



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Desarrollo organizacional y proceso administrativo en la empresa
Texavil SAC, Lince, Lima - 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR

Sáenz Huamán, Madani Felicita

ASESOR

Dr. Cama Sotelo, Manuel Salvador

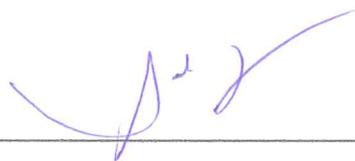
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2017

Página del Jurado



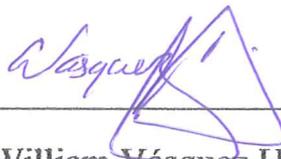
Dr. Oscar Salas Quinto

Presidente



Mg. Edgar Lino Gamarra

Secretario



Mg. William Vásquez Huamán

Vocal

Dedicatoria

Dedico este trabajo a nuestro creador quien supo guiar este camino, a mis padres quienes me dieron vida, amor y educación, a mis hermanos por su apoyo y consejos y en especial a Paul Díaz, quien con sus palabras de aliento no me dejó decaer y me impulsó a seguir adelante para poder cumplir este ideal. Por último, a mi abuelita Corina, quien desde el cielo se convirtió en mi ángel protector.

Agradecimiento

A la universidad César Vallejo, quienes con el programa SUBE me dieron la oportunidad de desarrollarme profesionalmente y cumplir con este reto propuesto.

A mis docentes y asesores de la universidad, cuyas enseñanzas siempre serán recordadas y valoradas por quienes tuvimos la oportunidad de compartir un salón de clases con ellos.

A mi centro laboral Texavil SAC y a sus integrantes, quienes me brindaron las facilidades necesarias y su voto de confianza en el transcurso de este largo camino.

Declaración de autenticidad

Yo, Sáenz Huamán, Madani Felicita, con DNI 40930908, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre del 2017.

Madani Felicita Sáenz Huamán

DNI. 40930908

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Desarrollo organizacional y proceso administrativo en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017, la misma que someto a vuestra consideración y espero que se cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

Madani Felicita Sáenz Huamán

Índice

CARÁTULA.....	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice.....	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	xii
Resumen	xiv
Abstract	xv
I. INTRODUCCIÓN.....	16
1.1. Realidad problemática.....	17
1.2. Trabajos previos.....	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del problema.....	29
1.5. Justificación.....	29
1.6. Hipótesis	31
1.7. Objetivos	32
II. MÉTODO.....	33
2.1. Diseño de investigación	35
2.2. Variables, operacionalización.....	36
2.3. Población y muestra.....	39
2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.	40
2.5 Métodos de análisis de datos.....	42
2.6 Aspectos éticos	42
III. RESULTADOS	43
IV. DISCUSIÓN	57
V. CONCLUSIONES	62
VI. RECOMENDACIONES.....	64
VII. REFERENCIAS	66
ANEXOS	70

Anexo 1: Instrumentos	71
Anexo 2: Validación de instrumentos	75
Anexo 3: Matriz de consistencia.....	81
Anexo 4: Tablas de frecuencias	82
Anexo 5: Tabla de especificaciones.....	107

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variable: Desarrollo organizacional	37
Tabla 2. Operacionalización de variable: Proceso administrativo	38
Tabla 3. Información general de la población	39
Tabla 4. Fiabilidad: Desarrollo organizacional	41
<i>Tabla 5.</i> Fiabilidad: Proceso administrativo	41
Tabla 6. Distribución de frecuencias: Desarrollo organizacional	44
Tabla 7. Distribución de frecuencias: Desarrollo organizacional - procesos para la resolución de problemas y conflictos	44
Tabla 8. Distribución de frecuencias: Desarrollo organizacional - procesos de renovación	45
Tabla 9. Distribución de frecuencias: Desarrollo organizacional - administración participativa.	45
Tabla 10. Distribución de frecuencias: Desarrollo organizacional - desarrollo y fortalecimiento de equipos.....	46
Tabla 11. Distribución de frecuencias: Desarrollo organizacional - investigación – acción.	46
Tabla 12. Distribución de frecuencias: Proceso administrativo	47
Tabla 13. Distribución de frecuencias: Proceso administrativo - planeación	47
Tabla 14. Distribución de frecuencias: Proceso administrativo - organización. ...	48
Tabla 15. Distribución de frecuencias: proceso administrativo - integración.	48
Tabla 16. Distribución de frecuencias: Proceso administrativo - dirección.....	49
Tabla 17. Distribución de frecuencias: Proceso administrativo - control.....	49
Tabla 18. Prueba de normalidad: Hipótesis general.....	50
Tabla 19. Prueba de normalidad: Hipótesis específica 1.....	50
Tabla 20. Prueba de normalidad: Hipótesis específica 2.....	51
Tabla 21. Prueba de normalidad: Hipótesis específica 3.....	51
Tabla 22. Prueba de normalidad: Hipótesis específica 4.....	52
Tabla 23. Prueba de normalidad: Hipótesis específica 5.....	52
Tabla 24. Prueba de correlación: Hipótesis general	53
Tabla 25. Prueba de correlación: Hipótesis específica 1	54
Tabla 26. Prueba de correlación: Hipótesis específica 2.....	54

Tabla 27. Prueba de correlación: Hipótesis específica 3.....	55
Tabla 28. Prueba de correlación: Hipótesis específica 4.....	56
Tabla 29. Prueba de correlación: Hipótesis específica 5.....	56
Tabla 30. Matriz de consistencia.....	81
Tabla 31. Frecuencia ítem 1.....	82
Tabla 32. Frecuencia ítem 2.....	82
Tabla 33. Frecuencia ítem 3.....	83
Tabla 34. Frecuencia ítem 4.....	84
Tabla 35. Frecuencia ítem 5.....	84
Tabla 36. Frecuencia ítem 6.....	85
Tabla 37. Frecuencia ítem 7.....	86
Tabla 38. Frecuencia ítem 8.....	86
Tabla 39. Frecuencia ítem 9.....	87
Tabla 40. Frecuencia ítem 10.....	88
Tabla 41. Frecuencia ítem 11.....	88
Tabla 42. Frecuencia ítem 12.....	89
Tabla 43. Frecuencia ítem 13.....	90
Tabla 44. Frecuencia ítem 14.....	90
Tabla 45. Frecuencia ítem 15.....	91
Tabla 46. Frecuencia ítem 16.....	92
Tabla 47. Frecuencia ítem 17.....	92
Tabla 48. Frecuencia ítem 18.....	93
Tabla 49. Frecuencia ítem 19.....	94
Tabla 50. Frecuencia ítem 20.....	94
Tabla 51. Frecuencia ítem 21.....	95
Tabla 52. Frecuencia ítem 22.....	96
Tabla 53. Frecuencia ítem 23.....	96
Tabla 54. Frecuencia ítem 24.....	97
Tabla 55. Frecuencia ítem 25.....	98
Tabla 56. Frecuencia ítem 26.....	98
Tabla 57. Frecuencia ítem 27.....	99
Tabla 58. Frecuencia ítem 28.....	100
Tabla 59. Frecuencia ítem 29.....	100

Tabla 60. Frecuencia ítem 30	101
Tabla 61. Frecuencia ítem 31	102
Tabla 62. Frecuencia ítem 32	102
Tabla 63. Frecuencia ítem 33	103
Tabla 64. Frecuencia ítem 34	104
Tabla 65. Frecuencia ítem 35	104
Tabla 66. Frecuencia ítem 36	105
Tabla 67. Frecuencia ítem 37	106
Tabla 68. Tabla de especificaciones	107

Índice de gráficos

Figura 1.	Esquema del diseño.....	35
Figura 2.	Gráfico de barras porcentual ítem 1	82
Figura 3.	Gráfico de barras porcentual ítem 2	83
Figura 4.	Gráfico de barras porcentual ítem 3	83
Figura 5.	Gráfico de barras porcentual ítem 4	84
Figura 6.	Gráfico de barras porcentual ítem 5	85
Figura 7.	Gráfico de barras porcentual ítem 6	85
Figura 8.	Gráfico de barras porcentual ítem 7	86
Figura 9.	Gráfico de barras porcentual ítem 8	87
Figura 10.	Gráfico de barras porcentual ítem 9	87
Figura 11.	Gráfico de barras porcentual ítem 10	88
Figura 12.	Gráfico de barras porcentual ítem 11	89
Figura 13.	Gráfico de barras porcentual ítem 12	89
Figura 14.	Gráfico de barras porcentual ítem 13	90
Figura 15.	Gráfico de barras porcentual ítem 14	91
Figura 16.	Gráfico de barras porcentual ítem 15	91
Figura 17.	Gráfico de barras porcentual ítem 16	92
Figura 18.	Gráfico de barras porcentual ítem 17	93
Figura 19.	Gráfico de barras porcentual ítem 18	93
Figura 20.	Gráfico de barras porcentual ítem 19	94
Figura 21.	Gráfico de barras porcentual ítem 20	95
Figura 22.	Gráfico de barras porcentual ítem 21	95
Figura 23.	Gráfico de barras porcentual ítem 22	96
Figura 24.	Gráfico de barras porcentual ítem 23	97
Figura 25.	Gráfico de barras porcentual ítem 24	97
Figura 26.	Gráfico de barras porcentual ítem 25	98
Figura 27.	Gráfico de barras porcentual ítem 26	99
Figura 28.	Gráfico de barras porcentual ítem 27	99
Figura 29.	Gráfico de barras porcentual ítem 28	100
Figura 30.	Gráfico de barras porcentual ítem 29	101
Figura 31.	Gráfico de barras porcentual ítem 30	101

Figura 32. Gráfico de barras porcentual ítem 31	102
Figura 33. Gráfico de barras porcentual ítem 32	103
Figura 34. Gráfico de barras porcentual ítem 33	103
Figura 35. Gráfico de barras porcentual ítem 34	104
Figura 36. Gráfico de barras porcentual ítem 35	105
Figura 37. Gráfico de barras porcentual ítem 36	105
Figura 38. Gráfico de barras porcentual ítem 37	106

Resumen

El estudio elaborado tuvo como objetivo general determinar la relación entre desarrollo organizacional y proceso administrativo en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima – 2017. La metodología se condujo bajo un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal; la población y la muestra estuvieron conformadas por el total de colaboradores, consistente en 30 trabajadores de las diferentes áreas de la empresa, para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y el instrumento consistió en un cuestionario con preguntas cerradas medidas en la escala de Likert, las mismas que fueron procesadas mediante el software estadístico SPSS con el cual se determinó la confiabilidad del cuestionario a través del alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0.841 para desarrollo organizacional y 0.848 para proceso administrativo. Los resultados se determinaron mediante análisis descriptivos e inferenciales a través de la distribución de frecuencias y pruebas de hipótesis de normalidad y correlación, la normalidad de la muestra se determinó a través de la prueba de Shapiro – Wilk y el análisis de correlación, a través de la correlación de Pearson, llegando a la conclusión de que existe relación entre el desarrollo organizacional y el proceso administrativo en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017, presentando un coeficiente de correlación de Pearson de 0.683 con una significancia de 0.001.

Palabras claves: Desarrollo organizacional, proceso administrativo, planeación, relación

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between organizational development and administrative process in the company Texavil SAC, Lince, Lima - 2017. The methodology was conducted under a quantitative approach, correlational descriptive type, non-experimental and cross-sectional design; the population and the sample consisted of the total number of employees, consisting of 30 workers from different areas of the company, for data collection, the survey technique was used and the instrument consisted of a questionnaire with closed questions measured on the Likert scale, which were processed using the statistical software SPSS with which the reliability of the questionnaire was determined through the Cronbach's alpha, obtaining a result of 0.841 for organizational development and 0.848 for administrative process. The results were determined by descriptive and inferential analysis through the distribution of frequencies and tests of hypothesis of normality and correlation, the normality of the sample was determined through the Shapiro - Wilk test and the correlation analysis, through the Pearson correlation, reaching the conclusion that there is a relationship between the organizational development and the administrative process in the Texavil company. SAC, Lince, Lima - 2017, presenting a Pearson correlation coefficient of 0.683 with a significance of 0.001.

Keywords: Organizational development, administrative process, planning, relationship

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El movimiento del desarrollo organizacional surgió a partir del año 1962 en forma de un conjunto de ideas sobre el hombre, la organización y el ambiente, con el propósito de facilitar el crecimiento como el desarrollo de las organizaciones. En sentido estricto, el desarrollo organizacional es una derivación práctica y operativa de la teoría del comportamiento que se dirige hacia un enfoque sistémico. No se trata de una teoría administrativa propiamente dicha, sino de un movimiento que concentra a varios autores que trataron de aplicar las ciencias conductuales (principalmente la teoría del comportamiento) a la administración.

La administración es una ciencia joven que tiene poco más de cien años. Su historia es reciente dado que es un producto del siglo XX. En realidad, es el resultado histórico integrado de la acumulación de aportaciones de diferentes precursores, entre ellos filósofos, físicos, economistas, estadistas y empresarios, los cuales, a lo largo del tiempo, desarrollaron y divulgaron sus obras y teorías. Comprende una serie de fases, etapas o funciones, denominado proceso administrativo, cuyo conocimiento resulta esencial para aplicar el método, los principios, las técnicas y los enfoques de gestión.

El estudio del desarrollo organizacional y proceso administrativo es una necesidad en el país ya que presentan conceptos fundamentales para las empresas. El primero orienta a encontrar métodos laborales para enfrentar debilidades y detectar oportunidades buscando un proceso de renovación con una administración participativa, recurriendo a la investigación para diagnosticar y ejecutar una acción de cambio. Planear, organizar, integrar, dirigir y controlar es básico, presentan objetivos y procedimientos para alcanzarlos, permite distribuir el trabajo, la autoridad y recursos, facilita obtener recursos para las operaciones, permite influir y motivar a los empleados y estar seguro de los actos de los trabajadores que la conducen hacia el logro de metas establecidas.

La investigación presentada se desarrolló en Texavil SAC, pequeña empresa distribuidora de textiles, que inició sus actividades en el año 2003 en el distrito de Lince. Su rubro de negocio es la decoración de interiores y tiene como misión seguir transmitiendo la confianza a sus clientes, proveedores y público en general, expresados en la calidad y el buen gusto de sus productos. Su visión es ser una empresa en el rubro de decoración integral dedicada a atender a sus clientes ofreciéndoles las últimas tendencias de color y buen gusto con sus productos cuidadosamente seleccionados y garantizados.

El principal problema que se observó en la empresa es el estancamiento de su desarrollo organizacional, originado por un mal manejo administrativo que abarca métodos laborales inadecuados, falta de comunicación entre miembros, descontento del personal, individualismo, entre muchos otros que conllevan a problemas y conflictos, por lo que se buscará urgente un proceso de renovación donde se incluya una administración participativa fortaleciendo los equipos de trabajo y logrando una retroalimentación que ayude al desarrollo de la empresa y aleje la posibilidad del fracaso de la misma.

El proceso administrativo llevado en la empresa es inadecuado, no se está logrando el cumplimiento de las metas establecidas ni alcanzando los objetivos trazados, debido a la falta de ordenamiento y distribución del trabajo, lo que conlleva a una relación desfavorable entre los integrantes que no se adaptan a la estructura por el mal diseño organizacional que presenta, lo cual influye notoriamente en la falta de motivación de los empleados que hacen que sus tareas establecidas no se lleven en el tiempo adecuado originando un mal desempeño que mide desfavorablemente los resultados que se espera conseguir.

Esta problemática se evidenció a través de resultados obtenidos de los diferentes reportes de la empresa. Uno de ellos permite visualizar la deficiente incursión a nuevos mercados, reflejados en la estadística de ventas obtenidas durante el año 2016 donde un 90 % de los clientes son clientes mayoristas y/o decoradores fidelizados y solo apenas un 10 % son clientes nuevos en relación al año anterior.

Las inadecuadas estrategias competitivas y de ventas se visualizaron en los reportes mensuales de la empresa donde los vendedores no superaron la valla de 30.000 soles en ningún mes del semestre II – 2016, y la falta de motivación de los trabajadores teniendo en cuenta que un 83 % se considera una persona no motivada en el trabajo y un 92 % asegura que eso afecta su rendimiento en el mismo.

1.2. Trabajos previos

Una investigación promueve la exploración de recursos construidos con anterioridad que se convierten en la dirección de otros estudios, es así que los antecedentes se convierten en referencias vitales que sirven de punto de partida para el desarrollo de la investigación.

Rivera (2014), realizó la investigación: *“La gestión administrativa y el desarrollo organizacional de las pymes de carpintería metálica de la zona de Canto Grande del distrito de San Juan de Lurigancho, en el periodo 2013”*, tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, Escuela de Administración, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Consignó como objetivo general, describir la relación de la gestión administrativa y el desarrollo organizacional. En la descripción del marco metodológico, el estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental y transversal. La población fue 100 microempresarios y 42 la muestra, el muestreo fue probabilístico de tipo aleatorio simple, la encuesta se utilizó como técnica y, el cuestionario como instrumento.

Finalmente, de acuerdo a los objetivos establecidos y en relación con el análisis y los resultados obtenidos, el autor concluyó que existe relación importante entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional. Asimismo, verificó, que existe relación entre la planeación, organización, dirección y control, cada una respectivamente con el desarrollo organizacional, determinadas y sustentadas con los resultados establecidos para cada una de ellas.

Lo importante de este estudio es que ayuda a evidenciar que la falta de una adecuada gestión administrativa se convierte en una amenaza para encaminar el rumbo hacia escenarios futuros donde se dirige la empresa, información que fue necesaria para la investigación, debiendo rediseñar el comportamiento grupal de la empresa y la cultura organizacional, lo cual permitirá lograr el desarrollo organizacional.

Añez (2006), llevó a cabo el estudio científico "*Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*", Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales CICAG, Universidad Rafael Beloso Chacín- Venezuela.

Planteó como objetivo general determinar la relación entre cultura organizacional y motivación laboral. Los componentes del marco metodológico fueron diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional. La población fue 634 profesores estratificada por facultad, dedicación y género, la muestra fue de 87 docentes, el muestreo probabilístico estratificado y utilizó como instrumento el cuestionario.

Los resultados concluyeron que se obtuvieron numerosas correlaciones positivas entre los componentes de cultura organizacional y motivación laboral, lo cual determinó la relación entre las mismas. Se evidenció modelos de gerencia y acciones de conductas no aplicadas con las necesidades de la institución y de sus trabajadores.

La relevancia en el estudio es que aplicó aspectos de la investigación – acción, que orienta a tomar acciones después de determinar que hay procesos para resolver los problemas o conflictos, a través de un cambio sugerido donde predomine una reestructuración que incluya una administración participativa y no burocrática.

Domínguez, Ramírez y García (2013), realizaron el estudio científico "*El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional en el Instituto Tecnológico Superior de Puerto Vallarta, 2011 – 2012*", Revista Nacional de Administración, México, 2013.

Manifestó como objetivo analizar la relación del clima organizacional con el compromiso organizacional. En el reconocimiento de los componentes metodológicos, el estudio fue descriptivo de corte transversal, de tipo cuantitativo y alcance correlacional. La población estuvo conformada por cinco instituciones de Puerto Vallarta, la muestra fue de 384 personas del personal administrativo, el muestreo fue de tipo aleatorio y estratificado, utilizó como instrumento el cuestionario.

Los resultados de la investigación concluyeron que fueron confirmatorias las relaciones existentes entre el clima organizacional y el compromiso organizacional. Se analizaron la estructura, la comunicación, liderazgo y motivación con el fin de relacionarlas con compromiso afectivo, compromiso calculado y compromiso normativo. Según la dirección que muestran las relaciones se observó una relación entre la importancia relativa que los colaboradores otorgan al clima organizacional y sus niveles de compromiso organizacional.

Lo trascendente de esta tesis es que permite identificar lo importante del capital humano para la organización, ya que son ellos los que marcan la diferencia dentro de ésta, por lo tanto, es necesario trabajar en su compromiso propio, que demuestren identificación, lealtad, entusiasmo porque depende de estos que su eficiencia y productividad sean más favorables, lo que en el camino beneficiarán a la empresa.

Banda y Silva (2016), efectuaron el estudio *“La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de la empresa Omega Constructor´s Building Co. SAC de la ciudad de Tarapoto, en el año 2014”*, tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, Escuela de Administración, Universidad Nacional de San Martín - T, Tarapoto, Perú.

La finalidad del estudio fue fijar la relación entre gestión administrativa y productividad laboral en la empresa. Para la descripción de los componentes metodológicos, el estudio realizado fue de tipo descriptiva correlacional, diseño no experimental y de corte transaccional. El universo al igual que la muestra estuvo conformado por 42 trabajadores, la técnica en el acopio de la información fue la encuesta y se usó el cuestionario como instrumento de recolección de datos.

Finalmente, el autor concluyó que existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral; se preocupa por el clima laboral adecuado, la organización de instalaciones permite el buen desarrollo de las actividades; visualizó que la organización presenta preocupación por entender la opinión de los usuarios sobre el servicio brindado, la adaptación a los cambios en la forma de trabajo, revisa el cumplimiento de la misión y el ambiente que la rodea con la idea de acrecentar su estrategia.

La dimensión organización es lo más destacado de esta tesis porque nos demuestra que la jerarquía llevada en un eje vertical no tiene mucho éxito en tiempos actuales, muy al contrario, lo que se busca es una administración participativa donde se tomen en cuenta los puntos de vista y sugerencias de todos los colaboradores para la elaboración de planes y estrategias para el cumplimiento de metas y objetivos buscados.

Moya y Upiachihua (2016), presentaron la investigación *“Relación entre gestión administrativa y el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa Química Suiza – Trujillo primer semestre del año 2016”*, tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración, Escuela de Administración, Universidad Privada del Norte, Trujillo - Perú.

El investigador consideró como fin general decretar la relación de la gestión administrativa y el desempeño de la fuerza de ventas. En el análisis de los componentes metodológicos el estudio realizado fue de modelo descriptiva correlacional, presentó un diseño no experimental y a su vez, fue de corte transversal. Su población al igual que su muestra estuvo conformada por 31 vendedores, la técnica empleada fue la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario.

Al finalizar, el autor concluyó que, al establecer el nexo de la gestión administrativa y el desempeño de la fuerza de ventas, se encontró estadísticamente que no existe una relación significativa entre ambas. Sin embargo, al establecer las relaciones entre la planificación, organización, dirección y el control con el desempeño, se situó en nivel regular determinándose que el mayor coeficiente de relación pertenece a la planificación y el menor al control.

Lo destacado del estudio es la conclusión que determina que no existe nexo significativo entre la gestión administrativa y el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa, lo que permitió analizar que además de la importancia de la intervención de cada una de las funciones participan otros factores externos como el económico, tecnológico, social y la competencia que influyen directamente sobre éstas, por lo que se tiene que trabajar en ambas para el logro de lo buscado.

Bracho y Carruyo (2011), desarrollaron el estudio científico *“Planificación estratégica y gestión del gerente educativo en instituciones de educación primaria”*, *Revista Praxis, Santa Marta - Colombia, 2011*.

El propósito del trabajo fue establecer el vínculo de la planificación estratégica y la gestión del gerente educativo. La metodología utilizada en la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, bajo un diseño no experimental y un corte transaccional de campo. La población de estudio al igual que la muestra estuvo constituida por 115 sujetos a investigar. La captación de información se llevó a cabo por medio de la técnica de la encuesta empleando un cuestionario en escala de Likert.

Luego de recolectar toda la información necesaria y los diferentes análisis respectivos, la investigación concluyó en que se presenta una correlación favorable entre la planificación estratégica y la gestión del gerente educativo en instituciones de educación primaria, mostrando que el desarrollo de la planificación estratégica mejorará, y que a medida que esto suceda, en similar proporción sumará la gestión del gerente educativo en las instituciones estudiadas.

Lo necesario de este estudio es el rol importante que cumplen los gerentes en toda organización, debiendo tener como tal, una actitud de liderazgo para que puedan guiar el camino de los colaboradores, donde se observe una participación activa de estos, considerándose ellos mismos, de esa forma, parte importante en las decisiones de las actividades tomadas, como planteamiento para lograr los objetivos de la empresa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Desarrollo organizacional.

Su definición ha sido presentada por muchos autores. Uno de ellos, Chiavenato (2014), mencionó:

El propósito central del DO consiste en cambiar a las personas, así como a la naturaleza y la calidad de sus relaciones de trabajo. Hace hincapié en cambiar la cultura organizacional. En principio, el DO es un cambio planeado de la entidad. (p. 280)

Al respecto, Koontz, Weihich y Cannice afirmaron:

El desarrollo organizacional es un enfoque sistémico, integrado y planeado, dirigido a mejorar la efectividad empresarial. Está diseñado para resolver problemas que reducen la eficiencia operativa a todos los niveles, como la falta de cooperación, la descentralización excesiva y la mala comunicación. (2012, p. 360).

Sobre el tema, Hernández (2006), lo definió de la siguiente manera:

El desarrollo organizacional (DO) es la corriente de pensamiento directivo que estudia las técnicas sociológicas y psicológicas enfocadas a la solución de problemas, actitudes y comportamientos sistémicos de la fuerza laboral (personal operativo y directivo), para renovarlas organizaciones y hacerlas más competitivas y eficaces. (p. 277)

Diferentes autores coincidieron en que el desarrollo organizacional representa un nuevo enfoque para mejorar la efectividad de la empresa, sin embargo, se identificó que la definición de Chiavenato es el ideal para el estudio ya que se aplica a la realidad problemática, por su enfoque operativo e información científica concentrándose no solo en la entidad, sino con propósitos claros para todo el personal.

La definición de DO presupone ciertas características como el enfoque en la organización como un todo, orientación sistémica, agente de cambio, solución de problemas, aprendizaje por experiencia, retroalimentación, orientación a las contingencias, desarrollo de equipos y enfoque interactivo. (Chiavenato, 2014).

El desarrollo organizacional presenta como proceso la identificación de problemas, el diagnóstico de la organización, la realimentación, el desarrollo de la estrategia de cambio, las intervenciones específicas, la medición y la evaluación. (Koontz et al., 2012).

La importancia del desarrollo organizacional consiste en la mejora de una organización, por lo tanto, es una herramienta ideal para las pequeñas empresas que empiezan con el sueño de convertirse en una gran empresa; sin embargo, se encuentran con una serie de dificultades debido al desconocimiento de los procesos y métodos adecuados a seguir, y el no poder reconocer que es necesario efectuar un cambio, ideal para el fortalecimiento de la institución.

Chiavenato (2012, p. 280), enumeró algunos significados que miden el desarrollo organizacional:

1. **Procesos para la resolución de problemas y conflictos.** Estos se refieren a los métodos que utiliza la empresa para enfrentar las amenazas y las oportunidades que se presentan en su ambiente y superar puntos muertos.
2. **Procesos de renovación.** Son las maneras en los que los gerentes adaptan los procesos de resolución de problemas a las demandas del ambiente. Uno de los objetivos del DO es mejorar los procesos de la organización para renovarse, lo cual permite que los gerentes puedan adaptar y cambiar su estilo administrativo a los problemas y las oportunidades.
3. **Administración participativa.** Otro objetivo del DO es compartir la administración con los empleados. La administración participativa significa que los gerentes se dirigen a la parte baja de la estructura jerárquica y conceden a los empleados un papel importante en la toma de decisiones. Para lograr este cambio, los gerentes deben cambiar conscientemente la cultura organizacional mediante el cambio de actitudes, creencias y actividades de todo el personal.

4. **Desarrollo y fortalecimiento de equipos.** El desarrollo organizacional utiliza equipos con un enfoque participativo. Empowerment significa fortalecer a los equipos dotándoles de libertad para actuar y participar en las decisiones, de plena autonomía para desempeñar las tareas, de responsabilidad por la tarea total y por sus resultados.

5. **Investigación – Acción.** El DO recurre a la investigación para diagnosticar el cambio y la acción de cambio. La investigación permite a los agentes de cambio conocer aspectos en los cuales la organización necesita mejorar y de cómo pueden ayudarla a conseguir esa mejoría. La investigación – acción implica los pasos siguientes: Diagnóstico preliminar del problema, obtención de datos para apoyar (o rechazar) el diagnóstico, retroalimentación de datos a los miembros de la organización, exploración de datos por parte de los miembros de la organización, planeación de la acción conducente por parte de los miembros y ejecución de la acción adecuada.

Asimismo, Chiavenato (2012), incluyó indicadores que explican de forma más detallada los significados que mide el desarrollo organizacional como son los métodos laborales, amenazas y oportunidades; la mejora y adaptación a los procesos y cambios de estilo administrativo; la comunicación con los subordinados, la inclusión de los empleados en la toma de decisiones y el cambio de la cultura organizacional; la libertad para actuar de los equipos, la participación en las decisiones, gerente orientador – estimulador; el diagnóstico, obtención de datos, retroalimentación, exploración, planeación y ejecución.

Proceso administrativo.

A fin de conceptualizar el proceso administrativo, Munch (2014), estableció: “El proceso administrativo es la metodología básica para aplicar cualquier enfoque de administración o gestión. Es decir, el hecho de que existan nuevas corrientes administrativas, requiere para su implementación la aplicación del proceso administrativo” (p. 25).

Stoner, Freeman y Gilbert sostuvieron: “La administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de los miembros de la organización y el empleo de todos los demás recursos organizacionales, con el propósito de alcanzar las metas establecidas para la organización” (2010, p. 11).

Chiavenato (2014), afirmó: “La administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las competencias con el fin de alcanzar los objetivos de la organización”. (p. 8).

El proceso administrativo es fundamental para las empresas ya que abarca las diferentes tareas que necesariamente tienen que realizarse para el crecimiento de toda compañía. La autora Munch, nos brindó la definición adecuada siendo el concepto ideal para basar el estudio de la realidad problemática que involucra a todos los miembros y recursos de la organización, interpretando que se obtiene realizando una sectorización de los trabajos en las distintas áreas de la organización.

Chiavenato (2014), mencionó las siguientes características del proceso administrativo: “concepción sistémica, orden lógico – secuencialidad, simultaneidad, carácter cíclico del proceso y secuencialidad”

El proceso administrativo según Koontz et al., fue ampliada con lo mencionado a continuación:

Como gerentes, las personas realizan las funciones gerenciales de planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar. La administración se aplica a cualquier tipo de organización. También se adjudica a los gerentes de todos los niveles organizacionales. La meta de todos los gerentes es la misma: crear valor agregado. La administración se ocupa de la productividad, lo que supone efectividad y eficiencia, y la suma de los dos para lograr la eficacia.

La importancia del proceso administrativo es que es trascendental dentro de una entidad ya que permite ver claramente las acciones a seguir en el manejo de una empresa. Es necesario precisar que son pocas las organizaciones que lo llevan adecuadamente, las mismas que tienen claro todas las ventajas obtenidas ya que les resulta favorable para llevar el control y ser competitivos posteriormente.

Munch (2014, pp. 24-25.), incluyó las siguientes dimensiones:

1. **Planeación.** Es la determinación de los escenarios futuros y el rumbo hacia donde se dirige la empresa, así como la definición de los resultados que se pretenden obtener y las estrategias para lograrlos minimizando riesgos.
2. **Organización.** Consiste en el diseño y determinación de las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades, así como el establecimiento de métodos, y la aplicación de técnicas tendientes a la simplificación del trabajo.
3. **Integración.** Es la función a través de la cual se eligen y obtienen los recursos necesarios para poner en marcha las operaciones.
4. **Dirección.** Consiste en la ejecución de todas las fases del proceso administrativo mediante la conducción y orientación de los recursos, y el ejercicio del liderazgo.
5. **Control.** Es la fase del proceso administrativo a través de la cual se establecen estándares para evaluar los resultados obtenidos con el objetivo de corregir desviaciones, prevenirlas y mejorar continuamente las operaciones.

Asimismo, Munch (2014), presentó en las etapas del proceso administrativo, ciertos indicadores que servirán como herramientas de medición como son la misión, visión, objetivos y estrategias; la división del trabajo y la coordinación; los recursos humanos, recursos materiales, recursos financieros y recursos técnicos; la toma de decisiones, comunicación, motivación y liderazgo; y el establecimiento de estándares, medición, corrección y retroalimentación.

1.4. Formulación del problema

Problema general

- ¿Qué relación existe entre el desarrollo organizacional y el proceso administrativo en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017?

Problema específico

- ¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional y la planificación en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017?
- ¿Cuál es la relación del desarrollo organizacional y la organización en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017?
- ¿De qué manera se relaciona el desarrollo organizacional y la Integración en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017?
- ¿En qué forma se relaciona el desarrollo organizacional y la dirección en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017?
- ¿De qué modo se relaciona el desarrollo organizacional y el control en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017?

1.5. Justificación

Según Hernández (2014):

Es necesario justificar el estudio mediante la exposición de sus razones (el para qué del estudio o por qué debe efectuarse). La mayoría de las investigaciones se ejecutan con un propósito definido, pues no se hacen simplemente por capricho de una persona, y ese propósito debe ser lo suficientemente significativo para que se justifique su realización. (p. 40)

El desarrollo organizacional permitirá conocer sobre procesos para la identificación y resolución de problemas a través de métodos laborales, iniciando un proceso de renovación adaptando al personal a cambios de estilo administrativo que busque la administración participativa donde los trabajadores sean incluidos en la toma de decisiones desarrollando y fortaleciendo equipos de trabajo con grados de libertad y autonomía donde el gerente pase de ser no solo orientador sino estimulador y a través de la Investigación - acción que desarrollará acciones que permitirán el crecimiento buscado.

El proceso administrativo a través de la planificación, organización, integración, dirección y control abarcan características observables que permitirán alcanzar los objetivos y metas establecidas ya que constituirá un aporte importante y valioso para las empresas, en especial para las pequeñas del rubro de la decoración que muchas veces carecen de estos procedimientos por iniciarse mayormente solo con la voluntad y deseos de superación personal, pero sin tener los estudios necesarios ni la preparación administrativa adecuada que les permitan tomar medidas correctivas y encaminar la organización de una manera adecuada.

Justificación teórica

Bernal (2010), afirmó: “En investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente”. (p. 106).

Los autores seleccionados fueron los pertinentes para la atención de la realidad problemática, objeto de estudio, porque tanto los conceptos y teorías que brindan sobre estos, se aplican adecuadamente para el entorno local, nacional e internacional, ya que presentan diferentes situaciones operativas y correctivas adaptándose claramente al contexto actual para definir el desarrollo organizacional y los procesos administrativos, los mismos que mostrarán la importancia de llevarlo de una manera adecuada para el bien de la entidad.

Justificación metodológica

Al respecto, Bernal (2010), manifestó: “En investigación científica, la justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable” (p.107).

El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental y de corte transversal, tuvo un universo de 30 colaboradores, los mismos que fueron considerados como muestra. La información se obtuvo utilizando la técnica de la encuesta y se midió a través de un instrumento que consistió en un cuestionario en la escala de Likert con preguntas cerradas cuyos resultados finales proporcionaron una información más veraz y real, la misma que resulta de gran utilidad para la aplicación del estudio. La información obtenida, contribuirá con conocimientos válidos y confiables para otras organizaciones del mismo rubro.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

- Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el proceso administrativo en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017.

Hipótesis específica

- Existe relación favorable entre desarrollo organizacional y planeación en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017.
- Existe relación adecuada entre desarrollo organizacional y organización en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017.
- Existe relación representativa entre desarrollo organizacional e integración en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017.

- Existe relación relevante entre desarrollo organizacional y dirección en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017.
- Existe relación expresiva entre desarrollo organizacional y control de la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017.

1.7. Objetivos

Objetivo general.

- Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y el proceso administrativo en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017.

Objetivos específicos.

- Identificar la relación del desarrollo organizacional y la planeación en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017.
- Establecer la relación del desarrollo organizacional y la organización en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017.
- Especificar la relación del desarrollo organizacional y la integración en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017.
- Reconocer la relación del desarrollo organizacional y la dirección en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017.
- Definir la relación del desarrollo organizacional y el control en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima, 2017.

II. MÉTODO

El tipo de investigación desarrollado fue descriptiva correlacional por asociación.

Según Hernández (2014):

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (p. 92).

La investigación descriptiva permitió especificar las características más importantes del desarrollo organizacional y el proceso administrativo. El objetivo fue recoger información sobre estas variables y cómo se manifiestan dentro de la empresa Texavil SAC, Lince, Lima, 2017.

Para Tamayo (1999):

En este tipo de investigación se persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores. La existencia y fuerza de esta covariación normalmente se determina estadísticamente por medio de coeficientes de correlación. Es conveniente tener en cuenta que esta covariación no significa que entre los valores existan relaciones de causalidad, pues éstas se determinan por otros criterios que, además de la covariación, hay que tener en cuenta. (p. 47).

Se aplicó la investigación correlacional, ya que ésta nos permitió evaluar la relación que existe entre las dos variables del problema como son el desarrollo organizacional y el proceso administrativo de la empresa Texavil SAC, Lince, Lima – 2017 en un contexto particular, las mismas que primero fueron medidas individualmente, pasando luego a ser sometidas a pruebas de hipótesis, las que determinaron los resultados de correlación respectiva.

2.1. Diseño de investigación

La investigación correspondió a un diseño no experimental - transversal.

Para Hernández (2014):

El diseño no experimental podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. (p. 152)

Asimismo, Hernández (2014), manifestó: “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede.

La investigación correspondió al diseño no experimental porque no se manipularon deliberadamente las variables para la investigación ya que son reales, se observa el fenómeno tal y como se presenta en su contexto natural, no se realizaron ningún tipo de cambios. Asimismo, fue transversal por la temporalidad, porque el problema se estudió en un corto y determinado tiempo identificando el problema de la empresa y buscando llegar a una mejora eficaz.

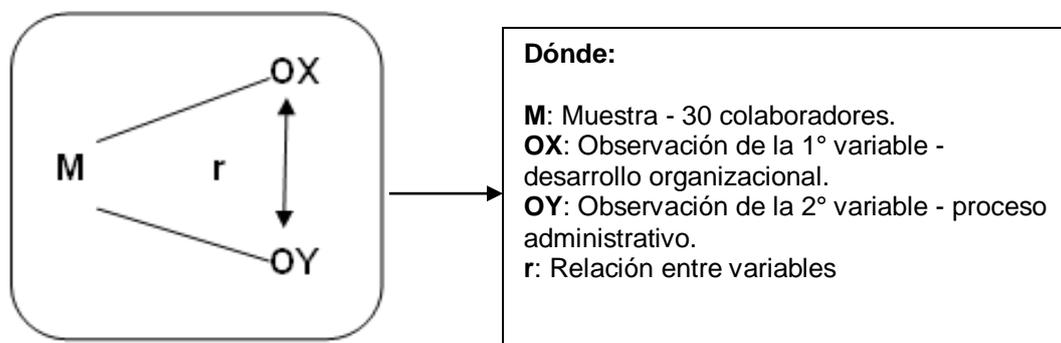


Figura 1. Esquema del diseño

2.2. Variables, operacionalización

Variable.

Al respecto, Hernández (2014), mencionó que “una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse”. (p. 105).

V.1 Desarrollo organizacional

V.2 Proceso administrativo

Operacionalización.

La operacionalización de la variable, según Hernández (2014), “se fundamenta en la definición conceptual y operacional de la variable”. (p. 211).

Tabla 1
Operacionalización de variable: Desarrollo organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Desarrollo organizacional	<p>“Desarrollo organizacional consiste en cambiar a las personas, así como a la naturaleza y la calidad de sus relaciones de trabajo. Hace hincapié en cambiar la cultura organizacional. En principio, el desarrollo organizacional es un cambio planeado de la entidad” (Chiavenato, 2014, p.280).</p>	<p>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 observables que se identificó a través de un cuestionario con respuestas cerradas en escala de Likert para la obtención de resultados.</p>	<p>Procesos para la resolución de problemas y conflictos</p> <p>Procesos de renovación</p> <p>Administración participativa</p> <p>Desarrollo y fortalecimiento (empowerment) de equipos</p> <p>Investigación acción</p>	<p>- Métodos laborales</p> <p>- Amenazas</p> <p>- Oportunidades</p> <p>- Mejorar los procesos</p> <p>- Adaptación a los procesos</p> <p>- Cambio de estilo administrativo</p> <p>- Comunicación con los subordinados.</p> <p>- Inclusión de los empleados en la toma de decisiones.</p> <p>- Cambio de la cultura organizacional</p> <p>- Libertad para actuar de los equipos</p> <p>- Participación en las decisiones</p> <p>- Gerente orientador-estimulador</p> <p>- Diagnóstico</p> <p>- Obtención de datos</p> <p>- Retroalimentación de datos</p> <p>- Exploración</p> <p>- Planeación</p> <p>- Ejecución</p>	<p>Cuestionario elaborado con escala de Likert</p>

Tabla 2
Operacionalización de variable: Proceso administrativo

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Proceso administrativo	<p>“El proceso administrativo es la metodología básica para aplicar cualquier enfoque de administración o gestión. Es decir, el hecho de que existan nuevas corrientes administrativas, requiere para su implementación la aplicación del proceso administrativo” (Munch, 2014, p.25).</p>	<p>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.</p>	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Misión - Visión - Objetivos - Estrategias para el logro de objetivos. 	Cuestionario elaborado con escala de Likert
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> - División del trabajo - Coordinación 	
			Integración	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos humanos - Recursos materiales - Recursos técnicos - Recursos financieros - Obtención de recursos 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Comunicación - Motivación - Liderazgo 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de estándares - Medición - Corrección - Retroalimentación 	

2.3. Población y muestra

Población.

Al respecto, Hernández (2014), afirmó que la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (p. 174).

La población de estudio estuvo conformada por 30 trabajadores entre empleados y operarios de las diferentes áreas de la empresa Texavil SAC, ya que están involucrados directamente en el funcionamiento de la empresa.

Tabla 3
Información general de la población

Trabajadores		
Área	Cantidad	%
Administración	6	20 %
Ventas	10	33.33 %
Almacén	6	20 %
Operarios	8	26.67 %
Total	30	100 %

Fuente: Elaboración propia

Muestra.

Según Ramírez (2010), la muestra “consiste en un grupo reducido de elementos de dicha población, al cual se le evalúan características particulares, generalmente -aunque no siempre-, con el propósito de inferir tales características a toda la población” (p. 55).

Considerando que la población es mínima y de fácil manejo, no fue necesario obtener una muestra ya que se consideró el total de la población mencionada.

Para Bernal (2010), “el muestreo es utilizado para estimar el tamaño de una muestra depende del tipo de investigación que desea realizarse y, por tanto, de las hipótesis y del diseño de investigación que se hayan definido para desarrollar el estudio” (p. 162).

Por tratarse de una población pequeña no requirió procedimientos estadísticos para usar muestreo. La muestra se considera censal porque se seleccionó el 100 % de la población al considerarla un número manejable de sujetos. En este sentido Ramírez (1997) estableció que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas e instrumento de recolección de datos.

Técnica. Se utilizó la encuesta, la cual permitió observar el comportamiento de cada una de las variables.

Según Bernal (2010):

La encuesta es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas. La encuesta se fundamenta en un cuestionario o conjunto de preguntas que se preparan con el propósito de obtener información de las personas. (p. 194)

Instrumento de recolección de datos. *Se utilizó el cuestionario con respuestas cerradas, medidas en la escala de Likert para la obtención de resultados.*

Al respecto Hernández (2014), afirmó: “sirven para medir las variables de intereses y en algunos casos llegan a combinarse varias técnicas de recolección” (p. 217).

Validez.

Los instrumentos utilizados en el estudio fueron validados por un jurado especialista.

Para Hernández (2014), “la validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir” (pág. 200).

Confiabilidad.

Al respecto, Hernández (2014) manifestó: “la confiabilidad del instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (pág. 200).

Para determinar la confiabilidad del instrumento de medida se utilizó el coeficiente denominado Alfa de Cronbach, y el análisis de fiabilidad realizado a través del programa estadístico SPSS en la versión 22.0, mostró como resultado para cada una de las variables los coeficientes que se detallan a continuación:

Tabla 4
Fiabilidad: Desarrollo organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	18

Fuente: Base de datos

Tabla 5
Fiabilidad: Proceso administrativo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,848	19

Fuente: Base de datos

2.5 Métodos de análisis de datos

En el presente estudio se empleó el programa estadístico informático SPSS versión 22.0 por ser una herramienta versátil que permitió trabajar con la tabulación de datos obtenidos de los dos cuestionarios en la escala de Likert aplicados a la población. El primer análisis permitió determinar la fiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach. Se realizó un análisis descriptivo que permitió observar el comportamiento de las variables desarrollo organizacional y proceso administrativo y determinar las tablas de frecuencias por pregunta interpretada con sus respectivos gráficos. En el análisis relacionado con las hipótesis se realizó el análisis inferencial que permitió determinar la normalidad de las muestras por medio de la prueba de Shapiro - Wilk y la correlación se determinó a través del análisis de correlación de Pearson.

2.6 Aspectos éticos

El presente estudio se realizó con transparencia dentro del marco de las normas principios y valores permitidos, conservando su condición de originalidad, presentando datos reales, veraces y confiables, respetando el derecho de la propiedad intelectual del autor.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Tabla 6

Distribución de frecuencias: Desarrollo organizacional

Desarrollo organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	16	53,3	53,3	56,7
	Casi siempre	12	40,0	40,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los resultados muestran que el 53 % respondió a veces por lo que se observa que más de la mitad de los trabajadores es consiente que hay aspectos que mejorar con respecto a la resolución de problemas y conflictos, renovación y fortalecimiento de equipos y la inclusión de una adecuada investigación acción para la empresa.

Tabla 7

Distribución de frecuencias: Desarrollo organizacional - procesos para la resolución de problemas y conflictos.

Procesos para la resolución de problemas y conflictos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	19	63,3	63,3	66,7
	Casi siempre	8	26,7	26,7	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los resultados muestran que el 63.3 % de los encuestados respondió a veces por lo que se observa que más de la mitad de los trabajadores es consiente que hay aspectos que mejorar con respecto al empleo de métodos laborales adecuado, la detección de amenazas y el aprovechamiento de las oportunidades para la resolución de problemas y conflictos en la empresa.

Tabla 8

Distribución de frecuencias: Desarrollo organizacional - procesos de renovación.

Procesos de renovación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	11	36,7	36,7	50,0
	Casi siempre	11	36,7	36,7	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los resultados muestran que los trabajadores necesitan identificar las mejoras y adaptarse a los mismos para buscar un cambio administrativo que permita la renovación en beneficio de la empresa.

Tabla 9

Distribución de frecuencias: Desarrollo organizacional - administración participativa.

Administración participativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	16	53,3	53,3	56,7
	Casi siempre	12	40,0	40,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los resultados muestran que el 53.3 % de los encuestados respondió a veces por lo que se observa que más de la mitad de los trabajadores es consiente que hay que mejorar la comunicación del gerente con los subordinados que permita desarrollar una administración participativa, ya que actualmente no se sienten parte en la toma de decisiones de parte de ésta.

Tabla 10

Distribución de frecuencias: Desarrollo organizacional – desarrollo y fortalecimiento de equipos.

Desarrollo y fortalecimiento de equipos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	15	50,0	50,0	60,0
	Casi siempre	10	33,3	33,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los resultados muestran que el 50 % de los encuestados respondió a veces por lo que se observa que más de la mitad de los trabajadores es consiente que hay aspectos que mejorar con respecto a buscar un mejor fortalecimiento de equipos de trabajo para que se sientan con libertad para actuar participando en las decisiones y sientan que encuentran en la gerencia un papel de orientador - estimulador que los motive a su desarrollo.

Tabla 11

Distribución de frecuencias: Desarrollo organizacional – investigación - acción.

Investigación - Acción					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	18	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	11	36,7	36,7	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los resultados muestran que el 60 % de los encuestados respondió a veces por lo que se observa que los trabajadores no perciben que la investigación ayude al diagnóstico de problemas y plantee acciones para su solución, consideran que la investigación – acción actualmente no permite la obtención de datos para la mejora de la empresa y se consideran poco retroalimentados en la empresa, no exploran los datos obtenidos y no se desarrollan planes específicos para ejecutar acciones correctivas.

Tabla 12
Distribución de frecuencias: Proceso administrativo

Proceso administrativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	53,3	53,3	53,3
	Casi siempre	12	40,0	40,0	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los resultados muestran que el 53.3 % de los encuestados respondió a veces por lo que se observa que más de la mitad del personal visualizó que hay puntos que cambiar con respecto a la planeación, organización, integración, dirección y control, funciones del proceso administrativo que se desarrolla en la institución.

Tabla 13
Distribución de frecuencias: Proceso administrativo – planeación

Planeación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	7	23,3	23,3	30,0
	Casi siempre	17	56,7	56,7	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los resultados muestran que solo el 13.3 % de los encuestados tiene conocimiento de la misión de la empresa y el rumbo que determina la misión de la misma. Hay que buscar que los objetivos que se planteen sean alcanzables y para ello hay que desarrollar adecuadas estrategias que permitan el logro de objetivos.

Tabla 14
Distribución de frecuencias: Proceso administrativo – organización.

Organización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	13,3	13,3	13,3
	Casi siempre	18	60,0	60,0	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los resultados muestran que se tiene que trabajar en la estructura organizacional de la empresa que permita facilitar el proceso administrativo a través de una adecuada coordinación para así evitar las duplicidades de trabajo que actualmente observan los trabajadores.

Tabla 15
Distribución de frecuencias: Proceso administrativo – integración.

Integración					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	16	53,3	53,3	53,3
	Casi siempre	13	43,3	43,3	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los resultados muestran que el 53.3 % de los encuestados respondió a veces por lo que se observa que más de la mitad de los trabajadores perciben que es necesario mejorar en la integración de recursos humanos, recursos materiales, tecnológicos y financieros para lograr que estas reúnan las normas de calidad necesarias importantes en el centro laboral.

Tabla 16
Distribución de frecuencias: Proceso administrativo – dirección.

Dirección					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	18	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	9	30,0	30,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los resultados muestran que el 60 % de los encuestados respondió a veces por lo que se observa que más de la mitad del personal visualizó que las tomas de decisiones de la Dirección no son adecuadas ya que no practica una comunicación asertiva con sus trabajadores. No incluye políticas de incentivos para buscar la motivación del personal. Y no tiene la capacidad de liderazgo para conseguir los resultados esperados.

Tabla 17
Distribución de frecuencias: Proceso administrativo – control.

Control					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	13	43,3	43,3	43,3
	Casi siempre	14	46,7	46,7	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota. Los resultados muestran que más de la mitad del personal observa que el establecimiento de estándares para la medición no son los adecuados para el control ya que no miden los resultados y avances de los trabajadores, no se establece un control adecuado que permita generar medidas correctivas para la empresa y no se emplea la retroalimentación como una herramienta de control para la mejora continua.

Análisis inferencial

Prueba de hipótesis de normalidad

H0: La muestra proviene de poblaciones normales

Ha: La muestra no proviene de poblaciones normales

Estrategia de la prueba:

Si el valor de sig.es ≥ 0.05 no es posible rechazar la hipótesis nula

Si el valor de sig.es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Tabla 18

Prueba de normalidad: Hipótesis general

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
Desarrollo organizacional	,971	30	,565
Proceso administrativo	,944	30	,118

Nota. Se observa la prueba donde el resultado de sig. para desarrollo organizacional es 0.565 y para proceso administrativo es 0.118, ambas mayores a 0.05. Considerando la estrategia de la prueba, no es posible rechazar la hipótesis nula. Ambas variables proceden de poblaciones normales con un 95 % de confianza y un riesgo de error del 5%.

Tabla 19

Prueba de normalidad: Hipótesis específica 1

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
Desarrollo organizacional	,971	30	,565
Planeación	,946	30	,130

Nota. Se resalta la prueba de normalidad de Shapiro - Wilk donde el resultado de sig. para la variable desarrollo organizacional es 0.565 y para la dimensión planeación es 0.130, ambas son mayores a 0.05. Considerando la estrategia de la prueba, no es posible rechazar la hipótesis nula, por lo tanto, se concluye que ambas muestras proceden de poblaciones normales con un 95 % de confianza y un riesgo de error del 5%.

Tabla 20
Prueba de normalidad: Hipótesis específica 2

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
Desarrollo organizacional	,971	30	,565
Organización	,936	30	,070

Nota. Se resalta la prueba de Shapiro - Wilk donde el resultado de significancia para desarrollo organizacional es de 0.565 y para organización es de 0.070, ambas mayores a 0.05. Considerando la estrategia de la prueba, no es posible rechazar la hipótesis nula y se concluye que proceden de poblaciones normales con un riesgo de equivocarnos del 5%.

Tabla 21
Prueba de normalidad: Hipótesis específica 3

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
Desarrollo organizacional	,971	30	,565
Integración	,957	30	,252

Nota. Se resalta la prueba de normalidad de Shapiro - Wilk donde el resultado de sig. para desarrollo organizacional es 0.565 y para integración es 0.252, ambas mayores a 0.05, por lo tanto, considerando la estrategia de la prueba, no es posible rechazar la hipótesis nula, concluyendo que ambas variables proceden de poblaciones normales con un riesgo de error del 5%.

Tabla 22
Prueba de normalidad: Hipótesis específica 4

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
Desarrollo organizacional	,971	30	,565
Dirección	,933	30	,058

Nota. Se resalta la prueba de normalidad de Shapiro - Wilk donde el resultado de sig. para la variable desarrollo organizacional es 0.565 y para la dimensión dirección es 0.058, ambas mayores a 0.05, por lo tanto, considerando la estrategia de la prueba, no es posible rechazar la hipótesis nula. Ambas variables manifiestan proceder de poblaciones normales con un riesgo de equivocarnos del 5%.

Tabla 23
Prueba de normalidad: Hipótesis específica 5

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
Desarrollo organizacional	,971	30	,565
Control	,935	30	,068

Nota. Se aplica la prueba de normalidad de Shapiro - Wilk donde el valor de sig. para la variable desarrollo organizacionales 0.565 y para la variable proceso administrativo es 0.068, ambas mayores a 0.05, por lo tanto, no es posible rechazar la hipótesis nula. Ambas variables manifiestan proceder de poblaciones normales con un riesgo de error del 5%.

Prueba de hipótesis correlacional

Estrategia de la prueba:

Si el valor de sig.es ≥ 0.05 no es posible rechazar la hipótesis nula

Si el valor de sig.es < 0.05 se rechaza la hipótesis nula

Hipótesis general

H0: No existe relación significativa entre desarrollo organizacional y proceso administrativo en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017.

Ha: Existe relación significativa entre desarrollo organizacional y proceso administrativo en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017.

Tabla 24

Prueba de correlación: Hipótesis general

		Correlaciones	
		Desarrollo organizacional	Proceso administrativo
Desarrollo organizacional	Correlación de Pearson	1	,818**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Proceso administrativo	Correlación de Pearson	,818**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Nota. Se ha obtenido una significancia de 0.000, inferior que 0.05 por lo que de acuerdo a la estrategia de la prueba se rechaza la hipótesis nula. Se evidencia que existe relación significativa entre las variables desarrollo organizacional y proceso administrativo en la empresa Texavil SAC, Lince - Lima - 2017 con un 95 % de confianza y un riesgo de error del 5%.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación favorable entre el desarrollo organizacional y la planeación en la empresa Texavil SAC de Lince, Lima - 2017.

Ha: Existe relación favorable entre el desarrollo organizacional y la planeación en la empresa Texavil SAC de Lince, Lima - 2017.

Tabla 25
Prueba de correlación: Hipótesis específica 1

		Correlaciones	
		Desarrollo organizacional	Planeación
Desarrollo organizacional	Correlación de Pearson	1	,608**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Planeación	Correlación de Pearson	,608**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Nota. Se obtuvo un sig. de 0.000, menor que 0.05 y de acuerdo a la estrategia de la prueba se aprobó la hipótesis alternativa, es decir, existe nexo significativo entre desarrollo organizacional y planeación en Texavil SAC, Lince, Lima 2017, con margen de error de 5%

Hipótesis específica 2

H0: No existe relación adecuada entre desarrollo organizacional y la organización en la empresa Texavil SAC de Lince, Lima - 2017

Ha: Existe relación adecuada entre el desarrollo organizacional y la organización en la empresa Texavil SAC de Lince, Lima - 2017.

Tabla 26
Prueba de correlación: Hipótesis específica 2

		Correlaciones	
		Desarrollo organizacional	Organización
Desarrollo organizacional	Correlación de Pearson	1	,651**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Organización	Correlación de Pearson	,651**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Nota. Se concluyó una significancia de 0.000, y de acuerdo a la estrategia de la prueba se desecha la hipótesis nula, por consiguiente, presenta relación significativa en desarrollo organizacional y organización con un con un 95 % de confianza.

Hipótesis específica 3

H0: No existe relación representativa entre el desarrollo organizacional y la integración en la empresa Texavil SAC de Lince, Lima, 2017.

Ha: Existe relación representativa entre el desarrollo organizacional y la integración en la empresa Texavil SAC de Lince, Lima, 2017.

Tabla 27

Prueba de correlación: Hipótesis específica 3

Correlaciones			
		Desarrollo organizacional	Integración
Desarrollo organizacional	Correlación de Pearson	1	,697**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Integración	Correlación de Pearson	,697**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Nota. Se consiguió una significación de 0.000, es decir menor que 0.05 y de acuerdo a la estrategia de la prueba se obvia la hipótesis nula, en consecuencia, hay relación significativa para desarrollo organizacional e integración en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017, con un con un 95 % de certeza y un margen de error del 5%.

Hipótesis específica 4:

H0: No existe relación relevante entre el desarrollo organizacional y la dirección en la empresa Texavil SAC de Lince, Lima - 2017.

Ha: Existe relación relevante entre el desarrollo organizacional y la dirección en la empresa Texavil SAC de Lince, Lima - 2017.

Tabla 28
Prueba de correlación: Hipótesis específica 4

		Correlaciones	
		Desarrollo organizacional	Dirección
Desarrollo organizacional	Correlación de Pearson	1	,616**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Dirección	Correlación de Pearson	,616**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Nota. Se obtuvo un nivel de sig. de 0.000, menor que 0.05 por lo que dejamos de lado la hipótesis nula, confirmando que existe relación significante entre desarrollo organizacional y dirección en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017, con una credibilidad del 95 %.

Hipótesis específica 5

H0: No Existe relación expresiva entre el desarrollo organizacional y el control de la empresa Texavil SAC de Lince, Lima - 2017.

Ha: Existe relación expresiva entre el desarrollo organizacional y el control de la empresa Texavil SAC de Lince, Lima - 2017.

Tabla 29
Prueba de correlación: Hipótesis específica 5

		Correlaciones	
		Desarrollo organizacional	Control
Desarrollo organizacional	Correlación de Pearson	1	,573**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	30	30
Control	Correlación de Pearson	,573**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	30	30

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

Nota. Se comprobó un nivel de sig. de 0.001, menor que 0.05 rechazando la hipótesis nula, en consecuencia, se apreció relación expresiva entre desarrollo organizacional y control de la empresa Texavil SAC, Lince, Lima 2017, con un margen de 5% de error.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre el desarrollo organizacional y el proceso administrativo en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017 para lo cual se aplicó la prueba de correlación de Pearson, obteniendo un valor de 0.818 con una significancia de 0.000. En consecuencia, a partir de los resultados logrados, y de acuerdo a la estrategia de la prueba, se desechó a la hipótesis nula y consideró la hipótesis alterna, por lo que se estableció la relación significativa entre el desarrollo organizacional y el proceso administrativo con un 95 % de confianza y un riesgo de error del 5 %.

Estos resultados presentaron relación con lo que sostuvo Rivera (2014), en su tesis "la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de las pymes de carpintería metálica de la zona de Canto Grande del distrito de San Juan de Lurigancho", donde demostró que existe relación entre la gestión administrativa y el desarrollo empresarial de las pymes de la carpintería metálica, a través de resultados con un valor de significancia de 0.000, menor a 0.005 por lo tanto, al igual que el presente trabajo, aprobó su hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula, determinando que la gestión administrativa permite disponer de documentos, políticas y estrategias, acciones, ajustes y retroalimentación para que de esa manera las pymes puedan planificar, organizar, dirigir y a la vez controlar los procesos, actividades y recursos, y de ese modo entren en un proceso de desarrollo organizacional.

El objetivo específico primero de la investigación fue identificar la relación del desarrollo organizacional y la planeación en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017. A través de la prueba de correlación de Pearson se obtuvo un valor de 0.608 con un nivel de significancia de 0.000 por lo que siendo menor a 0.05, y cumpliendo la estrategia de la prueba, se estableció aceptar la hipótesis alterna y rechazar la nula que determina todo lo contrario. La hipótesis alterna indicó que existe una relación significativa para desarrollo organizacional y planeación con un grado de 95 % de confianza, y un margen de error del 5 %.

Los resultados fueron coherentes con lo que sostuvieron Bracho y Carruyo (2011), en su estudio “Planificación estratégica y gestión del gerente educativo en instituciones de educación primaria”. Estudio científico, Revista Praxis, Santa Marta - Colombia, 2011 donde como propósito de la investigación significó determinar la relación entre ambas, donde una vez realizados todos los cálculos, se obtuvo como resultado un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,89$, una relación significativa al nivel 0.01. Este resultado estableció que el desarrollo de la planificación estratégica, mejorará en la misma intensidad que mejore la gestión del gerente educativo.

El objetivo específico segundo de la investigación fue establecer la relación del desarrollo organizacional y de la organización en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017. Se consiguió un valor de correlación de Pearson de 0.651 con una significación de 0.000, y de acuerdo a la estrategia de la prueba, se procedió a aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, identificando claramente que existe una relación significativa entre el desarrollo organizacional y la organización con un margen de equivocación del 5 %.

Estos resultados se relacionaron con lo que sostuvieron Moya y Upiachihua (2016), en su tesis relación entre gestión administrativa y desempeño de la fuerza de ventas de Química Suiza – Trujillo primer semestre del año 2016 donde estableció que existe vínculo entre organización y el desempeño con un coeficiente de correlación de 0.434691 que establece una relación baja positiva teniendo en cuenta los resultados de aprobación por parte de los trabajadores, del organigrama de la empresa, del manual de organización de funciones, profesionalismo de la estructura jerárquica y la disposición de recursos humanos y materiales.

Como tercer objetivo específico de la investigación se especificó la relación del desarrollo organizacional y la integración en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima, 2017. Para ello se utilizó la correlación de Pearson obteniendo

un valor de correlación de 0.671 con una significancia de 0.001 por lo que al ser menor a 0.05 se aprobó la hipótesis alternativa, la cual indicó un grado de relación significativa entre el desarrollo organizacional y la integración con un grado de 95 % de confianza. Se apoyó así la teoría presentada por Munch, en la que sostuvo que la integración es la función a través de la cual se eligen y obtienen los recursos necesarios como los recursos humanos, técnicos, materiales y financieros para poner en marcha las decisiones requeridas para ejecutar los planes de acuerdo con la arquitectura organizacional.

El objetivo específico 4 del presente estudio fue reconocer la relación del desarrollo organizacional y la dirección en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima – 2017. Los resultados obtenidos en la investigación demostraron, con un margen de error del 5 %, que existe relación significativa entre ambas obteniendo un valor de correlación de Pearson de 0.738 con una representatividad de significancia de 0.000, más bajo que 0.05 como lo establece la estrategia de la prueba, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna.

Estos resultados coincidieron con *Banda, J - Silva, V (2016), en su tesis “La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de la empresa Omega Constructor ‘s Building Co. SAC de la ciudad de Tarapoto, en el año 2014”, donde concluyó que existe relación entre la Dirección y la productividad resultados obtenidos gracias a la encuesta aplicada a los trabajadores donde se tomó en cuenta criterios de motivación personal, reconocimiento y satisfacción del trabajador para establecer medidas o sistemas adecuados de dirección estableciendo los conductos adecuados a través de una buena distribución de trabajo, teniendo en cuenta los niveles de jerarquía de las organizaciones.*

El quinto objetivo específico del estudio fue analizar la relación del desarrollo organizacional y el control en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017. Por medio de la correlación de Pearson se obtuvo un valor de correlación de 0.654 con un nivel de significancia de 0.002 por lo que siendo

menor a 0.05 y cumpliendo la estrategia de la prueba, se estableció aceptar la hipótesis alterna, la cual indica que existe una relación significativa entre el desarrollo organizacional y el control con un grado de 95 % de confianza y un riesgo del 5 %.

Estos resultados presentaron relación con lo que sostuvo Rivera (2014), en su tesis la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de las pymes de carpintería metálica de la zona de Canto Grande en San Juan de Lurigancho donde demostró que sí existe nexo entre la gestión administrativa y el desarrollo empresarial de las pymes de la carpintería metálica, a través de resultados con un valor significativo de 0.000, es decir inferior a 0.05 por lo tanto, al igual que el presente trabajo, se cumplió la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, *resultados obtenidos gracias a la encuesta aplicada a todos los trabajadores donde se tomó en cuenta criterios de sistema de monitoreo y control de procesos, evaluación de inventarios, de personal y clientes.*

V. CONCLUSIONES

1. Se concluyó en la existencia de relación entre desarrollo organizacional y proceso administrativo, obteniendo una correlación de Pearson de 0.818 con un nivel de significancia de 0.000, por lo que a medida que mejore las etapas del proceso administrativo, mejorará el desarrollo organizacional.
2. Se identificó que existe relación entre el desarrollo organizacional y la planeación, logrando un coeficiente de correlación de Pearson de 0.608 con un valor sig. de 0.000, por lo tanto, a medida que mejore lo relacionado a la visión, misión, objetivos y estrategias, progresará el desarrollo organizacional.
3. Se infirió que existe relación entre desarrollo organizacional y organización, con una correlación de Pearson de 0.651 y nivel significativo de 0.000 con la cual a medida que se defina adecuadamente la estructura organizacional y la coordinación, será favorable para el desarrollo organizacional.
4. Se especificó que existe relación entre desarrollo organizacional e integración, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.697 y un nivel de significancia de 0.000 con lo que el desarrollo organizacional se enriquecerá a igual proporción que los recursos humanos, materiales, técnicos y financieros sean los adecuados.
5. Se reconoció que existe relación entre desarrollo organizacional y dirección, obteniendo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.616 con un nivel de significancia de 0.000 por lo que el desarrollo organizacional prosperará junto con una adecuada toma de decisiones, comunicación, motivación y liderazgo.
6. Se estableció que existe relación entre desarrollo organizacional y control, alcanzando una correlación de Pearson de 0.573 y un nivel de sig. de 0.001, y a medida que el establecimiento de estándares, la medición, corrección y la retroalimentación mejore, avanzará el desarrollo organizacional.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la gerencia efectuar una reingeniería en la forma que se está desarrollando las etapas del proceso administrativo teniendo en cuenta que las mejoras en planear, organizar, integrar, dirigir y controlar conducirá hacia el logro del desarrollo organizacional.
2. Se recomienda al área administrativa elaborar un análisis FODA para identificar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que permita precisar claramente las actividades adecuadas que determinen el rumbo de la empresa a través de su misión y visión, con objetivos alcanzables y las estrategias adecuadas para el logro de los mismos.
3. Se aconseja al área de personal la elaboración del organigrama de la empresa donde esté definido claramente de manera gráfica la estructura jerárquica y funcional de la empresa, y a la vez un manual de funciones que delimite las responsabilidades de los empleados a fin de buscar la eficiencia en su desempeño y evitar duplicidad de esfuerzos.
4. Se sugiere al área logística desarrollar una estrategia de aprovisionamiento de recursos materiales, mediante un sistema de inventarios que permita que las líneas de productos ofrecidas cumplan con los requerimientos exigidos por a los clientes, ya que sus expectativas son cada vez mayores y la empresa debe estar abierta a cambios y actualizaciones constantes.
5. Se propone al área de recursos humanos elaborar un plan de incentivos y promociones, que incluya beneficios económicos, laborales, de formación, y otras sugeridas por los trabajadores buscando así una comunicación asertiva que los motive a buscar la eficiencia con el objetivo de influir en la realización de su trabajo con liderazgo, responsabilidad e identidad.
6. Se exhorta al área de ventas incorporar un sistema de evaluación de desempeño con estándares que permitan medir los resultados de los vendedores corrigiendo desviaciones y buscando mejorar en la eficiencia de sus actividades que permitan incrementar y mejorar sus resultados.

VII. REFERENCIAS

- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales CICAG*, (4). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218348.pdf>.
- Banda, J., & Silva, V. (2016). *“La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral de la empresa Omega Constructor ‘s Building Co. SAC de la ciudad de Tarapoto, en el año 2014”*. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Nacional de San Martín - T, Tarapoto, Perú.
- Bernal, C.A. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Bracho Pérez, K. J. & Carruyo Durán, N. Y. (2011). Planificación estratégica y gestión del gerente educativo en instituciones de educación primaria. *Praxis*, (7). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5907174.pdf>.
- Castro Morales, M. F. (2013). *Dirección estratégica y el aprendizaje organizacional de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San Francisco Ltda. Agencia Pelileo*. (Tesis inédita de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato - Ecuador.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8va ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Domínguez Aguirre, L.R., Ramírez Campos, A.F. & García Méndez, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional en el Instituto Tecnológico Superior de Puerto Vallarta, 2011 - 2012. *Revista Nacional de Administración*, 4 (1). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4721419.pdf>.

- Evans, J. R., & Lindsay, W. M. (2008). *Administración y control de la calidad* (7ma ed.). México: Cengage Learning Editores.
- Fred, D. (2003). *Conceptos de administración estratégica* (9na ed.). México: Pearson Educación.
- Hernández y Rodríguez, S. (2006). *Introducción a la Administración: Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia* (4ta ed.). Mc Graw Hill.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de Investigación* (6ta ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14va ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Moya, C., & Upiachihua, K. (2016). *“Relación entre gestión administrativa y el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa Química Suiza – Trujillo primer semestre del año 2016”*. (Tesis inédita de licenciatura), Universidad Privada del Norte, Trujillo - Perú.
- Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (2da ed.). México: Pearson Educación.
- Pao-Cheng, L., Hui-Yi, H. & Men-Huang, L. (2014). Effects of knowledge management and corporate culture on organizational innovation climate. *Revista internacional de sociología*, 72. Recuperado de dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5111566
- Ramírez, A. (2015). *Metodología de la investigación científica*. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.

- Rivera Herbozo, J. (2014). *La gestión administrativa y el desarrollo organizacional de las pymes de carpintería metálica de la zona de Canto Grande del distrito de San Juan de Lurigancho, en el periodo 2013* (Tesis inédita de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Romero López, E. (2016). *Relación de la planeación estratégica y las perspectivas del cuadro de mando integral de las pymes en Monterrey, Nuevo León, México*. (Tesis inédita de maestría). Universidad de Montemorelos, Nuevo León - México.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert Jr., D (2010). *Administración Best Seller* (6ta ed.). Pearson Prentice Hall.
- Tamayo, M (1999). *Aprender a investigar - La investigación* (3ra. ed.). Colombia: Arfo Editores
- Werther, W.B. (2008). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las empresas* (6ta ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores

Anexos

Anexo 1: Instrumentos

Desarrollo Organizacional

Estimado: Lo saluda Madani Sáenz Huamán participante del Programa SUBE - Universidad Cesar Vallejo y me dirijo a usted, para presentar un cuestionario que tiene como objetivo conseguir información importante sobre el desarrollo organizacional que se desarrolla en la empresa. Este instrumento es anónimo y los resultados que se obtendrán serán únicamente para la investigación.

En el listado siguiente marque con una "X" la respuesta que estime conveniente.

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

Sexo:

F	M
---	---

Edad:

--

Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
Procesos para la resolución de problemas y conflictos	1 Métodos laborales					
	1 Considero que la empresa emplea métodos laborales adecuados en los procesos para la resolución de problemas y conflictos.					
	2 Amenazas					
	2 Considero que al identificarse las amenazas de la empresa se elaboran procesos para la resolución de problemas y conflictos					
	3 Oportunidades					
	3 Percibo que las oportunidades son aprovechadas correctamente en la resolución de los problemas y conflictos.					
Procesos de renovación	4 Mejorar los procesos					
	4 Identifico que se mejoran los procesos de la organización para buscar su renovación					
	5 Adaptación a los procesos					
	5 Los trabajadores se adaptan a los procesos para sobrevivir a una renovación constante.					
	6 Cambio de estilo administrativo					
	6 Observo que los procesos de renovación incluyen un cambio de estilo administrativo que beneficia la organización.					

Administración participativa	7	Comunicación con los subordinados					
	7	El Gerente mantiene comunicación con los subordinados desarrollando una administración participativa.					
	8	Inclusión de los empleados en la toma de decisiones					
	8	Considero que me siento parte en la toma de decisiones de la Gerencia					
	9	Cambio de cultura organizacional					
	9	Percibo que se desarrolla un cambio de cultura organizacional generando una administración participativa.					
Desarrollo y fortalecimiento de equipos	10	Libertad para actuar de los equipos					
	10	Identifico que los equipos de trabajo se sienten fortalecidos porque tienen libertad para actuar					
	11	Participación en las decisiones					
	11	Observo que los trabajadores participan en las decisiones logrando el fortalecimiento de equipos					
	12	Gerente orientador - estimulador					
	12	La gerencia cumple un papel de orientador - estimulador que promueve el desarrollo y fortalecimiento de equipos					
Investigación - acción	13	Diagnóstico					
	13	Percibo que la investigación ayuda al diagnóstico de problemas y plantea acciones para su solución					
	14	Obtención de datos					
	14	Considero que la investigación - acción permite la obtención de datos para la mejora de la empresa					
	15	Retroalimentación de datos					
	15	Considero que soy retroalimentado con los datos obtenidos de la investigación - acción aplicada a la empresa					
	16	Exploración					
	16	Percibo que los miembros de la organización exploran datos obtenidos a través de la investigación - acción aplicada a la empresa					
	17	Planeación					
	17	Observo que la empresa desarrolla planes específicos para resolver los problemas de la organización identificados por la investigación - acción					
18	Ejecución						
18	Considero que la empresa ejecuta acciones correctivas sugeridas por la investigación - acción						

PROCESO ADMINISTRATIVO

Estimado: Lo saluda Madani Sáenz Huamán participante del Programa SUBE - Universidad Cesar Vallejo y me dirijo a usted, para presentar un cuestionario que tiene como objetivo conseguir información importante sobre el desarrollo organizacional que se desarrolla en la empresa. Este instrumento es anónimo y los resultados que se obtendrán serán únicamente para la investigación.

En el listado siguiente marque con una "X" la respuesta que estime conveniente

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

Sexo:

F	M
---	---

Edad:

--

Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
Planeación	1	Misión				
	1	Observo que, por medio de la planeación, la misión de la empresa es de conocimiento de los trabajadores.				
	2	Visión				
	2	Considero que la planeación describe una visión que determina del rumbo de la empresa.				
	3	Objetivos				
	3	Percibo que la planeación de objetivos que se plantean son alcanzables.				
	4	Estrategias para el logro de objetivos				
4	Considero adecuadas las estrategias planeadas para el logro de objetivos.					
Organización	5	División del trabajo				
	5	Observo que la estructura organizacional facilita el proceso administrativo.				
	6	Coordinación				
	6	Considero que la organización tiene una buena coordinación y evita duplicidades de trabajo.				

Integración	7	Recursos Humanos					
	7	Percibo que la integración de recursos humanos se considera importante en el centro laboral.					
	8	Recursos materiales					
	8	Considero que la integración de recursos materiales reúne las normas de calidad.					
	9	Recursos técnicos					
	9	Identifico un software actualizado que facilita la integración de los recursos técnicos de la empresa.					
	10	Identifico un hardware actualizado que facilita la integración de los recursos técnicos de la empresa.					
	10	Recursos financieros					
	11	Percibo que la empresa no presenta riesgos en la integración de recursos financieros.					
Dirección	11	Toma de decisiones					
	12	Percibo que las tomas de decisiones de la Dirección resultan ser las adecuadas.					
	12	Comunicación					
	13	Considero que la Dirección practica una comunicación asertiva con sus trabajadores.					
	13	Motivación					
	14	Identifico que la dirección incluye políticas de incentivos para buscar la motivación del personal.					
	14	Liderazgo					
	15	Considero que la Dirección tiene la capacidad de liderazgo para conseguir los resultados esperados.					
Control	15	Establecimiento de estándares					
	16	Percibo que el establecimiento de estándares para la medición son los adecuados para el control.					
	16	Medición					
	17	Considero que se miden los resultados de los trabajadores para el control de sus avances.					
	17	Corrección					
	18	Observo que se establece un control adecuado que permite generar medidas correctivas para la empresa.					
	18	Retroalimentación					
	19	Considero que se emplea la retroalimentación como una herramienta de control para la mejora continua.					

Anexo 2: Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Dr. Manuel Salvador Came Sotelo
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Coord. invest. PEPA - UCV
 1.3 Especialidad del validador: Economista - Metodología
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
 1.5 Título de la Investigación: _____
 1.6 Autor del Instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					✓
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					✓
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					✓
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					✓
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					✓
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					✓
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		

Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		
Item 16	✓		
Item 17	✓		
Item 18	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		
Item 16	✓		
Item 17	✓		
Item 18	✓		
Item 19	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82 %. V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

.....
Dr. MANUEL SALVADOR CAMA SOTELO
DOCENTE ASESOR DE TESIS
DNI 10248111

Firma del Experto Informante.

DNI. N° 10248111 Teléfono N° 942796627



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr/ Mg. Sambvel Nizona-Gonzalez E.
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Coordinador / DTC / Asesor - Sede Lince UCV.
 1.3 Especialidad del validador: TEMÁTICO
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
 1.5 Título de la Investigación: _____
 1.6 Autor del Instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					/
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					/
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					/
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					/
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					/
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					/
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					/
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					/
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					/
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		

Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		
Item 14	/		
Item 15	/		
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		
Item 14	/		
Item 15	/		
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		
Item 19	/		

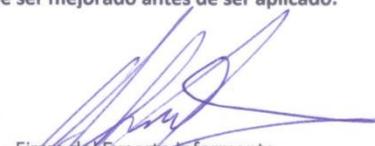
La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 % V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:


 Firma del Experto Informante.
 DNI. N° 07614598 Teléfono N° 992244905
M.G. CP CC. Germán E. Sandoval Wizaro

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador: Dr/Mg. Yanampá Acuña Nerco
 1.2 Cargo e Institución donde labora: DTC - PEPA
 1.3 Especialidad del validador: Dr. Administración
 1.4 Nombre del instrumento y finalidad de su aplicación: _____
 1.5 Título de la Investigación: _____
 1.6 Autor del Instrumento: _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					/
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					/
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					/
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					/
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					/
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					/
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					/
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					/
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					/
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		

Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		
Item 14	/		
Item 15	/		
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable:

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		
Item 14	/		
Item 15	/		
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		
Item 19	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:



Firma del Experto Informante.

DNI. Nº 22270171 Teléfono Nº 996379560

Anexo 3: Matriz de consistencia

Tabla 30. Matriz de consistencia

Desarrollo organizacional y proceso administrativo de la empresa Texavil SAC, Lince, 2017								
Problema general	Problemas específicos	Objetivo general	Objetivos específicos	Hipótesis general	Hipótesis específicas	Variables	Dimensiones	Indicadores
¿Qué relación existe entre el desarrollo organizacional y el proceso administrativo en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017?	¿Cómo se relaciona el desarrollo organizacional y la planeación en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima 2017?	Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y el proceso administrativo en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017.	Identificar la relación del desarrollo organizacional y la planeación en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017.	Existe relación significativa entre el desarrollo organizacional y el proceso administrativo de la empresa Texavil SAC, Lince, Lima 2017.	Existe relación favorable entre desarrollo organizacional y planeación en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017.	Desarrollo organizacional	Procesos para la resolución de problemas y conflictos	Métodos laborales
			Amenazas					
			Oportunidades					
			Mejorar los procesos					
	¿Cuál es la relación del desarrollo organizacional y la organización en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima 2017?		Existe relación adecuada entre desarrollo organizacional y organización en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima - 2017.		Procesos de renovación		Adaptación a los procesos	
							Cambio de estilo administrativo	
	¿De qué manera se relaciona del desarrollo organizacional y la integración en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima 2017?		Existe relación representativa entre desarrollo organizacional e integración en la empresa Texavil SAC de Lince, Lima - 2017.		Administración participativa		Comunicación con los subordinados	
							Inclusión de los empleados en la toma de decisiones	
	¿De qué modo se relaciona el desarrollo organizacional y el control en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima 2017?		Existe relación relevante entre desarrollo organizacional y dirección en la empresa Texavil SAC de Lince, Lima - 2017.		Desarrollo y fortalecimiento de equipos		Cambio de la cultura organizacional	
							Investigación – acción.	Libertad para actuar de los equipos
								Participación en las decisiones
								Gerente orientador - estimulador
	¿En qué forma se relaciona el desarrollo organizacional y la dirección en la empresa Texavil SAC, Lince, Lima 2017?		Existe relación expresiva entre desarrollo organizacional y control en la empresa Texavil SAC de Lince, Lima - 2017.		Proceso administrativo			Planificación
							Obtención de datos	
							Organización	Retroalimentación de datos
								Exploración
Integración		Planeación						
		Ejecución						
Dirección		Misión						
		Visión						
Control	Retroalimentación	Objetivos						
		Estrategias para el logro de objetivos						
		División del trabajo						
		Coordinación						
Control	Retroalimentación	Control	Recursos humanos					
			Recursos materiales					
			Recursos técnicos					
			Recursos financieros					
Control	Retroalimentación	Control	Toma de decisiones					
			Comunicación					
			Motivación					
			Liderazgo					
Control	Retroalimentación	Control	Establecimiento de estándares					
			Medición					
			Corrección					
			Retroalimentación					

Anexo 4: Tablas de frecuencias

Tabla 31
Frecuencia ítem 1

Considero que la empresa emplea métodos laborales adecuados en los procesos para la resolución de problemas y conflictos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	17	56,7	56,7	66,7
	Casi siempre	4	13,3	13,3	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

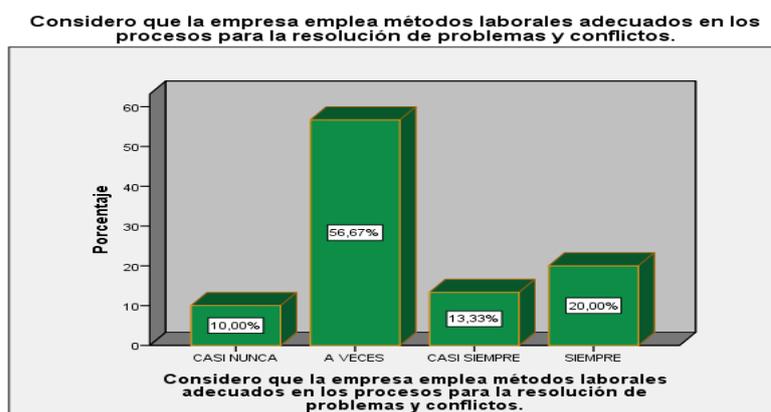


Figura 2. Gráfico de barras porcentual ítem 1

Tabla 32
Frecuencia ítem 2

Considero que al identificarse las amenazas de la empresa se elaboran procesos para la resolución de problemas y conflictos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	16,7	16,7	16,7
	A Veces	9	30,0	30,0	46,7
	Casi siempre	14	46,7	46,7	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

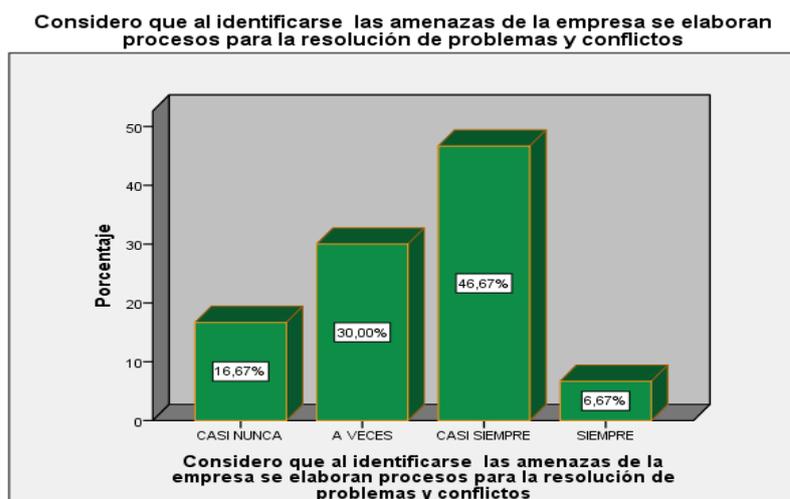


Figura 3. Gráfico de barras porcentual ítem 2

Tabla 33
Frecuencia ítem 3

Percibo que las oportunidades son aprovechadas correctamente en la resolución de los problemas y conflictos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	21	70,0	70,0	76,7
	Casi siempre	5	16,7	16,7	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

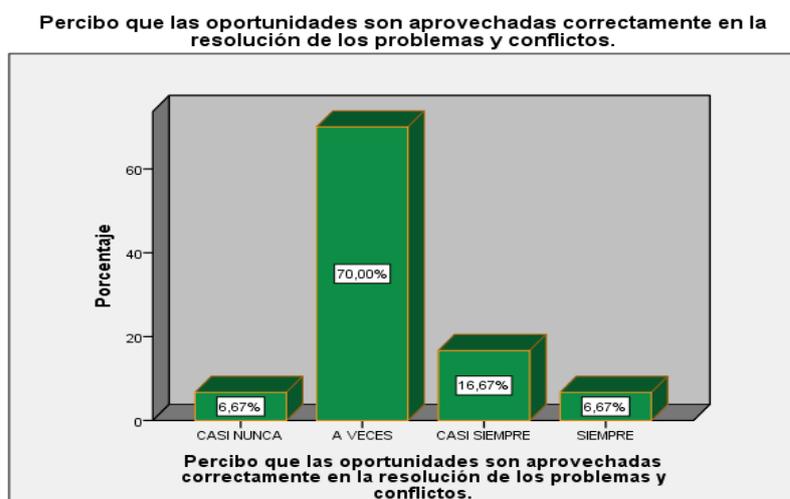


Figura 4. Gráfico de barras porcentual ítem 3

Tabla 34
Frecuencia ítem 4

Identifico que se mejoran los procesos de la organización para buscar su renovación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	7	23,3	23,3	36,7
	Casi siempre	13	43,3	43,3	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Identifico que se mejoran los procesos de la organización para buscar su renovación

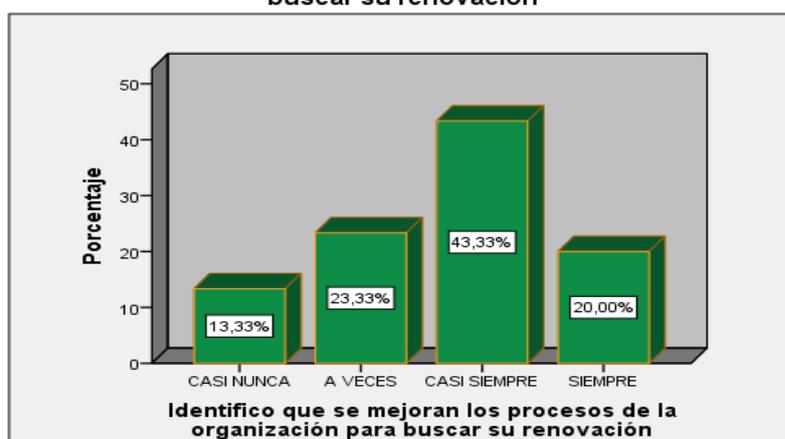


Figura 5. Gráfico de barras porcentual ítem 4

Tabla 35
Frecuencia ítem 5

Los trabajadores se adaptan a los procesos para sobrevivir a una renovación constante.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	14	46,7	46,7	53,3
	Casi siempre	7	23,3	23,3	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Los trabajadores se adaptan a los procesos para sobrevivir a una renovación constante.

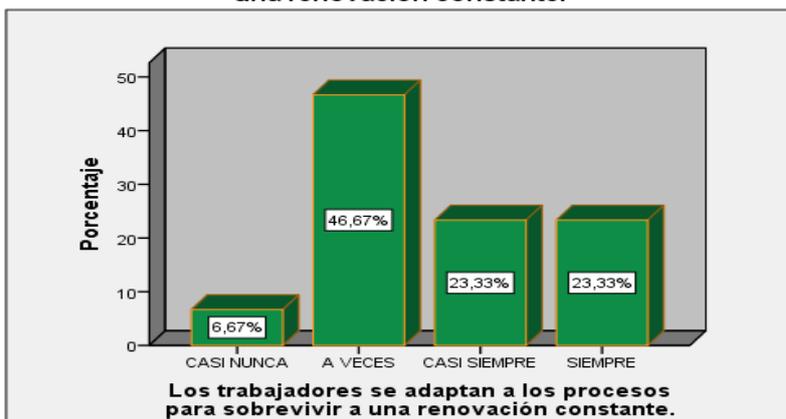


Figura 6. Gráfico de barras porcentual ítem 5

Tabla 36
Frecuencia ítem 6

Observo que los procesos de renovación incluyen un cambio de estilo administrativo que beneficia a la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	8	26,7	26,7	33,3
	A veces	7	23,3	23,3	56,7
	Casi siempre	10	33,3	33,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Observo que los procesos de renovación incluyen un cambio de estilo administrativo que beneficia a la organización.

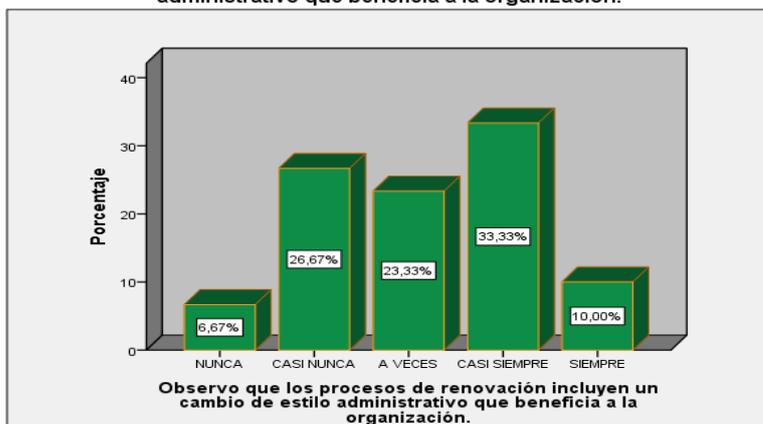


Figura 7. Gráfico de barras porcentual ítem 6

Tabla 37
Frecuencia ítem 7

El gerente mantiene comunicación con los subordinados desarrollando una administración participativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	14	46,7	46,7	56,7
	Casi siempre	8	26,7	26,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

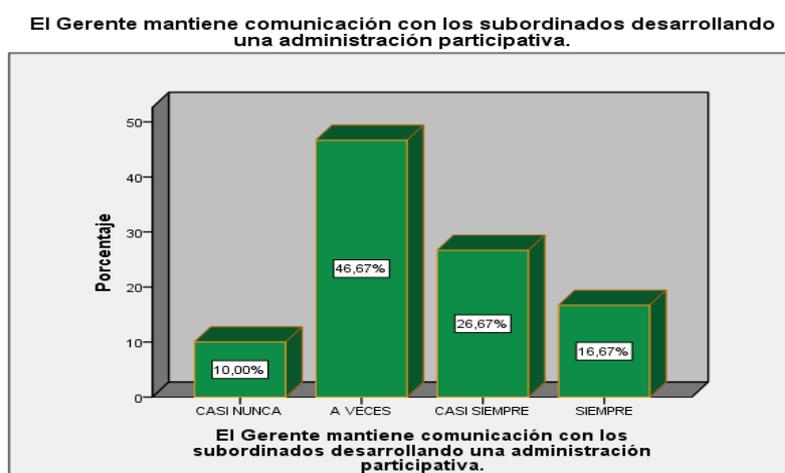


Figura 8. Gráfico de barras porcentual ítem 7

Tabla 38
Frecuencia ítem 8

Considero que me siento parte en la toma de decisiones de la gerencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	7	23,3	23,3	33,3
	A veces	11	36,7	36,7	70,0
	Casi siempre	8	26,7	26,7	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos



Figura 9. Gráfico de barras porcentual ítem 8

Tabla 39
Frecuencia ítem 9

Percibo que se desarrolla un cambio de cultura organizacional generando una administración participativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	4	13,3	13,3	20,0
	A veces	6	20,0	20,0	40,0
	Casi siempre	8	26,7	26,7	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Percibo que se desarrolla un cambio de cultura organizacional generando una administración participativa.

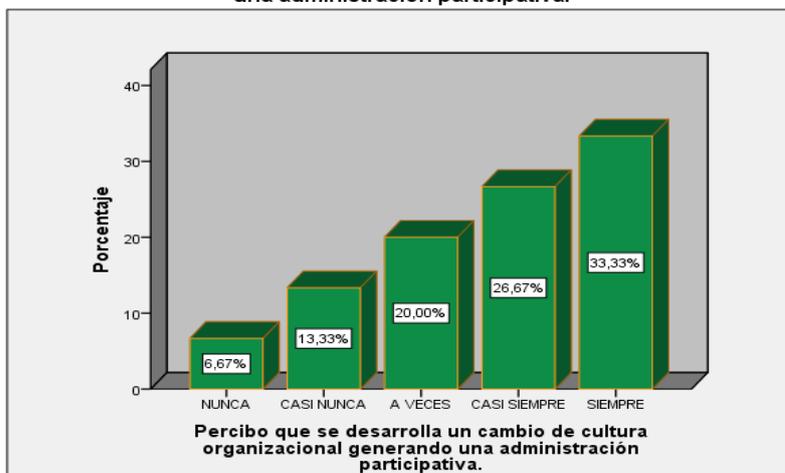


Figura 10. Gráfico de barras porcentual ítem 9

Tabla 40
Frecuencia ítem 10

Identifico que los equipos de trabajo se sienten fortalecidos porque tienen libertad para actuar					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	7	23,3	23,3	23,3
	A veces	6	20,0	20,0	43,3
	Casi siempre	14	46,7	46,7	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Identifico que los equipos de trabajo se sienten fortalecidos porque tienen libertad para actuar

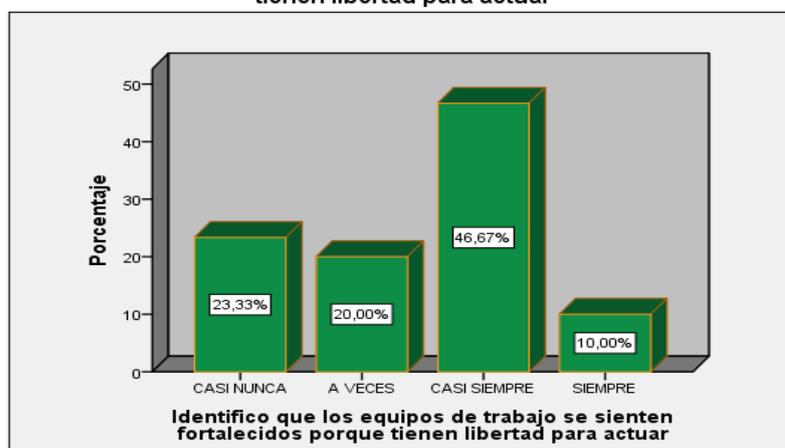


Figura 11. Gráfico de barras porcentual ítem 10

Tabla 41
Frecuencia ítem 11

Observo que los trabajadores participan en las decisiones logrando el fortalecimiento de equipos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	3	10,0	10,0	16,7
	A veces	16	53,3	53,3	70,0
	Casi siempre	6	20,0	20,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos



Figura 12. Gráfico de barras porcentual ítem 11

Tabla 42
Frecuencia ítem 12

La gerencia cumple un papel de orientador - estimulador que promueve el desarrollo y fortalecimiento de equipos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	11	36,7	36,7	56,7
	Casi siempre	8	26,7	26,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

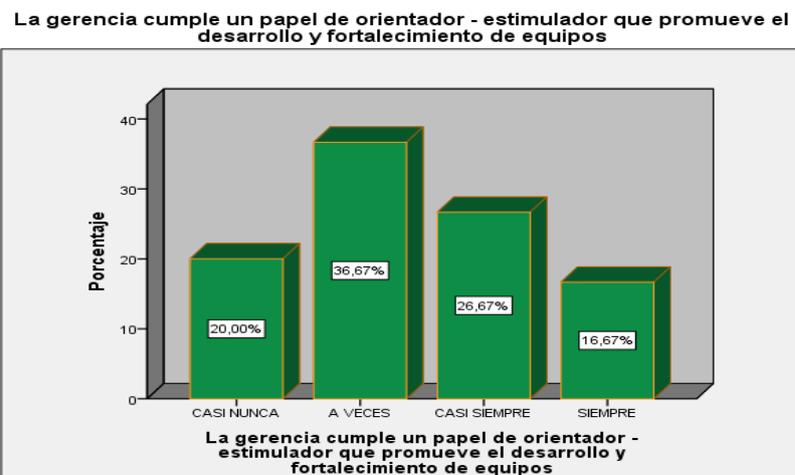


Figura 13. Gráfico de barras porcentual ítem 12

Tabla 43
Frecuencia ítem 13

Percibo que la investigación ayuda al diagnóstico de problemas y plantea acciones para su solución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	16,7	16,7	16,7
	A veces	12	40,0	40,0	56,7
	Casi siempre	6	20,0	20,0	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Percibo que la investigación ayuda al diagnóstico de problemas y plantea acciones para su solución

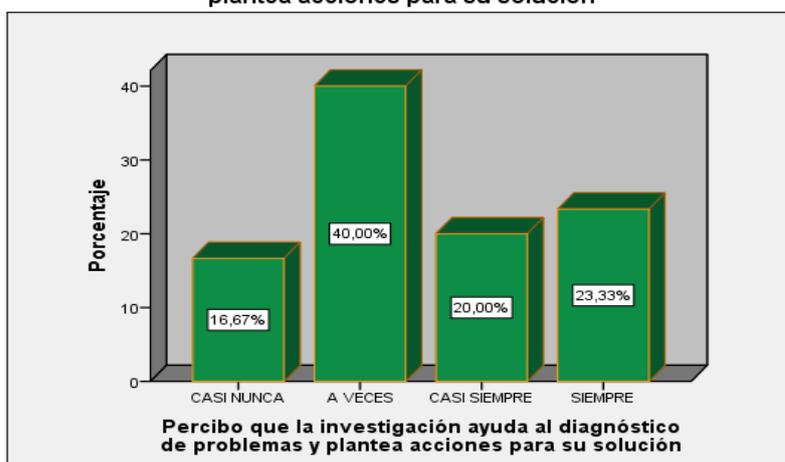


Figura 14. Gráfico de barras porcentual ítem 13

Tabla 44
Frecuencia ítem 14

Considero que la investigación - acción permite la obtención de datos para la mejora de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	13	43,3	43,3	46,7
	Casi siempre	12	40,0	40,0	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Considero que la investigación - acción permite la obtención de datos para la mejora de la empresa



Figura 15. Gráfico de barras porcentual ítem 14

Tabla 45
Frecuencia ítem 15

Considero que soy retroalimentado con los datos obtenidos de la investigación - acción aplicada a la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	9	30,0	30,0	43,3
	Casi siempre	16	53,3	53,3	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Considero que soy retroalimentado con los datos obtenidos de la investigación - acción aplicada a la empresa



Figura 16. Gráfico de barras porcentual ítem 15

Tabla 46
Frecuencia ítem 16

Percibo que los miembros de la organización exploran datos obtenidos a través de la investigación - acción aplicada a la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	16	53,3	53,3	63,3
	Casi siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos



Figura 17. Gráfico de barras porcentual ítem 16

Tabla 47
Frecuencia ítem 17

Observo que la empresa desarrolla planes específicos para resolver los problemas de la organización identificados por la investigación – acción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	4	13,3	13,3	16,7
	A veces	21	70,0	70,0	86,7
	Casi siempre	3	10,0	10,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos



Figura 18. Gráfico de barras porcentual ítem 17

Tabla 48
Frecuencia ítem 18

Considero que la empresa ejecuta acciones correctivas sugeridas por la investigación – acción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	4	13,3	13,3	16,7
	A veces	18	60,0	60,0	76,7
	Casi siempre	6	20,0	20,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Considero que la empresa ejecuta acciones correctivas sugeridas por la investigación - acción

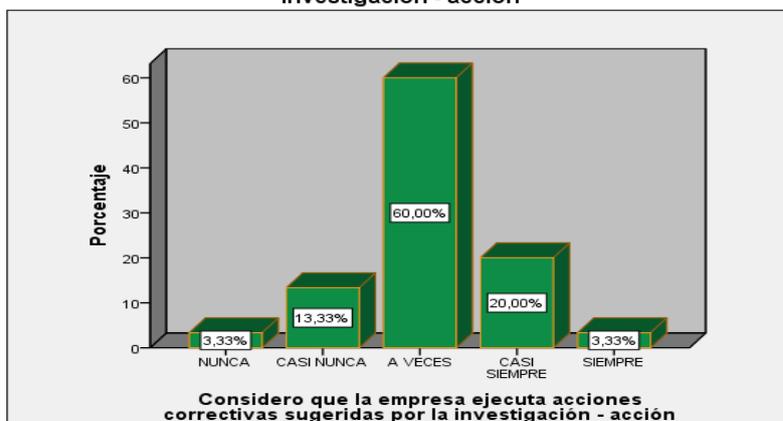


Figura 19. Gráfico de barras porcentual ítem 18

Tabla 49
Frecuencia ítem 19

Observo que, por medio de la planeación, la misión de la empresa es de conocimiento de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	4	13,3	13,3	20,0
	A veces	9	30,0	30,0	50,0
	Casi siempre	8	26,7	26,7	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

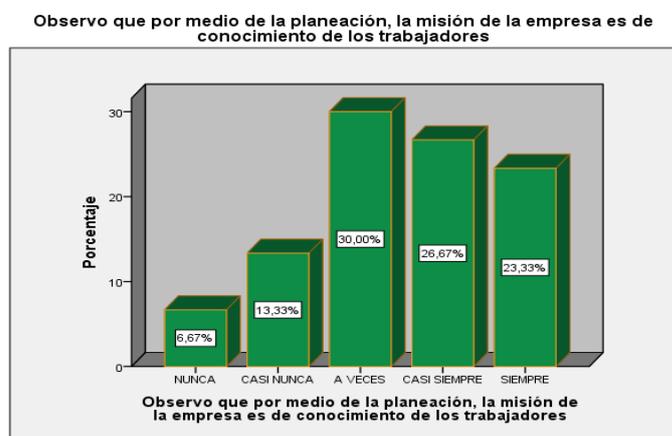


Figura 20. Gráfico de barras porcentual ítem 19

Tabla 50
Frecuencia ítem 20

Considero que la planeación describe una visión que determina del rumbo de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	10	33,3	33,3	40,0
	Casi siempre	15	50,0	50,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

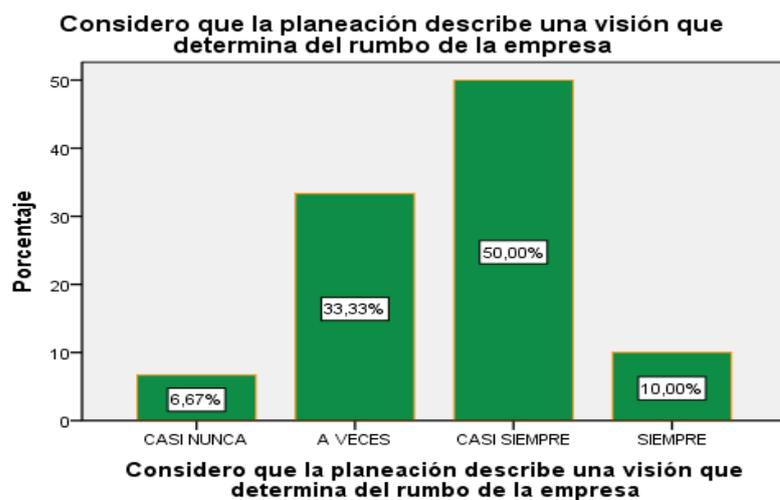


Figura 21. Gráfico de barras porcentual ítem 20

Tabla 51
Frecuencia ítem 21

Percibo que la planeación de objetivos que se plantean son alcanzables

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	13	43,3	43,3	50,0
	Casi siempre	8	26,7	26,7	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

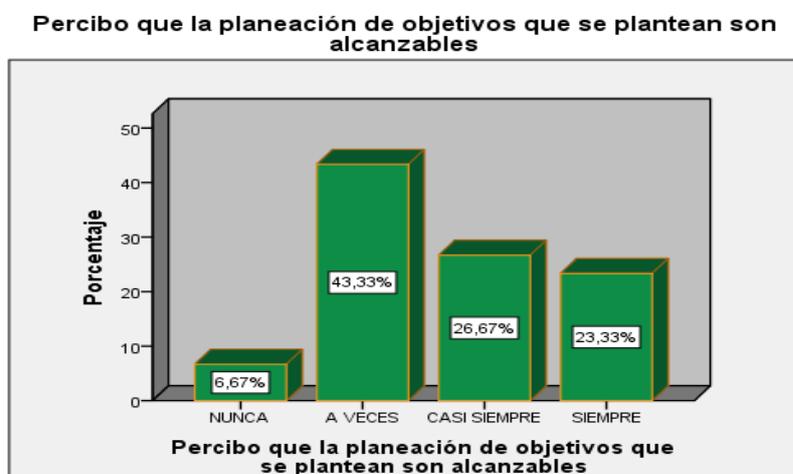


Figura 22. Gráfico de barras porcentual ítem 21

Tabla 52
Frecuencia ítem 22

Considero adecuadas las estrategias planeadas para el logro de objetivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	18	60,0	60,0	66,7
	Casi siempre	7	23,3	23,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Considero adecuadas las estrategias planeadas para el logro de objetivos.

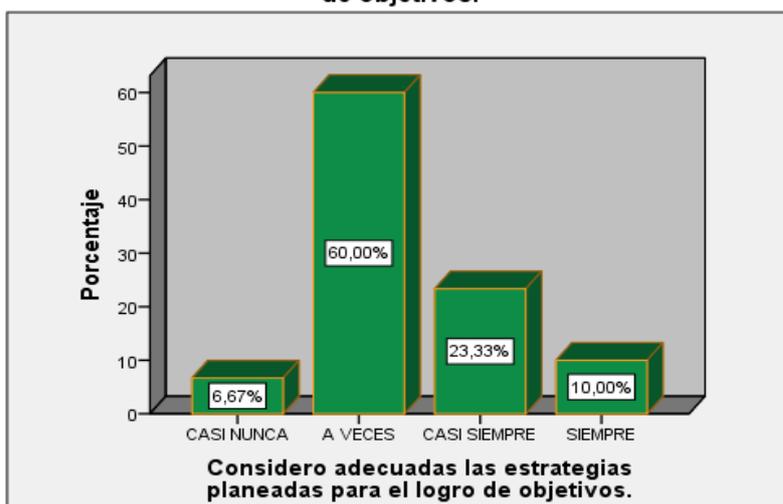


Figura 23. Gráfico de barras porcentual ítem 22

Tabla 53
Frecuencia ítem 23

Observo que la estructura organizacional facilita el proceso administrativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	9	30,0	30,0	30,0
	Casi siempre	10	33,3	33,3	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos



Figura 24. Gráfico de barras porcentual ítem 23

Tabla 54
Frecuencia ítem 24

Considero que la organización tiene una buena coordinación y evita duplicidades de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	13	43,3	43,3	50,0
	Casi siempre	10	33,3	33,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos



Figura 25. Gráfico de barras porcentual ítem 24

Tabla 55
Frecuencia ítem 25

Percibo que la integración de recursos humanos se considera importante en el centro laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	20,0	20,0	20,0
	A veces	9	30,0	30,0	50,0
	Casi siempre	4	13,3	13,3	63,3
	Siempre	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

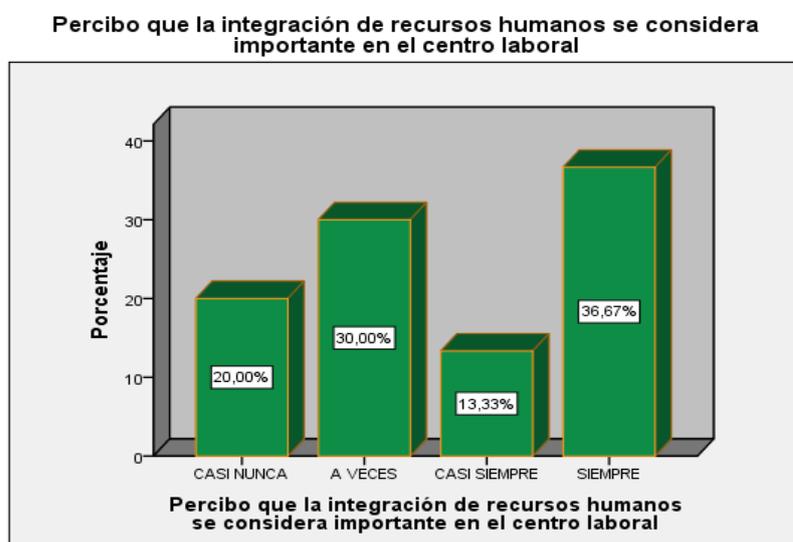


Figura 26. Gráfico de barras porcentual ítem 25

Tabla 56
Frecuencia ítem 26

Considero que la integración de recursos materiales reúne las normas de calidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A veces	11	36,7	36,7	43,3
	Casi siempre	14	46,7	46,7	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

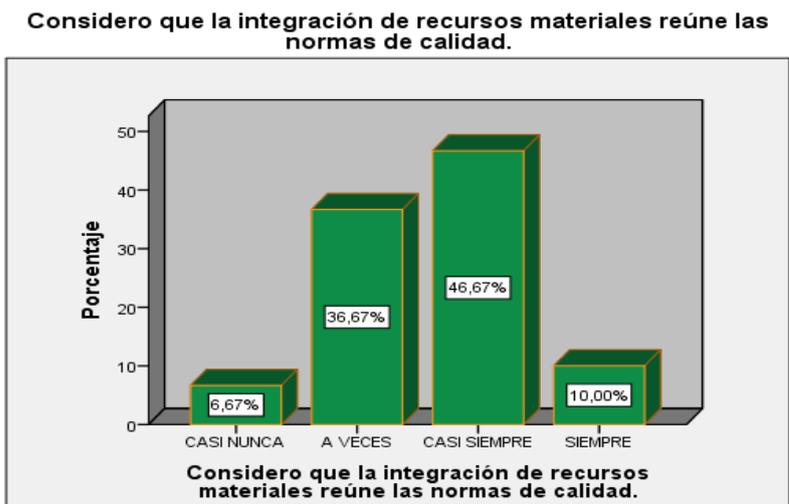


Figura 27. Gráfico de barras porcentual ítem 26

Tabla 57
Frecuencia ítem 27

Identifico un software actualizado que facilita la integración de los recursos técnicos de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	13	43,3	43,3	53,3
	Casi siempre	10	33,3	33,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

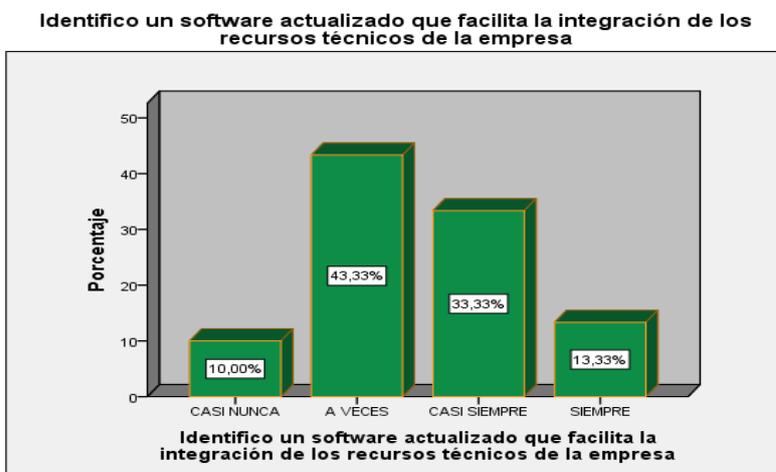


Figura 28. Gráfico de barras porcentual ítem 27

Tabla 58
Frecuencia ítem 28

Identifico un hardware actualizado que facilita la integración de los recursos técnicos de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	4	13,3	13,3	13,3
	A veces	11	36,7	36,7	50,0
	Casi siempre	10	33,3	33,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

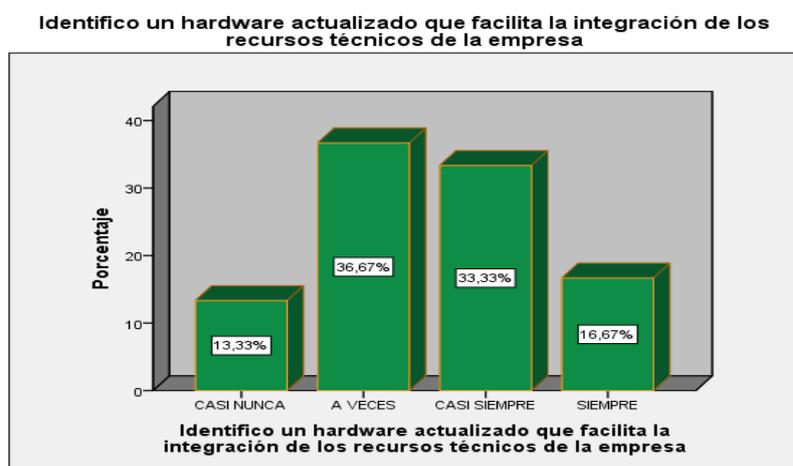


Figura 29. Gráfico de barras porcentual ítem 28

Tabla 59
Frecuencia ítem 29

Percibo que la empresa no presenta riesgos en la integración de recursos financieros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi nunca	2	6,7	6,7	16,7
	A veces	11	36,7	36,7	53,3
	Casi siempre	12	40,0	40,0	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

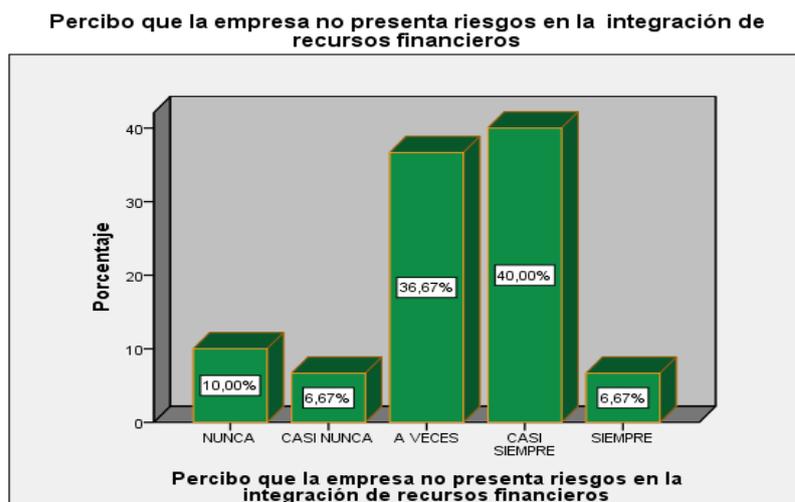


Figura 30. Gráfico de barras porcentual ítem 29

Tabla 60
Frecuencia ítem 30

Percibo que la toma de decisiones de la Dirección resultan ser las adecuadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	20	66,7	66,7	66,7
	Casi siempre	8	26,7	26,7	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

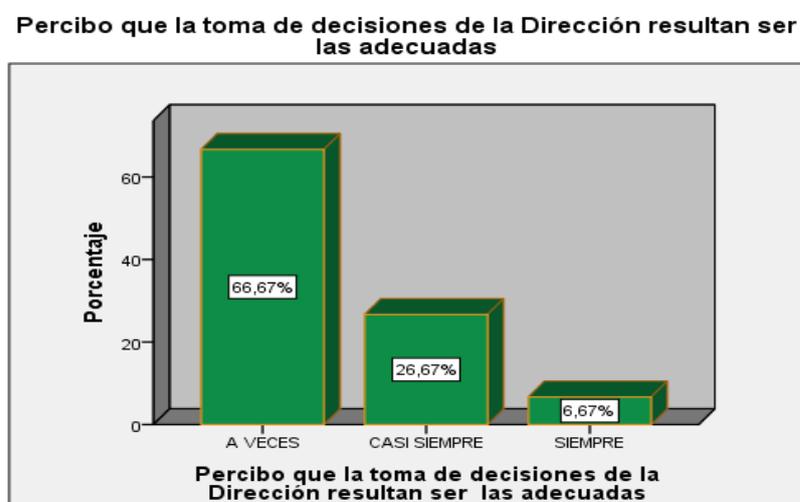


Figura 31. Gráfico de barras porcentual ítem 30

Tabla 61
Frecuencia ítem 31

Considero que la Dirección practica una comunicación asertiva con sus trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi nunca	2	6,7	6,7	20,0
	A veces	9	30,0	30,0	50,0
	Casi siempre	13	43,3	43,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Considero que la Dirección practica una comunicación asertiva con sus trabajadores

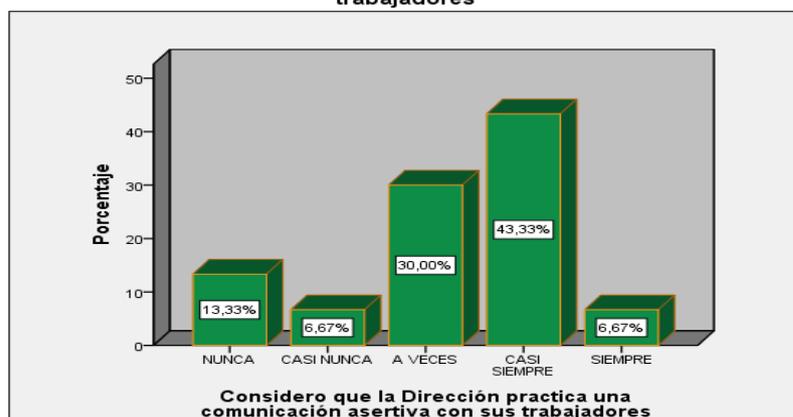


Figura 32. Gráfico de barras porcentual ítem 31

Tabla 62
Frecuencia ítem 32

Identifico que la Dirección incluye políticas de incentivos para buscar la motivación del personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	Casi nunca	12	40,0	40,0	46,7
	A veces	9	30,0	30,0	76,7
	Casi siempre	6	20,0	20,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Identifico que la Dirección incluye políticas de incentivos para buscar la motivación del personal

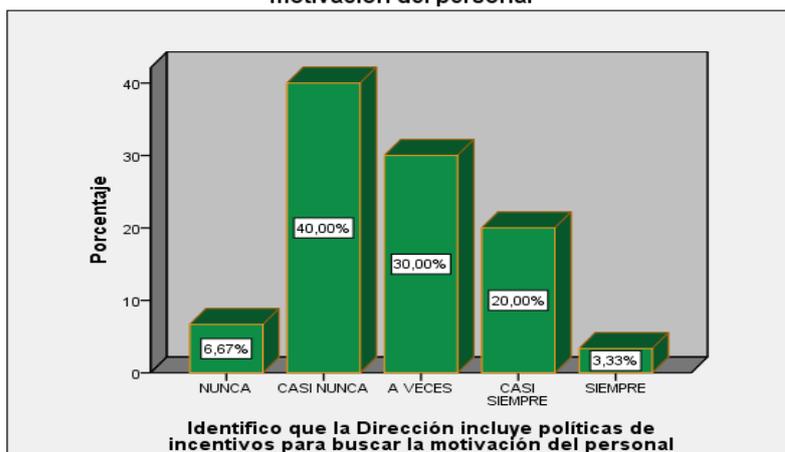


Figura 33. Gráfico de barras porcentual ítem 32

Tabla 63

Frecuencia ítem 33

Considero que la Dirección tiene la capacidad de liderazgo para conseguir los resultados esperados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A veces	11	36,7	36,7	40,0
	Casi siempre	13	43,3	43,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Considero que la Dirección tiene la capacidad de liderazgo para conseguir los resultados esperados

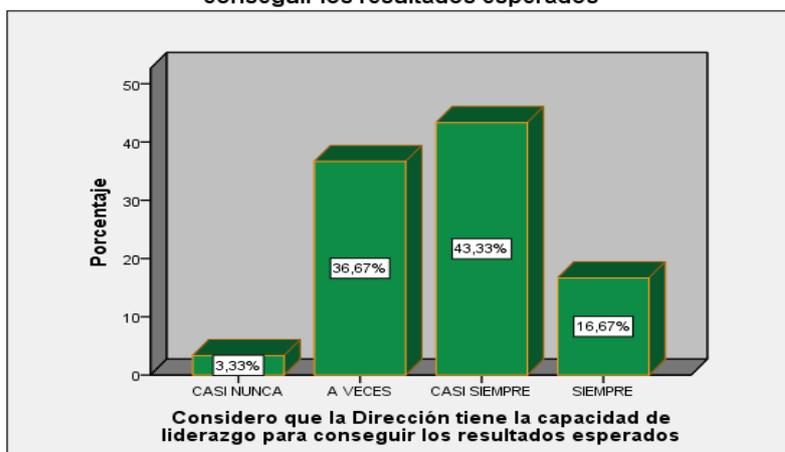


Figura 34. Gráfico de barras porcentual ítem 33

Tabla 64
Frecuencia ítem 34

Percibo que el establecimiento de estándares para la medición son los adecuados para el control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	15	50,0	50,0	50,0
	Casi siempre	13	43,3	43,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Percibo que el establecimiento de estándares para la medición son los adecuados para el control

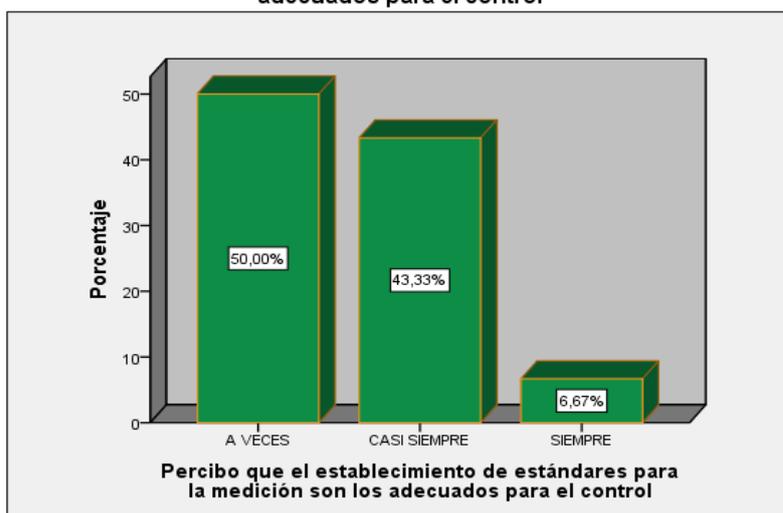


Figura 35. Gráfico de barras porcentual ítem 34

Tabla 65
Frecuencia ítem 35

Considero que se miden los resultados de los trabajadores para el control de sus avances

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	13	43,3	43,3	43,3
	Casi siempre	15	50,0	50,0	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Considero que se miden los resultados de los trabajadores para el control de sus avances

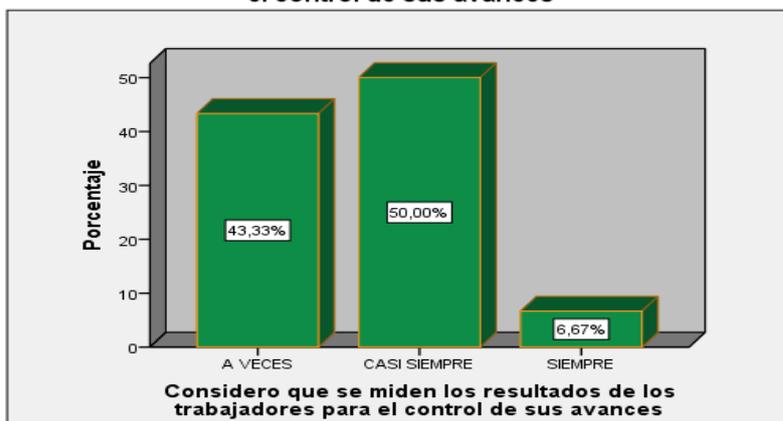


Figura 36. Gráfico de barras porcentual ítem 35

Tabla 66
Frecuencia ítem 36

Observo que se establece un control adecuado que permite generar medidas correctivas para la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A veces	11	36,7	36,7	46,7
	Casi siempre	15	50,0	50,0	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Observo que se establece un control adecuado que permite generar medidas correctivas para la empresa

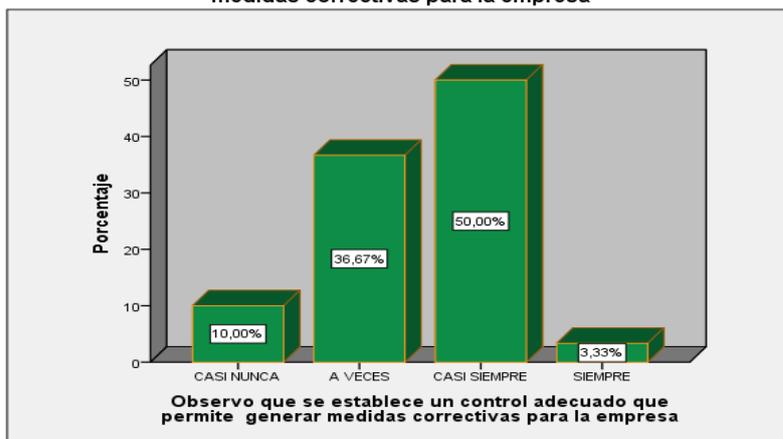


Figura 37. Gráfico de barras porcentual ítem 36

Tabla 67
Frecuencia ítem 37

Considero que se emplea la retroalimentación como una herramienta de control para la mejora continua

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	16,7	16,7	16,7
	A veces	11	36,7	36,7	53,3
	Casi siempre	8	26,7	26,7	80,0
	Siempre	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

Considero que se emplea la retroalimentación como una herramienta de control para la mejora continua

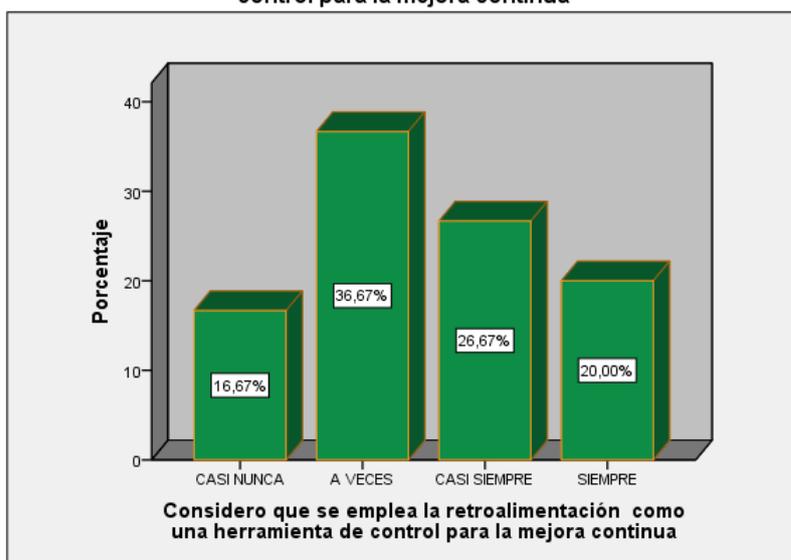


Figura 38. Gráfico de barras porcentual ítem 37

Anexo 5: Tabla de especificaciones

Tabla 68

Tabla de especificaciones

Variable	Dimensión	Cantidad indicadores	Indicador	N°	Ítem
Desarrollo organizacional	Procesos para la resolución de problemas y conflictos	3	Métodos laborales	1	Considero que la empresa emplea métodos laborales adecuados en los procesos para la resolución de problemas y conflictos.
			Amenazas	2	Considero que al identificarse las amenazas de la empresa se elaboran procesos para la resolución de problemas y conflictos.
			Oportunidades	3	Percibo que las oportunidades son aprovechadas correctamente en la resolución de los problemas y conflictos.
	Procesos de renovación	3	Mejorar los procesos	4	Identifico que se mejoran los procesos de la organización para buscar su renovación.
			Adaptación a los procesos	5	Los trabajadores se adaptan a los procesos para sobrevivir a una renovación constante.
			Cambio de estilo administrativo	6	Observo que los procesos de renovación incluyen un cambio de estilo administrativo que beneficia la organización.
	Administración participativa	3	Comunicación con los subordinados	7	El Gerente mantiene comunicación con los subordinados desarrollando una administración participativa.
			Inclusión de los empleados en la toma de decisiones	8	Considero que me siento parte en la toma de decisiones de la gerencia.
			Cambio de cultura organizacional	9	Percibo que se desarrolla un cambio de cultura organizacional generando una administración participativa.
	Desarrollo y fortalecimiento de equipos	3	Libertad para actuar de los equipos	10	Identifico que los equipos de trabajo se sienten fortalecidos porque tienen libertad para actuar.
			Participación en las decisiones	11	Observo que los trabajadores participan en las decisiones logrando el fortalecimiento de equipos.
			Gerente orientador - estimulador	12	La gerencia cumple un papel de orientador - estimulador que promueve el desarrollo y fortalecimiento de equipos.
	Investigación - acción	6	Diagnóstico	13	Percibo que la investigación ayuda al diagnóstico de problemas y plantea acciones para su solución.
			Obtención de datos	14	Considero que la investigación - acción permite la obtención de datos para la mejora de la empresa.
			Retroalimentación de datos	15	Considero que soy retroalimentado con los datos obtenidos de la investigación - acción aplicada a la empresa.
			Exploración	16	Percibo que los miembros de la organización exploran datos obtenidos a través de la investigación - acción aplicada a la empresa.
			Planeación	17	Observo que la empresa desarrolla planes específicos para resolver los problemas de la organización identificados por la investigación – acción.
			Ejecución	18	Considero que la empresa ejecuta acciones correctivas sugeridas por la investigación – acción.

Proceso administrativo	Planeación	4	Misión	1	Observo que, por medio de la planeación, la misión de la empresa es de conocimiento de los trabajadores.
			Visión	2	Considero que la planeación describe una visión que determina del rumbo de la empresa.
			Objetivos	3	Percibo que la planeación de objetivos que se plantean son alcanzables.
			Estrategias para el logro de objetivos	4	Considero adecuadas las estrategias planeadas para el logro de objetivos.
	Organización	2	División del trabajo	5	Observo que la estructura organizacional facilita el proceso administrativo.
			Coordinación	6	Considero que la organización tiene una buena coordinación y evita duplicidades de trabajo.
	Integración	4	Recursos Humanos	7	Percibo que la integración de recursos humanos se considera importante en el centro laboral.
			Recursos materiales	8	Considero que la integración de recursos materiales reúne las normas de calidad.
			Recursos técnicos	9	Identifico un software actualizado que facilita la integración de los recursos técnicos de la empresa.
				10	Identifico un hardware actualizado que facilita la integración de los recursos técnicos de la empresa.
	Recursos financieros	11	Percibo que la empresa no presenta riesgos en la integración de recursos financieros.		
	Dirección	4	Toma de decisiones	12	Percibo que las tomas de decisiones de la Dirección resultan ser las adecuadas.
			Comunicación	13	Considero que la Dirección practica una comunicación asertiva con sus trabajadores.
			Motivación	14	Identifico que la dirección incluye políticas de incentivos para buscar la motivación del personal.
			Liderazgo	15	Considero que la Dirección tiene la capacidad de liderazgo para conseguir los resultados esperados.
	Control	4	Establecimiento de estándares	16	Percibo que el establecimiento de estándares para la medición son los adecuados para el control.
			Medición	17	Considero que se miden los resultados de los trabajadores para el control de sus avances.
			Corrección	18	Observo que se establece un control adecuado que permite generar medidas correctivas para la empresa.
			Retroalimentación	19	Considero que se emplea la retroalimentación como una herramienta de control para la mejora continua.

Feedback Studio - Google Chrome
Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=549831263&iang-es&u=1049816767&s=1

feedback studio "DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA EMPRESA TEXAVIL SAC, LINCE, LIMA - 2017" 126 de 157

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y PROCESO ADMINISTRATIVO EN LA EMPRESA TEXAVIL SAC, LINCE, LIMA - 2017
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
AUTOR:
SAENZ HUAMÁN, MADANI FELICITA
ASESOR:
DR. CAMA SOTELO, MANUEL SALVADOR
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
LIMA - PERU

Página: 1 de 85 Número de palabras: 13984

01:22 p.m. 20/09/2017

Resumen de coincidencias

25 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Escuela P...	4 %
2	digital.uv.mx	2 %
3	esdocs.com	1 %
4	docplayer.es	1 %
5	www.slideshare.net	1 %
6	pt.scribd.com	1 %



Dr. MANUEL SALVADOR CAMA SOTELO
DOCENTE ASESOR DE TESIS
DNI 10248111