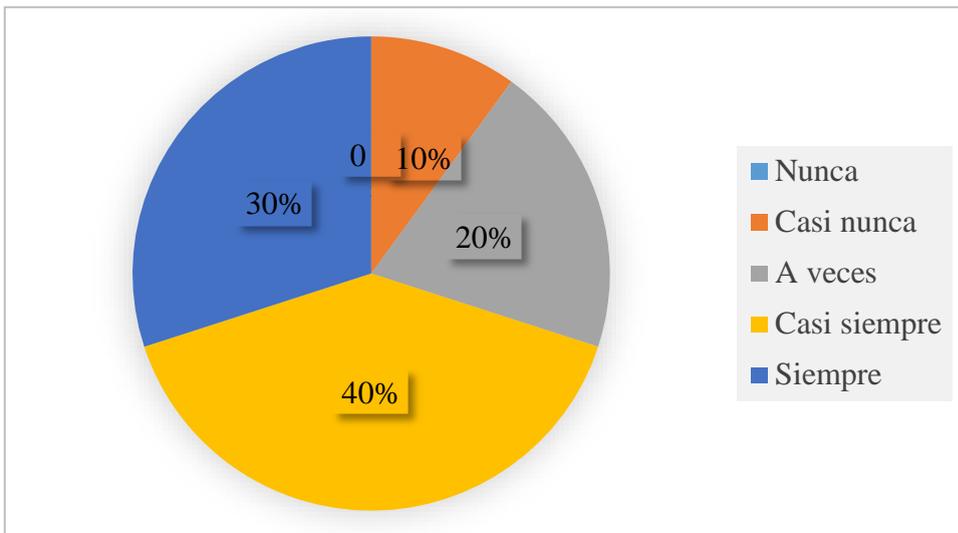


Figura 12. Los superiores buscan corregir los errores disipando incentivos

Fuente. Tabla 4