

TITULO: “ESTUDIO DE LOS COMPONENTES INTERNOS Y EXTERNOS DE LA EMPRESA QUE AFECTAN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL EMPRESARIAL EN CONDICIONES UNA ECONOMÍA INTERNACIONALIZADA.

RESUMEN

El presente trabajo se realizará en el departamento y provincia de Puno durante el año de 2021, complementado con información de ejercicios anteriores de las empresas involucradas para ejecutar el presente trabajo. Los objetivos que se plantean son: El de establecer componentes internos y externos determinantes de la innovación estratégica empresarial y luego comparar el efecto de los componentes de cambio en diferentes tipos de organizaciones empresariales del mismo ramo de actividad económica. El método de investigación será cualitativo, con un procedimiento es analítico – sintético, utilizando el enfoque de sistemas y el enfoque estratégico de gestión empresarial. Los objetos de estudio están ubicados dentro de la población de la actividad comercial a partir de la información extraída se establecerán las diferencias de comportamiento según los factores de cambio propuestos para el presente estudio. para inferirlos a la población en las condiciones del estudio en un contexto de globalización.

Palabras clave: gerencia, gestión estratégica, cambio organizacional, globalización, economía abierta, innovación

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La incorporación de los agentes de la economía El estado y el sector externo identificado mediante de la apertura económica en el contexto de la globalización, que han introducido diversas herramientas de gestión gerencial que de una u otra forma su adopción han recompuesto el escenario empresarial debido a las decisiones tomadas por las gerencias de las empresas en la condicione mencionadas. Luego se requiere que las consultorías de empresa y el mismo rubro gerencial recurra cuenta con elementos que respalden las decisiones y propuesta de medidas basadas en sistemas específicos para orientar la dirección de sus empresas en el nuevo contexto en desarrollo. Ello conlleva a lograr algunas precisiones acerca de estos componentes ya introducidos en el medio gerencial y su implementación en el medio gerencial y en el medio organizacional empresarial según la naturaleza tanto de las gerencias como de las organizaciones empresariales obligadas a al cambio e innovación empresarial. Considerando que existe una relativa concepción acerca del tema expuesto es que ha constituido en una problemática que sugiere el planteamiento de las siguientes interrogantes:

Interrogante general:

¿Cuáles son los componentes determinantes de la innovación estratégica empresarial que consideran el comportamiento gerencial y en la naturaleza de sus decisiones y como estos se traducen en la implementación y promoción del cambios e innovación es en las diferentes organizaciones empresariales en el entorno vigente?

Interrogantes específicas:

- 1) ¿Cuáles son los componentes internos de la empresa que determinan el procesos y resultados de la innovación organizacional estratégica empresarial ?
- 2) ¿Cuáles son los componentes externos de empresa formal que determinan el procesos resultados de la innovación estratégica organización al empresarial en la condiciones del entorno ?

II. JUSTIFICACIÓN

La ejecución de este proyecto de investigación se justifica por lo siguiente:

- En este contexto, el objetivo de este trabajo es realizar un estudio de identificación análisis y contratación de los posibles componentes que pueden determinar el cambio organizacional empresarial que finalmente las gerencias puedan orientar el planteamiento de nevos problemas y soluciones dentro de la temática propuesta.
- El conocimiento logrado será de utilidad las gerencias consultoras empresariales para logra un mejor diseño de la políticas de cambio e innovación organización propuestas desde las gerencias.
- La incorporación acertada de los componentes de cambio organizacional por parte de las gerencias puede conducir a una gestión más eficiente de los recursos y optimizar los fines de la empresa incrementado sus utilidades
- El uso de tecnologías más apropiadas pueden inducir a la innovación de la organización para un desarrollo interno eficiente y a una práctica de la responsabilidad social y ambiental provechosa favorable para las empresas

III. MARCO TEÓRICO

3.1. En entorno empresarial

Toda organización es parte de una red de influencias y relaciones. Llamado entorno empresarial, compuesto por un conjunto de variables externas fuera del control de la organización y ejecutivos, pero que tiene una fuerte influencia en sus resultados. Este entorno está formado por variables macro ambientales: económicas, socioculturales, tecnológicas, educativas, demográficas y político-legales - que tienen una influencia más general en sus negocios y variables de su entorno operativo que incluye las fuerzas de la industria donde opera: rivalidad industria, clientes, proveedores, productos sustitutos, nuevos participantes y que tienen una influencia más directa en los resultados y la rentabilidad de la empresa (Porter, 2008). .

La globalización muestra tres dimensiones. En primer lugar, la globalización de carácter económico, que hace referencia al modo de concebir la economía en la nueva etapa del sistema capitalismo: protagonismo de los flujos especulativos de capital, nueva división mundial del trabajo, etc. En segundo lugar, se tiene que a la globalización económica capitalista le acompaña un envoltorio ideológico, el pensamiento único y finalmente está la globalización que nos remite a una característica específica de la sociedad actual, la interconexión. Estas tres dimensiones nos permiten distinguir un proceso económico que consiste en la globalización del neoliberalismo económico, otro ideológico/político referido al globalismo del neoliberalismo del pensamiento único y, un tercero de carácter social, esto es, la globalidad del mundo interconectado. (Marín, 2014)

3.2. La Organización

Estrategias, entendidas como la formulación de objetivos estratégicos, la adopción de cursos de acción y la asignación de recursos para lograr estos objetivos son respuestas a las demandas del entorno externo. Se han realizado muchas investigaciones para identificar las estructuras arreglos organizativos y de otro tipo más adecuados para un despliegue estrategias y, por tanto, identificar la forma de organización que mejor responde a los desafíos del entorno empresarial. La organización, en su sentido amplio, corresponde no sólo a su estructura, sino también, y principalmente, sus componentes como patrones de cultura y comportamiento, mecanismos de apoyo, modelo gestión, su tecnología y procesos, sus recursos y competencias definir su patrón de respuesta a los desafíos, amenazas y oportunidades en el cambiante entorno empresarial. (Gallén, 2016).

3.3. Cambio organizacional

Toda interrelación organizacional supone la existencia y el juego de atracciones, de afinidades, de posibilidades, de uniones o de comunicaciones entre elementos o individuos. Pero el mantenimiento de las diferencias supone igualmente la existencia de fuerzas de exclusión, de repulsión, de disociación, sin las cuales todo se confundiría y ningún sistema sería concebible. Es preciso que, en la organización sistémica, las fuerzas de atracción, afinidades, uniones, comunicaciones, etc. predominen sobre las fuerzas de repulsión, de exclusión, de disociación, que inhiban, contengan, controlen, en una palabra, virtualicen. Así toda relación organizacional y por tanto todo sistema, comporta y produce, el antagonismo al mismo tiempo que la complementariedad. Toda relación organizacional necesita y actualiza un principio de complementariedad, necesita y más o menos virtualiza un principio de antagonismo. (Morín, 2010)

Los incentivos organizacionales para la innovación, la asignación de recursos y la creación de una cultura o entorno que facilite la innovación pueden no generar los resultados deseados. Esto puede deberse a que, como señala la literatura, otros factores pueden estar asociados al éxito de las iniciativas de innovación, como los relacionados con el entorno empresarial, como la economía, amenaza, etc., y factores personales del individuo que emprende e innova, como su competencia y motivación, su capacidad para identificar oportunidades menos evidentes para los demás, su disposición a asumir riesgos, factores vinculados a su modelo mental que no siempre se abordan en la búsqueda de la innovación como ventaja competitiva. (Bressan y Toledo, 2011),

3.4. Gerente y gestión gerencial

El gerente general es una persona cuya acción se encamina a modificar el medio o las relaciones entre empresa y su entorno. No solo se dedica a resolver los problemas provenientes del medio ambiente, sino que busca activamente las oportunidades. Nuestras estructuras mentales efectivas frente a un problema, combinan las estructuras de exclusión, integración y la de diferenciación, en forma proporcionada. El gerente de una empresa estratega y planeador debe tener una estructura mental derivada de la lógica de diferenciación, porque maneja el tiempo y, sobre todo, a las personas y lo hace para mantener y aumentar su poder, pero por otro lado también maneja a las personas para obtener cooperación efectiva de los públicos de la empresa: empleados, clientes, probadores, accionistas, etc. pero lo hace a través de la jerarquía organizacional y mediante el juego de favores. La jerarquía dentro de la empresa especifica el campo de autoridad y responsabilidad de cada uno. Delimita el poder formal, el estatus. (Sallenave, 2009)

La teoría de las decisiones se propone ayudar a sopesar las decisiones alternativas acerca de las acciones. Sirve de base a todas las teorías de la *elección racional* en particular la *teoría de juegos* y la microeconomía neoclásica. Sus conceptos fundamentales son los de *probabilidad subjetiva* de un acontecimiento y la *utilidad subjetiva* de los resultados de una acción. Sus dogmas centrales son: a) a todo evento puede asignársele una probabilidad; y b) los agentes siempre actúan para maximizar sus utilidades esperadas. Estos son *dogmas*, en efecto, pues los asuntos bajo control humanos pocas veces son fortuitos, y porque el cálculo racional no es el único factor. Porque forma parte de la construcción de una decisión. (Bunge, 2007)

3.5. La gestión

Fomentar la innovación requiere una acción asertiva por parte del gerente que, aplicación de políticas, sistemas y procesos, sus acciones, comportamientos y prácticas, pueden tanto buscar como estimular las experiencias de innovación exitosa cómo desalentar e incluso prevenir la innovación tener lugar La literatura sobre la creación de un entorno propicio para la innovación enfatiza rol y comportamiento gerencial como factores clave para la éxito en este esfuerzo. Estos roles y comportamientos pueden reunidos en los siguientes aspectos: a) Estimular, buscar y fomentar la innovación; b) Poner a disposición tiempo, información, recursos e instalaciones; c) Delegar autoridad y otorgar autonomía: el crecimiento de La organización genera reglas y procedimientos que tienden a crear límites. para las personas que pierden la oportunidad de probar sus ideas y innovaciones; d) Gestionar iniciativas y comportamientos de rendimiento y recompensa. y resultados: estos factores son condiciones necesarias, pero parecen ser insuficientes para crear un entorno favorable para que las personas mantengan su impulso natural de innovar. La credibilidad de los sistemas de rendimiento y recompensa es fundamental, porque si los empleados atribuyen alta credibilidad a los sistemas, creyendo que el éxito de la empresa generará un beneficio compartido para todos, ambos apostan por la innovación como la voluntad de asumir riesgos con los objetivos definidos asociados a la innovación tenderá a ser alto. (Córdova, P. 2012)

3.6. La innovación

El término innovación, el sentido amplio se refiere a implantación de un nuevo producto o cambio cualitativo en un producto existente con el que los consumidores no están familiarizados, nuevos métodos de trabajo y comercialización. , apertura de nuevos mercados, desarrollo de nuevas fuentes de suministro y nuevas materias primas, y cambios organizativos. Sin embargo, los incentivos organizacionales para la innovación, la asignación de recursos y la creación de una cultura o entorno

que facilite la innovación pueden no generar los resultados deseados. Esto puede deberse a que, otros factores pueden estar asociados al éxito de las iniciativas de innovación, como los relacionados con el entorno empresarial, como la economía, amenaza, etc., y factores personales del individuo que emprende e innova, como su competencia y motivación, su capacidad para identificar oportunidades menos evidentes para los demás, su disposición a asumir riesgos, factores vinculados a su modelo mental que no siempre se abordan en la búsqueda de la innovación como ventaja competitiva. (Bressan y Toledo, 2011),

Todos estos factores internos: apoyo, estructura, recursos, incentivos fomentar la innovación, etc. - puede proporcionar un entorno cultura interna y una cultura que facilite la innovación y su éxito. Sin embargo, para que ocurra la innovación es necesario que alguien, al percibir una oportunidad, comienza a marchar hazlo realidad. Como la innovación generalmente rompe con el status quo (conflicto entre lo antiguo y lo nuevo de Schumpeter, 1988) requiere que el innovador pensar en posibilidades y diseñar soluciones disruptivas, tener el coraje para correr riesgos al identificar ocasiones y oportunidades menos obvio para los demás. Considerados patrones constantes cuya activación por parte del individuo es automático en respuesta a información y situaciones, modelos mentales tienen como objetivo describir el modo estándar de funcionamiento de la actividad propiedad intelectual de una persona y resulta de la combinación de patrón de percepción con el modelo de organización y uso del contenido y cómo toma su decisión. Diferentes modelos mentales conducen a diferentes patrones de oportunidades percibidas para innovación, a diferentes patrones de respuesta a problemas (soluciones mejora o disruptiva), y diferentes disposiciones sobre los riesgos de innovar y emprender (Gallén, 2016).

3.7. Los modelos metales

Considerando la proposición de que la percepción, organización y El uso de la información caracteriza el modelo mental y traduce el interés. en "lo que es" como un enfoque en el aquí y ahora y el interés en "lo que que puede ser "como una" posibilidad "(es posible, a modo de síntesis, definir dos modelos mentales: modelo mental operativo y modelo mental estratégico: 1) Modelo mental operacional: preferencia por trabajar con hechos más que buscar nuevas posibilidades y relaciones. 2) Modelo Mental Estratégico: muestra baja adherencia a los estándares; es capaz de pensamiento tangencial y un enfoque innovador para tareas y disruptivo en la resolución de problemas. Le gusta identificar problemas complejos y encontrar nuevas soluciones. Enfocado en posibilidades futuras, tiende a ser visionario, con habilidad para establecer lo que se necesita para una mayor efectividad en el futuro y tomar el control en situaciones con poca estructura. (Silva , 2012)

IV. ANTECEDENTES

Yokiris (2018), en un estudio sobre la adaptabilidad del ser humano para adaptarse o modificar el comportamiento para acoplarse al cambio organizacional se propuso como objetivo de determinar el nivel de adaptabilidad que producen los procesos de cambio organizacional en los colaboradores de la empresa cooperativa con un tipo de investigación cuantitativa, de diseño descriptivo, aplicando un test psicométrico Cuestionario de Adaptabilidad para Adultos (BELL) y una boleta que respaldar el proceso de cambio organizacional. Llegando a las conclusiones siguientes: La adaptabilidad en los colaboradores al momento de enfrentar un proceso de cambio organizacional se ven afectados de forma profesional, emocional, familiar, social y de forma física, como resultado el 48% se encuentran en un nivel alto de inadaptabilidad, el 39% están en un nivel intermedio y el 13% se adaptan en un nivel bajo, se concluyó que a causa de la diversidad de problemas adaptarse ante un proceso de cambio es un desequilibrio en las funciones, lo que se recomienda crear de forma semanal o mensual un plan motivacional, que permitan al personal controlar las emociones y brindar una mejor atención al cliente, también ser más asertivos al momento de capacitar o retroalimentar al personal y priorizar las necesidades que demandan según la atención que solicite el cliente y así estar a la vanguardia.

Montaña y Torres (2015) en su trabajo sobre la caracterización la cultura organizacional de una empresa del sector Financiero y realizar orientaciones de acciones para el cambio organizacional de acuerdo con la estrategia de perdurabilidad establecida por la Alta Dirección de dicha empresa, recurriendo a una cuidadosa revisión de los Modelos de Cambio Organizacional existentes y de la realidad de la empresa objeto de estudio, adoptó el Modelo ADKAR2 que consta de cinco fases: Conciencia del Cambio, Deseo, Conocimiento, Capacidad – Habilidad y Refuerzo. Como resultado, se concluye que la empresa objeto de estudio cuenta con una Cultura Alternativa Explícita conformada por las Macro-tendencia de formalización y de Calidad de la interacción social evidenciando así que en la empresa no se perciben rasgos altamente arraigados en situaciones de nivel dicotómico y por el contrario, existe algún nivel de equilibrio en las percepciones que tienen las personas alrededor de las dos Macro-tendencias. Asimismo, su operación se representa a través de la formalización de las normas, en donde son importantes la estructura, las políticas y los procedimientos; sin que la interacción y la gestión de los empleados dejen de ser relevantes. Se presenta a la empresa objeto de estudio resultados y estrategias de intervención entorno a siete áreas de interés: Alto sentido de pertenencia, identificación y satisfacción con la institución, Adecuada estructura y división de trabajo, Sólidas políticas corporativas, Condiciones y elementos de trabajo,

Enfoque en eficiencia y productividad y Prioridad en el conocimiento de la organización y la capacitación.

Izquieta y López (2015) estudió la posibilidad de integración del talento humano a las organizaciones con el cambio de adopción de actitudes y formas de relacionarse, considerando que la efectividad del cambio permite la transformación de los procesos y sobre todo de los empleados para reorientar a la compañía al logro de sus objetivos, además para maximizar su desempeño y construir el mejoramiento de un ambiente siempre abierto a nuevos escenarios. Los resultados obtenidos fueron los siguientes: se demostró que los empleados si están dispuestos a un cambio organizacional, ya que esto les permitirían abrirse a más campos en el ámbito laboral. Conocer nuevas herramientas y técnicas que podrán utilizar a lo largo de su vida laboral. Sienten la necesidad de mejorar mediante el enriquecimiento del puesto como factor de motivación incidiendo en la Variedad e identidad de la tarea, empowerment, retroalimentación, condiciones, horario y rotación, oportunidad de socialización. Además debería reforzarse el sistema de comunicación para una coordinación efectiva para lograr su objetivo general; específico e individual. Implementar una supervisión y autosupervisión de tareas mediante la retroalimentación. Incidir en las recompensas mediante el reconocimiento verbal, remunerativo, mejora en equipos e instrumentos de trabajo y los suministros necesarios. Los equipos que utilizan son los óptimos y adecuados Estos resultados reflejaron cuántas áreas corresponden a la compañía, cómo está estructurada por divisiones y sus secciones; lo que ayudará a conocer cuántas personas integran cada departamento y lograr de mejor manera un enlace entre la Alta Gerencia y los Empleados.

Rojas (2012) realizó un estudio sobre la gestión del cambio como estrategia en los diferentes procesos de transformación organizacional, fijándose como objetivos el de. a) identificar los desafíos que las personas deberán afrontar con el cambio y mitigar su impacto., b) Identificar factores de riesgo para el cambio y encontrar sugerencias de mejora con el recurso humano impactado c) . Determinar el compromiso del personal para apoyar las actividades inherentes a la transformación organizacional. Como resultado se llegaron a las siguientes conclusiones: Las empresas tienen la necesidad del cambio debido a las variaciones del entorno para no desaparecer. El objetivo de la gestión del cambio es ser facilitadora de los proyectos de transformación dentro de una organización donde es fundamental el factor humano como miembros de la empresa quienes deben asumir los costos de tal acción. El cambio bien planificado, una vez que supera la resistencia inicial, logra mejorar el clima laboral y las condiciones de trabajo, con el consiguiente impacto positivo no sólo en los sistemas de comunicaciones sino también en la eficiencia y eficacia de la organización. Es evidente e inobjetable que el fracaso de los procesos de cambio en muchas organizaciones ha radicado en no tener en cuenta a su personal como centro de la transformación.

Ramírez (2017), en un estudio sobre el cambio organizacional y desempeño laboral planteo el objetivo de la investigación el determinar la relación que existe en la gestión del cambio organizacional y el desempeño laboral del personal siendo los objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre la gestión del cambio organizacional, referida a los valores y el desempeño laboral del personal; 2) Establecer la relación entre la gestión del cambio organizacional, respecto a la comunicación, y el desempeño laboral del personal; 3) Establecer la relación entre la gestión del cambio organizacional, referida a los conocimientos el desempeño laboral del personal; 4) Establecer la relación que existe entre la gestión del cambio organizacional, respecto a la motivación y el desempeño laboral del personal; 5) Establecer la relación entre la gestión del cambio organizacional, referida al liderazgo y el desempeño laboral del personal. Las conclusiones establecidas fueron 1) Los resultados de la investigación demostraron que no existe una relación positiva entre las variables gestión del cambio organizacional y desempeño laboral del personal; 2) Existe relación positiva baja entre la valoración personal y el desempeño laboral del personal; 3) El análisis estadístico demostró la existencia de una relación positiva baja entre la comunicación y el desempeño laboral del personal; 4) Los resultados nos refieren una relación negativa entre el conocimiento de la gestión del cambio y el desempeño laboral del personal; 5) Los resultados de la investigación demostraron una relación positiva baja y entre la motivación y el desempeño laboral del personal; 6) Existe relación positiva baja entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal considerando que el liderazgo referido a los mandos del líder, ambiente laboral, escucha a preguntas y políticas de cambio durante los procesos de la gestión del cambio organizacional no se relacionan con el desempeño laboral.

Álvarez (2017) en una investigación sobre la Cultura, Gestión del Cambio y Adaptabilidad en la Gestión de Organizaciones se propuso plantear los objetivos: Establecer los apalancadores que se se deben mover en el personal y en la cultura organizacional, para desarrollar mayor capacidad de cambio, aprendizaje y adaptabilidad, identificando las variables intervienen de manera recurrente en procesos de aceptación y adaptación al cambio, siendo luego los objetivos específicos los de desarrollar un marco teórico sobre la Gestión del cambio en los Negocios. • Desarrollar un marco teórico sobre Cultura Organizacional, para entender el comportamiento de las personas en una Organización. • Desarrollar un marco teórico sobre el rasgo Adaptabilidad, como rasgo clave de la Cultura Organizacional y plantear elementos para su intervención en el negocio que facilite la flexibilidad en la Gestión del Cambio Organizacional. Las conclusiones arribadas fueron: a) Son determinantes los espacios participativos y puestos en acción a través del contrato emocional, ya que modifican la cultura y la vuelven más adaptativa y flexible; b) La capacidad de adaptación se puede desarrollar en base a los conocimientos, habilidades y competencias, hasta las creencias y valores que se tienen como ser humano. c) El cambio en las organizaciones parte del cambio de las capacidades internas; d) Las estrategias que usan las empresas para mantenerse sostenibles y competitivas en el

tiempo han traído consigo cambios en el contrato psicológico; e) Se deben implementar estrategias del talento humano tales como procesos de entrenamiento más cortos y más significativos.

Toledo (2018) realizó un estudio acerca de la gestión del cambio y compromiso organizacional del recurso laboral, los trabajadores, planteándose como objetivos específicos: a) Determinar la influencia de la dimensión Negación en el compromiso organizacional de los trabajadores; b) Medir la incidencia de la Dimensión Resistencia en el compromiso organizacional de los trabajadores; c) Calcular cómo influye el Proceso de exploración en el compromiso organizacional de los trabajadores; d) Determinar la influencia del Confort en el compromiso organizacional de los trabajadores; e) Caracterizar la gestión del cambio de los trabajadores y f) Determinar el nivel de compromiso organizacional de los trabajadores. Habiendo llegado las siguientes conclusiones: 1) A nivel general, se demuestra a través de las dimensiones de Negación, Resistencia y Proceso de exploración que la Gestión del cambio incide significativamente en el Compromiso organizacional de los trabajadores; 2). En términos específicos, elementos la dimensión Negación (como la Respuesta a la información requerida ante el cambio, el conformismo y el sentimiento sobre el cambio) influye significativamente en el compromiso organizacional; 3). La Dimensión Resistencia, a través de sus indicadores, incide significativamente en el compromiso organizacional; 4. El Proceso de exploración influye significativamente en el compromiso organizacional.

Gurrutxaga (2015), en el estudio referido a equipos de trabajo como instrumentos de cambio para el funcionamiento de las organizaciones partió de los objetivos dirigidos a medir las siguientes variables: El grado de cooperación logrado en el equipo; el ejercicio del liderazgo de la persona coordinadora; el grado de eficiencia del equipo; la Inteligencia Emocional Grupal; la gestión de las emociones en el equipo; el comportamiento creativo de los miembros del equipo, las dimensiones de la cultura organizacional como el nivel de jerarquización y el grado de participación de las personas en la gestión de la organización. Arribaron a las siguientes conclusiones: Los grupos no existen aislados de un contexto o de un entorno más amplio que sobrepasa sus propios límites. No es posible un cambio personal duradero sin que se dé un cambio grupal y organizacional, como tampoco es posible un cambio grupal y organizacional sin un cambio personal. El cambio puede iniciarse en cualquiera de los niveles del sistema, pero tenderá a extenderse a los otros niveles. El crecimiento de las personas supone un proceso de clarificación de objetivos personales y un proceso de sensibilización a las necesidades de los demás. La situación económica empuja a las empresas a buscar la innovación económica, tecnológica y organizacional.

V. HIPÓTESIS

Hipótesis general:

Existen una serie de componentes organizacionales de una empresa que responden a la estructura interna de la empresa y otros de carácter externo que en calidad de factores que determinan el proceso de cambio organizacional de la empresa en el entorno vigente.

Hipótesis específicas:

- 1) Existen componentes internos del sistema empresarial que determinan el proceso y resultados de los cambios en la organizacional estratégica empresarial, entre los cuales se encuentran el gerente, la gestión gerencial, el modelo mental y la estructura organizacional.
- 2) Existen factores del entorno del sistema empresarial que influyen en diferente grado en los procesos del cambio organizacional empresarial en el entorno vigente, entre ellos se consideran los clientes privados, el sector público y los proveedores.

VI. OBJETIVOS

Objetivo General:

Establecer el comportamiento de los componentes organizacionales de una empresa que responden a su estructura interna y el comportamiento de factores que influyen en el subsistema empresarial de carácter externo que condicional el proceso de cambio organizacional de la empresa en el entorno vigente.

Objetivos específicos:

- 1) Determinar el comportamiento de los componentes internos de lo sistema empresarial que a partir de su estructura sobre los procesos y resultados de los cambios en la organizacional estratégica empresarial, considerando los componentes: el gerente, la gestión gerencial, el modelo mental y la estructura organizacional.
- 2) Establecer el comportamiento que desde el entorno del sistema empresarial influyen en diferente grado en los procesos del cambio organizacional empresarial considerando los factores: clientes privados, clientes del sector público y los proveedores.

VII. MATERIALES Y MÉTODOS

7.1. Lugar de estudio

El estudio se realizará en el ámbito del distrito, provincia y departamento de Puno, Perú. Geográficamente está comprendida entre los 70° 44' a 71° 22' longitud Oeste del meridiano de Greenwich, de 13° 48' a 14° 46' latitud Sur y, sobre los 3200 a 3400 msnm. El territorio tiene aproximadamente 72000 km², con una población de 1200000 habitantes del cual 60% es rural y 40% es urbano. La capital de departamento está a 3827 m.s.n.m.

7.2. Población y muestra

La *Población* lo constituyen el total de empresas comerciales formales y estables de la ciudad de Puno de un solo sector de actividad para fines comparativos. Dichas empresas serán seleccionadas con un criterio de estratificación de acuerdo a algunos elementos de sus estados financieros, las mismas que deben dar accesos adecuado a la información requerida.

7.3. Métodos y técnicas

El método de investigación analítico-sintético utilizando el enfoque de sistemas para construir un esquema de investigación gerencial estratégica sistemizada. Se efectuará una propuesta de hipótesis para establecer los factores más significativos a través de un análisis multivariado de las funciones logradas a través de una regresión múltiple.

Todo sistema está constituido por elementos y procesos físicos (incluidos los sistemas ideológicos): la idea de materia organizada adquiere sentido en la idea de una physis organizadora que expresa unidad, multiplicidad, totalidad, diversidad, organización y complejidad. Considerando que los objetos dejan lugar a los sistemas. En lugar de esencias y sustancias, organización; en lugar de unidades simples y elementales, unidades complejas; en lugar de agregados que forman un cuerpo, sistemas de sistemas de sistemas; la forma deja de ser una idea de esencia, para convertirse en una idea de existencia y organización.. (Morín, 2010).

7.4. Pautas metodológicas

Este estudio cualitativo tendrá como objetivo examinar, mediante entrevistas en profundidad, experiencias de innovación consideradas benchmarking y las consideraciones de quienes los promovieron para identificar los factores y prácticas involucradas en estas experiencias y la contribución su éxito. Buscamos verificar cómo los factores y las prácticas involucradas en ellos están relacionadas e influyen experiencias de innovación exitosas.

Para el análisis de datos, luego del sondeo preliminar, será hecho en base a cinco factores código de clasificación: entorno de empresa, organización, gestión, y componentes complementadores en los procesos de innovación organizacional. Las cédulas de encuestas se confeccionaran de acuerdo a las técnicas y mediante escalas de evaluación más apropiadas para este tipo de estudios de tal forma que puedan colectarse los datos, , generación de información, procesamiento y contrastación su cuantificación e interpretación estadística respectiva.

7.5. Descripción de las variables e indicadores

Las variables e indicadores para este trabajo son las siguientes:

Variable dependiente

- Cambio organizacional (%)

Independientes Variables

Internas: (Gerente, gestión gerencial, estructura organizacional)

Externas: clientes públicos y privados, proveedores.

VIII. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION PROPUESTA 2021												
Actividad	Trimestres											
	I			II			III			IV		
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
Elaboración, presentacion e inicio del proyecto	X											
Coordinación organizaciones empresariales	X	X										
Obtención de información secundaria			X	X	X	X						
Procesamiento parcial de datos			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Preparación y presentacion del informe de avance 1		X	X									
Planificación y ejecución de encuestas y entrevistas				X	X	X	X	X	X	X		
Procesamiento parcial de datos primarios										X		
Preparación y presentacion del iinforme de avance 2					X	X						
Procesamiento estadístico de la información								X				
Costrucción y estructurción hojas de cuesinarios								X	X			
Preparación y presnetacion del informe de avance 3								X	X			
Procesamiento y análisis estadístico y teórico								X	X	X		
Complementación bibliográfica			X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Elaboración y presentación del informe final										X	X	X

IX. PRESUPUESTO

PRESUPUESTO PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DOCENTE 2021				
Descripción	Unidad de medida	Costo Unitario (S/.)	Cantidad	Costo total (S/.)
1. Personal				
Asistente de encuestas	Jornales	90,00	4	360,00
Asistente digitador diseñador	Jornales	90,00	2	180,00
2. Materiales y equipos				
Material bibliográfico				700,00
Software financiero				150,00
Software estadístico				150,00
Insumos para impresora				180,00
Accesorios informáticos y mantenimiento				200,00
Material de escritorio				250,00
3. Servicios				
Servicio de cómputo				160,00
Servicios de impresión				200,00
Servicios de fotostáticas y anillados				240,00
Viáticos		60,00	6	360,00
TOTAL GASTOS				3130,00
4. Imprevistos				
Imprevistos 10 % de gastos totales				313,00
TOTAL PRESUPUESTO				3443,00

X. BIBLIOGRAFÍA

Yokiris, A. (2018). Adaptabilidad y proceso de cambio organizacional. Facultad de Humanidades- Psicología industrial, Universidad Rafael Landívar. Asunción, Guatemala

Montaña, P. y Alonso, G. (2015). Caracterización de la cultura organizacional y lineamientos de intervención para la implementación de procesos de cambio en las organizaciones. Facultad de administración- Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia.

Izquieta, D. y López, J. (2015). Análisis de los organizacionales empresariales y propuestas. Facultad de ciencias administrativas - Escuela de ingeniería comercial- Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.

Rojas, C. (2012). La gestión del cambio como estrategia en los diferentes procesos de transformación organizacional. Postgrados Ciencias Administrativas. Bogotá, Colombia.

Ramírez (2017), Cambio organizacional y desempeño laboral en el sector Acuicultura y pesca. Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima, Lima, Perú.

Álvarez, L. (2017). Cultura, Gestión del Cambio y Adaptabilidad en la Gestión de Organizaciones. Una propuesta de intervención. Instituto de educación superior en ciencias, Lisboa, Portugal

Toledo, M. (2018). Gestión del cambio y compromiso organizacional. Escuela de Postgrado. Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo. Ancash, Perú

Gurrutxaga (2015), Equipos de innovación como instrumentos de cambio organizacional. Facultad de Psicología Social y Metodología de las Ciencias del Comportamiento. Universidad del País Vasco. País Vasco, España.

MORIN, Edgar. 2010. El Método: la naturaleza de la naturaleza. 9ª edición. Ediciones CÁTEDRA. Madrid, España. 448 pp.

PORTER, P. (2008). La ventaja competitiva. Editorial EAM, Bogotá, Colombia

Marín, R. 2014. Almacén de clase mundial. Editorial L.Vieco S.A.S.. Centro editorial Esumer. Facultad Estudios Internacionales. Institución universitaria ESUMER. Medellín, Colombia

Gallén, T. (2016). La gerencia y las decisiones estratégicas. Fondo de Cultura Económica. Mexico D.F., México.

Bressan, F. y Toledo, G. (2011). El máquetin y el pensamiento gerencial y la competencia. MBA Universidad de Chile. Santiago, Chile. .

Sallenave, J. 2009. Gerencia y planeación estratégica. Colombia. Editorial Norma S.A.

BUNGE, Mario. 2007. Diccionario de filosofía. 5ª Edic. Siglo XXI Editores S.A. México. 221 pp
Córdova, P. 2012. Estrategias de posicionamiento del mercado para potenciar una expo feria artesanal. Universidad Técnica del Norte. FCAE-Ingeniería comercial. Imbabura. Ecuador.

Silva, M. (2012). Los modelos mentales en la gerencia estratégica. Prentice Hall. EPU. Madrid, España.