



UNIVERSIDA TECNICA DE COTOPAXI
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**LA INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA
EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS
EMPRESAS DEL CANTÓN LATACUNGA**

Proyecto de investigación presentado previo a la obtención del Título de
Licenciado en Administración de Empresas

Autores:

Tania Nataly Chicaiza Ruiz

Anthony Israel Iza Moreno

Tutor:

Myrian del Rocio Hidalgo Achig

Latacunga – Ecuador

Julio 2025

DECLARACIÓN DE AUDITORIA

Chicaiza Ruiz Tania Nataly, con cedula de ciudadanía No. 1850447176 , Iza Moreno Anthony Israel con cedula de ciudadanía No. 1805359237 declaramos ser autores del presente **PROYECYO DE INVESTIGACION: “LA INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS PYMES EN EL CANTÓN LATAACUNGA”**, siendo la Dra. Myrian del Rocío Hidalgo Achig tutor presente del trabajo; y, eximo expresamente a la universidad técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de los posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad

Latacunga 28 de julio del 2025



Tania Nataly Chicaiza Ruiz

C.C.: 1850447176



Anthony Israel Iza Moreno

C.C.:1805359237

AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

En calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el título:

“LA INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD EN LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL CANTÓN LATACUNGA”, de Chicaiza Ruiz Tania Nataly; Iza Moreno Anthony Israel, de la carrera de Administración de Empresas, considero que dicho Informe Investigativo es merecedor del aval de aprobación al cumplir las normas técnicas, traducción y formatos previstos, así como también ha incorporado las observaciones y recomendaciones propuestas en la pre-defensa.

Latacunga, 23 de julio de 2025



Dra. Myriam del Rocio Hidalgo Achig

C.C.: 0502384852

TUTORA


AVAL DE APROVACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN

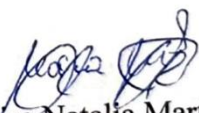
En calidad de Tribunal de Lectores, se aprueba el presente proyecto de emprendimiento de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Administrativas; por cuanto, los postulantes: Chicaiza Ruiz Tania Nataly; Iza Moreno Anthony Israel, con el título del Proyecto de investigación: **“LA INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL CANTÓN LATACUNGA”**, han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación de Proyecto.


Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes en un CD, según la normativa institucional.

Latacunga, 23 de Julio 2025

Para constancia Firman:


Dra. Irma Elizabeth Ventimilla Ruiz
C.C: 0502969587
LECTOR 1 (PRESIDENTA)


Mg. Maira Natalia Martínez Freire
C.C: 1712507761
LECTOR 2 (MIEMBRO)


Dr. Walter Humberto Navas Olmedo
C.C: 0501475057
LECTOR 3 (MIEMBRO)

AGRADECIMIENTO

*Agradezco en primer lugar a **Dios**, por haberme dado la vida, la salud y la fortaleza necesarias para enfrentar cada etapa de este proceso.*

A mi madre Eda Ruiz, mi mayor ejemplo de amor, entrega y perseverancia, le dedico un agradecimiento especial. Gracias, mamá, por estar siempre a mi lado, por no soltarme la mano ni un solo instante, por tus palabras llenas de sabiduría, por tus oraciones silenciosas y por cada sacrificio que hiciste sin pedir nada a cambio. Este logro también es tuyo.

A mi familia, que ha sido mi base, mi impulso y mi hogar en todo momento. Gracias por su apoyo incondicional, por creer en mí y por brindarme el cariño necesario para seguir adelante cuando las fuerzas flaqueaban.

A mis amigos y seres queridos, quienes, con su compañía, su paciencia y sus muestras de afecto me ayudaron a mantenerme firme. Gracias por entender mis ausencias, por alentarme, por hacerme reír en los días más grises y por celebrar conmigo cada pequeño avance.

A mis profesores, y tutora Myrian Hidalgo por compartir su conocimiento con entrega y vocación. Gracias por haber sido guías en mi formación académica y personal, por exigirme lo mejor y por sembrar en mí el deseo de aprender y superarme cada día.

A todos ustedes, gracias por ser parte de este proceso y por acompañarme en la construcción de uno de mis sueños.

TANIA

AGRADECIMIENTO

Agradezco a dios principalmente por la vida y la salud por su guía y protección a lo largo de este camino, a mis padres quienes fueron un pilar fundamental y apoyo incondicional en la inspiración para la consecución de este sueño , a mis hermanos y cada uno de mis familiares que , con sus palabras de aliento me motivaron a seguir a delante, a mis amigos que he compartido gratas experiencias a lo largo de mi carrera quienes han sido una gran compañía en este proceso brindándome su compañía y apoyo incomparable.

Extiendo mi gratitud a mi querida Universidad Técnica de Cotopaxi por a verme permitido formarme profesionalmente y regalarme gratos recuerdos que llevare eternamente en mi corazón, mis docentes de la carrera de Administración de Empresas, quienes a lo largo de estos años con su dedicación y conocimiento han contribuido a mi formación profesional. De manera especial agradezco a mi docente tutor la Ing. Mirian Hidalgo por su acompañamiento y orientación en este proceso en el cual ha estado brindándome su conocimiento y apoyo por lo cual le estaré eternamente agradecido.

ANTHONY

DEDICATORIA

*Dedico esta tesis con todo mi amor y gratitud a la persona más importante en mi vida: **mi madre**. A ti, mamá, porque fuiste mi fuerza cuando sentí que no podía más, mi guía cuando me sentía perdida y mi refugio en los momentos de incertidumbre. Gracias por tu amor incondicional, por cada palabra de aliento, por cada sacrificio que hiciste sin pensarlo dos veces, por tus abrazos llenos de fe y esperanza, por acompañarme aún en silencio, con solo una mirada que me hacía sentir capaz de todo. Sin ti, este logro no sería posible.*

Esta dedicatoria también es para mi familia, que siempre me ha apoyado en cada paso, animándome a seguir adelante. A mis amigos y seres queridos, por estar presentes con su cariño, paciencia y compañía, incluso cuando las cosas se tornaban difíciles. Y, por último, me la dedico a mí misma, porque aprendí a confiar en mi capacidad, porque cada esfuerzo, desvelo, lágrima y alegría me ha llevado hasta aquí. Porque no me rendí, incluso cuando el camino se volvió cuesta arriba. Hoy celebro este logro con orgullo y humildad, sabiendo que todo ha valido la pena.

TANIA

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mí mismo por la perseverancia y esfuerzo constante que me ha permitido alcanzar esta meta. Quiero agradecerme por todo este trabajo duro por creer en mí por nunca renunciar por no haberme tomado días libres. Cada desafío superado ha sido un paso más hacia mi crecimiento personal y académico.

A mis padres por su amor incondicional apoyo inquebrantable y por siempre creer en mí, gracias por ser mi mayor fuente de inspiración y por darme las herramientas necesarias para luchar por mis sueños. Sin su sacrificio y cariño este logro no habría sido posible.

ANTHONY

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

TITULO: LA INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA
COMPETITIVIDAD DE LAS PEQUEÑA Y MEDIANAS EMPRESAS DEL CANTON
LATACUNGA

Autores:

Chicaiza Ruiz Tania Nataly

Iza Moreno Anthony Israel

RESUMEN

La presente investigación tiene como finalidad analizar cómo influye la inteligencia organizacional (IO) en la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) del cantón Latacunga, este estudio parte de la problemática evidenciada por la baja implementación de prácticas de IO en las Pymes locales, para ello se plantea como objetivo general determinar cómo la inteligencia organizacional incide en la competitividad empresarial, considerando dimensiones como visión estratégica, conocimiento organizacional, desempeño, cambio y adaptabilidad. Este estudio contribuirá a establecer recomendaciones concretas que potencien la eficiencia y eficacia de las estrategias organizacionales implementadas por las pymes, en un entorno cada vez más dinámico. A través de un enfoque cuantitativo, se desarrolló la investigación de carácter descriptivo, exploratorio y correlacional, bajo la modalidad de investigación de campo, se aplicaron encuestas estructuradas a una muestra de 88 empresas del cantón, las cuales fueron seleccionadas mediante muestreo estratificado. El instrumento obtenido de estudios previos sobre la inteligencia organizacional y competitividad, se basó en una escala tipo Likert de cinco puntos y presentó una excelente confiabilidad de alfa de Cron Bach ($\alpha = 0,933$). Los resultados evidenciaron una correlación positiva y significativa entre inteligencia organizacional y competitividad, destacando fortalezas en planificación estratégica y cultura organizacional, pero también debilidades en el uso de indicadores clave de desempeño (KPIs) e innovación sistemática. Esta información proporciona una base para diseñar estrategias que optimicen el desempeño competitivo de las Pymes, fortalezcan su sostenibilidad y contribuyan al desarrollo económico regional. En conclusión, la implementación de prácticas sólidas de inteligencia organizacional mejora la competitividad empresarial, sin embargo, se recomienda mayor inversión en tecnología, liderazgo y formación continua para garantizar un crecimiento sostenible.

Palabras clave: Competitividad, Gestión empresarial, Innovación, Inteligencia organizacional, Pymes.

TECHNICAL UNIVERSITY OF COTOPAXI

FACULTY OF ADMINISTRATIVE AND ECONOMIC SCIENCES

Theme: ORGANIZATIONAL INTELLIGENCE AND ITS IMPACT ON THE COMPETITIVENESS OF SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES IN THE CANTON OF LATACUNGA.

Authors:

Chicaiza Ruiz Tania Nataly
Iza Moreno Anthony Israel

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze how organizational intelligence (OI) influences the competitiveness of small and medium-sized enterprises (SMEs) in the Latacunga canton. This study is based on the problem of low implementation of OI practices in local SMEs. To this end, the general objective is to determine how organizational intelligence affects business competitiveness, considering dimensions such as strategic vision, organizational knowledge, performance, change, and adaptability. This study will contribute to establishing concrete recommendations that enhance the efficiency and effectiveness of organizational strategies implemented by SMEs in an increasingly dynamic environment. Using a quantitative approach, descriptive, exploratory, and correlational research was conducted through field research, involving structured surveys administered to a sample of 88 companies in the canton, selected using stratified sampling. The instrument obtained from previous studies on organizational intelligence and competitiveness was based on a five-point Likert scale and presented excellent Cronbach's alpha reliability ($\alpha = 0.933$). The results showed a positive and significant correlation between organizational intelligence and competitiveness, highlighting strengths in strategic planning and organizational culture, as well as weaknesses in the use of key performance indicators (KPIs) and systematic innovation. This information provides a basis for designing strategies that optimize the competitive performance of SMEs, strengthen their sustainability, and contribute to regional economic development. In conclusion, the implementation of sound organizational intelligence practices improves business competitiveness; however, greater investment in technology, leadership, and continuous training is recommended to ensure sustainable growth.

Keywords: Competitiveness, Business Management, Innovation, Organizational Intelligence, SMEs.

AVAL DE TRADUCCIÓN

En calidad de Docente del Idioma inglés del Centro de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, en forma legal **CERTIFICO** que:

La traducción del resumen al idioma inglés del Proyecto de Investigación cuyo título versa: **“LA INTELIGENCIA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA COMPETITIVIDAD DE LA PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL CANTÓN LATACUNGA”** presentado por: **Chicaiza Ruiz Tania Nataly e Iza Moreno Anthony Israel**, egresados de la Carrera de: **Administración de Empresas**, perteneciente a la **Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas**, lo realizaron bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo a los peticionarios hacer uso del presente aval para los fines académicos legales.

Latacunga, julio del 2025

Atentamente,



Mg. Bolívar Cevallos Galarza
DOCENTE DEL CENTRO DE IDIOMAS-UTC
CI: 0910821669



CENTRO
DE IDIOMAS

CERTIFICACIÓN DEL INFORME DE SIMILITUD

En mi calidad de Tutor del Proyecto de emprendimiento con el tema: “**La inteligencia organizacional y su incidencia en la competitividad de las pymes en el cantón Latacunga**”, de **Chicaiza Ruiz Tania Nataly, Iza Moreno Anthony Israel**, de la carrera de Administración de empresas, remito la captura de pantalla del reporte del sistema de reconocimiento de texto Turnitin, con un porcentaje de coincidencias del 7%; y, expreso una vez más, mi conformidad en cuanto a la dirección del trabajo de titulación.




7% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 12 palabras)

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de palabras. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral de 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se requiere revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de la toma de decisiones acerca del trabajo del estudiante. Lo alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los educadores a identificar texto que podría haberse creado con una herramienta de IA generativa. Nuestra evaluación de escritura con IA puede no ser precisa en todos los casos (existe la posibilidad de identificar erróneamente texto humano como generado con IA y probablemente generado como texto creado por humanos), por lo que no debería usarse como la única prueba para tomar acciones adversas contra un estudiante. Se necesita mayor escrutinio y criterio humano junto con la aplicación de la organización de las políticas académicas específicas de la institución para determinar si se ha incurrido en alguna mala conducta académica.

Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Latacunga, 28 de julio de 2025


Dra. Myrian del Rocio Hidalgo Achig,
C.C: 0502384852
TUTOR

INDICE GENERAL

DECLARACIÓN DE AUDITORIA	ii
AVAL DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA.....	vii
RESUMEN	ix
AVAL DE TRADUCCIÓN	xi
CERTIFICACIÓN DEL INFORME DE SIMILITUD.....	xii
1. INFORMACIÓN GENERAL	1
Área de Conocimiento:	1
Finanzas, administración de Operaciones, Gestión Financiera, Economía	1
Línea de investigación:	1
Administración y economía para el desarrollo humano y social	1
Sub líneas de investigación de la carrera:	1
Gestión e Innovación Empresarial	1
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
2.1 Justificación	3
2.2 Formulación del problema	4
2.3 Objetivos	4
2.3.1 Objetivo general	4
2.3.2 Objetivos específicos.....	4
2.4 Actividades y sistema de tareas en relación a los objetivos.....	4
3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO	5
4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA	6
4.1 Antecedentes	6
4.2 Fundamentación Teórica.....	7
4.2.1 Inteligencia Organizacional.....	7
4.2.1.1 Importancia de la Inteligencia Organizacional	8
4.2.1.2 Dimensiones de la Inteligencia Organizacional	9
4.2.2 Concepto de Competitividad	10
4.2.2.1 Importancia de la competitividad	11
4.2.2.2 Dimensiones de la Competitividad en Pymes	12
4.2.3 Efecto de la inteligencia organizativa sobre la competitividad de las Pymes	12
4.2.3.1 Capacidad de aprendizaje e innovación.....	13
4.2.3.2 Adaptabilidad y liderazgo estratégico	13
4.2.3.3 Gestión del conocimiento y rendimiento organizacional	13
4.2.3.4 Cultura organizacional y visión compartida.....	13
4.2.3.5 Vínculo directo	14
4.2.3.6 Vínculo indirecto	14
5. METODOLOGÍA EMPLEADA	15

5.1	Tipo de investigación	15
5.2	Método de investigación	15
5.2.1	Población y Muestra.....	15
5.3	Instrumento de recolección de datos.....	17
5.3.1	Escala de medición.....	19
5.4	Técnicas e instrumentos de investigación para el desarrollo del tema	19
5.4.1.1	Observación	19
5.4.1.2	Investigación de campo	20
5.4.1.3	Recolección de datos	20
5.4.2	Justificación del Instrumento	21
6.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	21
6.1	Escala	21
6.2	Análisis de la encuesta.	22
6.2.1	Tablas de frecuencias relevantes	31
6.3	Análisis de prueba de normalidad.....	36
6.4	Análisis de correlación.....	37
6.4.1.1	Correlación entre preguntas de IO y Competitividad.....	38
6.5	Regresión lineal	43
6.6	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	45
7.	IMPACTO TÉCNICO SOCIAL Y/O ECONÓMICO	47
7.1	Impacto Técnico.....	47
7.2	Impacto Social	48
7.3	Impacto Económico	48
8.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
8.1	Conclusiones	49
8.2	Recomendaciones	50
9.	BIBLIOGRAFÍA	51
10.	ANEXOS	¡Error! Marcador no definido.

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Actividades y sistema de tareas en relación a los objetivos</i>	4
Tabla 2 <i>Dimensiones de la inteligencia organizacional, definición e impacto en las pymes</i> ...	9
Tabla 3 <i>Dimensiones de la competitividad en las pymes</i>	12
Tabla 4 <i>VARIABLES, DIMENSIÓN, INDICADOR Y NÚMERO DE ÍTEMS</i>	18
Tabla 5 <i>Alfa de Cronbach</i>	22
Tabla 6 <i>Análisis estadístico descriptivo</i>	23
Tabla 7 <i>Dimensiones de la inteligencia organizacional</i>	24
Tabla 8 <i>Dimensiones de la competitividad</i>	27
Tabla 9 <i>¿Se realiza una revisión estratégica anual, en la que los ejecutivos y líderes reconsideran el entorno, la dirección y las prioridades estratégicas?</i>	31
Tabla 10 <i>¿Los productos, servicios y formas de entrega de valor evolucionan constantemente y se mantienen al ritmo de las demandas cambiantes del entorno empresarial?</i>	32
Tabla 11 <i>¿La dirección ha instituido programas de aprendizaje continuo y desarrollo profesional para todos los empleados?</i>	32
Tabla 12 <i>¿Considera que el personal de su organización está capacitado para hacer uso de las nuevas tecnologías?</i>	33
Tabla 13 <i>¿El tiempo de respuesta de los directivos de la empresa a algún requerimiento del personal es rápido?</i>	34
Tabla 14 <i>¿Considera que su organización implementa proyectos innovadores?</i>	35
Tabla 15 <i>Análisis de pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk</i>	36
Tabla 16 <i>Análisis de correlación entre variables</i>	37
Tabla 17 <i>Análisis de correlación entre la pregunta 3 y 21</i>	38
Tabla 18 <i>Análisis de correlación entre la pregunta 9 y 17</i>	40
Tabla 19 <i>Análisis de correlación entre la pregunta 6 y 28</i>	41
Tabla 20 <i>Regresión lineal entre variables</i>	43

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Histograma del residuo estandarizado para la variable competitividad</i>	44
Figura 2 <i>Gráfico P-P de normalidad de los residuos estandarizados para la variable competitividad</i>	44

1. INFORMACIÓN GENERAL

Título del Proyecto:

La inteligencia organizacional y su incidencia en la competitividad de las Pequeñas y medianas empresas del cantón Latacunga.

Fecha de inicio: Abril 2025

Fecha de finalización: Agosto 2025

Lugar de ejecución: Latacunga

Facultad que auspicia:

Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas

Carrera que auspicia:

Administración de Empresas

Proyecto de investigación generativo vinculado:

N/A

Grupo de investigación:

N/A

Equipo de Trabajo:

Dra. Myrian del Rocio Hidalgo Achig C.I: 0502384852

Lic. Tania Nataly Chicaiza Ruiz C.I:1850447176

Lic. Anthony Israel Iza Moreno C.I:1805359237

Área de Conocimiento:

Finanzas, administración de Operaciones, Gestión Financiera, Economía

Línea de investigación:

Administración y economía para el desarrollo humano y social

Sub líneas de investigación de la carrera:

Gestión e Innovación Empresarial

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, la inteligencia organizacional (IO) se ha asentado como una de las dimensiones estratégicas clave para la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones, en virtud de la capacidad que proporciona para apoyar el proceso de toma de decisiones a partir de datos, para la optimización del proceso y para adaptarse al medio volátil, de hecho en Ecuador, la pequeña y mediana empresa (Pyme) resulta ser una de las espinas dorsales de la economía nacional, según información proporcionada por el del Ministerio de Producción, Comercio Exterior, Inversiones y Pesca (2024) sólo el 18 % de las pymes la utilizan, es decir esta baja penetración de la IO pone de manifiesto las deficiencias estructurales en términos de infraestructura tecnológica, de conectividad y de una fragmentación de las políticas públicas de innovación.

En la provincia de Cotopaxi refleja una situación precaria en lo que concierne a la digitalización de las empresas, de acuerdo con la Cámara de Industrias de Cotopaxi (2023), menos del 10 % de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) hacen inversiones en tecnologías de la información y la comunicación (TIC), por otra parte, cifras del Servicio de Rentas Internas (SRI) Zonal 3, evidencian que el 92 % de las unidades productivas de la región no disponen de acceso exclusivo a internet con velocidades superiores a 20 Mbps, esta limitación contribuye a la brecha de digitalización que enfrenta la provincia en comparación con otras regiones del país.

La pequeña y mediana empresa de la ciudad de Latacunga presenta serias limitaciones relacionadas con la gestión del conocimiento y la adopción de tecnología emergente, recientemente en un estudio se señala que 46 trabajadores de 6 Pymes seleccionadas del cantón, muestra que el 69,57 % de los trabajadores consideran que no poseen conocimientos para aplicar herramientas de tecnología moderna en los procesos, pues dan como razones la falta de capacitación, la falta de conectividad y la falta de recursos económicos (Paula Yugsi et al., 2024)

El contexto indicado evidencia la necesidad de efectuar un análisis sistemático de la incidencia de la inteligencia organizacional en la competitividad de las pymes del cantón Latacunga, de hecho, identificar estas variables no solo ayuda a la implementación de

estrategias, sino también contribuir al posicionamiento de estas empresas a nivel local y regional. Consecuentemente, este estudio queda constituido como una herramienta tanto para la toma de decisiones empresarial/como institucional por lo que realizar este análisis puede ayudar a mejorar el entorno empresarial local a propósito de diseñar políticas que mejoren el desempeño y la sostenibilidad de estas organizaciones.

2.1 Justificación

Gestionar una organización se ha convertido en un factor estratégico crítico general para las pequeñas y medianas empresas (PYMES) que buscan mantener y mejorar su competitividad en el contexto de un mundo globalizado que enfrenta la pandemia, el mundo digital y los rápidos cambios del mercado. Ha llegado a tal extremo que mejora la capacidad de las organizaciones para acumular, interpretar y aprovechar información pertinente para tomar decisiones estratégicas bien informadas que mejoren su sostenibilidad y adaptabilidad a largo plazo. En un mundo empresarial completamente dinámico, la inteligencia organizacional se destaca como el medio más significativo para lograr innovación, eficiencias operativas y creación de valor.

La presente investigación busca fortalecer el empleo y la sostenibilidad de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) para impactar positivamente a la comunidad de Latacunga y, a su vez, fomentar el desarrollo económico local, desde el punto de vista académico, la presente investigación tiene como objetivo avanzar en la gestión organizacional y la economía regional al ofrecer al público un marco teórico y metodológico en relación con la intervención, el compromiso social y el diseño de iniciativas empresariales para futuras investigaciones y programas sostenidos integralmente en el futuro.

Finalmente, el presente trabajo quiere evidenciar cómo la implementación de prácticas efectivas de inteligencia organizacional puede ser un mediador del crecimiento, ayudando a que las empresas superen limitaciones estructurales y se adueñen de oportunidades del mercado, la idea es poner a su disposición recomendaciones prácticas que permitan a las pymes locales mejorar su capacidad de adaptación, posicionarse estratégicamente y convertirse en gestores de liderazgo de sus sectores.

2.2 Formulación del problema

¿De qué manera influye la aplicación de la inteligencia organizacional en el nivel competitividad de las pequeñas y medianas empresas del cantón Latacunga en el periodo 2024–2025?

2.3 Objetivos

2.3.1 Objetivo general

Determinar cómo la inteligencia organizacional incide en la competitividad de las PYMES del cantón Latacunga, a partir del análisis de su implementación y percepción de las organizaciones.

2.3.2 Objetivos específicos

- Fundamentar las bases teóricas sobre la inteligencia organizacional y la competitividad para establecer un marco conceptual que requiere la investigación.
- Realizar un diagnóstico situacional de la competitividad y la inteligencia organizacional en el cantón Latacunga.
- Analizar la relación entre la competitividad y la inteligencia organizacional, a partir del análisis de los resultados.

2.4 Actividades y sistema de tareas en relación a los objetivos

Tabla 1

Actividades y sistema de tareas en relación a los objetivos

Objetivo específico	Actividades	Cronograma	Productos
Fundamentar las bases teóricas sobre la	Revisión bibliográfica de fuentes científicas,	Semana 1 al 5, se desarrollará la	Marco teórico fundamentado

inteligencia organizacional y la competitividad para establecer un marco conceptual que requiere la investigación.	libros especializados y artículos académicos sobre IO y competitividad, de autores relevantes y estudios en PYMEs.	recopilación, lectura crítica y sistematización de información teórica.	sobre IO y competitividad.
Realizar un diagnóstico situacional de la competitividad y la inteligencia organizacional en el cantón Latacunga.	Aplicación de encuestas estructuradas a gerentes y personal con funciones operativas relevantes de las PYMEs seleccionadas, observación directa y análisis documental.	Semana 6 al 12, se llevará a cabo el trabajo de campo y la recolección de datos.	Base de datos empírica con percepciones sobre IO y competitividad.
Analizar la relación entre la competitividad y la inteligencia organizacional, a partir del análisis de los resultados.	Procesamiento estadístico de datos mediante análisis descriptivo, correlacional y regresión lineal usando el software SPSS.	Semana 13 al 15, se ejecutará la tabulación, análisis y validación de resultados.	Informe de análisis estadístico y discusión de resultados sobre la relación IO y competitividad.

Nota. La tabla muestra las actividades previstas en función de los objetivos específicos planteados en el proyecto de investigación.

3. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO

Los beneficiarios principales serán gerentes, dueños de pequeñas y medianas empresas (pymes) y demás personas con funciones operativas en estas empresas del cantón Latacunga, quienes serán capaces de aplicar las estrategias que emanan de la inteligencia organizacional para mejorar la toma de decisiones, realizar una mejor planificación estratégica, y mejorar sus

capacidades de adaptación a las modificaciones que pueda presentar el entorno competitivo y que incidirá positivamente en la productividad, la innovación y la sostenibilidad de sus procesos internos.

La comunidad también resultará beneficiada, en tanto que el fortalecimiento de las pymes se traduce en la generación de empleo más estable y formal que, a su vez, se convierte en un incremento en los ingresos familiares y en una inyección a la economía regional, mientras tanto las organizaciones públicas obtendrán datos validados para elaborar políticas que apoyen a las empresas locales y las universidades investigaciones que pueden usar en clases o desencadenar nuevas ideas.

4. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA

4.1 Antecedentes

La inteligencia organizacional (IO) ha sido uno de los temas de investigación de varias pesquisas recientes, dada su importancia en la competitividad y sostenibilidad de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) en entornos complejos y cambiantes.

Varios estudios han examinado la inteligencia organizacional (IO) como un elemento clave para el progreso de las empresas. Zazueta, Jacobo y Ochoa (2019) resaltan que la gestión del saber es central en la inteligencia organizacional. Dicen que las empresas que mejoran su habilidad para obtener, guardar, compartir y usar el saber logran mejorar mucho sus decisiones importantes. También indican que este método ayuda a innovar en los procesos internos y a reaccionar más rápido a los cambios del entorno. Los autores opinan que la inteligencia organizacional es más que solo manejar información; se integra profundamente en la forma de ser de la institución y se muestra por medio de un liderazgo estratégico atento y enfocado en aprender siempre.

Ríos y Preciado (2023) presentan un estudio empírico enfocado en la IO de las Pymes ecuatorianas de los sectores manufacturero, comercio y servicios, sus hallazgos muestran que aquellas empresas que aplican prácticas de IO como tecnologías de la información, aprendizaje organizativo y creación de conocimientos alcanzan mayores niveles de productividad, innovación y posicionamiento de marca, asimismo, obtienen estructuras internas más flexibles,

fomentan una cultura de cambio y muestran una mayor capacidad de anticipar y mejorar la gestión del talento humano.

Jiménez Silva y Pilco Quispe (2023) llevaron a cabo un estudio en el cantón Ambato con el propósito de analizar el impacto de los sistemas de información gerencial en la productividad de las pymes del sector textil. Su investigación evidenció que la implementación efectiva de estos sistemas no solo permite automatizar procesos internos y reducir errores operativos, sino que también contribuye significativamente a la toma de decisiones estratégicas mediante el acceso oportuno a información relevante.

Por lo tanto, la inteligencia organizacional para los investigadores permite potenciar la competitividad y sostenibilidad de las Pymes en entornos cambiantes, en la gestión del conocimiento mejora la toma de decisiones estratégicas y fomenta la innovación, además, que las prácticas como el aprendizaje organizativo, la incorporación de conocimiento y el uso de tecnologías de la información mejora significativamente la capacidad productiva y el posicionamiento de marca. Finalmente se puede señalar que la inteligencia organizacional, al combinarse con un liderazgo transformacional y una cultura de innovación, permite a las empresas enfrentar la competencia internacional y adaptarse mejor a los cambios del entorno.

4.2 Fundamentación Teórica

4.2.1 Inteligencia Organizacional

La inteligencia organizacional (IO) se entiende como la capacidad de una organización para adaptarse a su entorno, aprender de él y tomar decisiones estratégicas que mejoren su competitividad además esta capacidad integra procesos como la percepción, almacenamiento, aprendizaje, comunicación y toma de decisiones, así desde el enfoque cognitivo, la IO se concibe como un "cerebro colectivo"; desde el pensamiento sistémico, como el resultado de las interacciones internas de la organización; y desde el enfoque estratégico, como una herramienta clave para la planificación competitiva. (Mazin, 2024).

La inteligencia organizacional se entiende como la habilidad de una empresa para manejar información, crear conocimiento valioso y tomar decisiones acertadas según los cambios del mercado. Esta inteligencia se construye con base en la organización interna, los procedimientos y las relaciones que permiten obtener, analizar y usar el conocimiento para así adaptarse, innovar y seguir siendo competitivos (Glynn, 1996).

Por lo tanto, la inteligencia organizacional es un recurso clave para las pequeñas y medianas empresas (pymes). Les ayuda a prever los cambios del entorno, a decidir con conocimiento y a crear ventajas que duren. Hoy, en medio de la incertidumbre y la transformación digital, desarrollar la inteligencia organizacional implica mejorar la cultura de aprendizaje, la gestión del conocimiento y la innovación. En resumen, las pymes que apuestan por estas capacidades están mejor preparadas para ajustarse a los cambios, innovar y crecer de forma constante.

4.2.1.1 Importancia de la Inteligencia Organizacional

La inteligencia organizacional se entiende como la habilidad de una empresa para manejar información, crear conocimiento valioso y tomar decisiones acertadas según los cambios del mercado. Esta inteligencia se construye con base en la organización interna, los procedimientos y las relaciones que permiten obtener, analizar y usar el conocimiento para así adaptarse, innovar y seguir siendo competitivos (Glynn, 1996).

Por lo tanto, la inteligencia organizacional es un recurso clave para las pequeñas y medianas empresas (pymes), les ayuda a prever los cambios del entorno, a decidir con conocimiento y a crear ventajas que duren. Hoy, en medio de la incertidumbre y la transformación digital, desarrollar la inteligencia organizacional implica mejorar la cultura de aprendizaje, la gestión del conocimiento y la innovación. En resumen, las pymes que apuestan por estas capacidades están mejor preparadas para ajustarse a los cambios, innovar y crecer de forma constante.

La importancia de desarrollar inteligencia de la organización está plasmado el hecho de poder transformar los datos en conocimiento utilizable, en tomar decisiones evidentes y en fomentar una cultura de colaboración y mejora continua. Para las pymes que suelen estar

sujetas a recursos escasos, tener dicha inteligencia de la organización y, por lo tanto, para diferenciarse de la permanencia o el estancamiento empresarial.

4.2.1.2 Dimensiones de la Inteligencia Organizacional

Tabla 2

Dimensiones de la inteligencia organizacional, definición e impacto en las pymes

Dimensión	Definición	Impacto en las PYMEs
Visión Estratégica	Capacidad de la organización para poder definir con claridad su rumbo futuro y comunicárselo efectivamente a todos los niveles (Senge, 2006).	Permite alinear esfuerzos, clarificar objetivos comunes y mejorar la cohesión estratégica, e impulsa al mismo tiempo la competitividad a largo plazo.
Adaptabilidad Estratégica	Habilidad para instruir o redirigir la dirección organizacional frente a los cambios que se producen en el entorno (Stacey, 2011).	Aumenta la capacidad de respuesta ante crisis o cambios del mercado, a la vez que incrementa la sostenibilidad en entornos inestables.
Destino Compartido	Sentido de pertenencia y compromiso colectivo con los objetivos de la organización (Denison et al., 2006).	Aumenta y mejora el trabajo en equipo, favorece la colaboración y la cultura organizacional orientada a conseguir resultados compartidos.
Cambio	Capacidad de anticipar transformaciones que se producen en el entorno y adaptarse de manera anticipada (Burnes, 2017).	Facilita la innovación, mejora la resiliencia organizacional y permite a las pymes mantenerse relevantes ante nuevas necesidades.
Conocimiento	Capacidad para captar, compartir y aplicar conocimiento relevante dentro de la organización (Nonaka & Takeuchi, 1995).	Permite que los procesos internos se realicen de forma óptima, mejora la toma de decisiones y genera valor mediante el uso del conocimiento que existe dentro de la empresa.

Desempeño	Grado en que la organización desarrolla sus objetivos mediante procesos eficientes, monitoreo y mejora continua tal cual como expresa Kaplan & Norton (2004).	Aumenta la productividad, permite evaluar resultados y ajustar estrategias, fortaleciendo la competitividad y la eficiencia operativa.
------------------	---	--

Nota. La tabla presenta las principales dimensiones de la inteligencia organizacional, con sus definiciones y el impacto que tienen sobre el desempeño (pymes).

4.2.2 Concepto de Competitividad

La competitividad se entiende como la habilidad o capacidad de una empresa, industria o país para generar de manera sostenible altos niveles de ingreso y empleo, así como mantener o incrementar su participación en los mercados internacionales, por ende, a nivel empresarial, implica la habilidad de diseñar, producir y comercializar productos o servicios más eficientemente que los competidores, utilizando ventajas relativas como la calidad, el costo o la innovación (Porter, 1990).

La competitividad empresarial no solo implica conseguir mejores resultados en el corto plazo, sino también sostenerlos a lo largo del tiempo mediante una capacidad de adaptación continua al entorno, inversión en capital humano, incorporación de tecnología, mejora de procesos, así como en la estrategia de la empresa orientándose al cliente y al mercado (Kossowski, 2007).

En general, la competitividad representa en un elemento clave para la supervivencia y crecimiento de las pequeñas y medianas empresas (pymes), más aún en economías caracterizadas por su dinamismo como la ecuatoriana, a través de una gestión estratégica orientada a la innovación, la calidad y la eficiencia operativa estas Pymes pueden fortalecer su posición en el mercado, diferenciarse frente a la competencia y responder de forma ágil a las transformaciones del entorno, por lo tanto, la competitividad debe ser entendida no solo como

una meta, sino como un proceso continuo de mejora que articula recursos, capacidades y conocimiento organizacional.

4.2.2.1 Importancia de la competitividad

La aptitud competitiva es un elemento clave para que las empresas y los países prosperen en un mundo globalizado. Se trata de cómo las compañías ofrecen productos o servicios que cumplen con los requisitos del mercado de forma eficiente, creativa y distinta a la de sus rivales (Porter, 1990). En este sentido, ser competitivo no solo se trata de reducir costos o mejorar la calidad, sino también de usar métodos que estimulen las nuevas ideas, la adaptación y el valor añadido.

Para las pequeñas y medianas empresas (pymes), ser competitivo es vital para asegurar su existencia y avance en mercados demandantes y globales. Según Listerri et al. (2002), estas empresas deben crear habilidades internas que les permitan ajustarse rápidamente al entorno, encontrar y usar oportunidades, y manejar sus recursos de manera eficiente. En economías en desarrollo como la ecuatoriana, cuando las pymes usan bien estos recursos y oportunidades, aumentan su aptitud competitiva y productividad, y ayudan a crear trabajos, impulsar la integración social y apoyar el crecimiento económico local (Listerri et al., 2002).

En conclusión, la aptitud competitiva es una base principal para conseguir ventajas duraderas, incentivando la invención constante, la actualización de los pasos y el progreso del personal, y una buena administración de la aptitud competitiva ayuda a que las empresas entren en cadenas de valor nacionales e internacionales, expandiendo su mercado y ayudando a fortalecer la estructura productiva.

4.2.2.2 Dimensiones de la Competitividad en Pymes

Tabla 3

Dimensiones de la competitividad en las pymes

Dimensión	Definición	Impacto en las Pymes
Capacitación técnica del personal	Mediante este proceso los empleados adquieren conocimientos, habilidades y competencias técnicas para el desempeño efectivo de sus funciones, especialmente en entornos digitales y tecnológicos (Noe, 2020).	Mejora la calidad del servicio, la eficiencia operativa y la adopción de nuevas tecnologías, fortaleciendo la competitividad de la Pyme.
Capacitación técnica de los procesos gerenciales-administrativos	Desarrolla competencias en líderes y directivos para gestionar eficazmente la organización, responder ágilmente a las demandas internas y externas, aplicar estrategias digitales y manejar de manera eficaz los riesgos administrativos (Robbins & Coulter, 2016).	Aumenta la capacidad de respuesta, la confianza interna, la eficiencia en la gestión y la satisfacción del cliente, facilitando así la competitividad.
Innovación	Implementación de proyectos y uso de indicadores clave de desempeño (KPIs) que impulsan la mejora continua, la creatividad y la generación de valor en productos, servicios o procesos dentro de la empresa (Tidd & Bessant, 2018).	Permite a las Pymes diferenciarse en el mercado, mejorando su adaptación al entorno y sostener ventajas competitivas a largo plazo.

Nota: La tabla se ha elaborado basándose en las definiciones de Noe (2020), Robbins & Coulter (2016), y Tidd y Bessant (2018).

4.2.3 Efecto de la inteligencia organizativa sobre la competitividad de las Pymes

La inteligencia organizativa tiene un efecto directo sobre la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (Pymes), porque les permite adaptarse a los cambios en el entorno, la habilidad para adquirir, procesar y generar conocimientos se convierte en una ventaja decisiva para mejorar el rendimiento del negocio y la flexibilidad de las pymes les

permite el uso estratégico de los recursos para hacer frente a los retos que presenta el mercado, por lo tanto la IO mejora la habilidad para aprender del entorno, gestionar los procesos e ir creando ventajas competitivas sostenibles (Rios y Preciado, 2023).

4.2.3.1 Capacidad de aprendizaje e innovación

La capacidad de aprendizaje es uno de los componentes más importantes de la IO en las PYMEs, en un entorno donde las condiciones del mercado y la tecnología evolucionan a gran velocidad, las empresas deben ajustar constantemente su estrategia para que impulsen una cultura de aprendizaje ayudando a las Pymes a ser competitivas, ya que permite anticiparse a las tendencias. El motivo es que las Pymes gestionen el conocimiento no como recoger información, sino transformarlo en un conocimiento útil para sus empleados (Bellon et al., 2022).

4.2.3.2 Adaptabilidad y liderazgo estratégico

La adaptación también forma parte del juego, ya que en situaciones donde el mercado es volátil, las Pymes requieren estructuras veloces (tiempo que requiere el cambio en PYMEs) y una cultura que propicie flexibilidad, el liderazgo estratégico ubica en un papel fundamental y de pivote, ya que permite la innovación y fomenta la toma de decisiones que se fundamentan (Bellon et al., 2022), es decir las oportunidades que encuentran las PYMEs, favorecer el desarrollo de nuevos productos y una mejor posición en el mercado.

4.2.3.3 Gestión del conocimiento y rendimiento organizacional

La gestión del conocimiento hace que las Pequeñas y Medianas Empresas innoven y tomen decisiones con conocimiento de causa, no es solo almacenar información, sino conseguir que las personas fijen en su memoria la información para resolver adecuadamente los problemas, mejor dicho, se trata de mejorar la utilización de las experiencias previas y de las buenas prácticas, participando a la mejora de la productividad y de la competitividad en entornos de mercado global (Páez, 2020).

4.2.3.4 Cultura organizacional y visión compartida

La cultura organizacional y el liderazgo estratégico son esenciales para mejorar la IO, una cultura que da valor a la colaboración, al aprendizaje y a la innovación genera un entorno favorable para la toma de decisiones, por otro lado, los líderes que son capaces de construir una visión compartida pueden guiar a las pymes en periodos de incertidumbre, incentivando el trabajo en equipo y con ello el rendimiento propio (Páez, 2020).

La IO tiene un efecto directo sobre la competitividad, potencia la planificación estratégica y el análisis del contexto y la capacidad para innovar, durante el desarrollo de las PYMEs, la implementación de IO potencia los retos en oportunidades, ser capaces de adaptarse a entornos de mayor complejidad y poder llevar a cabo decisiones de aumentar el impacto. La evidencia obtenida a partir de estudios realizados en América Latina y en Ecuador concluyen que las empresas con modelos de gestión del conocimiento, liderazgo transformacional y cultura innovadora presentan mejores indicadores en productividad y posicionamientos en el mercado.

Por ejemplo, las investigaciones en políticas de cooperativas de ahorro y crédito que se han ubicado en la Sierra Centro de Ecuador han podido mostrar que la aplicación de prácticas de la IO conlleva mejoras en la ejecución de procesos internos y atención al cliente; algo que ha ido favoreciendo a la competitividad frente a las grandes instituciones financieras. (Bellon et al., 2022).

4.2.3.5 Vínculo directo

La implantación de la IO mejora de forma inmediata la efectividad operativa, la comunicación interna y la toma de decisiones que están basadas en los datos, lo cual conlleva a la posibilidad de una mayor productividad, reducción de los costos, innovación ininterrumpida y mayor satisfacción del cliente.

4.2.3.6 Vínculo indirecto

Si se suma a lo anterior que la IO contribuye en la posibilidad de potenciar capacidades como el liderazgo, la cultura organizacional y la gestión del conocimiento, estas dimensiones

median el comportamiento organizacional, aportan al aprendizaje colectivo y consolidan las estructuras estratégicas que son favorables para la competitividad durante cierto tiempo.

5. METODOLOGÍA EMPLEADA

5.1 Tipo de investigación

En este estudio se empleó un enfoque cuantitativo para examinar de forma objetiva la relación entre la inteligencia organizacional y la competitividad en las pequeñas y medianas empresas de Latacunga. Este método posibilitó la recopilación de datos numéricos, que luego se analizaron con técnicas estadísticas, dando resultados exactos y cuantificables. El estudio se clasifica como exploratorio y descriptivo, lo que impulsa la creación de propuestas innovadoras y la puesta en marcha de acciones estratégicas.

5.2 Método de investigación

El método de estudio combina la investigación de campo con el análisis de datos concretos, buscando obtener conclusiones amplias sobre la relación entre la inteligencia organizativa y la capacidad de competencia. Este planteamiento nos ayuda a entender cómo las tácticas de las empresas influyen en el rendimiento de las PYMES, aportando información importante para tomar decisiones. El estudio se basa en un diseño no experimental de tipo correlacional, lo que posibilita el análisis de la interacción entre diferentes elementos sin necesidad de modificarlos. Para recoger la información, se usarán encuestas con preguntas estructuradas y escalas de Likert de 5 puntos, dirigidas a gerentes y directivos, la validez y fiabilidad de los resultados se asegurarán mediante técnicas complejas de análisis estadístico.

5.2.1 Población y Muestra

La población de estudio estuvo conformada por las pequeñas y medianas empresas (PYMES) registradas en el cantón Latacunga, en la provincia de Cotopaxi, Ecuador; Según datos actualizados del portal empresarial bdeex.com (2025), en Latacunga existen un total de 1042 PYMES, de las cuales 695 corresponden a pequeñas empresas y 347 a medianas empresas, estas organizaciones representan una parte significativa del tejido productivo local,

especialmente en sectores como comercio, manufactura, textiles y servicios, por lo que resultan clave para analizar variables como la competitividad en entornos regionales.

La muestra fue determinada mediante muestreo probabilístico estratificado, considerando los sectores económicos predominantes en la zona, el tamaño de la muestra se calculó con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 10%, resultando en 88 empresas encuestadas.

El tipo de muestreo llevado a cabo fue el muestreo probabilístico estratificado, que permite obtener la representatividad de los subgrupos de la población, en este caso, los estratos considerados se definieron en función del sector económico de actividad de las empresas, dado que la gestión y competitividad con relación a las condiciones de la empresa objetivo pueden diferenciarse ampliamente entre sectores.

La elección de estos estratos se entiende y se justifica con la estructura productiva del cantón, y por el hecho de que los mismos representan los grupos económicos de mayor relevancia para la economía y el desarrollo local.

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población (1042)

Z = Nivel de confianza (1.96 para 95%)

p = Proporción esperada (0.5)

e = Margen de error (0.10)

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

$$n = \frac{1042 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.10)^2 \times (1042 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{1042 \times 3.8416 \times 0.25}{0.01 \times 1041 + 3.8416 \times 0.25}$$

$$n = \frac{1042 \times 0.9604}{10.41 + 0.9604} = \frac{1001.47}{11.37} \approx 88.08$$

Considerando posibles restricciones logísticas y operativas en la aplicación del instrumento, se trabajó con una muestra efectiva final de 88 empresas, un valor que se considera válido conforme a criterios de viabilidad, sin comprometer la representatividad de los datos (Hernández et al., 2021).

Esta muestra permite analizar de manera adecuada la incidencia de la inteligencia organizacional en la competitividad de las PYMEs del cantón Latacunga, asegurando la solidez y pertinencia de los resultados obtenidos.

5.3 Instrumento de recolección de datos

El instrumento utilizado para esta investigación fue un cuestionario estructurado, orientado específicamente para recopilar información detallada sobre la inteligencia organizacional y su incidencia en la competitividad de las Pymes del cantón Latacunga, para su aplicación se organizaron las empresas por sector de manera estratificada dando un total final de 88 encuestados, dentro del marco del muestreo estratificado se eligió aleatoriamente las empresas lo que permitió asegurar la representación proporcional de los distintos sectores económicos del cantón.

Según García (2024), el cuestionario es una herramienta clásica en la investigación social por su versatilidad, ya que permite recoger información estructurada tanto cuantitativa como cualitativamente, al no requerir interacción directa como en la entrevista, su aplicación resulta más ágil, económica y menos invasiva, lo cual es ideal para estudios de campo en contextos empresariales.

El presente cuestionario fue obtenido de estudios previos, incluyendo académicos y especialistas en gestión empresarial, consistió en un total de 29 preguntas que fueron elaboradas tomando como referencia estudios previos sobre inteligencia organizacional y competitividad en Pymes, incluyendo investigaciones de una adaptación del modelo “Organizational Intelligence Profile” propuesto por Karl Albrecht (2002), que evalúa la inteligencia organizacional a través de cinco dimensiones fundamentales como la visión estratégica, destino compartido, cambio, conocimiento y desempeño, además de modelos teóricos adaptados al contexto ecuatoriano. Además, Huamán y Ponte (2022), en su estudio sobre marketing digital y competitividad en MYPES que incluyó preguntas enfocadas en tres

dimensiones clave: la capacitación técnica del personal, los procesos administrativos gerenciales y la innovación organizacional, también fue evaluado bajo una escala tipo Likert de cinco niveles, lo cual facilitó el análisis cuantitativo de las percepciones de los participantes.

Los instrumentos obtenidos fueron aplicadas a 88 empresas, seleccionadas de forma aleatoria, lo que permitió obtener una visión representativa del comportamiento organizacional en relación con las variables investigadas. Las preguntas estuvieron dirigidas a identificar la percepción sobre prácticas de inteligencia organizacional y su impacto en la competitividad.

Tabla 4
Variables, dimensión, indicador y número de ítems

Variable	Dimensión	Indicador	N.º de Ítems
Inteligencia Organizacional	Visión Estratégica	Claridad y Comunicación de la Dirección	2
	Adaptabilidad Estratégica	Redefinición Estratégica	1
	Destino Compartido	Colaboración y Sinergia Interna	1
	Cambio	Anticipación y Adaptación al Entorno	1
		Aprendizaje y Receptividad al Cambio	2
	Conocimiento	Intercambio y Flujo de Información	1
		Aprendizaje y Aplicación Continua	1
	Desempeño	Eficiencia y Alcance de Objetivos	1
		Monitoreo y Medición del Progreso	1
		Revisión y Mejora Continua	1
			Habilidades

Competitividad	Capacitación técnica del personal	Facilidad y Desempeño	2
		Tecnología	2
		Motivación	2
	Capacitación técnica gerencial-administrativa	Capacidad de respuesta	1
		Aplicación de estrategias	2
		Confianza	2
		Manejo de riesgos	1
		Ambiente laboral	1
	Innovación	Proyectos	1
		KPIs	1

Nota. La tabla muestra las variables, dimensiones e indicadores considerados en el cuestionario aplicado.

5.3.1 Escala de medición

La escala empleada para la medición fue tipo Likert de 5 puntos; Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Esta escala ha sido ampliamente recomendada en estudios de ciencias sociales por su capacidad de capturar la intensidad de las percepciones (Joshi et al., 2015), y su uso permite un análisis estadístico preciso y comparativo entre dimensiones, la encuesta se aplicó de manera presencial y digital.

5.4 Técnicas e instrumentos de investigación para el desarrollo del tema

5.4.1.1 Observación

La observación es una de las técnicas cualitativas que permite la recolección de información, y lo hace mediante la percepción directa del comportamiento y las dinámicas organizacionales dentro de su contexto natural, en este estudio se usó la observación no participativa para recoger las prácticas vinculadas con la gestión del conocimiento, el liderazgo estratégico y la cultura organizacional de las pequeñas y medianas empresas (Pymes), esta

técnica facilitó la identificación de patrones, barreras y fortalezas relacionadas con la inteligencia organizacional, sin afectar la ambientación habitual de trabajo.

5.4.1.2 Investigación de campo

La investigación de campo es la recopilación sistemática de datos en el entorno donde se producen los fenómenos organizacionales, se práctica en distintas Pymes del sector con el propósito de conseguir información contextualizada y real acerca de cómo se producen las dimensiones de la inteligencia organizacional en entornos dinámicos, ello permitió un acercamiento profundo a las prácticas organizacionales reales y para complementarse con los datos observacionales de los actores clave en la organización.

5.4.1.3 Recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron en este proceso fueron observación directa, cuestionarios aplicados de forma presencial y virtual a gerentes y colaboradores clave. En cuanto a los cuestionarios, sirvieron para recabar información cuantificable mediante la percepción de los trabajadores/as respecto a las capacidades que poseen en materia de inteligencia organizacional con sus empresas, la triangulación de estas fuentes fueron un punto a favor de la credibilidad de los hallazgos.

- **Encuesta estructurada:** Dirigida a propietarios, gerentes y directivos de Pymes. Utiliza una escala de Likert de 5 puntos para medir el grado de acuerdo con afirmaciones relacionadas con la IO y la competitividad.
- **Revisión documental:** Para analizar datos del entorno económico y del sector Pyme en Latacunga se consultaron estadísticas recientes disponibles en el portal bdeex.com, que ofrece información actualizada sobre la actividad económica, el empleo, el tamaño de las empresas y otros indicadores relevantes en la provincia de Cotopaxi; estos datos fueron importantes para caracterizar el medio económico en el cual se desenvuelven las Pymes de la zona, esta información fue necesaria para poder establecer el universo poblacional para el cálculo del tamaño de la muestra.

- **Análisis estadístico:** Se emplearán análisis descriptivos, correlacionales (Spearman) y regresión lineal múltiple para examinar las relaciones entre las variables.

5.4.2 Justificación del Instrumento

Se optó por una escala Likert de 5 puntos por su simplicidad y facilidad de comprensión, además de permitir el análisis de tendencias en las percepciones de los encuestados. Esta escala ha demostrado ser confiable en investigaciones similares sobre inteligencia organizacional y competitividad.

6. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Escala

En la encuesta, la escala de Likert de 5 puntos nos ayudó a medir las ideas y forma de pensar de los participantes de forma clara y rápida. Aunque no es tan detallada como una de 7 puntos, su sencillez hizo que fuera fácil responder, lo cual era importante para que todos participaran de manera activa y efectiva.

Para revisar los datos, usamos análisis descriptivos, pruebas de fiabilidad con Alfa de Cronbach, análisis de correlación de Spearman y regresión lineal, por lo cual esto nos sirvió para estudiar la relación entre la inteligencia de la empresa y su capacidad para competir en Latacunga. Así, pudimos obtener resultados fiables y dar consejos útiles basados en lo que encontramos.

Tabla 5
Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	88	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	88	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,933	29

Nota: El valor de $\alpha \geq 0.70$ se considera aceptable; $\alpha \geq 0.80$ indica buena confiabilidad; $\alpha \geq 0.90$ es excelente (George & Mallery, 2019).

El resultado del Alfa de Cronbach (0.933) sugiere que la escala usada tiene una muy buena consistencia interna. Esto indica que las 29 preguntas son coherentes entre sí y miden bien el mismo concepto: la inteligencia organizacional asociada a la competitividad de las pymes. Además, al haberse analizado los 88 casos sin exclusiones, se confirma que los datos fueron correctamente procesados, es decir que estos resultados respaldan la fiabilidad del instrumento aplicado en el presente estudio.

Por lo tanto, este análisis confirma la fiabilidad estadística del cuestionario para medir las variables de interés, la inclusión de este resultado fortalece la calidad de la investigación y respalda las conclusiones obtenidas del análisis correlacional y de regresión lineal.

6.2 Análisis de la encuesta.

. El presente análisis hace referencia a una encuesta cuyo propósito es evaluar la gestión y comunicación que se encuentran en la empresa, a partir de una pregunta. Es así como la encuesta es capaz de arrojar un resultado que permita ver cómo ven los empleados la búsqueda de oportunidades, el liderazgo y la comunicación, junto con la inteligencia organizacional, entre otros. En un entorno empresarial cada día más dinámico y competitivo, las organizaciones deben aceptar que no sólo importa ser sostenible ya que también son importantes una serie de inconvenientes. Este análisis desglosará cada preguntante al respecto, se han tenido en cuenta

los resultados obtenidos y su implicación en el contexto organizacional la evaluación. A través de esta evaluación, se pudieron identificar las fortalezas y oportunidades de mejora que contribuyen al desarrollo sostenible del negocio en el futuro.

Tabla 6
Análisis estadístico descriptivo

		Estadísticos	
		Inteligencia Organizacional	Competitividad
N	Válido	88	88
	Perdidos	0	0
Media		44,55	57,91
Mediana		44,00	59,00
Moda		44	57
Desviación estándar		5,414	9,798
Mínimo		36	37
Máximo		60	83

Nota. Refleja el análisis descriptivo de la variable Inteligencia Organizacional y Competitividad.

En la tabla, la Inteligencia Organizacional obtuvo un promedio de 44.55. La mediana (44.00) y la moda (44) son similares, lo cual sugiere que las respuestas tienden a agruparse en torno a este valor. La baja desviación estándar (5.41) indica que hay poca variación entre las respuestas de los participantes.

Por otro lado, la Competitividad mostró una media más alta (57,91) y una mayor variabilidad (desviación estándar de 9,80), lo que sugiere diferencias más marcadas entre las empresas en cuanto a su nivel competitivo. En general los resultados indican percepciones relativamente estables sobre la inteligencia organizacional y una competitividad más diversa entre las pymes analizadas.

Variable: Inteligencia Organizacional

Tabla 7

Dimensiones de la inteligencia organizacional

Dimensión		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
Visión Estratégica	1. ¿Existe una declaración significativa e inspiradora de dirección, es decir, visión, misión o principios clave para guiar a la empresa?	88	3,93	0,740	3	5
	2. ¿Los gerentes utilizan regularmente la misión o visión para orientar la toma de decisiones y establecer prioridades importantes?	88	3,83	0,847	2	5
	3. ¿Se realiza una revisión estratégica anual, en la que los ejecutivos y líderes reconsideran el entorno, la dirección y las prioridades estratégicas?	88	4,01	0,809	2	5
Destino Compartido	4. ¿Las personas en diferentes departamentos se ayudan entre sí, comparten información e ideas libremente, y se apoyan mutuamente para realizar su trabajo?	88	3,69	0,717	3	5
	5. ¿Existe un proceso formal y disciplinado de “vigilancia del entorno”, es decir, una revisión sistemática del entorno empresarial para identificar tendencias, amenazas y oportunidades?	88	3,65	0,774	2	5

Cambio	6. ¿Los productos, servicios y formas de entrega de valor evolucionan constantemente y se mantienen al ritmo de las demandas cambiantes del entorno empresarial?	88	3,59	0,825	2	5
	7. ¿Los líderes están dispuestos a admitir errores y cancelar iniciativas fallidas que no están funcionando?	88	3,73	0,690	3	5
Conocimiento	8. ¿Existen procesos culturales naturales mediante los cuales las personas comparten conocimientos e intercambian información empresarial importante?	88	3,63	0,792	1	5
	9. ¿La dirección ha instituido programas de aprendizaje continuo y desarrollo profesional para todos los empleados?	88	3,57	0,755	1	5
Desempeño	10. ¿Los procesos empresariales facilitan el desempeño y productividad de los empleados en lugar de obstaculizarlos?	88	3,74	0,766	2	5
	11. ¿Los ejecutivos, gerentes y supervisores comunican claramente y de manera constante los objetivos y expectativas de desempeño?	88	3,70	0,714	2	5
	12. ¿Los altos y medios mandos actúan para corregir o reemplazar a gerentes ineficaces, exigiendo un alto nivel de competencia en	88	3,48	0,788	2	5

	todos los puestos de liderazgo?					
--	---------------------------------	--	--	--	--	--

Nota. La tabla presenta los resultados descriptivos de las cinco dimensiones correspondientes a la variable inteligencia organizacional.

La variable Inteligencia Organizacional fue evaluada a través de cinco dimensiones clave; Visión Estratégica, Destino Compartido, Cambio, Conocimiento y Desempeño, los resultados generales reflejan una percepción positiva por parte de los encuestados, con valores promedio que oscilan entre 3,48 y 4,01, lo que evidencia que las pymes analizadas poseen un nivel aceptable de madurez organizacional y adaptación estratégica.

En cuanto a la dimensión visión estratégica, esta obtuvo los puntajes más altos, destacando la práctica de realizar una revisión estratégica anual (media = 4,01), seguida de la existencia de una declaración clara de dirección (media = 3,93), de este modo esto demuestra que las empresas analizadas poseen una orientación estratégica bien definida, lo que les permite adaptarse a los desafíos del entorno, no obstante, el uso regular de la misión y visión para la toma de decisiones (media = 3,83) sugiere que este componente podría integrarse más sistemáticamente en la gestión diaria.

De la misma forma en destino compartido, el valor medio de 3,69 indica una percepción relativamente favorable sobre la colaboración interna y el trabajo en equipo, aunque aún existe espacio para mejorar la cultura de apoyo mutuo entre departamentos.

La dimensión cambio refleja una actitud de apertura hacia la transformación, con una media de 3,73 en cuanto a la disposición de los líderes para reconocer errores y ajustar iniciativas. Sin embargo, la actualización constante de productos y servicios (media = 3,59) y la vigilancia del entorno empresarial (media = 3,65) muestran que la capacidad de adaptación aún no está completamente consolidada.

Para el Conocimiento, los procesos informales de intercambio de información (media = 3,63) son bien valorados, aunque la institucionalización de programas de aprendizaje continuo (media = 3,57) podría fortalecerse para garantizar una base sólida de desarrollo organizacional a largo plazo.

Por último, la dimensión desempeño evidencia una percepción positiva sobre los procesos empresariales y la claridad en los objetivos organizacionales (medias de 3.74 y 3.70, respectivamente), sin embargo, la media más baja de toda la variable se encuentra en la gestión del rendimiento del liderazgo (3,48), lo que señala una necesidad crítica de mejorar la eficacia de los mandos medios y altos, especialmente en cuanto a la exigencia de competencia y desempeño.

En general, estos resultados sugieren que las pymes evaluadas cuentan con fundamentos sólidos en inteligencia organizacional, aunque aún deben atender aspectos específicos relacionados con el liderazgo, la capacitación formal y la capacidad de innovación para fortalecer su sostenibilidad y competitividad a largo plazo.

Variable: Competitividad

Tabla 8
Dimensiones de la competitividad

Dimensión		N	Media	Desviación estándar	Mínimo	Máximo
	13. ¿Considera que el personal de su organización cuenta con las habilidades técnicas para brindar un buen servicio digital?	88	3,38	0,888	1	5
	14. ¿Considera que su organización promueve y brinda capacitaciones a sus trabajadores?	88	3,63	0,700	2	5
	15. ¿El personal tiene facilidad para realizar sus labores por medios físicos y digitales?	88	3,48	0,934	1	5
	16. ¿Considera que el personal tiene un desempeño eficiente en el desarrollo de sus actividades?	88	3,57	0,691	2	5

Capacitación técnica del personal	17. ¿Considera que el personal de su organización está capacitado para hacer uso de las nuevas tecnologías?	88	3,39	0,964	1	5
	18. ¿Los trabajadores ofrecen el servicio haciendo uso de la tecnología?	88	3,43	0,980	1	5
	19. ¿Considera que el personal se siente motivado a utilizar plataformas online para ofrecer los servicios a un público más amplio?	88	3,64	0,819	2	5
	20. ¿El personal de su organización se siente identificado con la marca y los valores de la empresa?	88	3,63	0,807	2	5
Capacitación técnica de procesos gerenciales	21. ¿El tiempo de respuesta de los directivos de la empresa a algún requerimiento del personal es rápido?	88	3,52	0,727	2	5
	22. ¿Considera que la gestión de los procesos administrativos se desarrolla de manera ágil y eficiente?	88	3,38	0,778	2	5
	23. ¿Considera que las estrategias digitales aplicadas por la organización son las adecuadas para lograr la satisfacción del cliente?	88	3,41	0,753	2	5
	24. ¿Considera que los líderes de su organización están capacitados y desarrollan bien su función?	88	3,42	0,638	2	5
	25. ¿Considera que los líderes de su organización brindan	88	3,65	0,759	2	5

	confianza y seguridad al personal y los clientes?					
	26. ¿Considera que la administración de su organización realiza un buen manejo y prevención de riesgos en los canales digitales?	88	3,23	0,881	1	5
	27. ¿Los procesos administrativos promueven un ambiente laboral favorable que incentiva al personal?	88	3,59	0,705	2	5
Innovación	28. ¿Considera que su organización implementa proyectos innovadores?	88	2,95	1,060	1	5
	29. ¿Considera que su empresa analiza y hace uso de los KPIs para mejorar sus estrategias?	88	2,64	1,008	1	5

Nota. La tabla presenta los resultados descriptivos de las tres dimensiones correspondientes a la variable competitividad.

La variable Competitividad fue evaluada mediante tres dimensiones; Capacitación técnica del personal, Capacitación técnica de los procesos gerenciales administrativos e Innovación, los resultados muestran que la competitividad en las pymes evaluadas se percibe en niveles moderadamente altos, con medias que oscilan entre 2,64 y 3,65, reflejando tanto fortalezas como aspectos críticos que requieren mejora.

La dimensión capacitación técnica del personal presenta resultados globalmente favorables, se destacan percepciones positivas sobre la promoción de capacitaciones (media = 3,63), la motivación para usar plataformas online (3,64), y la identificación del personal con los valores de la empresa (3,63). Sin embargo, existen oportunidades de mejora en el dominio

técnico del personal (media = 3,38) y en su capacidad para usar tecnologías emergentes (3,39), lo que indica la necesidad de invertir más en habilidades digitales especializadas.

En cuanto a la capacitación técnica de los procesos gerenciales administrativos, los resultados son algo más dispares. Se valoran positivamente la confianza que los líderes transmiten (media = 3,65) y el ambiente laboral generado por los procesos administrativos (3,59); no obstante, el manejo de riesgos digitales (3,23) y la eficiencia general de los procesos administrativos (3,38) muestran debilidades que deben atenderse. Es decir que, si bien el liderazgo inspira confianza, se requiere mejorar la estructura y gestión digital para fortalecer la competitividad a largo plazo.

Por otro lado, la dimensión innovación muestra los valores más bajos de toda la variable, especialmente en el uso de indicadores clave de desempeño (KPIs) para mejorar estrategias (media = 2,64), lo cual evidencia una importante falencia en la cultura de medición y análisis. Asimismo, la implementación de proyectos innovadores (2,95) también es limitada, lo que compromete la capacidad de respuesta frente a los cambios del entorno y frena el desarrollo competitivo sostenido.

Estos resultados permiten concluir que las pymes analizadas presentan fortalezas en el ámbito humano y en el clima organizacional, pero enfrentan desafíos significativos en la implementación de estrategias digitales, procesos de innovación y análisis de desempeño. Para avanzar hacia una competitividad integral, será crucial que estas organizaciones prioricen el fortalecimiento de sus capacidades gerenciales, la gestión basada en datos y la inversión en innovación tecnológica.

6.2.1 Tablas de frecuencias relevantes

Variable inteligencia Organizacional

Tabla 9

3 ¿Se realiza una revisión estratégica anual, en la que los ejecutivos y líderes reconsideran el entorno, la dirección y las prioridades estratégicas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	2	2,3	2,3	2,3
A veces	22	25,0	25,0	27,3
Casi siempre	37	42,0	42,0	69,3
Siempre	27	30,7	30,7	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Nota. La tabla de frecuencias refleja las preguntas relevantes de la variable I.O

La tabla de frecuencias muestra que el 42,0 % señaló que esto ocurre casi siempre, y un 30,7 % indicó que sucede siempre, lo que representa un 72,7 % de percepciones favorables, por otro lado, un 25 % respondió que esto ocurre a veces, mientras que solo un 2,3 % considera que casi nunca se lleva a cabo este tipo de revisión.

Estos resultados reflejan que la mayoría de las pymes encuestadas en Latacunga mantienen prácticas formales de planificación estratégica, realizando revisiones anuales que permiten ajustar sus prioridades y adaptarse al entorno, sin embargo, aún existe una minoría que realiza estas evaluaciones de forma esporádica o limitada, lo que representa una oportunidad de mejora en términos de gestión estratégica y capacidad de adaptación organizacional.

Tabla 10

6 ¿Los productos, servicios y formas de entrega de valor evolucionan constantemente y se mantienen al ritmo de las demandas cambiantes del entorno empresarial?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	7	8,0	8,0	8,0
A veces	34	38,6	38,6	46,6
Casi siempre	35	39,8	39,8	86,4
Siempre	12	13,6	13,6	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Nota. La tabla de frecuencias refleja las preguntas relevantes de la variable I.O

La mayoría de los encuestados respondió de manera positiva, el 39,8 % indicó que esto ocurre casi siempre, mientras que un 13,6 % señaló que sucede siempre, lo que suma un 53,4 % de percepciones favorables, no obstante, un 38,6 % indicó que esta evolución ocurre solo a veces, y un 8 % manifestó que ocurre casi nunca, lo que evidencia que un grupo importante de empresas aún muestra dificultades para adaptarse continuamente al entorno cambiante.

Estos resultados reflejan que, aunque existe un esfuerzo en varias pymes por innovar y mantenerse actualizadas, aún se requiere fortalecer una cultura de mejora continua e innovación estratégica, especialmente en sectores más conservadores o con limitaciones tecnológicas.

Tabla 11

9. ¿La dirección ha instituido programas de aprendizaje continuo y desarrollo profesional para todos los empleados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	1,1	1,1	1,1
Casi nunca	1	1,1	1,1	2,3
A veces	43	48,9	48,9	51,1

Casi siempre	33	37,5	37,5	88,6
Siempre	10	11,4	11,4	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Nota. La tabla de frecuencias refleja las preguntas relevantes de la variable I.O

Los resultados muestran una percepción mayormente favorable. Un 37,5 % de los encuestados indicó que esto ocurre casi siempre, y un 11,4 % respondió que sucede siempre, sumando así un 48,9 % de respuestas positivas, además, un 48,9 % manifestó que estos programas se implementan a veces, mientras que las respuestas negativas fueron mínimas: solo un 1,1 % señaló que casi nunca, y otro 1,1 % que nunca.

En conjunto, los resultados evidencian que la mayoría de las organizaciones han desarrollado al menos algunas iniciativas relacionadas con la formación continua y el desarrollo del talento humano, aunque en muchos casos estas aún no se aplican de forma sistemática, esto representa tanto una fortaleza como una oportunidad de mejora: existe una base sobre la cual construir estrategias más estructuradas de capacitación que potencien la innovación, el desempeño y la competitividad.

Variable Competitividad

Tabla 12

17. ¿Considera que el personal de su organización está capacitado para hacer uso de las nuevas tecnologías?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	2,3	2,3	2,3
Casi nunca	15	17,0	17,0	19,3
A veces	27	30,7	30,7	50,0
Casi siempre	35	39,8	39,8	89,8
Siempre	9	10,2	10,2	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Nota. La tabla de frecuencias refleja las preguntas relevantes de la variable competitividad

El 39,8 % de los encuestados señaló que esto ocurre casi siempre, y un 10,2 % indicó que sucede siempre, sumando un 50 % de percepciones favorables. Por otro lado, un 30,7 % respondió que esta capacitación ocurre a veces, mientras que un 17 % dijo que casi nunca, y un 2,3 % que nunca, lo que revela que una parte importante del personal aún presenta limitaciones en el manejo de tecnologías.

En general, estos datos reflejan avances en la formación tecnológica del personal en muchas Pymes, pero también evidencian la necesidad de fortalecer los procesos de capacitación digital para asegurar una adopción efectiva de herramientas tecnológicas en todos los niveles.

Tabla 13

21. ¿El tiempo de respuesta de los directivos de la empresa a algún requerimiento del personal es rápido?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi nunca	6	6,8	6,8	6,8
A veces	36	40,9	40,9	47,7
Casi siempre	40	45,5	45,5	93,2
Siempre	6	6,8	6,8	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Nota. La tabla de frecuencias refleja las preguntas relevantes de la variable competitividad

La mayoría de los encuestados tuvo una percepción positiva, el 45,5 % señaló que esto ocurre casi siempre, y un 6,8 % indicó que sucede siempre, sumando un 52,3 % de respuestas favorables.

Un 40,9 % respondió que ocurre a veces, lo que sugiere que en varias organizaciones la capacidad de respuesta no es consistente, y depende de factores contextuales. Solo un 6,8 % considera que los directivos casi nunca responden con rapidez, y no hubo casos de respuesta “nunca”.

En general, estos resultados muestran que en la mayoría de las pymes analizadas existe una cierta agilidad en la atención a las solicitudes internas, aunque todavía hay margen para mejorar la rapidez y efectividad en la comunicación vertical, especialmente para fortalecer la confianza y la eficiencia en la gestión operativa.

Tabla 14

28. ¿Considera que su organización implementa proyectos innovadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	12	13,6	13,6	13,6
Casi nunca	12	13,6	13,6	27,3
A veces	35	39,8	39,8	67,0
Casi siempre	26	29,5	29,5	96,6
Siempre	3	3,4	3,4	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Nota. La tabla de frecuencias refleja las preguntas relevantes de la variable competitividad

El 39,8 % de los encuestados respondió que esto ocurre a veces, mientras que un 29,5 % indicó que sucede casi siempre y solo un 3,4 % que ocurre siempre, sumando un 32,9 % de percepciones favorables, por el contrario, un 27,2 % respondió que la innovación ocurre nunca o casi nunca, lo que refleja que en muchas organizaciones la innovación aún no es una práctica constante.

En general, estos resultados muestran que, si bien existe cierta intención o esfuerzo por desarrollar proyectos innovadores en las Pymes del cantón Latacunga, la implementación real de innovación sigue siendo limitada o poco sistemática, lo que representa un área clave de mejora para fortalecer su competitividad y adaptación al cambio.

6.3 Análisis de prueba de normalidad

Tabla 15

Análisis de pruebas de normalidad Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inteligencia Organizacional	,097	88	,040	,967	88	,025
Competitividad	,067	88	,200*	,984	88	,337

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. *gl* = grados de libertad; *Sig.* = significancia.

El valor de 0,200 representa el límite inferior de significación real, según la corrección de Lilliefors.

Se aplicaron dos pruebas estadísticas comúnmente utilizadas en este tipo de análisis: Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk para verificar la distribución de las variables Inteligencia Organizacional y Competitividad, estas pruebas son fundamentales para seleccionar los procedimientos estadísticos apropiados. Los resultados muestran que la variable IO no presenta una distribución normal ($p < .05$ en ambas pruebas), mientras que la variable competitividad sí cumple con el supuesto de normalidad ($p > .05$), es decir que se justifica el uso de análisis paramétricos para competitividad y no paramétricos para inteligencia organizacional

6.4 Análisis de correlación

Para el análisis de relación entre variables ordinales IO y Competitividad, se aplicó la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 16
Análisis de correlación entre variables

Correlaciones

			Inteligencia Organizacional	Competitividad
Rho de Spearman	Inteligencia Organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 88	,663** 88
	Competitividad	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,663** 88	1,000 88

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. La tabla refleja la correlación entre las variables ordinales Inteligencia Organizacional y Competitividad.

El resultado obtenido arrojó un coeficiente de correlación de $p = 0,663$, con un nivel de significancia bilateral de 0,000, lo cual indica una correlación positiva, fuerte y estadísticamente significativa al nivel de confianza del 99 % entre ambas variables, lo que sugiere que, a mayor nivel de inteligencia organizacional en las pymes, mayor es su nivel de competitividad percibida. La significancia estadística ($p < 0,01$) confirma que esta relación no

es producto del azar, por lo que puede considerarse relevante y consistente dentro del contexto del estudio. Este hallazgo refuerza la idea de que el desarrollo interno de capacidades organizativas influye directamente en el desempeño competitivo de las empresas.

6.4.1.1 Correlación entre preguntas de IO y Competitividad

Se realizó un análisis entre pares de preguntas que tienen sentido lógico al relacionarlas: la pregunta 3 con la 21, la 9 con la 17 y la 6 con la 28, puesto que estas relaciones pueden ser útiles para analizar como la IO y la competitividad se influncian mutuamente.

Tabla 17
Análisis de correlación entre la pregunta 3 y 21

Correlaciones

	3. ¿Se realiza una revisión estratégica anual, en la que los ejecutivos y líderes reconsideran el entorno, la dirección y las prioridades estratégicas?		21. ¿El tiempo de respuesta de los directivos de la empresa a algún requerimiento del personal es rápido?
Rho de Spearman	3. ¿Se realiza una revisión estratégica anual, en la que los ejecutivos y líderes reconsideran el entorno, la dirección y las prioridades estratégicas?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 88
			,392** 88

21. ¿El tiempo de respuesta de los directivos de la empresa a algún requerimiento del personal es rápido?	Coefficiente de correlación	,392**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	88	88

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: La tabla refleja el análisis de las correlaciones por preguntas de la IO y Competitividad

Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de 0,392, con un nivel de significancia bilateral de 0,000, lo que indica una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa entre ambas variables. Esto sugiere que las organizaciones que realizan revisiones estratégicas anuales también tienden a tener una mayor capacidad de respuesta por parte de sus directivos ante requerimientos del personal.

La significación estadística ($p < 0,01$) sugiere que esta relación es consistente y no se atribuye al azar. Este resultado indica que una cultura de planificación estratégica podría estar asociada con una gestión más dinámica y receptiva, lo que mejora la toma de decisiones y la atención a las necesidades del personal en las pymes analizadas.

Tabla 18*Análisis de correlación entre la pregunta 9 y 17***Correlaciones**

	9. ¿La dirección ha instituido programas de aprendizaje continuo y desarrollo profesional para todos los empleados?		17. ¿Considera que el personal de su organización está capacitado para hacer uso de las nuevas tecnologías?
Rho de Spearman	9. ¿La dirección ha instituido programas de aprendizaje continuo y desarrollo profesional para todos los empleados?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 88
	17. ¿Considera que el personal de su organización está capacitado para hacer uso de las nuevas tecnologías?	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,509** 1,000 . 88

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: La tabla refleja el análisis de las correlaciones por preguntas de la IO y Competitividad

Los resultados muestran un coeficiente de correlación de 0,509 y un nivel de significancia bilateral de 0,000. Esto señala una correlación positiva moderada y estadísticamente importante entre las variables. Se puede pensar que, en las empresas donde la administración pone en marcha programas de aprendizaje continuo y desarrollo profesional, es más probable que los empleados tengan la preparación para usar nuevas tecnologías.

La significancia estadística (sig. < 0,01) asegura que esta relación es fuerte y no es producto del azar. Este dato subraya que el aprendizaje en la empresa está muy relacionado con el desarrollo de habilidades tecnológicas, algo muy importante para el cambio digital y para hacer más fuerte la competencia en las pequeñas y medianas empresas.

Tabla 19

Análisis de correlación entre la pregunta 6 y 28

Correlaciones

	6. ¿Los productos, servicios y formas de entrega de valor evolucionan constantemente y se mantienen al ritmo de las demandas cambiantes del entorno empresarial?		28. ¿Considera que su organización implementa proyectos innovadores ?
Rho de Spearman	6. ¿Los productos, servicios y formas de entrega de valor	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,362**
			,001

evolucionan constantemente y se mantienen al ritmo de las demandas cambiantes del entorno empresarial?	N		88	88
28. ¿Considera que su organización implementa proyectos innovadores?	Coefficiente de correlación		,362**	1,000
	Sig. (bilateral)		,001	.
	N		88	88

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Refleja el análisis de las correlaciones por preguntas de la IO y Competitividad

El análisis reveló un coeficiente de correlación de 0,362, con un nivel de significancia bilateral de 0,001. Esto apunta a una correlación positiva moderada y estadísticamente clave entre las variables estudiadas. Así, las organizaciones que actualizan sus productos, servicios y métodos para aportar valor suelen ser más propensas a llevar a cabo proyectos innovadores.

La significancia estadística (sig. < 0,01) confirma que esta relación no se debe al azar. Subraya la relevancia de la innovación constante como respuesta estratégica a las variaciones en el sector empresarial. En las pymes, este hallazgo muestra cómo la capacidad de adaptación e innovación están íntimamente ligadas.

6.5 Regresión lineal

Tabla 20
Regresión lineal entre variables

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	3388,421	1	3388,421	58,717	,000 ^b
	Residuo	4962,851	86	57,708		
	Total	8351,273	87			

a. Variable dependiente: Competitividad

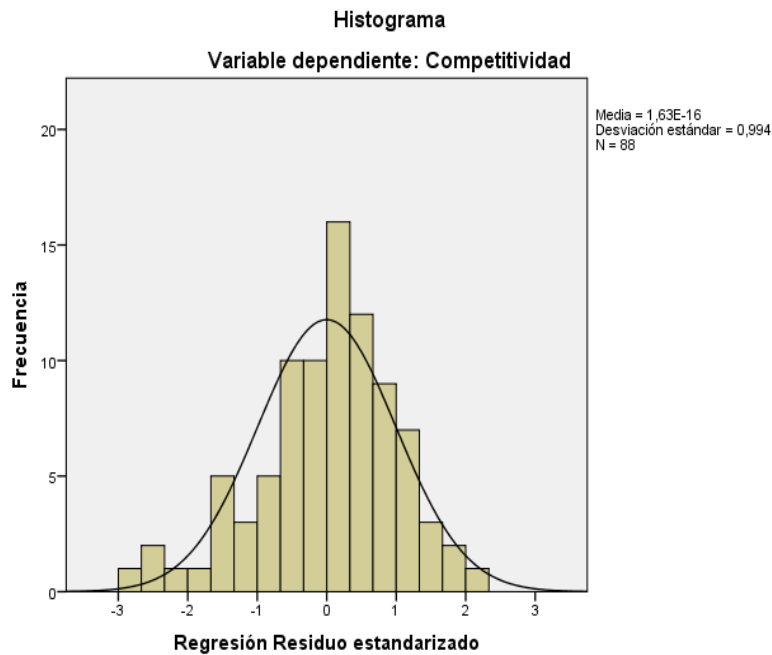
b. Predictores: (Constante), Inteligencia Organizacional

Nota: Refleja el análisis de regresión lineal entre las variables IO y Competitividad

Se realizó un análisis de varianza (ANOVA) para valorar cómo la Inteligencia Organizacional influye en la Competitividad. Los resultados muestran que el modelo es estadísticamente importante ($F = 58,717$; $p = 0,000$), lo cual sugiere que la inteligencia organizacional sí influye en la competitividad de las pymes analizadas.

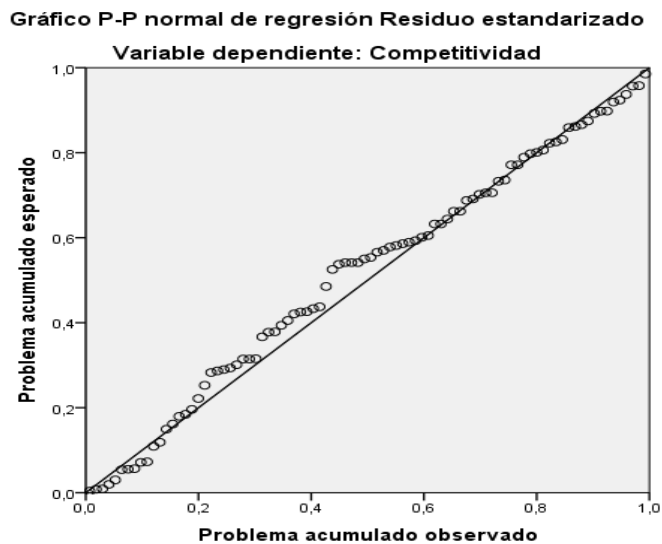
La suma de cuadrados de regresión (3388,421) representa una parte importante de la variabilidad total (8351,273), lo cual indica que el modelo explica una parte considerable del comportamiento de la variable dependiente. Esto apoya la idea de que un mayor nivel de inteligencia organizacional se asocia con más competitividad organizacional.

Figura 1
Histograma del residuo estandarizado para la variable competitividad



Nota. El gráfico muestra la distribución de los residuos estandarizados de la regresión, indicando una aproximación a la normalidad. N = 88.

Figura 2
Gráfico P-P de normalidad de los residuos estandarizados para la variable competitividad.



Nota. La gráfica muestra la cercanía de los puntos a la línea diagonal indica un ajuste adecuado a la normalidad.

El histograma mostró una distribución de los residuos aproximadamente simétrica y con forma cercana a la curva normal, lo cual se ve reforzado por la superposición de la línea de ajuste. La media de los residuos estandarizados fue prácticamente cero ($1,63E-16$) y la desviación estándar fue de 0,994, valores que confirman una estandarización adecuada. No se observaron valores extremos ni asimetrías pronunciadas, lo que sugiere una distribución equilibrada de los errores.

Complementariamente, el gráfico P-P normal presentó la mayoría de los puntos alineados a lo largo de la línea diagonal esperada, sin desviaciones marcadas. Esta alineación indica que los residuos siguen una distribución normal, cumpliendo con el supuesto de normalidad requerido para la validez de los estimadores del modelo.

En conjunto, ambos gráficos respaldan que los residuos del modelo aplicado son normales, lo cual otorga solidez estadística y confiabilidad a los resultados de la regresión, permitiendo interpretar sus efectos e inferencias con mayor certeza dentro del contexto de estudio de las pymes del cantón Latacunga.

6.6 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos evidencian que la inteligencia organizacional desempeña un papel fundamental en el fortalecimiento de la competitividad de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) del cantón Latacunga, a la vez esta relación fue confirmada a través del análisis estadístico y respaldada tanto por los datos descriptivos como por los modelos de correlación y regresión lineal aplicados.

En primer lugar, el instrumento utilizado mostró una excelente confiabilidad interna con un alfa de Cronbach de 0,933, lo que garantiza que los ítems incluidos fueron adecuados y consistentes para medir las variables del estudio, de igual forma esta confiabilidad respalda la validez de los resultados e inferencias que se derivan de la encuesta aplicada a las 88 Pymes, desde el análisis descriptivo, se observó que la inteligencia organizacional presentó una media de 44,55, con una baja dispersión entre respuestas, lo que indica percepciones estables entre los encuestados. En contraste, la competitividad tuvo una media más alta (57,91) y mayor

variabilidad (desviación estándar de 9,80), lo que sugiere diferencias más marcadas en cómo las organizaciones perciben su posicionamiento competitivo.

La correlación de Spearman entre inteligencia organizacional y competitividad fue de $\rho = 0,663$ ($p = 0,000$), lo que confirma una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables. Así, el resultado apoya la idea de que mejorar a nivel interno las capacidades de estrategia, cultura, tecnología y personal ayuda a que las empresas tengan mejor rendimiento. Estos resultados concuerdan con otros estudios, como el de Huamán y Ponte (2022), que señalan que la gestión del conocimiento y la digitalización influyen de manera positiva en el funcionamiento de las empresas.

Al analizar las dimensiones específicas, se observó que el 72,7 % de las Pymes lleva a cabo revisiones estratégicas anuales, lo que indica una buena práctica de planificación y evaluación. Esta revisión se relacionó de forma positiva con la forma en que los directivos responden a su personal ($\rho = 0,392$; $p = 0,000$), lo que sugiere que las empresas que planifican de forma regular tienden a tener una gestión más ágil y receptiva, lo que refuerza la confianza dentro de la organización y mejora la toma de decisiones.

De igual forma, el 48,9 % de las empresas indicó que la administración pone en marcha programas de aprendizaje continuo, lo cual tuvo relación con la idea de que el personal está preparado para usar tecnologías ($\rho = 0,509$; $p = 0,000$). Esto refuerza la idea de que la formación continua impulsa la transformación digital, lo cual es una necesidad clave en contextos de alta competitividad. Sin embargo, un 19,3 % considera que el personal casi nunca está capacitado en nuevas tecnologías, lo que muestra brechas que aún deben cerrarse mediante estrategias más inclusivas de capacitación.

Respecto a la adaptación al entorno, el 53,4 % de los participantes cree que sus productos, servicios y métodos de entrega cambian de forma continua, lo que se relaciona de manera positiva con la puesta en marcha de proyectos innovadores ($\rho = 0,362$; $p = 0,001$). A pesar de esto, el 27,2 % indicó que la innovación nunca o casi nunca ocurre, revelando un área crítica de mejora en muchas pymes que aún no han incorporado procesos sistemáticos de innovación.

El análisis de regresión lineal entre inteligencia organizacional y competitividad refuerza estas conclusiones. El modelo fue estadísticamente significativo ($F = 58,717$; $p = 0,000$), explicando una parte importante de la variabilidad en la competitividad. Además, las pruebas de normalidad y los gráficos de residuos confirmaron que el modelo es adecuado y los errores siguen una distribución normal, lo que otorga solidez y confianza a los hallazgos obtenidos.

En conjunto, estos resultados evidencian que las Pymes del cantón Latacunga están en un proceso de madurez organizacional, muestran avances importantes en gestión estratégica, adaptación tecnológica y formación del personal, pero también presentan desafíos en la sistematización de la innovación y la capacitación técnica continua. Así, las empresas deben consolidar su planeación estratégica anual al analizar el contexto y perfeccionar sus procesos internos, ya que es importante que inviertan en capacitación digital para fomentar la innovación y que desarrollen estructuras flexibles que agilicen la comunicación y la toma de decisiones. Estas medidas refuerzan la inteligencia de la organización y elevan su competitividad y sostenibilidad en el ámbito local y regional.

7. IMPACTO TÉCNICO SOCIAL Y/O ECONÓMICO

Esta investigación podría tener repercusiones importantes en tres áreas clave:

7.1 Impacto Técnico

La aplicación de métodos basados en la inteligencia de la organización en las pequeñas y medianas empresas (pymes) de Latacunga simboliza un progreso importante en la gestión de negocios. Primero, usar herramientas para analizar la organización y hacer encuestas con escalas Likert ayuda a ordenar la forma en que se mide el desempeño interno y qué tan competitiva es la empresa de forma numérica, lo que ayuda a tomar mejores decisiones con base en datos. Aparte, la relación buena entre la inteligencia de la organización y la competencia muestra que mejorar la forma de ver la estrategia, aprender dentro de la organización, innovar y manejar el conocimiento causa cambios reales en cómo funcionan los

procesos internos. En especial, revisar la estrategia cada año, capacitar al personal sin parar e integrar indicadores clave de rendimiento (KPIs) ayuda a mejorar los procesos, aumentar la eficiencia de las operaciones y hacer que los objetivos de la empresa coincidan con los cambios del entorno, lo que hace que las pymes tengan formas de trabajo más rápidas, que se adapten mejor y que estén enfocadas en los resultados.

7.2 Impacto Social

Desde el punto de vista social, el fortalecimiento de la inteligencia organizacional promueve una cultura empresarial colaborativa y participativa, el desarrollo de competencias blandas, la implementación de programas de aprendizaje continuo y la mejora en los canales de comunicación interna inciden en el bienestar laboral y en la identificación del personal con la misión institucional, los resultados revelan que un 48,9 % de las empresas implementa programas de capacitación, lo cual se asocia directamente con una mayor confianza del personal para utilizar tecnologías y enfrentar los retos del entorno, esto contribuye a mejorar el clima organizacional, favorece la retención del talento humano y permite a los trabajadores desarrollar una mayor autoestima profesional. A su vez, la orientación hacia un destino compartido y la sinergia interna fortalecen la cohesión social dentro de la organización, lo que repercute positivamente en el tejido empresarial local, es decir en contextos como el de Latacunga, donde las pymes representan una fuente clave de empleo y desarrollo económico, estos avances contribuyen a una sociedad más resiliente, equitativa y participativa.

7.3 Impacto Económico

Los resultados de la investigación evidencian un impacto económico relevante al demostrar que la inteligencia organizacional influye significativamente en la competitividad empresarial. Las pequeñas y medianas empresas que adoptan métodos organizativos adecuados tienden a tener una mejor posición en el mercado y a adaptarse más rápido a los cambios. Esto se traduce en una mayor capacidad para crear valor, atraer clientes y mantener buenas relaciones con sus interesados. Además, la capacidad de innovar abre una puerta al crecimiento económico sostenido, aunque sea algo que muchas empresas aún no exploran a fondo. Este estudio muestra que hay una relación importante entre el desarrollo de productos y servicios y la puesta en marcha de proyectos innovadores. Esto quiere decir que las pymes que apuestan

por la innovación pueden ampliar lo que ofrecen, llegar a nuevos mercados y aumentar sus ingresos, largo plazo, estas acciones fortalecen la producción local, impulsan la competitividad y fomentan una economía más activa y basada en el conocimiento.

8. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

8.1 Conclusiones

La base teórica estableció que tanto la inteligencia organizacional como la competitividad son elementos clave para el progreso sostenible de las pymes. La inteligencia organizacional se refiere a la capacidad de la empresa para obtener, procesar y usar el conocimiento en conjunto, lo que influye en su habilidad para adaptarse, innovar y responder de manera exitosa al entorno. De igual forma, la competitividad se afianza como la capacidad de una empresa para mantener ventajas en el mercado, mediante estrategias centradas en la calidad, eficiencia, innovación y valor para el cliente. De esta manera, el marco conceptual aportó las bases requeridas para examinar el funcionamiento interno de las pymes del cantón Latacunga.

El análisis reveló que las pymes muestran un nivel de inteligencia organizacional entre medio y alto. Las áreas de visión estratégica (3,92), destino compartido (3,69) y gestión del cambio (3,66) sobresalen, lo cual indica una tendencia hacia el logro de metas estratégicas y el trabajo en equipo. Las dimensiones de desempeño (3,64) y conocimiento (3,60) también presentan valores aceptables, aunque evidencian oportunidades de mejora en procesos de aprendizaje organizacional y transferencia de conocimiento. Igualmente, en la competitividad se identificó un nivel medio, destacándose especialmente las dimensiones como la capacitación técnica del personal (3,52) y capacitación técnica de procesos gerenciales (3,46), lo que indica un esfuerzo por mantener al personal y a los líderes preparados para enfrentar los desafíos del entorno, sin embargo, la dimensión de innovación obtuvo el promedio más bajo (2,80), lo cual representa una debilidad significativa que limita la capacidad de transformación, diferenciación y adaptación tecnológica de las pymes frente a un mercado constantemente cambiante y competitivo.

El análisis correlacional y regresión reveló, una relación positiva significativa entre la inteligencia organizacional y la competitividad en las pequeñas y medianas empresas del

cantón Latacunga. Específicamente, la prueba de correlación de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de $r = 0,663$, con un nivel de significancia de $\text{sig.} < 0,01$, lo que indica que a medida que se fortalece la inteligencia organizacional dentro de las pymes, también se incrementa su nivel de competitividad. Este hallazgo fue reforzado por el análisis de regresión lineal, que mostró que la inteligencia organizacional explica un 40,6% de la variabilidad en los niveles de competitividad empresarial, además el modelo fue estadísticamente significativo ($F = 58,717$; $\text{sig.} < 0,001$), lo que confirma la validez de la relación entre las variables estudiadas.

8.2 Recomendaciones

A partir de la revisión teórica realizada, se recomienda que las pymes del cantón Latacunga fortalezcan la implementación de prácticas de inteligencia organizacional como parte de su estrategia institucional, de igual forma es fundamental fomentar una cultura orientada al aprendizaje, la planificación estratégica y la gestión del conocimiento, como elementos clave para adaptarse a un entorno dinámico, mediante esto se sugiere que las organizaciones incorporen herramientas que faciliten la recopilación y análisis de información interna y externa, integren sus objetivos con una visión compartida, y refuercen sus procesos en la toma de decisiones basadas en datos.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico, es importante que las pymes refuercen las capacidades internas mediante programas de formación continua tanto para el personal operativo como para los mandos medios y directivos. Sobretodo el fortalecimiento de las competencias digitales, el liderazgo efectivo y la transferencia de conocimiento permitirá mejorar los niveles de desempeño y adaptabilidad organizacional, asimismo, se recomienda implementar mecanismos de evaluación de desempeño y retroalimentación periódica que ayuden a optimizar las áreas con menor desarrollo, como la formación del aprendizaje organizativo y la gestión eficiente del talento humano.

Finalmente, a partir del análisis correlacional y de regresión se sugiere que las empresas prioricen la innovación como eje estratégico para mantener ventajas sostenibles, de la misma forma, es necesario superar la debilidad observada en el uso de indicadores clave de desempeño (KPIs) y en la ejecución de proyectos innovadores, por lo que se recomienda establecer alianzas con instituciones educativas y organismos públicos que promuevan la digitalización, el uso de

métricas de gestión y la innovación tecnológica. Mediante estas acciones, se contribuirá directamente al fortalecimiento del ecosistema empresarial local y con mayor competitividad de las pymes a mediano y largo plazo.

9. BIBLIOGRAFÍA

Albrecht, K. (2002). *Organizational Intelligence Profile Questionnaire*.

<https://karlalbrecht.com/readables/Albrecht-Organizational-Intelligence-Profile-Qnr.pdf>

Bellon, L., Duran, A., & López, F. (2022). Influencia de la inteligencia organizacional en un proceso de cambio organizacional en empresas comerciales del AMG. *Repositorio de la Red Internacional de Investigadores en Competitividad*.

<https://riico.net/index.php/riico/article/view/2080> Denison

Betancur Amariles, J. H., Rodríguez Santana, G. D., Rave Gómez, E. D., & Moncada

Acevedo, E. A. (2023). Gestión del conocimiento en 10 empresas colombianas

- siguiendo el modelo Nonaka y Takeuchi: Estudio de casos múltiples entrelazados. *Cuadernos de Administración*.
- Blanco, L., & Salazar, C. (2021). Competitividad e innovación en las PyMEs, una visión desde el Estado y la academia. *Revista Andina*. <https://www.uasb.edu.ec/revista-andina/wp-content/uploads/sites/20/2021/04/Competitividad-e-innovacion-en-las-Pymes-una-vision-desde-el-estado-y-la-academia.pdf>
- Carrasco, Y., Mendoza, N., López, Y., Mori, R., & Alvarado, J. (2021). La competitividad empresarial en las Pymes: Retos y alcances. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(5), 557–568. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n5/2218-3620-rus-13-05-557.pdf>
- Carrero, Y. (2022). Estrategia e inteligencia organizacional: Métodos para la toma de decisiones efectivas y factores de transformación organizacional en una empresa de servicios ambientales [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/63436428-8e81-4229-a234-eebdfb7dae43/content>
- Denison, D. R., Hooijberg, R., & Quinn, R. E. (2006). Diagnosing organizational cultures: Validating a model and method. *Organizational Dynamics*, 18(1), 16–28.
- García, M. (2024). El cuestionario como instrumento de evaluación en ciencias sociales. *Revista de Ciencias Humanas*.
- Glynn, M. A. (1996). Innovative Genius: A Framework for Relating Individual and Organizational Intelligences to Innovation. *Academy of Management Review*, 21(4), 1081–1111.
- Jiménez Silva, W. R., & Pilco Quispe, R. E. (2023). Sistemas de información gerencial y la productividad en las PYMEs del sector textil en el cantón Ambato [Tesis de pregrado,

Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA.

<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/37100>

Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained.

British Journal of Applied Science & Technology, 7(4), 396–403.

<https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Mapas estratégicos: Convirtiendo los activos intangibles en resultados tangibles*. Gestión 2000.

Listerri, J., Angelelli, P., Painter, F., Chrisney, M., Nieder, F., Mico, A., et al. (2002). *Guía operativa para programas de competitividad para la pequeña y mediana empresa* (Informe de trabajo). Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

Mazin, M. (2024). The role of strategic intelligence in enhancing organizational innovation.

Strategic Management Journal. <https://doi.org/10.1080/02684527.2024.2401638>

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press.

Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.

Páez, J. (2020). Gestión del conocimiento e innovación: Un modelo para las pymes ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(1), 55–67.

- Paula Yugsi, A. E., Toapanta Tulcan, E. A., & Flores Lagla, G. A. (2024). *Tecnologías emergentes para las PYMES en los cantones Sigchos y Latacunga*. *Visionario Digital*, 8(3), 118–137. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v8i3.3133>
- Porter, M. E. (1990). *The competitive advantage of nations*. Free Press. Recuperado de https://economie.ens.psl.eu/IMG/pdf/porter_1990_-_the_competitive_advantage_of_nations.pdf
- Ríos, G., & Preciado, F. (2023). Estrategias de innovación y competitividad en PYMEs ecuatorianas: Un análisis cualitativo. *Revista Científica Zambos*, 2(2). <https://doi.org/10.69484/rcz/v2/n2/41>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Administración* (13.^a ed.). Pearson Educación.
- Stacey, R. D. (2011). *Strategic management and organisational dynamics: The challenge of complexity*. Pearson Education.
- Tidd, J., & Bessant, J. (2018). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change* (6th ed.). Wiley.
- Uria, S., & Rodríguez, Y. (2019). Inteligencia organizacional: Aproximación teórica a su concepción y desarrollo. *Revista Informação*, 4(2), 50–62. https://www.researchgate.net/publication/332392147_Inteligencia_Organizacional_aproximacion_teorica_a_su_concepcion_y_desarrollo
- Zazueta, M., Jacobo, C., & Ochoa, S. (2019). Inteligencia organizacional: Revisión teórica y futuras líneas de investigación. *Ciencia, Economía & Negocios*, 3(2), 107–118. <https://doi.org/10.22206/ceyn.2019.v3i2.pp107-118>

