



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Proceso Administrativo y Desarrollo Organizacional de los
colaboradores de la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Nicolas Valentin, Jose Alberto (orcid.org/0000-0002-1230-1703)

Quispe Lopez, Valeriano (orcid.org/0000-0002-5608-6187)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (orcid.org/0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

La investigación se la dedico a dios por ayudarme a encontrar el camino correcto para la realización de este estudio, a mis padres que son la base constante que gracias a ellos soy un gran profesional.

Jose - Valeriano

Agradecimiento

Quiero agradecer a la Universidad Cesar Vallejo de darnos la oportunidad de escribir nuestra tesis y ser unos profesionales. A nuestro asesor de tesis, Dr. García Yovera, Abraham Jose de compartir sus conocimientos, tener paciencia para ello y el soporte para avanzar en la tesis.

Índice de Contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación:.....	13
3.2 Variables, Operacionalización.....	14
3.3 Población y muestra.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	16
3.5 Procedimiento:	17
3.6. Métodos de análisis de datos:	17
3.7. Aspecto Éticos:	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	32

Índice de Tablas

Tabla 1. Tabla cruzada entre Proceso administrativo vs. Clima Organizacional.	18
Tabla 2. Tabla cruzada entre Proceso administrativo vs. Cultura Organizacional.	18
Tabla 3. Tabla cruzada entre Proceso administrativo vs. Trabajo en Equipo.	19
Tabla 4. Tabla cruzada entre Proceso administrativo vs. Desarrollo organizacional.	20

RESUMEN

El fin de la investigación es explicar la afinidad de Proceso administrativo y desarrollo organizacional de los trabajadores de Asad Inversiones EIRL. Para sustentar el proyecto recurrimos a las bases teóricas de Hitpass (2017) Roberts & Richard (2018) Chiavenato (2019) para la definición variables de proceso administrativo y la variable desarrollo organizacional se citó a Guízar, (2008) Rubio (2016) Prieto & Theran (2018). Los métodos de investigación son aplicados, no experimental y correlacional. La población consta de 35 empleados. Se aplicó la encuesta como medio de recolección de datos y como instrumento se aplicó un cuestionario y se diseñó 27 preguntas entre ambas variables. El *Alpha de Cronbach* para el cuestionario del proceso administrativo es de 0.955 y para la variable desarrollo organizacional de 0.956. Para la hipótesis general, el resultado es el coeficiente de correlación, su Sig. Bilateral 0.00 y por medio de la regla (Sig. 0.000 \leq 0.05), rechazando la hipótesis nula aceptando la hipótesis alternativa afirmando que el proceso administrativo 62,9% es el que más influye en el desarrollo organizacional.

Palabras clave: Proceso administrativo, desarrollo organizacional.

ABSTRACT

The purpose of the investigation is to explain the affinity of the administrative process and organizational development of the workers of Asad Inversiones EIRL. To support the project, we resorted to the theoretical bases of Hitpass (2017) Roberts & Richard (2018) Chiavenato (2019) for the definition of administrative process variables and the organizational development variable, Guízar, (2008) Rubio (2016) Prieto & Theran (2018). The research methods are applied, non-experimental and correlational. The population consists of 35 employees. The survey was applied as a means of data collection and as an instrument a questionnaire was applied and 27 questions were designed between both variables. Cronbach's Alpha for the administrative process questionnaire is 0.955 and for the organizational development variable is 0.956. For the general hypothesis, the result is the correlation coefficient, its Bilateral Sig. 0.00 and by means of the rule (Sig. $0.000 \leq 0.05$), rejecting the null hypothesis accepting the alternative hypothesis stating that the administrative process is 62.9% the one that most influences organizational development.

Keywords: Administrative process, organizational development.

I. INTRODUCCIÓN

Al presente los procesos administrativos son muy importantes en todas las organizaciones, nos permite identificar los problemas y optimizar los procesos. Se pueden aplicar muchas herramientas de gestión que faciliten las actividades y que la productividad de cada colaborador se refleje en sus resultados. El desarrollo organizacional fortalece al crecimiento de los colaboradores que permiten que las organizaciones estén en constante evolución siendo competitivos en un mercado global.

Núñez, alcalde, Navarro y Lozano (2016) en su artículo “Eficiencia del proceso administrativo en la gestión del Fondo Mexicano de Protección de Gastos Catastróficos” tuvo como objetivo demostrar que el sistema administrativo de un hospital especializado incide en la eficiencia del proceso administrativo de operación gastos catastróficos. Se concluye que el modelo de hospital especializado con plan descentralizado es más eficiente porque tiene más autonomía.

Mañunga (2022) en su artículo “Gestionar al Estilo Chontaduro: Procesos Administrativos en el Trabajo Social y las Organizaciones Comunitarias/de Masas”, quiere demostrar lo importante enjuiciando la gestión social como base del trabajo social en la sociedad. En conclusión, es claro que además de integrar el trabajo social público con la comprensión del contexto social, es necesario fortalecer la visión crítica de la gestión social teniendo en cuenta las necesidades de la sociedad/entorno público.

Vásquez, Parrales y Morales (2021). Su artículo “Proceso Administrativo: Determinantes del Desarrollo Organizacional de las MIPYMES” su propósito fue resaltar la importancia de los procesos administrativos en el desarrollo organizacional y resaltar aquellos desafíos los cuales enfrentan las MIPYMES en el Ecuador debido a la no aplicación de procedimientos administrativos. Encuentra que el desarrollo de estas relaciones es tan complejo que la mayoría de las MiPymes mueren cada 5 años, por lo que buscan soluciones a los problemas organizacionales con metas claras para cada proceso.

Torres, Uvidia y Calapas (2021). En su artículo “Análisis del Desarrollo y Cultura Organizacional de las Microempresas Domésticas del Estado Bolívar”, el

estudio tiene como objetivo analizar aspectos de la cultura empresarial y el choque de una gestión en crecimiento de las microempresas del país, empresas en cuanto a su organización, desarrollado desde la perspectiva de los gerentes y empleados de las microempresas.

Díaz (2019). En su artículo “Investigación preliminar sobre desarrollo organizacional y cambios planificados en organizaciones del sector servicios”, tuvo como objetivo definir la estrategia de desarrollo de personas de una organización mediante la incorporación de actividades de transformación en la cultura, la estructura y el trabajo. Se ha encontrado que para lograr el desarrollo organizacional es necesario intervenir en procesos que se caracterizan y limitan por influenciar factores y variables psicosociales, tanto en el actuar de los individuos como de las organizaciones.

Ortiz, Galindo, Valbuena, Clavijo y Duarte (2021). En su artículo, Teoría del Desarrollo Organizacional: Fuerza Laboral e Ineficiencia Organizacional, pretende enfocarse en estrategias organizacionales que promuevan el desarrollo de la gobernabilidad y la fuerza laboral para el interés colectivo de las empresas. Se puede concluir que el desarrollo organizacional es una herramienta estratégica muy efectiva que puede ayudar a una empresa a realizar las tareas productivas diarias, como un buen clima laboral en la empresa, con ello, realizar bien el trabajo futuro del recurso humano. Entonces la naturaleza no está en peligro de la empresa.

El presente estudio se realizará en la Asad Inversiones EIRL, su ubicación está en la localidad de San Martín de Porres dedicada al rubro transporte de carga. Con respecto a lo siguiente, encontramos que no existe un proceso administrativo definido en la empresa, por lo que notamos la inexistencia de un plan de trabajo anual, falta de creación de un programa de capacitación y falta de comunicación interna, lo que lleva a que los empleados tengan dificultades para administrar su negocio, lo que lleva a un desarrollo organizacional ineficaz de la empresa, lo que lleva a la ineficiencia y el desempeño de las funciones. Las funciones y actividades del empleado no se realizan en el momento adecuado. Como se describió anteriormente, este estudio tratará de averiguar si existe una conexión entre los procesos administrativos y el desarrollo organizacional, lo que motivará la búsqueda de propuestas y alguna alternativa a resolver.

Formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre el Proceso Administrativo y Desarrollo Organizacional de la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022?

Problemas Específicos: ¿Cómo se relaciona el proceso administrativo y el clima organizacional de la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022?, ¿Cómo se relaciona el proceso administrativo y la cultura organizacional de la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022?; ¿Cómo se relaciona el proceso administrativo y el trabajo en equipo de la Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022?

La Justificación teórica, Este estudio estará basada a las definiciones teóricas basados en artículos científicos, libros, tesis en referencia a los procesos administrativos y desarrollo organizacional, que se empleará como antecedente a las futuras investigaciones y aporte importante para la empresa donde se realizó el estudio. La justificación metodológica, la investigación está sujeta a un proceso continuo y sistemático de concatenar las ideas de investigación y luego demostrarla, utilizando técnicas de la encuesta buscando el resultado de la investigación. Justificación social, el resultado de la investigación permitirá conocer las malas prácticas ejercidas en la organización referente al desarrollo de los procesos administrativos, y permitirá establecer mecanismos para definir los procesos por área y conseguir el éxito organizacional haciéndolo rentable en los bienes y servicios. Es de suma importancia del proceso administrativo como actividades vinculas al acto de administrar, organizar o gestionar recursos de la empresa Asad Inversiones EIRL.

Objetivo General: Determinar la relación entre el Proceso Administrativo y Desarrollo Organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022.

Objetivos Específicos: Determinar la relación del proceso administrativo y el clima organizacional de la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022; Determinar la relación del proceso administrativo y la cultura organizacional de la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022; Determinar la relación del proceso administrativo y el trabajo en equipo en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022.

Hipótesis General: Existe relación entre los Procesos Administrativos y Desarrollo Organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022, No existe

relación entre el Proceso Administrativo y Desarrollo Organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022.

II. MARCO TEORICO

Tapia, (2017) en su análisis exploratorio del proceso administrativo de la microempresa “quimilimpieza” de la localidad de Esmeralda, Ecuador. El objetivo fue estudiar el proceso de gestión de “limpieza química”, en el cual se ha obtenido un procedimiento que permita realizarlo, utilizar métodos deductivos e inductivos e investigación aplicada que permita utilizar los conocimientos científicos adquiridos. durante la investigación y aplicada buscando las mejoras en procesos administrativos. Los resultados muestran que, no existe una propuesta de misión, visión y objetivos, no existe un plan de motivación y desarrollo del talento, existen vacíos en el proceso de seguimiento y control. Luego del estudio, se propusieron los procesos administrativos para la empresa.

Tormen, (2019), Estudios de Desarrollo Organizacional en Corporación Vehysa. Ecuador. El objetivo era crear un modelo de desarrollo organizacional para Corporación Vehysa. La investigación comienza con la recopilación de datos con el fin de tener claro el status de la empresa, la base teórica de temas relacionados con el desarrollo de la organización, así como una revisión de los procesos y procedimientos actuales de la empresa. La investigación es descriptiva porque trata de mencionar todas las características de la organización que son susceptibles de mejorar en el área organizacional; además, el proyecto se basa en un método cualitativo basado en el uso de entrevistas y pruebas para evaluar la satisfacción y la calidad. Se propuso, desarrolló y diseñó el “Modelo de Desarrollo Organizacional Vehysa 180°” para cumplir las necesidades y solicitudes de la organización, el modelo consta de tres procesos principales y cinco subpasos secuenciales basada en una estrategia de cambio. La conclusión del análisis da a confirmar la implementación de la solución es viable en cuanto se relaciona con las necesidades de la gerencia, además, la gerencia dirige a los empleados de la organización hacia los agentes de cambio y logra los resultados y metas establecidas.

Marín, (2019), Estudio del proceso administrativo y el impacto del desarrollo organizacional de la empresa comercial Rocío de la localidad Barbahoyo. Ecuador. La presente investigación tiene como fin identificar los procesos administrativos que contribuyen al desarrollo organizacional de rocío comerciales de la ciudad de Barbahoyo. La necesidad de realizar esta encuesta se justifica por el hecho de que

la organización lleva a cabo sus actividades de gestión de manera informal y empírica utilizando estructuras de gestión poco claras u obsoletas, por lo que esperar buenos resultados no es confiable. En la actualidad, Comercial Rocío no lleva a cabo con eficacia y eficiencia las distintas etapas del proceso de gestión: planificación, organización, dirección y control. Estos procesos deben mejorarse para medir y gestionar el avance de los colaboradores. Los métodos utilizados son el estudio, interpretación, descripción, inducción y la deducción, y el foco del estudio es la competitividad, la estrategia y la gestión del desempeño. Un resultado concreto de la investigación fue el desarrollo de los procesos de gestión como elemento operativo en el desarrollo de la productividad de Rocío, una organización de comercio en Barbahoyo.

Cordero, (2021), en su estudio “Señor de Gualamita” Procesos administrativos y posgrados del Instituto Técnico Nacional de Educación Superior Lámud-2019-2020. Su propósito es plantear la relación entre los trámites administrativos del Instituto Nacional de Educación Técnica Superior “Señor de Gualamita” Lámud-2019 y 2020 y los posgrados. Las encuestas realizadas son fundamentales ya que se enfocan en la correlación entre los procedimientos de gestión y la calificación de los egresados, existen variables y los métodos utilizados en las encuestas sirven para comparar a los egresados con la producción agropecuaria, es cuantitativo porque lo ubica en el marco de la Notas técnicas El cuestionario constaba de 66 ítems en total y 28 ítems más otros, cuya validez fue juzgada por un experto, y la confiabilidad alfa de Cronbach fue alta en 0,8. Los resultados fue extraído de una base de datos e interpretados como resultado argumentativo, y el nivel de correlación obtenido entre la variación de trámites administrativos y despido fue de 0,882, correlacionado positivamente en el rango de Pearson.

Salguero, (2018), en su estudio del proceso administrativo y desarrollo organizacional en el Hospital Antonio Skrabonja Antoncichen de la localidad de Pisco, 2016. El propósito fue identificar los procesos administrativos que influyen en el desarrollo organizacional de un hospital. Es primordial ejecutar las bases de los procesos de gestión administrativa por el óptimo desarrollo organizacional del hospital. Este desarrollo organizativo no sólo se basa en la capacidad específica del hospital sino también en los recursos humanos, es decir, en la capacidad de los colaboradores.

Vargas y Zapata (2019), en su análisis de investigación de Tecmein EIRL Espinar - 2019 Procesos Administrativos Corporativos. Arequipa. El estudio de los procesos administrativos en un ambiente organizacional es de gran importancia para un normal funcionamiento en la empresa. Este trabajo de investigación brinda por tanto la posibilidad de analizar los procesos administrativos de TECMEIN E.I.R.L. Cabe señalar que el trabajo en curso sobre procedimientos administrativos consta de cinco capítulos. El Capítulo 1 contiene una breve introducción que se enfoca en definir y formular el problema, el objetivo general y específico, la justificación y limitaciones del estudio a realizar, y más. El capítulo 2 contiene toda la literatura sobre el tema de investigación, el contexto internacional, nacional y regional, el concepto de variable por autores seleccionados, el estado del arte actual y los fundamentos teóricos considerando variables de proceso en este contexto. El Capítulo 3 desarrolla tipos de encuestas, alcance, descripciones de población y censo, herramientas y métodos de encuesta para desarrollar la efectividad y confiabilidad de la recopilación de información. El Capítulo 5 revisa los hallazgos, conclusiones y recomendaciones. La encuesta encontró que los procesos de gestión de TECMEIN E.I.R.L se encuentran en un buen nivel. Esto requiere mejorar las etapas de planificación y gestión, así como las actividades individuales de gestión y organización. Ambos representan un alto nivel de desempeño general de la empresa.

Rojas, (2021), en su estudio al grupo Pakamuros busca mejorar su proceso de gestión de importación de proveedores - Lima 2021 sobre la Mejora del Proceso administrativo de ingreso de Proveedores. Un proyecto investigativo que tiene como propósito desarrollar una mejora en el proceso administrativo de acercamiento a proveedores para que sea eficiente y así esté bien soportado para todas las áreas de la organización, demostrando que el acceso de proveedores está interconectado. El flujo de trabajo, el impacto y las demoras esperadas dentro de este plazo, debido a procesos insuficientes, no llegaron en el tiempo acordado. El retraso también se debe a la falta de comunicación, la información solo fluye por un área y la respuesta lenta, lo que afecta el acceso a los proveedores de servicios, lo que afecta el inicio de los retrasos del proyecto durante todo el año. El estudio se basa en la metodología del ciclo PHVA, a partir de la cual se recopila información sobre el proceso de gestión empresarial para realizar recomendaciones de mejora.

Es importante mejorar los ingresos administrativos de los proveedores de servicios, traducirlos en satisfacción del cliente (unidades de estructura, ciudades, etc.).

Un estudio de Sandoval, Leiva y Quispe (2018). El actual trabajo de apoyo confirma el estado actual de la empresa MUNDO AMBIENTAL S.A.C. lleva a cabo un procedimiento administrativo que comprende planificar, organizar, dirigir y gestión. Así como el descargo profesional, también analizamos elementos de rendimiento, motivación y la comunicación, y exploramos cómo se relacionan los dos. Para la recopilación de información también se utilizan documentos nacionales e internacionales sobre el tema que investigamos. El problema en MUNDO AMBIENTAL S.A.C se debía a procesos administrativos mal ejecutados. El propósito fue mostrar a las empresas la importancia de contar con procesos administrativos adecuados. Esta es la clave para un gran desarrollo de los empleados que se traduce en crecimiento organizacional.

Sernaque, (2016) en su estudio sobre el nivel de aplicación de los procedimientos administrativos en las empresa trans-Virginia – Huachipa Lima 2016. Es determinar si el proceso administrativo es utilizado en este estudio se centra en cuatro procesos (planificación, organización, dirección y control) a quien corresponde nuestros teóricos (Freeman, Store, Erwick y Territory). El trabajo era de carácter descriptivo y de modelo no experimental, y se utilizó en muestra a 85 empleados de la empresa a través de un cuestionario de 50 ítems. Se grafica la tabla y se encontró que el 73% de los empleados dijeron que estaban siguiendo el plan y el 27% estaban equivocados. Como resultado de analizar y considerar los resultados de la medición unidimensional, llegamos a la conclusión de que los indicadores que se deben mejorar son la capacidad de planificación y la capacidad de organización, que son las mayores dificultades en el desarrollo interno.

A continuación, se conceptualizará la variable proceso administrativo.

Hitpass (2017). Básicamente indica que el proceso corresponde a una representación de un conjunto de acciones realizadas bajo ciertas condiciones que pueden causar eventos. Un proceso debe tener un propósito y, en economía, es para la producción de bienes y servicios.

Roberts & Richard, (2018) definen este proceso para alinear las actividades centrales de ventas y marketing con las funciones operativas y de la cadena de

suministro necesarias para satisfacer la demanda a largo plazo. El proceso fue planteado para nivelar la oferta y la demanda y mantenerla durante mucho tiempo.

Chiavenato, (2019). Las organizaciones desarrollan procesos de gobernanza que consideran la integración de las funciones organizacionales, la administración y los gestores administrativos.

Etapas del Proceso Administrativo: Chiavenato (2019). Estos son los criterios utilizados en este artículo: La planificación aparece como la primera función de gestión porque establece de antemano los objetivos a alcanzar y las acciones a realizar para alcanzarlos, y es la base de las demás funciones. Bueno, este es un modelo teórico de operaciones futuras. Comienza definiendo metas y detallando los planes necesarios para alcanzarlas de la mejor manera posible. organización. Es una entidad social porque está formada por personas. Está orientado a objetivos, ya que su objetivo es lograr resultados. Para lucrarse o crear satisfacción social. Una iniciativa humana destinada a lograr deliberadamente un objetivo específico. Esto se aplica a todo tipo de organizaciones, ya sea con o sin fines de lucro, incluidas corporaciones, bancos, firmas financieras, hospitales, clubes, iglesias y gobiernos. dirección. Se trata de acción, ejecución, rol humano y liderazgo. Las personas deben estar involucradas, capacitadas, capacitadas y motivadas en sus roles y funciones para alcanzar el resultado deseado. El rol de liderazgo está relacionado en cómo una organización logra uno o más objetivos a través de las acciones del personal que la integran. Control. Como restricción y coacción en el sentido de la restricción o limitación de desviaciones indeseables o conductas inaceptables. El control aquí es negativo y restrictivo y puede interpretarse como restrictivo, coercitivo, restrictivo o manipulador. El individualismo humano y la supresión de la libertad son controles sociales sobre organizaciones y sociedades.

Características de un sistema de proceso de servicios: Robert y Richard (2018). Los sistemas bien diseñados suelen tener las siguientes características: Cada elemento del sistema de servicios corresponde a la forma de trabajar de una empresa. Por ejemplo, si la atención se centra en la velocidad de entrega, cada paso del proceso debería ayudar a acelerar las cosas; es fácil para los usuarios. Esto significa que el cliente no tiene problemas para interactuar con él; es decir, tiene suficientes instrucciones, formularios comprensibles, pasos de proceso

lógicos y personal de apoyo para eliminar dudas; es sólido, Es decir, maneja de manera eficiente los cambios en la demanda y las existencias de recursos. Por ejemplo, si una computadora falla, existe un sistema de respaldo efectivo para mantener el servicio en funcionamiento; está estructurado para que su gente y sus sistemas puedan mantener fácilmente un rendimiento constante. Esto significa que las tareas que los empleados deben realizar son factibles y la tecnología de asistencia es verdaderamente confiable; proporciona una conexión eficiente entre la oficina interior y la oficina abierta para que no se atasque. En términos futbolísticos: "nunca dejes caer la pelota"; Demuestre la calidad del servicio administrado para que los clientes vean el valor. Muchos servicios hacen grandes cosas entre bastidores, pero no lo hacen visible para los clientes; rentable Entregar el servicio requiere poco tiempo o recursos. Los clientes a menudo se sienten decepcionados con una empresa de servicios aparentemente ineficiente, incluso cuando los resultados del servicio son satisfactorios.

Dimensiones: Las variables del proceso administrativo se conceptualizan de la siguiente manera:

Planificación. (Uribe, 2021). Sin una organización adecuada, el plan no puede ejecutarse; si existe un plan para desarrollar un nuevo producto, se debe crear una organización para llevarlo a cabo; si se desarrolla un plan para integrar ataques de penetración en nuevos mercados, se debe establecer una organización de apoyo para garantizar que se implemente el plan.

Organización. (Franklin, 2009). Construir una organización que pueda aprovechar su estrategia requiere un depósito de información que conecte los elementos de decisión correctos en el momento correcto y en el lugar correcto, es decir, va más allá de la simple visión.

Dirección. (Prieto y Theran, 2018) Esta habilidad alienta a los miembros de la organización a actuar de manera que contribuya al logro de las metas establecidas. Alcanzar las metas requiere construir una serie de relaciones personales y de equipo que garanticen el éxito dentro de la organización.

Control (Ospina, 2010) Se utiliza en todos los aspectos de la empresa ya todos los niveles. Evaluar el cumplimiento de las políticas desarrolladas durante la etapa de planificación; comparar lo hecho con lo planeado. Mide el progreso operativo y busca optimizar el trabajo en lugar de desperdiciar recursos.

A continuación, se conceptualizará la variable Desarrollo Organizacional.

Guízar, (2008) indica que el desarrollo organizacional como el estudio de los procesos sociales que tienen lugar dentro de la organización. Su propósito es ayudar a los participantes a identificar las barreras a su efectividad como equipo y dar pasos para mejorar la condición de sus interacciones con ellos.

Rubio (2016) Establece que, como parte del desarrollo organizacional, las nuevas estructuras organizativas y de gestión deben adaptarse y, si es necesario, transformar los recursos humanos involucrados. Este fenómeno puede afectar a algunos empleados (directivos, mandos intermedios) o a toda la plantilla.

Prieto & Theran (2018) definen que las organizaciones enfrentan muchos desafíos para comunicarse con los empleados, crear organizaciones de aprendizaje, resolver problemas estructurales globales y buscar empleados con mayores niveles de educación y habilidades. Las personas que lideran estas agencias crean procesos de desarrollo organizacional para estar al tanto de la competencia.

Modelos de Desarrollo Organizacional: Pinto, (2012):

Modelos de Desarrollo Organizacional en el Contexto en el Cambio Estructurales; El cambio es constante, y el cambio debe tener en cuenta tanto los entornos internos como los externos. Estos cambios son realizados inicialmente por los jefes de área y dependen de las circunstancias, el entorno de trabajo y las estructuras y tecnologías utilizadas por la organización; Modelos de Desarrollo Organizacional en el Contexto del Cambio de Comportamiento, Hay varios modelos diferentes relacionados con el cambio de comportamiento, incluido el análisis transaccional, la gestión de conflictos entre grupos y el juego de roles; Patrones de desarrollo organizacional que involucran cambios estructurales y de comportamiento, Siguiendo el tema anterior sobre el cambio de comportamiento y estructural, encontramos que necesitamos aprender cómo lograr metas personales y organizacionales.

Objetivos del desarrollo organizacional: Prieto & Theran, (2018), se pueden citar los siguientes: Crear un ambiente favorable para la solución de problemas organizacionales; fortalecer la autoridad a través del conocimiento y las habilidades de liderazgo; aumentar el nivel de cooperación e implicación en las empresas;

Desarrollar un sistema de recompensas por buen desempeño; aumentar el sentido de pertenencia y relevancia; mejorar el proceso de aprendizaje continuo; desarrollar habilidades interpersonales; crear valores más humanos y democráticos; promover el trabajo en equipo.

Características del Desarrollo Organizacional: Guízar, (2008): Esta es una estrategia de formación planificada. Los cambios están relacionados con las necesidades que la organización busca satisfacer. Por ejemplo: Crecimiento, identidad, activación. Los cambiadores o consultores de efectividad organizacional a menudo son externos, pero también pueden ser internos de la organización después de que se implementa el plan. Se basa en el comportamiento humano. Representa una alianza entre agentes de cambio y organizaciones. Un agente de cambio tiene un conjunto de metas prescriptivas.

Dimensiones: La variable Desarrollo Organizacional se conceptualiza como:

Clima organizacional. (Moreno, 2012). Puede definirse como el conjunto de creencias, valores, normas, actitudes y expectativas compartidas con los colaboradores de una entidad determinando su comportamiento.

Cultura Organizacional. (Sheen, 2017) Ha sido estudiado en diversas disciplinas y métodos como: sociología, antropología y psicología. Por otro lado, está atrayendo un interés renovado entre académicos y líderes empresariales, ya que las empresas se esfuerzan por desarrollar y nutrir recursos que creen valor comercial y se destaquen en el mercado.

Trabajo en equipo. (Durán, 2018). No es solo un grupo de personas. Un grupo de personas que pueden comunicarse entre sí, entender la personalidad de los demás, comprender sus lados positivos y negativos, y verse a sí mismos y a los demás como uno. Como resultado, la labor que realicen será superior en cantidad y calidad a la mera suma del trabajo individual de sus compañeros

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

Tipo: Era de carácter aplicada, explica Valderrama (2015), quien afirma que la investigación aplicada implica el mantenimiento del conocimiento y la indagación científica para encontrar respuestas a preguntas específicas. Se usará conocimientos, resultados adquiridos por la investigación para poder solucionar los problemas de forma inmediata. Sánchez, Reyes y Mejía (2018)

Diseño: Sí, no experimental: Según Hernández, Fernández y Baptista, Los estudios no experimentales incluyen análisis realizados sin el manejo intencional de variables, donde solo se observan fenómenos medioambientales para un análisis posterior.

Fue de alcance cuantitativo: es un método cuantitativo, Hernández (2014) describe como una serie continua y validada de procesos. Cada paso precede al siguiente, y no se puede "saltar" ningún paso. El orden es estricto. Comienza con una idea definida, seguida de objetivos y preguntas de investigación, una descripción general de la literatura realizada y un marco teórico u aspecto establecido.

Asimismo, la investigación fue del nivel correlacional: Según Hernández (2014) Es decir, tienen por objeto medir o recopilar información, de forma independiente o colectiva, sobre los conceptos o variables a los que se refieren.

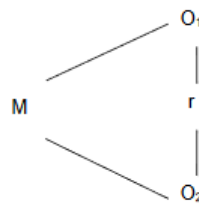
Dónde:

M = Muestra

O_1 = variable 01

O_2 = variable 02

r = relación entre las variables



3.2 Variables, Operacionalización

Variable: Proceso Administrativo

Definición Conceptual:

Hitpass (2017). Básicamente define que un proceso corresponde a una representación de un conjunto de acciones realizadas bajo ciertas condiciones que pueden causar eventos. Un proceso debe tener un propósito y, en economía, es para la producción de bienes y servicios.

Definición operacional:

Los procesos de gestión se miden y los resultados se determinan con base en la planificación, organización, integración, dirección y control utilizando características identificadas por un cuestionario basado en preguntas cerradas en escala de Likert.

Dimensiones:

Planeación

Indicadores

- Misión
- Visión
- Objetivos
- Estrategias para el logro de objetivos

Organización

Indicadores

- División del trabajo
- Coordinación

Dirección

Indicadores

- Toma de decisiones
- Comunicación
- Motivación
- Liderazgo

Control

Indicadores

- Establecimiento de estándares
- Medición
- Corrección
- Retroalimentación

Escala de medición: Ordinal

Variable: Desarrollo Organizacional

Definición Conceptual:

Rubió, (2016) Establece como parte del desarrollo organizacional, las nuevas estructuras organizativas y de gestión deben adaptarse y, si es necesario, transformar los recursos humanos involucrados. Este fenómeno puede afectar a algunos empleados (directivos, mandos intermedios) o a toda la plantilla.

Definición operacional:

Se evaluó el desarrollo organizacional teniendo en cuenta el proceso de problema y conflicto, proceso de renovación, liderazgo participativo, el desarrollo y fortalecimiento de equipos (empowerment) y la investigación del comportamiento. No obstante, utilizó características observables determinadas por cuestionario a puerta cerrada en la escala de Likert.

Dimensiones:

Clima Organizacional

Indicadores

- Conocimiento
- Habilidades
- Logro de Objetivos

Cultura Organizacional

Indicadores

- Identidad
- Compromiso
- Pertenencia
- Desarrollo de Capacidades

Trabajo en Equipo

Indicadores

- Ambiente de Trabajo
- Compañerismo
- Comunicación Personal
- Percepciones

Escala de medición: Ordinal

3.3 Población y muestra

Localidad: Indica Hernández (2014), localidad “el conjunto de todos los casos que cumplen un determinado criterio”. Arias (2012) define un conjunto como “un conjunto finito o ilimitado de elementos con propiedades comunes a partir de los cuales se extenderán las conclusiones”.

Nuestra población conforma de 35 trabajadores de varios campos de la organización Asad Inversiones EIRL, que están directamente involucrados en el trabajo y las actividades de la organización.

Trabajadores Área	Cantidad	%
Administración	12	34.29
Operacional	23	65.71
Total	35	100

Muestra: En nuestro caso no se contó con muestra por ser finita.

Tamayo y Tamayo (2006), la definición de muestra es: "Un conjunto de operaciones realizadas para examinar la distribución de una característica dentro de una población o de un pequeño subconjunto de poblaciones observadas".

Bernal (2010) “El muestreador usado para determinar la capacidad de prueba dependerá del estudio cual se esté realizando, es decir, los supuestos del estudio y los modelos elegidos para realizar el estudio”. Una muestra de encuesta se considera un censo porque cubre el 100% de la población, lo cual es manejable. En nuestro caso, no habrá muestra ya que se ha de usar a toda la localidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica: Convertido en una encuesta. Bernal (2010): indica que la manera más optimas de recolectar datos, aunque cada vez son poco confiables debido al sesgo del encuestado. Cuestionario o serie de encuestas basadas en preguntas diseñadas para recopilar información de las personas.

Instrumentos: Será un cuestionario: Hernández (2014) afirma al respecto: “Son utilizados para medir la variable de interés, en algunos casos combinando varios métodos de recolección”

Validez: Hernández (2014) considera que “validez es la medida que el instrumento calcula efectivamente la cambiante que propone medir”.

Confiabilidad: Hernández (2014) afirma sobre este punto: “La fiabilidad de un instrumento es la medida en que se produce la utilización repetida de la misma persona u objeto genera el mismo resultado”.

3.5 Procedimiento:

Los cuestionarios fueron seleccionados personalmente el mismo día, se obtuvieron los resultados correspondientes, se probó el instrumento bajo la guía de 3 expertos, se evaluó la efectividad y confiabilidad de los instrumentos, se recopiló la información internamente y los resultados fue procesado en la base de datos.

3.6. Métodos de análisis de datos:

Gaya (2019); Datos obtenidos mediante análisis estadístico descriptivo e inferencial como resultado del cuestionario utilizado. Descriptivo se utiliza para aclarar el concepto de las características básicas de la tabla y los datos resultantes. Además, usamos los hallazgos para probar hipótesis, usamos la estadística no paramétrica Rho de Spearman y escribimos conclusiones de investigación. Nótese que el análisis y la elaboración de las tablas y gráficos estuvieron a cargo del SPSS 25, Microsoft Excel 2019, Microsoft Word 2019.

3.7. Aspecto Éticos:

Rodríguez y Huamanchumo (2015): Tenemos centrar el estudio científico al estudio de temas económicos, sociales, financieros y empresariales; en beneficio de la sociedad y las organizaciones. La información recopilada en la encuesta se mantiene confidencial para garantizar respuestas honestas sin influir en los resultados. Respetamos los derechos de autor, demostramos principios éticos al realizar investigaciones y no plagiamos ni falsificamos investigaciones. Criterios de inclusión: encuesta a todo el personal de la empresa.

IV. RESULTADOS

En lo siguiente detallamos el resultado obtenido en cumplimiento a lo dispuesto del cuestionario:

Objetivo Específico 01: Definir la relación del proceso de gestión y el clima organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022

H₁: Existe relación entre el proceso administrativo y el clima organizacional en equipo en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022

H₀: No Existe relación entre el proceso administrativo y el clima organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022

Tabla 1.

Tabla cruzada entre Proceso administrativo vs. Clima Organizacional.

		Clima Organizacional			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Proceso administrativo	Deficiente	5,7%	0,0%	0,0%	5,7%	Rho de Spearman
	Regular	0,0%	25,7%	0,0%	25,7%	0,590**
	Optimo	0,0%	5,7%	62,9%	68,6%	Sig. (bilateral)
Total		5,7%	31,4%	62,9%	100,0%	0,000

Nota. Con respecto a la tabla 02, para el resultado de la prueba de la hipótesis específica 01, se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, lo cual alcanzó una correlación bilateral entre la variable proceso administrativo y la dimensión clima organizacional de 0.590, permitiendo inducir con esta afirmación que existe un grado de correlación positiva considerable, con lo cual se afirma la relación directamente proporcional entre el proceso administrativo y el clima organizacional.

Para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis específica 01, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, donde el resultado de su Sig. Bilateral es 0.00 y por medio de la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se determinó en afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, considerando que existe una relación positiva considerable, esta afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes obtenido por ambas, donde se determinó que el proceso administrativo influye de forma óptima con el clima organizacional en un 62,9%.

De acuerdo con el análisis inferencial, la empresa Asad Inversiones EIRL debe optimizar el proceso administrativo con el fin mejorar el clima organizacional.

Objetivo Específico 02: Definir la relación del proceso administrativo y la cultura organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022

H₁: Existe relación entre el proceso administrativo y la cultura organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022

H₀: No Existe relación entre el proceso administrativo y la cultura organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022

Tabla 2.

Tabla cruzada entre Proceso administrativo vs. Cultura Organizacional.

		Cultura Organizacional			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Proceso administrativo	Deficiente	5,7%	0,0%	0,0%	5,7%	Rho de Spearman 0,636** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	25,7%	0,0%	25,7%	
	Optimo	2,9%	34,3%	31,4%	68,6%	
Total		8,6%	60,0%	31,4%	100,0%	

Nota. Con respecto a la tabla 02, para el resultado de la prueba de la hipótesis específica 02, se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, lo cual alcanzó una correlación bilateral entre la variable proceso administrativo y la dimensión cultura organizacional de 0.636, permitiendo afirmar que existe un grado de correlación positiva considerable, con lo cual se afirma la relación directamente proporcional entre el proceso administrativo y la cultura organizacional.

Para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis específica 02, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, donde el resultado de su Sig. Bilateral es 0.00 y por medio de la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se determinó en afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, considerando que existe una relación positiva considerable, esta afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes obtenido por ambas, donde se determinó que el proceso administrativo influye de forma óptima con la cultura organizacional en un 31,4%.

De acuerdo con el análisis inferencial, la empresa Asad Inversiones EIRL debe optimizar el proceso administrativo con el fin mejorar la cultura organizacional.

Objetivo Específico 03: Definir la relación del proceso administrativo y el trabajo en equipo en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022

H₁: Existe relación entre el proceso administrativo y el trabajo en equipo en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022

H₀: No Existe relación entre el proceso administrativo y el trabajo en equipo en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022

Tabla 3.

Tabla cruzada entre Proceso administrativo vs. Trabajo en Equipo.

		Trabajo en Equipo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Proceso administrativo	Deficiente	5,7%	0,0%	0,0%	5,7%	Rho de Spearman
	Regular	0,0%	25,7%	0,0%	25,7%	0,572**
	Optimo	2,9%	5,7%	60,0%	68,6%	Sig. (bilateral)
Total		8,6%	31,4%	60,0%	100,0%	0,000

Nota. Con respecto a la tabla 03, para el resultado de la prueba de la hipótesis específica 03, se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, lo cual alcanzó una correlación bilateral entre la variable proceso administrativo y la dimensión trabajo en equipo de 0.572, permitiendo afirmar que existe un grado de correlación positiva considerable, con lo cual se afirma la relación directamente proporcional entre el proceso administrativo y el trabajo en equipo.

Para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis específica 03, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, donde el resultado de su Sig. Bilateral es 0.00 y por medio de la regla (Sig. 0.000 ≤ 0.05), se determinó en afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, considerando que existe una relación positiva considerable, esta afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes obtenido por ambas, donde se determinó que el proceso administrativo influye de forma óptima con el trabajo en equipo en un 60,0%.

De acuerdo con el análisis inferencial, la empresa Asad Inversiones EIRL debe optimizar el proceso administrativo con el fin mejorar el trabajo en equipo.

Objetivo General: Definir la relación entre Proceso Administrativo y Desarrollo Organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022

H₁: Existe relación entre el Proceso Administrativo y Desarrollo Organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022

H₀: No existe relación entre el Proceso Administrativo y Desarrollo Organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022

Tabla 4.

Tabla cruzada entre Proceso administrativo vs. Desarrollo organizacional.

		Desarrollo organizacional			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Proceso administrativo	Deficiente	5,7%	0,0%	0,0%	5,7%	Rho de Spearman
	Regular	0,0%	25,7%	0,0%	25,7%	0,669**
	Optimo	2,9%	2,9%	62,9%	68,6%	Sig. (bilateral)
Total		8,6%	28,6%	62,9%	100,0%	0,000

Nota. Con respecto a la tabla 05, para el resultado de la prueba de la hipótesis general, se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman, lo cual alcanzó una correlación bilateral entre las variables proceso administrativo y desarrollo organizacional de 0.669, permitiendo afirmar que existe un grado de correlación positiva considerable, con lo cual se afirma la relación directamente proporcional entre el proceso administrativo y el desarrollo organizacional.

Para la prueba de aceptación o rechazo de la hipótesis general, se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman, donde el resultado de su Sig. Bilateral es 0.00 y por medio de la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), se determinó en afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, considerando que existe una relación positiva considerable, esta afirmación se sustenta en el cruce de porcentajes obtenido por ambas, donde se determinó que el proceso administrativo influye de forma óptima con el desarrollo organizacional en un 62,9%.

De acuerdo con el análisis inferencial, la empresa Asad Inversiones EIRL debe optimizar el proceso administrativo con el fin mejorar el desarrollo organizacional.

V. DISCUSIÓN

En la investigación realizada para estudiar las variables proceso administrativo y su relación con el desarrollo organizacional de los empleados de ASAD INVERSIONES EIRL.; el objetivo es demostrar la relación existente entre el proceso administrativo y desarrollo organizacional; también se trazó como objetivos específicos establecer la relación entre clima organizacional, cultura organizacional y trabajo en equipo con el proceso administrativo en la empresa.

Para ilustrar la discusión de resultados en los estudios desarrollados, la suposición general de que existe una relación entre proceso administrativo y desarrollo organizacional de los empleados de ASAD INVERSIONES EIRL., frente a las evidencias internacionales y nacionales plasmadas en los antecedentes de estudio. Para propósito general, utilizando el estadístico Rho Spearman y se obtuvo una correlación bilateral de $r = 0,669$ entre variables, mostrando una correlación positiva considerable, confirmando que los procesos de gestión inciden directamente en el crecimiento organizacional. De igual forma, se utilizó la Rho Spearman, para obtener el signo de aceptar o rechazar la hipótesis general. Si la bilateralidad $0.000 \leq 0.05$, se aceptaría la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula. Esto nos dice que existe una relación positiva considerable respaldada por el cruce de la razón confirmando que los procesos administrativos influyen directamente en el desarrollo organizacional con un 62,9%. En base a los resultados hallados, se realizó el análisis con los resultados de la investigación de Salguero (2018), ya que en su tesis. Los fundamentos del proceso administrativo y el desarrollo organizacional del hospital Antonio Skranbonja Antoncich de la localidad de pisco, cuyo objetivo fue determinar cómo los fundamentos del proceso administrativo influyen en el desarrollo organizacional del hospital, en su metodología la investigación es de nivel descriptivo, tipo básico. Utilizando una muestra de 205 individuos para encuestar, de un total de 453, los resultados fueron favorables obteniendo un chi cuadrado de Pearson entre el proceso de gestión de variables y el desarrollo organizativo con una 46,63 (Sig. $0.000 \leq 0,05$).

Aporte: Esto da a entender que los fundamentos del proceso administrativo si influye significativamente en el desarrollo organizacional. De acuerdo con la correlación alta entre proceso administrativo y desarrollo organizacional se sugiere optimizar los procesos administrativos para tener un mejor desarrollo

organizacional de tal forma que el talento humano que son los trabajadores pueda desarrollar sus fortalezas en la empresa alcanzando las metas ya trazados ah largo plazo.

En referencia al objetivo específico 1, utilizando el estadístico Rho Spearman se alcanzó una correlación bilateral entre la variable proceso administrativo y la dimensión clima organizacional $r = 0,590$ mostrando una relación significativa, lo que confirma que los procesos de gestión tienen un impacto directo en el clima organizacional. De igual forma, se utilizó la Rho Spearman para obtener el signo de aceptar o rechazar de la hipótesis general. Si ambos lados son $0.000 \leq 0.05$, se acepta la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula, esto indicaría que existe una correlación positiva considerable a considerar, apoyada por el cruce de porcentajes, que confirma que los procesos administrativos influyen directamente en el clima organizacional con un 62,9%. Según los datos obtenidos, se puede contrastar que el estudio del autor ríos (2020). Cuyo objetivo principal fue determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali. Los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman son de 0.756, significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo con la significancia bilateral de $p=0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar" que la Gestión Administrativa se relaciona con el Clima Organizacional en la Empresa Delcardavid Construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, Año 2020.

Aporte: De acuerdo con la correlación alta entre procesos administrativos y clima organizacional se recomienda mejorar los procesos administrativos y crean un clima organizacional optimo dentro de la organización, ya que ello la beneficiaria en el caso de la rotación de personal para que no se haga de forma constante reteniendo al talento humano y atrayendo colaboradores eficientes, se logra que los colaboradores y las líneas de mando formen una relación laboral de confianza, una comunicación fluida, de tal forma que los colaboradores sean más entusiastas y estén motivados ah estar más inspirados y creativos de tal forma que puedan beneficiar a la empresa en lograr sus objetivos trazados..

En referencia al objetivo específico 2, utilizando el estadístico Rho Spearman se logró una correlación bilateral entre la variable proceso administrativo y la

dimensión cultura organizacional $r = 0,636$, mostrando una correlación positiva considerable, lo que confirma que la gestión por procesos incide directamente en la cultura organizacional. Igualmente, se utilizó la Rho de Spearman para obtener el signo de aceptar o rechazar la hipótesis general. De dos colas $0.000 \leq 0.05$, hipótesis alternativa aceptada, hipótesis nula rechazada indicando que existe una positiva considerable, cruce basado en porcentaje, afirmando que los procesos administrativos influyen directamente a la cultura organizacional con un 31,4%. De acuerdo con los datos obtenidos, podemos confirmar con los estudios de Hitpass (2017), donde nos dice que el proceso administrativo corresponde a una representación de un conjunto de acciones realizadas bajo ciertas condiciones que pueden causar eventos. Un proceso debe tener un propósito y, en economía, es para la elaboración de un bien y/o servicio. Además, esta variable tiene mucha relación con la cultura organizacional afirmando que de acuerdo con el autor Clima (Moreno, 2012). Puede definirse como el conjunto de creencias, valores, normas, actitudes y expectativas compartidas con los colaboradores de una entidad determinando su comportamiento, esto nos permite entender la existencia una relación entre las variables frente a las variables mencionadas, obligándonos a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de la investigación de que existe relación entre las variables del proceso administrativo y la cultura organizacional. Aporte: De acuerdo con la correlación alta entre procesos administrativos y la cultura organizacional se recomienda mejorar los procesos administrativos ya que es una herramienta vital en una empresa para trabajar de manera organizada y estable, con ello crear una cultura organizacional optima de tal forma que pueda reunir personas con diferentes perspectivas de ver las cosas, pero con el mismo objetivo de la organización, de manera que la organización pueda maximizar los talentos de sus empleados, comunicándose con confianza, impulsando el compromiso y cree identidad dentro de su organización.

Para el propósito objetivo 3, utilizando el estadístico Rho de Spearman se alcanzó la relación positiva considerable entre variables proceso administrativo y la dimensión trabajo en equipo $r = 0,572$ detallando una correlación positiva considerable, afirmando el proceso administrativo interviene al trabajo en equipo. Así mismo aceptando o rechazando la suposición principal, se usó Rho Spearman, resultando sig. Bilateral $0.000 \leq 0.05$, aceptando la hipótesis alternativa, rechazar

la hipótesis nula indicando que existe una correlación positiva significativa la cual es apoyada por el cruce porcentual que confirma que los procesos administrativos influyen directamente al trabajo en equipo con un 60,0%. En base al resultado obtenido, se puede decir con el estudio del autor Roberts & Richard, (2018) definen este proceso para alinear las actividades centrales de ventas y marketing con las funciones operativas y de la cadena de suministro necesarias para satisfacer la demanda a largo plazo. Dependiendo de la situación, puede afectar la cantidad de descuentos en productos descontinuados y promociones a gran escala. El proceso fue planteado para nivelar la oferta y la demanda y mantenerla durante mucho tiempo. Así mismo esta variable tiene mucha relación con lo que los autores denominan la dimensión del trabajo en equipo. (Durán, 2018). No es solo un grupo de personas. Es un colectivo de miembros que se comunican entre sí, comprender a los demás, el aspecto positivo y negativo, y verse a sí mismos ya los demás como un todo. Como resultado, el trabajo que realizan es muy superior en cantidad y calidad a la mera suma del trabajo individual de sus compañeros. Esto aclara la existencia de relaciones Inter variables para las variables mencionadas, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de investigación sobre la relación entre los procesos administrativos y el trabajo en equipo.

Aporte: De acuerdo con lo expuesto se puede determinar que el trabajo en equipo es el resultado de un proceso de gestión óptimo, el cual es favorable para la organización ya que los colaboradores trabajaran de forma conjunta, aumentando la iniciativa personal y grupal, de tal manera que desarrollen habilidades sociales personales.

VI. CONCLUSIONES

1. Respecto al objetivo general , se determinó una clara relación positiva considerable entre proceso administrativo y desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa Asad Inversiones EIRL, con un valor de Spearman con $r=0.669$, donde el resultado de su Sig. Bilateral 0.00 y por medio de la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), podemos concluir que se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, a su vez se afirma que el proceso administrativo 62,9% influye más en el crecimiento de la organización.
2. Respecto al objetivo específico 01, se determinó una clara relación positiva considerable entre proceso administrativo y clima organizacional con un valor de Spearman con $r=0.590$, utilizando Rho de Spearman, donde el resultado de su Sig. Bilateral 0.00 y por medio de la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), podemos concluir que se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, a su vez se determina que el proceso administrativo impacta de forma óptima con el clima organizacional en un 62.9%.
3. Respecto al objetivo específico 02, se determinó una clara relación positiva considerable entre proceso administrativo y cultura organizacional con un valor de Spearman con $r=0.636$, utilizando Rho de Spearman, donde el resultado de su Sig. Bilateral 0.00 y por medio de la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), podemos concluir que se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, a su vez se afirma que el proceso administrativo tiene el mejor impacto en la cultura organizacional a un 31,4%.
4. Respecto al objetivo específico 03, se determinó una clara relación positiva considerable entre proceso administrativo y trabajo en equipo con un valor de Spearman con $r=0.572$, utilizando Rho de Spearman, donde el resultado de su Sig. Bilateral 0.00 y por medio de la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$), podemos concluir que se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa, a su vez se afirma que el proceso administrativo impacta de manera óptima con el trabajo en equipo en 60,0%.

VII. RECOMENDACIONES

En referencia al objetivo general se le recomienda al gerente; responsable de la empresa ASAD Inversiones EIRL, establecer un plan de trabajo anual con respecto al proceso administrativo de la empresa basado en planificar las metas y objetivos de la empresa, distribuyendo en forma asertiva las tareas y responsabilidades en las áreas de trabajo, estableciendo una comunicación asertiva dentro de las áreas de trabajo, controlando la ejecución del plan de tal forma que al hallar una deficiencia o dificultar usar un plan de contingencia, todo ello permitirá mejorar el desarrollo organizacional mediante una cultura organizacional.

En relación con el objetivo específico 01 se recomienda al responsable de la empresa, establecer estrategias en el proceso administrativo estableciendo una dirección participativa mediante un liderazgo democrático, empleando una comunicación asertiva de tal forma que los colaboradores tengan una motivación para comprometerse con la empresa, la misma que permitirá mejorar el clima organizacional.

En relación con el objetivo específico 02 se recomienda al responsable de la empresa, formular mejoras en el proceso administrativo, estableciendo una planificación táctica, empleando estrategias de difusión de la visión de la empresa, así mismo logrando que los empleados se sientan comprometidos con los objetivos a mediano y largo plazo mediante estrategias para alcanzar el logro de objetivos, la misma que permitirá mejorar la cultura organizacional.

En relación con el objetivo específico 03 se recomienda al responsable de la empresa, la implementación de fórmulas en el proceso administrativo, estableciendo planeación de tareas y la colaboración dentro de la empresa para mejorar la organización, así mismo coordinando entre las diferentes áreas, la división de trabajo para evitar una mala coordinación, la misma que permitirá mejorar el trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme.
- Bernal, C.A. (2010). Metodología de la Investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3ra ed.). Colombia: Pearson Educación.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Blandez M. (2014) Proceso administrativo. Editorial digital UNID.
https://play.google.com/books/reader?id=TYHDCwAAQBAJ&pg=GBS.PT1&hl=es_419
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª Edición). Caracas: Uyapal.
- Chiavenato, I (2019). Introducción a la teoría general de la administración. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V
- Cordero N, (2021) Los procesos administrativos y la titulación de egresados del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Señor de Gualamita” Lámud-2019- 2020. Lima. (Tesis Posgrado). Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/90960/Cordero_RNF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz M. (2019). Estudio preliminar sobre desarrollo organizacional y cambio planeado en una organización del sector de los servicios. Universidad de La Habana, (288), 245-260. Epub 01 de septiembre de 2019.
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0253-92762019000200245&lng=es&tlng=es.](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0253-92762019000200245&lng=es&tlng=es)
- Durand. (2018). Trabajo en Equipo. Editorial Elarning S.L.
- Franklin. (2009). Organización de Empresas. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Guízar R, (2008). Desarrollo Organizacional Principios y Aplicaciones. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V. Pagina 6.
- Guiaja, M. & Guiaja, R. (2019). Metodología de la Investigación científica. Perú. GUIGRAF E.I.R.L
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª Edición). México D.F: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.

- Hitpass.B (2017). BP Fundamentos y Conceptos de Implementación. Editorial BHH Ltda – Santiago de Chile.
- Mañunga, Á.(2021). Administración con sabor a Chontaduro: trabajo social y el proceso administrativo desde la organización comunitaria/popular. *Revista Eleuthera*, 23(2), 124-145. <http://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.2.7>.
- Marin R, (2018) el proceso administrativo y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa comercial rocío de la ciudad de babahoyo. ecuador. (Tesis Pregrado). Universidad Regional de los Andes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9466/1/PIUBADM021-2018.pdf>
- Moreo, V. (2012). Gestión de Recursos Humanos. IC Editorial.
- Ospina, N (2010), Administración Fundamentos. Ediciones de la U
- Núñez, O., Alcalde, E., Navarro, J., Lozano, R. (2016). Eficiencia de los procesos administrativos para la gestión del Fondo de Protección contra Gastos Catastróficos en México. *Salud Pública de México*, 58(5), 543-552. <https://doi.org/10.21149/spm.v58i5.8244>
- Ortiz, M., Galindo, A., Valbuena, P., Clavijo, A., & Duarte, J., (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 25–42. <https://doi.org/10.22463/24221783.3162>
- Parella, S. y Martins, F. (2008). Metodología de la Investigación Cuantitativa (2ª Edición). Caracas: FEDUPEL.
- Pinto, M (2012). Desarrollo Organizacional. RED TERCER MILENIO S.C. http://students.aiu.edu/submissions/profiles/resources/onlineBook/y6s5r3_de_sarrollo%20organizacional%203.pdf
- Ramírez, T. (2002). Como hacer un proyecto de investigación. (2º Edición). Caracas: Panapo.
- Rios, J (2020), La gestión y el clima organizacional en la empresa Delcardavid construcciones E.I.R.L, Región Ucayali, AÑO 2020. (Tesis Postgrado). Universidad Alas Peruanas. https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/5710/La%20gesti%C3%B3n_Administrativa_Clima%20organizacional_Empresa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Roberts, F & Richard B. (2018). Administración de operaciones producción y cadena de suministros. McGraw-Hill Education.
- Rubió, T (2016). Recursos Humanos Dirección y gestión de personas en las organizaciones. Ediciones Octaedro
- Rodríguez, J Huamanchumo,H. (2015). Metodología de la investigación en las Organizaciones. Perú: Summit.
- Rojas, N (2021), Mejora del proceso administrativo para el ingreso de proveedores en el consorcio PAKAMUROS, LIMA 2021. (Tesis Pregrado). Universidad Alas Peruanas.
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/9953/TSP_74141773.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salguero, G (2018) Los fundamentos del proceso administrativo y el desarrollo organizacional del HOSPITAL ANTONIO SKRABONJA ANTONCICH en la provincia de pisco, 2016 (Tesis Pregrado.) Universidad Alas Peruanas.
https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/6485/Tesis_Fundamentos_Proceso_Administrativo Desarrallo Organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual De Términos En Investigación Científica, Tecnológica Y Humanística. Perú. Bussiness Support Aneth S.R.L
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-eninvestigacion.pdf>
- Sandoval, S; Leiva, J y Quispe, B (2018). El proceso administrativo y su relación con el desempeño laboral del personal de la EMPRESA MUNDO AMBIENTAL S.A.C, SANTIAGO DE SURCO-2018. (Tesis Pregrado). Universidad Peruana las Americas.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/656/EL%20PROCESO%20ADMINISTRATIVO%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20EL%20DESEMPEÑO%20LABORAL%20DEL%20PERSONAL%20DE%20LA%20EMPRESA%20MUNDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sernaque A. (2016) Nivel de Aplicación del Proceso Administrativo en la empresa trans virginia sac. – Huachipa – 2016. Lima. (Tesis Pregrado) Universidad Cesar Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5246/SERNAQ UE%20V-A-M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5246/SERNAQ%20UE%20V-A-M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Shen R (2017). La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial. Universidad de Lima Fondo Editorial.
- Prieto J & Theran I (2018). Administración, teorías, autores, fases y reflexiones. DGP Editores SAS.
- Tamayo y Tamayo, M. (2006). Técnicas de Investigación. (2ª Edición). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Tapia T, (2017) análisis del proceso administrativo de la microempresa “quimilimpieza” en la ciudad de esmeraldas. (Tesis Pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/999/1/TAPIA%20L%C3%93PEZ%20TERESA%20DE%20JES%C3%9AS.pdf>
- Tormen C, (2019) Desarrollo Organizacional en la EMPRESA VEHYSA. Ecuador. (Tesis Pregrado). Del Ecuador.
- <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2681/1/76879.pdf>
- Torres, O, Uvidia, K., Carapas, A. (2021). Análisis del desarrollo y la cultura organizacional en microempresas familiares en el cantón Bolívar. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(3), 00045. Epub 11 de junio de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i3.2669>
- Uribe, M (2021) Administración Estratégica Modelo de aplicación para organizaciones latinoamericanas. DGP Editores SAS.
- Vargas N y Zapata S (2019) Análisis del proceso administrativo en la empresa Tecmein EIRL Espinar – 2019. Arequipa (Tesis Pregrado) Universidad Tecnológica del Perú.
- https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/3034/Nuria%20Vargas_Sady%20Zapata_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Vasquez, G, Parrales. D. & Morales, V. (2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. Revista Publicando, 8(31), 258-278.
- <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>

ANEXOS

Anexo 01 - MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Proceso Administrativo	Hitpass, (2017). Define que en principio, un proceso corresponde a la representación de un conjunto de acciones (actividades) que se hacen, bajo ciertas condiciones (reglas) y que puede gatillar o ejecutar cosas (eventos). El proceso debe cumplir un determinado fin, en las ciencias económicas, destinado a producir bienes y servicios.	Proceso administrativo se midió en base a la planificación, organización, integración, dirección y control, recurriendo a características observables que se definió por medio de un cuestionario a través de preguntas cerradas en escala de Likert para la determinación de resultados.	planificación	Misión	Ordinal
				Visión	
				Objetivos	
				Estrategias para el logro de objetivos.	
			Organización	División del trabajo	
				Coordinación	
			Dirección	Toma de decisiones	
				Comunicación	
				Motivación	
				Liderazgo	
			Control	Establecimiento de estándares	
				Medición	
				Corrección	
Retroalimentación					

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Desarrollo Organizacional	Rubió, (2016) Define que en el ámbito del desarrollo organizacional las nuevas estructuras organizativas y de gestión requieren la adaptación y, en su caso, la transformación, de los recursos humanos implicados. Este tipo de fenómeno puede afectar a una parte determinada del personal (directivos, mandos intermedios.) o a toda la plantilla.	Desarrollo organizacional, se midió considerando procesos para la resolución de problemas y conflictos, los procesos de renovación, la administración participativa, el desarrollo y Fortalecimiento de equipos (empowerment) y la investigación-acción. Sin embargo, recurrió a características a observables que se identificó a través de un cuestionario con respuestas cerradas en escala de Likert para la obtención de resultados.	Clima Organizacional	Conocimiento	Ordinal
				Habilidades	
				Logro de Objetivos	
			Cultura Organizacional	Identidad	
				Compromiso	
				Pertenencia	
				Desarrollo de Capacidades	
			Trabajo en Equipo	Ambiente de Trabajo	
				Compañerismo	
				Comunicación Personal	
				Percepciones	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Procesos Administrativos y Desarrollo Organizacional de los colaboradores de la Asociación Cultural Johannes Gutenberg, Lima, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre los Procesos Administrativo y Desarrollo Organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el Proceso Administrativo y Desarrollo Organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre el Proceso Administrativo y Desarrollo Organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022,</p> <p>No existe relación entre el Proceso Administrativo y Desarrollo Organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022.</p>	<p>Proceso Administrativo</p>	<p>planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p>Misión</p> <p>Visión</p> <p>Objetivos</p> <p>Estrategias para el logro de los objetivos</p> <p>División del trabajo</p> <p>Coordinación</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Comunicación</p> <p>Motivación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Establecimiento de estándares</p> <p>Medición</p> <p>Corrección</p> <p>Retroalimentación</p>	<p>Tipo de Inv.</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de Inv.</p> <p>No experimental</p> <p>Nivel:</p> <p>correlacional</p> <p>Población:</p> <p>35 trabajadores</p> <p>Muestra:</p> <p>No habrá muestra</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específica				
<p>¿Cómo se relaciona el proceso administrativo y el clima organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima 2022?,</p> <p>¿Cómo se relaciona el proceso administrativo y la cultura organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima 2022?;</p> <p>¿Cómo se relaciona el proceso administrativo y el trabajo en equipo en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima 2022?</p>	<p>Determinar la relación del proceso administrativo y el clima organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022;</p> <p>Determinar la relación del proceso administrativo y la cultura organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022;</p> <p>Determinar la relación del proceso administrativo y el trabajo en equipo en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022</p>	<p>Existe relación entre el proceso administrativo y el clima organizacional en empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022;</p> <p>No Existe relación entre el proceso administrativo y el clima organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022;</p> <p>Existe relación entre el proceso administrativo y la cultura organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022;</p> <p>No Existe relación entre el proceso administrativo y la cultura organizacional en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022;</p> <p>Existe relación entre el proceso administrativo y el trabajo en equipo en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022;</p> <p>No Existe relación entre el proceso administrativo y el trabajo en equipo en la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022</p>	<p>Desarrollo Organizacional</p>	<p>Clima Organizacional</p> <p>Cultura Organizacional</p> <p>Trabajo en equipo</p>	<p>Conocimiento Habilidades Logro de objetivos</p> <p>Identidad Compromiso Pertenencia Desarrollo de Capacidades</p> <p>Ambiente de trabajo Compañerismo Comunicación Personal Percepciones</p>	

Anexo 02

CUESTIONARIO DE PROCESO ADMINISTRATIVO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Proceso Administrativo y Desarrollo Organizacional de los colaboradores de la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

PROCESO ADMINISTRATIVO	TA	A	I	D	TD
planificación	5	4	3	2	1
Misión					
1. ¿Cree usted que la misión organizacional es de conocimiento por todos los colaboradores?					
Visión					
2. ¿Cree usted que el enfoque de la visión podría determinar el rumbo de la organización?					
Objetivos					
3. ¿Considera que los objetivos establecidos se realizan de acuerdo a la realidad del mercado y la organización?					
Estrategias para el Desarrollo de Objetivos					
4. ¿considera que la planificación estratégica en la Asad Inversiones EIRL es óptima?					
Organización					
División del trabajo					
5. ¿Considera que las funciones del trabajador, está establecida en referencia a su perfil de puesto?					
Coordinación					
6. ¿La empresa coordina frecuentemente con las diferentes áreas para dar cumplimiento a lo planificado?					
Dirección					

Toma de Decisiones					
7. ¿Cree usted que las decisiones de las jefaturas resultan ser las más adecuadas?					
Comunicación					
8. ¿Existe comunicación directa entre los jefes inmediatos y los colaboradores?					
9. ¿Existe comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo para cumplir con los objetivos planteados?					
Motivación					
10. ¿La empresa tiene políticas de incentivos que buscan motivar al personal?					
Liderazgo					
11. ¿Considero que la dirección tiene la capacidad de liderazgo para conseguir los resultados esperados?					
Control					
Establecimiento de Estándares					
12. ¿Considera que los estándares de medición son adecuados para un buen control?					
Medición					
13. ¿Está de acuerdo que se evalúe periódicamente a los colaboradores para medir su conocimiento en el área asignada?					
Corrección					
14. ¿Considera que se establece un control adecuado que permite generar medidas correctivas para la empresa?					
Retroalimentación					
15. ¿Considera que se emplea la retroalimentación como una herramienta de control para la mejora continua?					
16. ¿Percibe que los colaboradores aplican sus conocimientos adquiridos después de cada capacitación?					
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	TA	A	I	D	TD
Clima Organizacional	5	4	3	2	1
Conocimiento					
17. ¿Usted cree que sus conocimientos son un aporte positivo para el desarrollo organizacional de la empresa?					
Habilidades					
18. ¿Considera que el puesto actual permite desarrollar sus habilidades?					
Logro de Objetivos					
19. ¿Considera usted que un buen clima organizacional permite lograr los objetivos esperados?					

Cultura Organizacional					
Identidad					
20. ¿Se considera identificado con la cultura organizacional de la organización?					
Compromiso					
21. ¿Cree que usted que la empresa está comprometida con el bienestar de los colaboradores?					
Pertenencia					
22. ¿Usted se siente apoyado, identificado y aceptado en su equipo de trabajo?					
Desarrollo de Capacidades					
23. ¿Cree Ud. que se invierte en el desarrollo de las capacidades de los colaboradores dentro de la organización?					
Trabajo en Equipo					
Ambiente de Trabajo					
24. ¿Considera que tener buenas relaciones interpersonales favorece al trabajo en equipo dentro de la organización?					
Compañerismo					
25. ¿Considera que respetando las ideas de los colaboradores se fomenta el compañerismo?					
Comunicación Personal					
26. ¿Considera que una comunicación asertiva fomenta el trabajo en equipo?					
Percepción					
27. ¿Usted percibe que puede tener posibilidades de ascender dentro de la empresa?					

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Proceso Administrativo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	¿Cree usted que la misión organizacional es de conocimiento por todos los colaboradores?	Si		Si		Si		
2	¿Cree usted que el enfoque de la visión podría determinar el rumbo de la organización?	Si		Si		Si		
3	¿Considera que los objetivos establecidos se realizan de acuerdo a la realidad del mercado y la organización?	Si		Si		Si		
4	¿considera que la planificación estratégica en la ASAD INVERSIONES es óptima?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera que las funciones del trabajador, está establecida en referencia a su perfil de puesto?	Si		Si		Si		
6	¿La empresa coordina frecuentemente con las diferentes áreas para dar cumplimiento a lo planificado?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cree usted que las decisiones de las jefaturas resultan ser las más adecuadas?	Si		Si		Si		
8	¿Existe comunicación directa entre los jefes inmediatos y los colaboradores?	Si		Si		Si		
9	¿Existe comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo para cumplir con los objetivos planteados?	Si		Si		Si		
10	¿La empresa tiene políticas de incentivos que buscan motivar al personal?	Si		Si		Si		
11	¿Considero que la dirección tiene la capacidad de liderazgo para conseguir los resultados esperados?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Considera que los estándares de medición son adecuados para un buen control?	Si		Si		Si		
1	¿Está de acuerdo que se evalúe periódicamente a los	Si		Si		Si		

3	colaboradores para medir su conocimiento en el área asignada?							
1 4	¿Considera que se establece un control adecuado que permite generar medidas correctivas para la empresa?	Si		Si		Si		
1 5	¿Considera que se emplea la retroalimentación como una herramienta de control para la mejora continua?	Si		Si		Si		
1 6	¿Percibe que los colaboradores aplican sus conocimientos adquiridos después de cada capacitación?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **García Yovera Abraham José** **DNI: 80270538**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión del Talento Humano**

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad
1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 01 de octubre de 2022.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desarrollo Organizacional

N ^o	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted cree que sus conocimientos son un aporte positivo para el desarrollo organizacional de la empresa?	Si		Si		Si		
2	¿Considera que el puesto actual permite desarrollar sus habilidades?	Si		Si		Si		
3	¿Considera usted que un buen clima organizacional permite lograr los objetivos esperados?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: CULTURA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Se considera identificado con la cultura organizacional de la organización?	Si		Si		Si		
5	¿Cree que usted que la empresa está comprometida con el bienestar de los colaboradores?	Si		Si		Si		
6	¿Usted se siente apoyado, identificado y aceptado en su equipo de trabajo?	Si		Si		Si		
7	¿Cree Ud. que se invierte en el desarrollo de las capacidades de los colaboradores dentro de la organización?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera que tener buenas relaciones interpersonales favorece al trabajo en equipo dentro de la organización?	Si		Si		Si		
9	¿Considera que respetando las ideas de los colaboradores se fomenta el compañerismo?	Si		Si		Si		
10	¿Considera que una comunicación asertiva fomenta el trabajo en equipo?	Si		Si		Si		
11	¿Usted percibe que puede tener posibilidades de ascender dentro de la empresa?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **García Yovera Abraham José**

DNI: 80270538

Especialidad del validador: **Magister en Gestión del Talento Humano**

Dr. Gestión Pública y Gobernabilidad

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 01 de octubre de 2022.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Proceso Administrativo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Planificación							
1	¿Cree usted que la misión organizacional es de conocimiento por todos los colaboradores?	Si		Si		Si		
2	¿Cree usted que el enfoque de la visión podría determinar el rumbo de la organización?	Si		Si		Si		
3	¿Considera que los objetivos establecidos se realizan de acuerdo a la realidad del mercado y la organización?	Si		Si		Si		
4	¿considera que la planificación estratégica en la ASAD INVERSIONES es óptima?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera que las funciones del trabajador, está establecida en referencia a su perfil de puesto?	Si		Si		Si		
6	¿La empresa coordina frecuentemente con las diferentes áreas para dar cumplimiento a lo planificado?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cree usted que las decisiones de las jefaturas resultan ser las más adecuadas?	Si		Si		Si		
8	¿Existe comunicación directa entre los jefes inmediatos y los colaboradores?	Si		Si		Si		
9	¿Existe comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo para cumplir con los objetivos planteados?	Si		Si		Si		
10	¿La empresa tiene políticas de incentivos que buscan motivar al personal?	Si		Si		Si		
11	¿Considero que la dirección tiene la capacidad de liderazgo para conseguir los resultados esperados?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Considera que los estándares de medición son adecuados para un buen control?	Si		Si		Si		
13	¿Está de acuerdo que se evalúe periódicamente a los colaboradores para medir su conocimiento en el área asignada?	Si		Si		Si		
14	¿Considera que se establece un control adecuado que permite generar medidas correctivas para la empresa?	Si		Si		Si		
15	¿Considera que se emplea la retroalimentación como una herramienta de control para la mejora continua?	Si		Si		Si		

16	¿Percibe que los colaboradores aplican sus conocimientos adquiridos después de cada capacitación?	Si		Si		Si		
----	---	----	--	----	--	----	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios


1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 26 de setiembre de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desarrollo Organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted cree que sus conocimientos son un aporte positivo para el desarrollo organizacional de la empresa?	Si		Si		Si		
2	¿Considera que el puesto actual permite desarrollar sus habilidades?	Si		Si		Si		
3	¿Considera usted que un buen clima organizacional permite lograr los objetivos esperados?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: CULTURA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Se considera identificado con la cultura organizacional de la organización?	Si		Si		Si		
5	¿Cree que usted que la empresa está comprometida con el bienestar de los colaboradores?	Si		Si		Si		
6	¿Usted se siente apoyado, identificado y aceptado en su equipo de trabajo?	Si		Si		Si		
7	¿Cree Ud. que se invierte en el desarrollo de las capacidades de los colaboradores dentro de la organización?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera que tener buenas relaciones interpersonales favorece al trabajo en equipo dentro de la organización?	Si		Si		Si		
9	¿Considera que respetando las ideas de los colaboradores se fomenta el compañerismo?	Si		Si		Si		
10	¿Considera que una comunicación asertiva fomenta el trabajo en equipo?	Si		Si		Si		
11	¿Usted percibe que puede tener posibilidades de ascender dentro de la empresa?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 26 de setiembre de 2022.



Firma del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Proceso Administrativo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Planificación							
1	¿Cree usted que la misión organizacional es de conocimiento por todos los colaboradores?	Si		Si		Si		
2	¿Cree usted que el enfoque de la visión podría determinar el rumbo de la organización?	Si		Si		Si		
3	¿Considera que los objetivos establecidos se realizan de acuerdo a la realidad del mercado y la organización?	Si		Si		Si		
4	¿considera que la planificación estratégica en la ASAD INVERSIONES es óptima?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera que las funciones del trabajador, está establecida en referencia a su perfil de puesto?	Si		Si		Si		
6	¿La empresa coordina frecuentemente con las diferentes áreas para dar cumplimiento a lo planificado?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Cree usted que las decisiones de las jefaturas resultan ser las más adecuadas?	Si		Si		Si		
8	¿Existe comunicación directa entre los jefes inmediatos y los colaboradores?	Si		Si		Si		
9	¿Existe comunicación efectiva entre sus compañeros de trabajo para cumplir con los objetivos planteados?	Si		Si		Si		
10	¿La empresa tiene políticas de incentivos que buscan motivar al personal?	Si		Si		Si		
11	¿Considero que la dirección tiene la capacidad de liderazgo para conseguir los resultados esperados?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 4: Control	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Considera que los estándares de medición son adecuados para un buen control?	Si		Si		Si		
13	¿Está de acuerdo que se evalúe periódicamente a los colaboradores para medir su conocimiento en el área asignada?	Si		Si		Si		
14	¿Considera que se establece un control adecuado que permite generar medidas correctivas para la empresa?	Si		Si		Si		
15	¿Considera que se emplea la retroalimentación como una herramienta de control para la mejora continua?	Si		Si		Si		

16	¿Percibe que los colaboradores aplican sus conocimientos adquiridos después de cada capacitación?	Si		Si		Si		
----	---	----	--	----	--	----	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración
Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 26 de setiembre de 2022.



Firma del Experto.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Desarrollo Organizacional

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Usted cree que sus conocimientos son un aporte positivo para el desarrollo organizacional de la empresa?	Si		Si		Si		
2	¿Considera que el puesto actual permite desarrollar sus habilidades?	Si		Si		Si		
3	¿Considera usted que un buen clima organizacional permite lograr los objetivos esperados?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: CULTURA ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
4	¿Se considera identificado con la cultura organizacional de la organización?	Si		Si		Si		
5	¿Cree que usted que la empresa está comprometida con el bienestar de los colaboradores?	Si		Si		Si		
6	¿Usted se siente apoyado, identificado y aceptado en su equipo de trabajo?	Si		Si		Si		
7	¿Cree Ud. que se invierte en el desarrollo de las capacidades de los colaboradores dentro de la organización?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera que tener buenas relaciones interpersonales favorece al trabajo en equipo dentro de la organización?	Si		Si		Si		
9	¿Considera que respetando las ideas de los colaboradores se fomenta el compañerismo?	Si		Si		Si		
10	¿Considera que una comunicación asertiva fomenta el trabajo en equipo?	Si		Si		Si		
11	¿Usted percibe que puede tener posibilidades de ascender dentro de la empresa?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración
Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 26 de setiembre de 2022.



Firma del Experto.

FIABILIDAD

Escala: Proceso Administrativo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válidos	35	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	16

Escala: Desarrollo Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válidos	35	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	11

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Proceso Administrativo	,229	35	,000	,813	35	,000
Desarrollo Organizacional	,194	35	,002	,842	35	,000

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

Valor de Rho / Rango	Significado / Relación
- 0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández & Fernández, (2014)

ASAD INVERSIONES E.I.R.L

RUC: 20603874847



Lima, 18 de octubre de 2022

OFICION° 2022-2010

Señor.
VALERIANO QUISPE LÓPEZ
Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad Cesar Vallejo
Presente. -

Asunto : Autorización para la realización de encuestas y publicar los resultados con el fin de realizar su trabajo de investigación.

Ref. :Solicitud S/N

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para solicitarle cordialmente y con relación al documento de la referencia, mediante el cual el señor Valeriano Quispe López, identificado con DNI N° 43555883, estudiante de la Carrera de Ciencias Empresariales, solicita el permiso correspondiente para desarrollar su trabajo de investigación (tesis) en la Empresa **ASAD INVERSIONES E.I.R.L.**, sobre el tema "Procesos Administrativos y Desarrollo Organizacional de los colaboradores de la Asad Inversiones E.I.R.L – Lima, 2022".

Sobre el particular, tengo a bien comunicarle que se le brindara las facilidades para el desarrollo y el acceso correspondiente para la realización del trabajo de investigación (tesis), para lo cual sírvase realizar las coordinaciones pertinentes con el Sr. Jesús E. Díaz Falcón, encargada del Área Logística y operativa, al 986 728 059.

Hago propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Atentamente.

Ana Rosa Díaz Falcón
Gerente general.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Proceso Administrativo y Desarrollo Organizacional de los colaboradores de la empresa Asad Inversiones EIRL, Lima, 2022", cuyos autores son NICOLAS VALENTIN JOSE ALBERTO, QUISPE LOPEZ VALERIANO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 07 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE DNI: 80270538 ORCID: 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 07- 12-2022 09:42:07

Código documento Trilce: TRI - 0477453