



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Desarrollo organizacional y la eficacia administrativa en la empresa Molinos
Figuroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Mendoza Rojas, Juan Eduardo

ASESOR:

Mgtr. Casma Zarate, Carlos Antonio

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTION DE ORGANIZACIONES

LIMA- PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Antonio Díaz Saucedo
Presidente

Mgtr. Iván Torres de la Cruz
Secretario

Mgtr. Carlos Casma Zarate
Vocal

DEDICATORIA

A MIS PADRES

Que son mi mayor motivación, por su amor, trabajo, sacrificio y su apoyo incondicional en todos estos años.

AGRADECIMIENTO

Primero agradecer a Dios por darme salud, derramar sus bendiciones sobre mí y mis seres queridos.

A mis padres por sus consejos y apoyo en todo el transcurso de mi vida universitaria.

A la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, por facilitarme realizar mi trabajo de investigación.

A mi asesor de tesis, por brindarme sus conocimientos científicos y guiarme durante todo el tiempo que tomo realizar mi tesis.

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo Juan Eduardo Mendoza Rojas con DNI N° 44608739, 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.

Así mismo, 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, 28 de junio del 2018

Juan Eduardo Mendoza Rojas

D.N.I: 44608739

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 la eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

Juan Eduardo Mendoza Rojas

ÍNDICE

PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACION DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	vii
RESUMEN.....	viii
ABCTRAC.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática	10
1.1.1. En el contexto internacional.....	11
1.1.2. En el contexto nacional.....	12
1.1.3. En el contexto local	13
1.2. Trabajos previos	14
1.2.1. En el contexto internacional.....	14
1.2.2. En el contexto nacional.....	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.3.1. Teorías relacionadas a la variable Desarrollo organizacional.....	16
1.3.2. Teorías relacionadas a la variable Eficacia administrativa	16
1.4. Formulación del problema.....	17
1.4.1. Problema general	17
1.4.2. Problema específico.....	17
1.5. Justificación del estudio.....	17
1.5.1. Justificación Teórico.....	17
1.5.2. Justificación metodológica	17
1.5.3. Justificación practica.....	18
1.6. Hipótesis	18
1.6.1. Hipótesis general.....	18
1.6.2. Hipótesis específica.....	18
1.7. Objetivo	19
1.7.1. Objetivo general.....	19
1.7.2. Objetivo específico	19
II. METODOLOGIA.....	20
2.1. Diseño de investigación.....	20

2.1.1.	Método de investigación.....	20
2.1.2.	Tipo de investigación	20
2.1.3.	Nivel de investigación	20
2.1.4.	Diseño de investigación.....	21
2.2.	Variables, operacionalización.....	21
2.3.	Población	24
2.3.1.	Población	24
2.3.2.	Muestra	24
2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.4.1.	Técnica de recolección de datos.....	24
2.4.2.	Instrumentos de recolección de datos.....	24
2.4.3.	Validez.....	26
2.4.4.	Confiabilidad del instrumento	26
2.5.	Métodos de análisis de datos	27
2.6.	Aspectos éticos.....	29
III.	RESULTADOS.....	30
3.1.	Análisis descriptivo de resultados.....	30
3.1.1.	Variable Desarrollo organizacional	30
3.1.2.	Variable Eficacia administrativa	34
3.2.	Análisis inferencial.....	38
3.2.1.	Prueba de normalidad de las hipótesis.....	38
3.2.2.	Prueba de hipótesis.....	39
IV.	DISCUSIÓN.....	43
V.	CONCLUSION.....	47
VI.	RECOMENDACIONES.....	48
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	49
	Anexos	52
	✓ CUESTIONARIO	53
	✓ VALIDACIÓN.....	54
	✓ MATRIZ DE CONSISTENCIA	60

RESUMEN

Se realizó un estudio en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018, con el objetivo de conocer la relación entre el desarrollo organizacional y la eficacia administrativa. Se aplicó una encuesta de 20 preguntas, a los 60 colaboradores de la empresa. Se evaluó la normalidad de las variables y dimensiones con la prueba de Kolmogorov - Smirnov y mediante la correlación de Rho de Spearman se realizó el análisis inferencial. Con los resultados obtenidos se puede evidenciar que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre el Desarrollo organizacional y Eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018. ($r_s = 0,899$, $p < 0.05$). Por ello se recomienda establecer una estrategia que contribuya a la implementación de nuevas medidas para el desarrollo organizacional y con ello poder llegar a una eficacia administrativa.

Palabras claves: *desarrollo organizacional, eficacia administrativa.*

ABSTRACT

A study was carried out in the company Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018, with the objective of knowing the relationship between organizational development and administrative efficiency. A survey of 20 questions was applied to the 60 employees of the company. The normality of the variables and dimensions was evaluated with the Kolmogorov - Smirnov test and the Spearman's Rho correlation was used to carry out the inferential analysis. With the results obtained, it can be evidenced that there is a very high, directly proportional and positive statistically significant relationship between the organizational Development and Administrative Efficiency in the company Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018. ($r_s = 0.899$, $p < 0.05$). Therefore, a strategy can be established that contributes to the implementation of new measures for organizational development and with the power to arrive at an administrative solution.

Keywords: *Organizational Development, Administrative Efficiency*

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente con la creciente cantidad de empresas y dado el mercado competitivo, es imprescindible que se maneje un plan para lograr metas previamente establecidas, así como también una estrategia para poder gestionar un cambio oportuno de ser necesario, sin que afecte de forma negativa en los trabajadores y en su labor que vienen realizando. Muchas veces estas empresas no quieren arriesgar a un cambio, porque se sienten seguras de la forma como vienen trabajando a la fecha, desistiendo así acoplarse al nuevo planteamiento que podrían solucionar y maximizar sus beneficios. Como resultado ocasiona el déficit en el logro efectivo de sus objetivos, pues la empresa deja de crecer y solo se mantiene, sin saber que estos podrían mejorar constantemente, trayendo consigo excelentes resultados.

En otros casos son los propios colaboradores de la empresa quienes ponen resistencia al cambio, quitándole importancia a su desarrollo y autorrealización, ya que algunos de estos cambios vienen con capacitaciones con los cuales podrían asumir mejores puestos y con ello aumentar sus remuneraciones. Para el cumplimiento adecuado de estos cambios es imprescindible contar con una correcta gestión administrativa, la misma que utilizando todas herramientas podría evaluar todas las fuerzas de resistencia, con ello aplicar nuevas medidas correctivas para poder llegar a la solución más acertada y así utilizar la administración como una herramienta para lograr sus objetivos.

En la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, existe incertidumbre con respecto al futuro de la empresa si se realiza un cambio, esto ocasiona miedo al tomar una decisión, es por ello que decidimos ver como se relaciona el desarrollo organizacional y la eficacia administrativa. Mediante esta investigación lo que se busca es dar a conocer a los dueños de la empresa la importancia del desarrollo de su organización, así como también el cumplimiento eficaz de sus objetivos.

1.1.1. En el contexto internacional

Reyes (2016) en su tesis de licenciatura “Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional” estableció como objetivo general determinar la relación de las habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango; metodológicamente desarrolló de manera descriptiva basándose en las habilidades gerenciales. Con este trabajo se llegó a la conclusión Determinar que existe relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, ya que estas permiten que los administradores de cada institución utilicen sus conocimientos, experiencias y sobre todo sus capacidades para organizar, dirigir y motivar al personal encaminándonos así al logro de las metas establecidas y el mejoramiento de la productividad. Para las empresas investigadas es de suma importancia el desarrollo organizacional ya que los gerentes necesitan hacer diagnósticos sobre la situación real de la empresa y de esta forma conocer los cambios que necesitan realizar.

Llerena (2013) en sus tesis de ingeniero “Desarrollo organizacional para almacenes D´ANGELO y la gestión gerencial”. El autor presenta como objetivo general diseñar un modelo de desarrollo organizacional para almacenes D´angelo de la ciudad de Pelileo que permita mejorar la gestión gerencial. Con este trabajo se llegó a la conclusión que en Almacenes D´angelo no cuenta con un manejo de los procesos administrativos y se ha venido desempeñando de forma empírica, esto ha causado que se pierda la lealtad del cliente. La empresa no posee una estructura organizacional, lo que ha ocasionado la falta de conocimiento de las jerarquías, las funciones que el personal debe cumplir y el seguimiento adecuado a clientes

Olovacha (2012) en su tesis de ingeniero “Modelo de desarrollo organizacional y su incidencia en la productividad” El autor presenta como objetivo general implementar un modelo de desarrollo organizacional empleando herramientas operativas para incrementar la productividad de la empresa INGESA de la ciudad de Quito. Con este trabajo se llegó a la conclusión que no existe mayor conocimiento sobre la estructura

organizacional que rige dentro de la empresa, A la vez que tampoco se halla un encargado oficial de darla a conocer o socializar. El control de calidad es una de las operaciones más importantes dentro de una empresa, no obstante, en INGESA se realiza esporádicamente y en forma alterna en cada área de trabajo, existiendo periodos largos en los que dicho control no se realiza. En general los empleados de diversas áreas concuerdan que, en INGESA se está trabajando de manera rutinaria y que se debe optimizar las actividades en cada uno de los departamentos para así poder incrementar la productividad de la misma.

1.1.2. En el contexto nacional

Mendoza (2014) en su tesis de Licenciatura “Desarrollo organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas” El autor presenta como objetivo general determinar de qué manera influye el desarrollo organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de ventas de la empresa “CARSA”- Chepén, 2014. Con este trabajo se llegó a la conclusión que el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación de un estilo de liderazgo y carente de un enfoque humanista, generando de esta manera que los trabajadores no sientan una predisposición adecuada de sus jefes y gerentes e impidiendo la aportación a nuevas ideas. Es necesario analizar y proponer alternativas que permitan mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de ventas de la empresa CARSA, que conlleve a optimizar sus aportes en bien de esta organización.

Rodríguez (2015) en su tesis de licenciatura “Influencia del desarrollo organizacional en la gestión del capital intelectual humano administrativo de la facultad de ciencias económicas de la universidad nacional del Trujillo, Trujillo, 2015” El autor presenta como objetivo general determinar si el desarrollo organizacional influye en la gestión del capital intelectual humano administrativo de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Nacional de Trujillo. Con este trabajo se llegó a la conclusión que hay un 35% de los trabajadores que están insatisfechos o muy insatisfechos trabajando en la facultad de ciencias económicas. Se debe realizar una

reestructuración del personal para contar en el personal administrativo, como lo es con aquellos que si se encuentran satisfechos. El 65 % de los trabajadores indicaron que cuando se implementan nuevos mecanismos y se necesita capacitación o formación adicional es poco o nula esta capacitación.

Valcárcel y Arriaga (2012) en su tesis magistral “Planeación estratégica y desarrollo organizacional de los docentes en la Institución Educativa Primaria Secundaria Rosa Agustina Donayre de Morey, Iquitos, 2012”. El autor presenta como objetivo general determinar la relación entre la planificación estratégica y el desarrollo organizacional de la Institución Educativa Primaria Secundaria “Rosa Agustina Donayre de Morey”. 2012. Con este trabajo se llegó a la conclusión que la planificación estratégica requiere para su cumplimiento óptimo ser tratada en todas sus dimensiones y de una preparación de su participación antes de su aplicación. El desarrollo organizacional es dependiente de la planificación estratégica; es decir, que cuando la planificación estratégica se cumple considerando sus dimensiones que la componen, el desarrollo de la Institución Educativa Rosa Agustina Donayre de Morey será bueno.

1.1.3. En el contexto local

Pérez (2014), en la tesis magistral “Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014”, , investigación con el propósito de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014, el estudio fue bajo el enfoque cuantitativo, no experimental , descriptivo correlacional, se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando los conceptos teóricos básicos de gestión de talento humano y desarrollo organizacional , la población fue de 120 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, con muestreo tipo probabilístico estratificado, se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento, el cuestionario. Con este trabajo se llegó a la conclusión que no existe relación significativa entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014, según la

correlación de Spearman de 0,131, representando este resultado como bajo con una significancia estadística de $p=0,214$ ($p > 0,05$). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis del investigador.

Wong Espinoza (2015), en la tesis “Gestión del talento humano y su incidencia en el desarrollo organizacional caso: empresa “Pastperu S.a.c.” – Puente Piedra, Lima, 2015”, para obtener el grado de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, investigación con el propósito de conocer la incidencia de la gestión del talento humano en el desarrollo organizacional en la empresa Pastperu S.a.c. El estudio es de tipo correlacional, de nivel descriptiva y se utilizó el método dialéctico, deductivo y de síntesis, la recolección de información se tomó a través de una encuesta a los trabajadores de la planta de producción, luego procesamos la información con un programa estadístico especializado SPSS 22. Finalmente se pudo verificar la hipótesis, dado que los principales indicadores tales como la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, prueba Chi cuadrado, muestran niveles aceptables de significancia al 5% y También Podemos observar mediante el análisis de fiabilidad (Alfa de Cronbach) que el valor de alfa es de 0.749. Se llegó a la conclusión que existe incidencia de la gestión del talento humano en el desarrollo organizacional en la empresa Pastperu S.a.c.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. En el contexto internacional

Pérez (2013), en la tesis magistral “Eficacia y validez del acto administrativo”, tuvo como objetivo profundizar el estudio doctrinal, normativo y jurisprudencial de la validez y eficacia como requisitos esenciales del acto administrativo en Colombia. Para esto se desarrolló un amplio eje temático, donde no solamente se ocupan determinantes aspectos del acto administrativo, sino plantear el interrogante de cómo repercute tales elementos en la posterior aplicación de la actuación de la administración. En conclusión, tan solo con el lleno de tales presupuestos, es posible determinar que el acto administrativo se entiende tanto válido como eficaz, luego de agotar todo el proceso que implica reunir todos sus elementos, resolverse

sus recursos, adquirir firmeza y luego ejecutoria y posteriormente tomar su validez y hacerse eficaz.

Byron (2014), en la tesis de ingeniero “La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive”, tuvo como objetivo general estudiar la incidencia de una deficiente comunicación organizacional interna sobre el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive. Se desarrolló la investigación de tipo correlacional, descriptiva y explicativa, la población con la que se trabajó consta de 60 miembros de la organización, por ello no fue necesario tomar una muestra debido a que la cantidad es pequeña y de fácil manejo. Con este trabajo se llegó a la conclusión que las falencias que presenta la comunicación organizacional interna están repercutiendo sobre la coordinación de las actividades dentro de la organización, la comunicación organizacional influye directa sobre la baja productividad y el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive, así como también en las actitudes de los trabajadores.

1.2.2. En el contexto nacional

Ruiz (2016), en la tesis magistral “Planificación estratégica y eficacia en empresas operadoras turísticas del Distrito de Tarapoto , 2016”, tuvo como objetivo general establecer la relación entre la planificación estratégica y eficacia en empresas operadoras turísticas del Distrito de Tarapoto ,2016.La investigación fue de tipo descriptiva correlacional, y tuvo como población a las empresas operadoras turísticas, se utilizaron las técnicas de análisis documental y encuesta, los datos procesados utilizando tanto la estadística descriptiva como la inferencial a través de correlaciones estadísticas específicamente el coeficiente de correlación de Spearman. Con este trabajo se llegó a la conclusión que las empresas no presentan una buena ejecución financiera y administrativa, es necesario apoyar y dar soporte administrativo para mejorar este desempeño por lo que se recomienda ampliar las actividades y brindar asistencia en la ejecución de actividades para el cumplimiento de metas y objetivos.

Ureta (2014), en la tesis magistral “Clima organizacional y desarrollo organizacional en el Instituto Geográfico Nacional – Lima , 2014”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y el desarrollo organizacional en el Instituto Geográfico Nacional – Lima , 2014. Se desarrolló la investigación bajo el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de tipo básico y descriptivo correlacional, se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando conceptos básicos de clima organizacional y desarrollo organizacional , el muestreo fue probabilístico estratificado , la muestra fue de 70 trabajadores , a quienes se pudo aplicar la técnica de encuesta y su instrumento el cuestionario . Con este trabajo se llegó a la conclusión que el clima organizacional se relación con el desarrollo organizacional del Instituto Geográfico Nacional – Lima, 2014, tal como se evidencia con la prueba de spearman.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Teorías relacionadas a la variable desarrollo organizacional

Warren Bennis, considera que el desarrollo organizacional nació en 1958, con los trabajos dirigidos por Robert Blake y Herbert Shepard en la Standard Oil Company, EUA. Allí nació la gran idea de poder utilizar la tecnología de los laboratorios de “adiestramiento de sensibilidad”, dinámica de grupo o “T-Groups” no para favorecer, especialmente el desarrollo de los individuos, si no fue para desarrollar la organización, con un trabajo realizado hacia un grupo de personas que pertenecían a una misma empresa. (Guízar Montúfar, 2013, p.6).

1.3.2. Teorías relacionadas a la variable eficacia administrativa

Likert menciona que alguno de los factores que intervienen conducen a la eficacia administrativa como, por ejemplo: la calidad de vida, nivel de confianza e interés, motivación, lealtad, desempeño y capacidad de organización para poder comunicarse entre ellos, de modo que actúen de manera eficaz y puedan llegar a las mejores decisiones, reflejando el estado de la organización. (Chiavenato, 2011, p.29).

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y la eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra Lima, 2018?

1.4.2. Problema específico

¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y los objetivos organizacionales en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018?

¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y el liderazgo en equipo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018?

¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y los planes estratégicos en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018?

1.5. Justificación del estudio

1.5.1. Justificación Teórico

La razón de esta investigación busca conocer el impacto del desarrollo organizacional en la eficacia administrativa; mediante la aplicación de las teorías relacionadas al tema y los conceptos básicos de las variables y se pueda encontrar las explicaciones correspondientes a los fenómenos que acontecen a dicha investigación. Todo esto nos permitirá contrastar y también diferenciar los conceptos aplicados a dicha realidad en la empresa.

1.5.2. Justificación metodológica

La investigación se llevó a cabo, para identificar las herramientas que permitieron relacionar la aplicación con medición de resultados. La metodología que se estableció en el método de investigación fue hipotético-deductivo con un enfoque cuantitativo, con una investigación de tipo aplicada, con un nivel descriptivo correlacional, mediante un diseño no experimental de corte transversal.

1.5.3. Justificación practica

La presente investigación tiene como finalidad proporcionar conocimientos que puedan ser aplicables al desarrollo organizacional lo cual permita a la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, corregir sus deficiencias y mejorarlas para su bienestar social, de tal manera que se pueda contribuir con el desarrollo de la organización y a la vez con el desarrollo del país.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el desarrollo organizacional y la eficacia administrativo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

H₁: Existe relación entre el desarrollo organizacional y la eficacia administrativo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

1.6.2. Hipótesis especifica

a) Desarrollo organizacional y objetivos organizacionales

H₀: No existe relación entre el desarrollo organizacional y los objetivos organizacionales en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

H₁: Existe relación entre el desarrollo organizacional y los objetivos organizacionales en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

b) Desarrollo organizacional y el liderazgo en equipo

H₀: No existe relación entre el desarrollo organizacional y el liderazgo en equipo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

H₁: Existe relación entre el desarrollo organizacional y el liderazgo en equipo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

c) Desarrollo organizacional y los planes estratégicos

H₀: No existe relación entre el desarrollo organizacional y los planes estratégicos en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

H₁: Existe relación entre el desarrollo organizacional y los planes estratégicos en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

1.7. Objetivo

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

1.7.2. Objetivo específico

Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y los objetivos organizacionales en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y el liderazgo en equipo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y los planes estratégicos en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

II. METODOLOGIA

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Método de investigación

Este estudio se desarrollado mediante el método hipotético-deductivo con enfoque cuantitativo, ya que se probarán las suposiciones que se tiene sobre la problemática y mediante las encuestas hacia los colaboradores se ha podido medir la problemática en el Desarrollo Organizacional y la Eficacia en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2010), indicaron que el enfoque cuantitativo es usado para recolectar datos para probar hipótesis, en base a la numeración numérica y al análisis estadístico (p.4).

2.1.2. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, ya que mediante las teorías se ha podido confirmar de manera precisa y clara la problemática que se ha observado en el Desarrollo Organizacional y la Eficacia Administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Según Moreno (1987), define que la investigación aplicada tiene como objetivo confirmar la teoría, de manera precisa, mediante un escenario establecido.

2.1.3. Nivel de investigación

El nivel de investigación ha sido descriptivo – correlacional porque se buscó recoger información de manera interna para poder describir el desarrollo organizacional y la eficacia administrativa, asimismo se evaluó para conocer si existe relación entre el desarrollo organizacional y la eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Hernández, Fernández Y Baptista (2010), indicaron que los estudios descriptivos evalúan y recogen informaciones mediante determinadas características. Asimismo, el estudio correlacional tiene como objetivo dar a conocer la relación que hay entre dos o más conceptos. (p. 80-81).

2.1.4. Diseño de investigación

El diseño de investigación fue un diseño no experimental de corte transversal, porque mediante nuestra investigación no se buscó manipular ninguna de las variables solo ponerlos en práctica para mejorar y cumplir con las metas establecidas y asimismo los datos serán recopilados en determinado tiempo.

Según Hernández, Fernández, Baptista (2010), indicaron que “la investigación no experimental es aquella que no busca variar ninguna de las variables y transversal por que los datos serán acumulados en un determinado, tiempo único” (p. 149).

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variable 1: desarrollo organizacional

Guízar Montúfar (2013), menciona a Richard Beckhard quien define al “desarrollo organizacional como un esfuerzo planeado, que involucra a la organización, administrado desde la alta dirección para incrementar la efectividad y la salud de la organización, mediante la intervención deliberada en los procesos de la misma utilizando el conocimiento de las ciencias de la conducta” (p.6).

Robbins y Coulter (2014), menciona que “es el término que se utiliza para describir los métodos de cambio enfocados en la fuerza laboral, así como en la naturaleza y la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo” (p.193).

Chiavenato (2011), nos dice que se vincula a los conceptos de cambio y capacidad de adaptado al cambio de la organización (p.348).

Dimensiones del Desarrollo Organizacional

A. Estructura Organizacional

Robbins y Judge (2009), afirma que “Una estructura organizacional define el modo en que se dividen, agrupan y coordinan los trabajos de las actividades” (p.519).

B. Clima Organizacional

Chiavenato (2011), define “El clima organizacional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes” (p.50).

C. Comunicación Organizacional

Robbins y Coulter (2014), indica que “La comunicación organizacional incluye todos los patrones, redes y sistemas de comunicación que hay dentro de la organización” (p.498).

2.2.2 Variable 2: Eficacia Administrativa

Robbins y Coulter (2014), afirman que “la eficacia suele definirse en términos de “hacer lo correcto” o, en otras palabras, efectuar aquellas actividades laborales que derivaran en el logro de los objetivos de la empresa” (p.8).

Chiavenato (2011), menciona que “es una medida del logro de resultados” (p.331).

Dimensiones de la calidad de servicio

A. Objetivos Organizacionales

Chiavenato (2011), sostiene que “la organización constituye un conjunto de elementos cuya finalidad es cumplir un objetivo de acuerdo con un plan” (p.19).

B. Liderazgo en Equipo

Bonifaz Villar (2012), dice que “es un planteamiento complejo ya que es necesario tratar con varias personas a la vez; pero son la paciencia, perseverancia, comunicación y grado de compromiso por parte del líder los elementos que contribuirán al logro de las metas propuestas y a la continuidad del equipo de trabajo” (p.114).

C. Planes Estratégicos

Robbins y Coulter (2014), afirman que “son aquellos que abarcan a toda la organización y determinan los objetivos generales de la misma” (p.223).

2.2.3. Operacionalización

A continuación, daremos a conocer la operacionalización de nuestras variables.

Tabla 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

V.	Definición conceptual	D. operacional.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles	Escala de Medición
Variable X: Desarrollo organizacional	Chiavenato (2011), nos dice que se vincula a los conceptos de cambio y capacidad de adaptación al cambio de la organización.	El desarrollo organizacional es un proceso de la organización para comprender y mejorar cualquiera y todos los procesos justificativos que pueda desarrollar una organización para el desempeño de cualquier tarea y para el logro de cualquier objetivo.	Estructura Organizacional	Especialización en el trabajo	1	(1) Nunca (2) Casi Nunca (3) A veces (4) Casi Siempre (5) Siempre	ORDINAL
				Departamentalización	1		
				Tramo de control	1		
			Clima Organizacional	Liderazgo	1		
				Motivación Laboral	2		
				Retroalimentación	1		
			Comunicación Organizacional	Implicación del personal	2		
				Cambio de actitudes	1		
				Mejora de productividad	1		
					1		
Variable Y: Eficacia administrativa	Robbins y Coulter(2014), sustenta que: La eficacia suele definirse en términos de "hacer lo correcto" o en otras palabras, efectuar aquellas actividades laborales que derivaran en el logro de los objetivos de la empresa.	Capacidad de lograr los objetivos y metas programadas con los recursos disponibles en un tiempo predeterminado. Capacidad para cumplir en el lugar, tiempo, calidad y cantidad las metas y objetivos establecidos.	Objetivos Organizacionales	Objetivos de corto y largo plazo	1		
				Objetivos medibles	1		
				Cumplimiento de metas	1		
			Liderazgo en Equipo	Dirección de equipo	1		
				Control de estímulos	1		
				Aporte de soluciones	1		
			Planes Estratégicos	Estrategia competitiva de negocios	1		
				Planes tácticos	1		
				Planes operativos	1		

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población

2.3.1. Población

Se decidió por varias razones realizar el siguiente estudio en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, por lo cual los efectos de la presente investigación, la población de esta investigación está conformada por 60 colaboradores de la empresa.

Según Jany citado por Bernal la población es el total de las personas que cumplen unas ciertas características según el estudio (Bernal, 2010, p. 160).

2.3.2. Muestra

Para la muestra de esta presente se consideró, que constaría del total de la población, que estaría constituida por 60 colaboradores de la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Por ello la muestra se considera censal debido a que se seleccionó al 100 % de la población. De acuerdo a este punto, Aries (2006) nos dice que en una muestra censal todas las unidades de investigación son consideradas muestra. Entonces consideramos que la población a estudiar se precisa como censal por ser a su vez universo, población y muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica de recolección de datos

Para esta investigación la técnica de recolección de datos que se tuvo en cuenta fue la encuesta, la cual nos permitió recolectar la información de acuerdo a las respuestas de todos los colaboradores de la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L.

Según Bernal (2010) la encuesta es “una de las técnicas más usadas para recopilar información de las personas” (p. 194).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio se utilizó como instrumento un cuestionario, con formato de respuesta. El cuestionario estuvo compuesto por 20 preguntas, dirigida a los colaboradores de la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L.

Según Bernal (2010) el cuestionario son las preguntas que se realiza a las personas que serán parte del estudio, para así de esta manera poder lograr el objetivo establecido en la investigación. (p. 250).

Tabla 2: ESTRUCTURA DIMENSIONAL DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Variable	Dimensiones	Ítems
Desarrollo organizacional	Estructura Organizacional	1-3
	Clima Organizacional	4-7
	Comunicación Organizacional	8-11
Eficacia administrativa	Objetivos Organizacionales	12-14
	Liderazgo en Equipo	15-17
	Planes Estratégicos	18-20

Fuente: Elaboración propia

Por lo tanto, para nuestra encuesta se utilizó una escala gramática de Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

Tabla 3: ÍTEMS EN LA ESCALA DE LIKERT

Puntuación	Denominación	Inicial
1	Nunca	N
2	Casi nunca	C N
3	A veces	A V
4	Casi Siempre	C S
5	Siempre	S

Fuente: Elaboración propia

2.4.3. Validez

Según Bernal (2010) indica que el instrumento de medición es válido cuando evalúa lo establecido, ya que la validez nos da a conocer el grado con que pueden deducir conclusiones a partir de los resultados obtenidos. (p. 248)

En la presente investigación se realizará la validación por juicio de expertos en temas de investigación por la cual opte por recurrir a la opinión de los docentes de la Universidad Cesar Vallejo los cuales cuentan con una excelente trayectoria y una preparación adecuada para brindar su asesoramiento, los cuales son.

2.4.4. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad para el instrumento de la variable x Desarrollo Organizacional y para el instrumento de la variable y Eficacia administrativa, siendo esta investigación se ha ingresado al programa SPSS V2.0. Según Hernández, Fernández y Bautista (2010) quienes manifiestan que la confiabilidad que tiene un instrumento de medición el cual se refiere al grado de aplicación repetidas veces como resultados de las mismas opciones.

Para medir la confiabilidad se ha realizado una prueba piloto que estuvo conformada por 20 ítems, la cual fue sometida a un análisis para dar a conocer su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach con el apoyo del SPSS 24, mediante una prueba piloto realizado a 15 colaboradores.

Tabla 4: ANALISIS DE CONFIABILIDAD

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	60	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,858	20

Como se puede apreciar el resultado tiene como valor de 0,858, la cual indica que este instrumento tiene una confiabilidad aceptable, por lo tanto, el instrumento es válido para la recolección de datos.

Tabla 5: NIVELES DE CONFIABILIDAD

Alfa de Cronbach	
Valor	Nivel de aceptación
0.25	Confiabilidad baja
0.50	Confiabilidad media
0.75	Confiabilidad aceptable
0.95	Confiabilidad elevada

Fuente: Elaborado en base a Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Interpretación: la prueba piloto realizada dio como resultado el alfa de Cronbach de 0,858 lo cual indica que es aceptable la confiabilidad según la tabla de Hernández.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos adquiridos mediante la encuesta fueron añadidos en la base de datos del programa Excel y luego trasladado al programa IBM SPSS statistics 24, donde fueron analizadas las dos variables “Desarrollo organizacional y Eficacia administrativa”, después fueron sometidos al proceso de verificación de datos digitados.

Así mismo se realizó la prueba de normalidad utilizando el método de Kolmogorov- Smirnov.

Luego de identificar que los datos presentan una distribución normal y por ello no corresponden a los estadísticos paramétricos, por ello se utilizó Rho de Spearman en el programa IBM SPSS versión 24. Para el análisis estadístico se considerará estadísticamente significativa una probabilidad de $p < 0.05$.

Los criterios para identificar el significado del coeficiente de correlación Rho de Spearman se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6: NIVELES DE CORRELACION

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, S. y Fernández, C. y Baptista, P.2010, P.238

2.6. Aspectos éticos

En la investigación se han citado a diversos autores, revistas, libros, artículos, entre otros; respetando así la integridad intelectual de cada autor que se está mencionando.

Tabla 7: CRITERIOS ETICOS

CRITERIOS	CARACTERÍSTICAS ÉTICAS DEL CRITERIO
Consentimiento informado	Los individuos participaron en la investigación propuesta sólo cuando ésta es simultánea con sus valores, intereses y preferencias.
Confidencialidad	Es el anonimato en la identidad de las personas colaboradores en el estudio, como a la privacidad de la información que es revelada por los mismos.
Observación participante	Es la interacción que establece el investigador con los informantes y su papel como herramienta para la recolección de los datos

Fuente: Elaborado en base a: Rueda (s.f.); Noreña, A. y más (2012).

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de resultados

Se realizó análisis a las 60 encuestas respondidas por los colaboradores sobre el Desarrollo Organizacional y la Eficacia Administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018. El resultado final de la investigación fue el siguiente:

3.1.1. Variable Desarrollo Organizacional

Los resultados de la variable se muestran en la Tabla y figura.

Tabla 8: Frecuencias de respuestas de la variable Desarrollo Organizacional.

Desarrollo organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	13,3	13,3	13,3
	Medio	16	26,7	26,7	40,0
	Alto	36	60,0	60,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

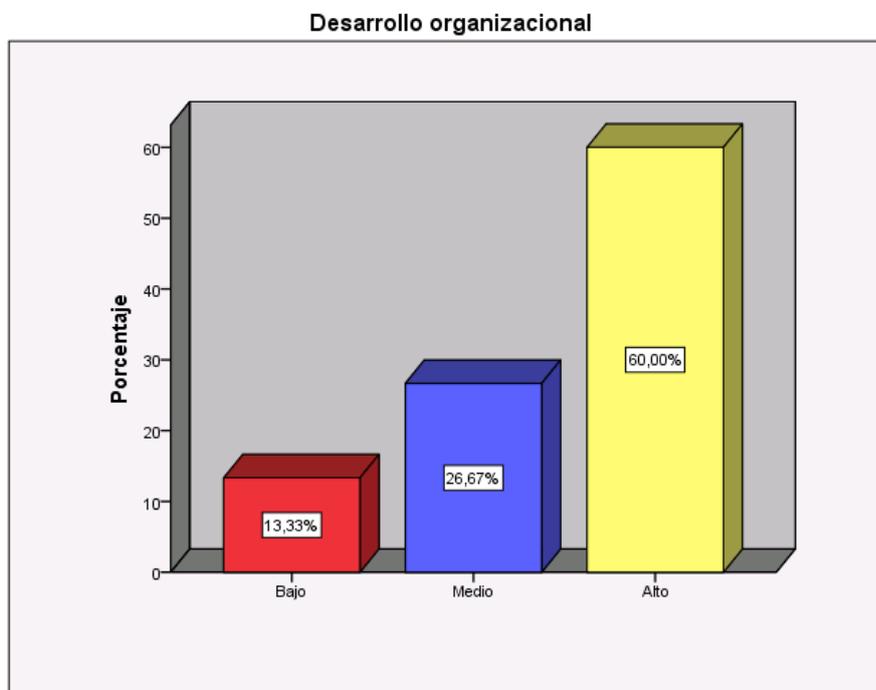


Figura 1: grafico de barras

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 1 se observa que, respecto a la variable Desarrollo organizacional, en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018, el 60,00% señalan un nivel Alto, el 26,67% señalan un nivel Medio y el 13,33% presenta un nivel Bajo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Tabla 9: Frecuencias de respuestas de la dimensión Estructura Organizacional.

Estructura organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	13,3	13,3	13,3
	Medio	22	36,7	36,7	50,0
	Alto	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente:
de

Base
datos

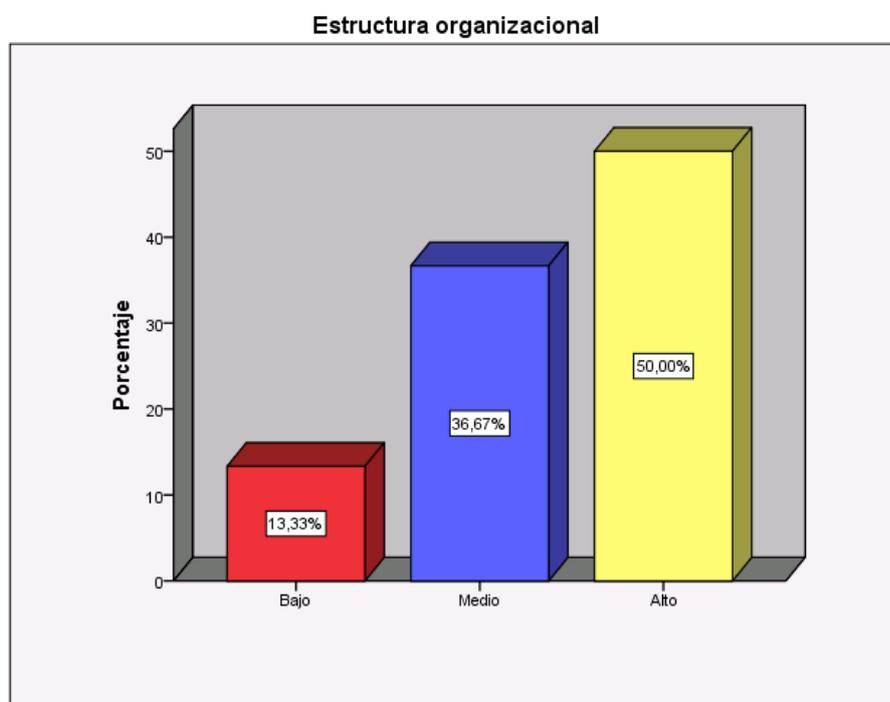


Figura 2: grafico de barras

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 2 se observa que, respecto a la dimensión Estructura organizacional, en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018, el 50,00% señalan un nivel Alto, el 36,67% señalan un nivel Medio y el 13,33% presenta un nivel Bajo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Tabla 10: Frecuencias de respuestas de la dimensión Clima organizacional.

Clima organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	13,3	13,3	13,3
	Medio	16	26,7	26,7	40,0
	Alto	36	60,0	60,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Base de datos

Fuente: de

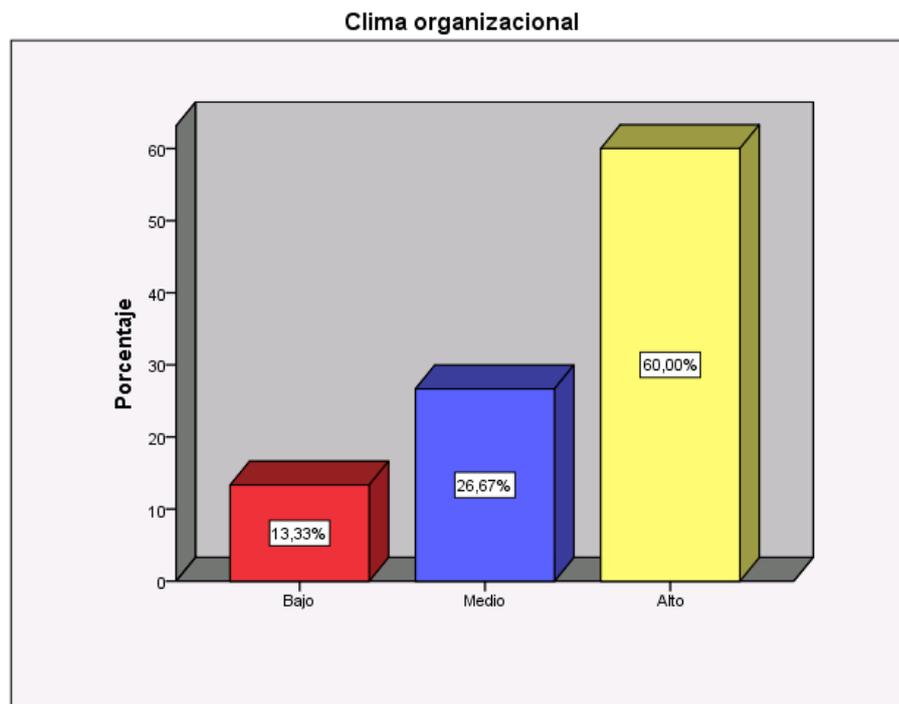


Figura 3: grafico de barras

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 3 se observa que, respecto a la dimensión Clima organizacional, en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018, el 60,00% señalan un nivel Alto, el 26,67% señalan un nivel Medio y el 13,33% presenta un nivel Bajo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Tabla 11: Frecuencias de respuestas de la dimensión Comunicación organizacional.

Comunicación organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	16,7	16,7	16,7
	Medio	22	36,7	36,7	53,3
	Alto	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

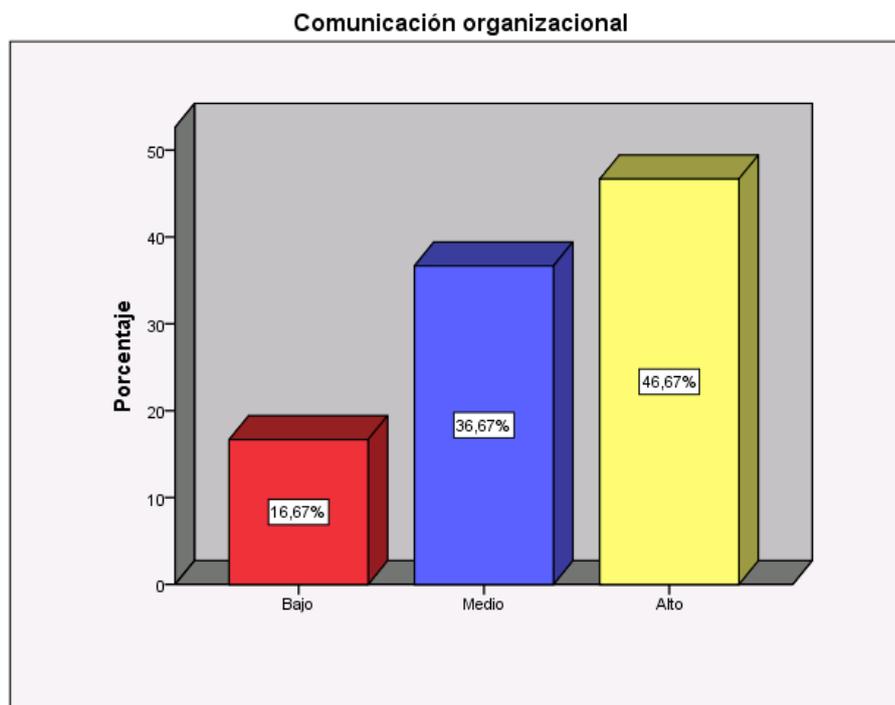


Figura 4: grafico de barras

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 4 se observa que, respecto a la dimensión Comunicación organizacional, en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018, el 46,67% señalan un nivel Alto, el 36,67% señalan un nivel Medio y el 16,67% presenta un nivel Bajo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

3.1.2. Variable eficacia administrativa

Tabla 12: Frecuencias de respuestas de la variable eficacia administrativa.

Eficacia administrativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	20,0	20,0	20,0
	Medio	12	20,0	20,0	40,0
	Alto	36	60,0	60,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

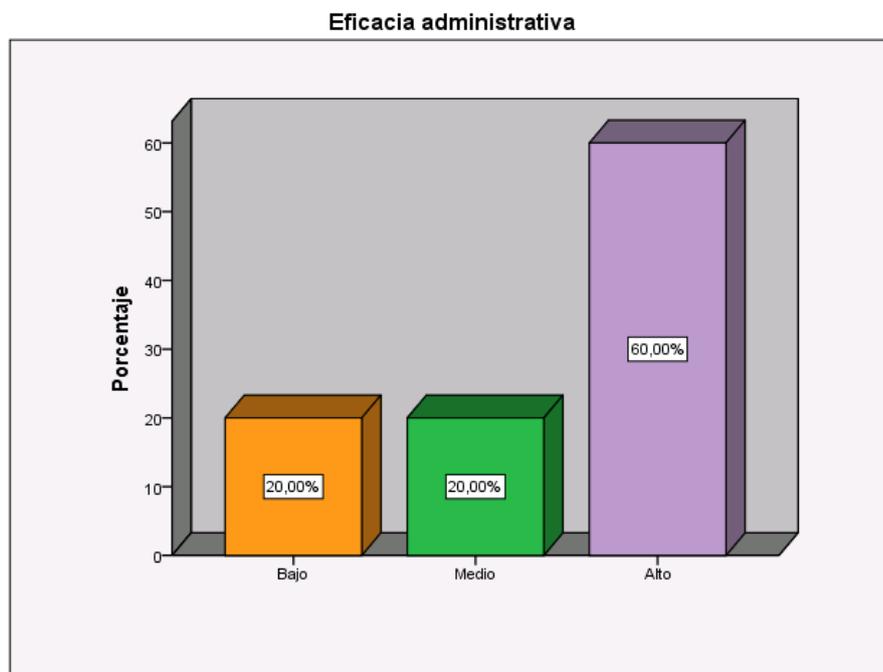


Figura 5: grafico de barras

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 5 se observa que, respecto a la variable Eficacia administrativa, en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018, el 60,00% señalan un nivel Alto, el 20,00% señalan un nivel Bajo y el 20,00% presenta un nivel Medio en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Tabla 13: Frecuencias de respuestas de la dimensión objetivos organizacionales.

Objetivos organizacionales					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	16,7	16,7	16,7
	Medio	22	36,7	36,7	53,3
	Alto	28	46,7	46,7	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

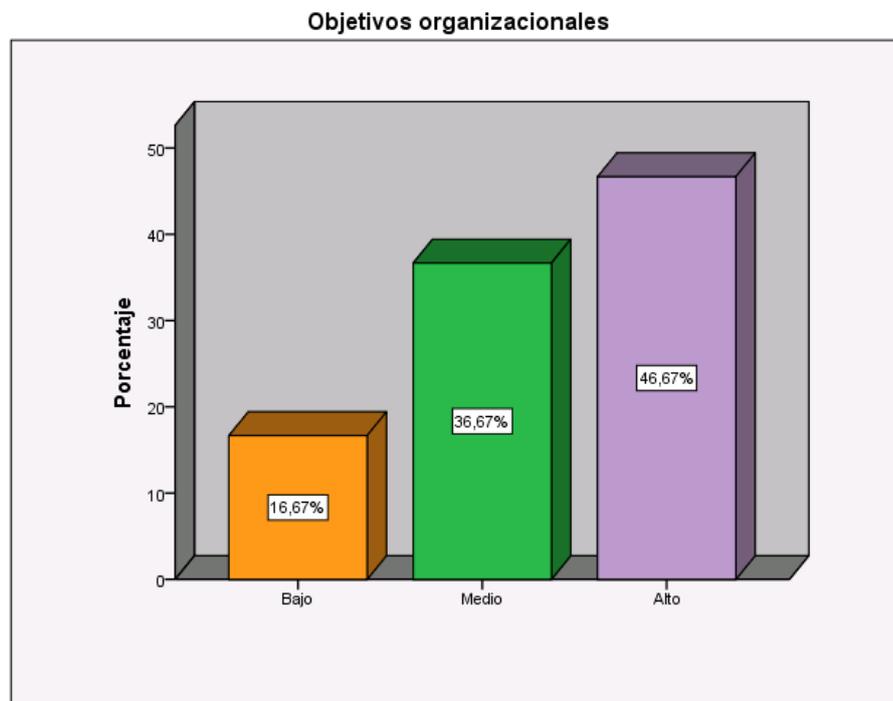


Figura 6: grafico de barras

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 6 se observa que, respecto a la dimensión Objetivos organizacionales, en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018, el 46,67% señalan un nivel Alto, el 36,67% señalan un nivel Medio y el 16,67% presenta un nivel Bajo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Tabla 14: Frecuencias de respuestas de la dimensión liderazgo en equipo.

Liderazgo en equipo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	12	20,0	20,0	20,0
	Medio	16	26,7	26,7	46,7
	Alto	32	53,3	53,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

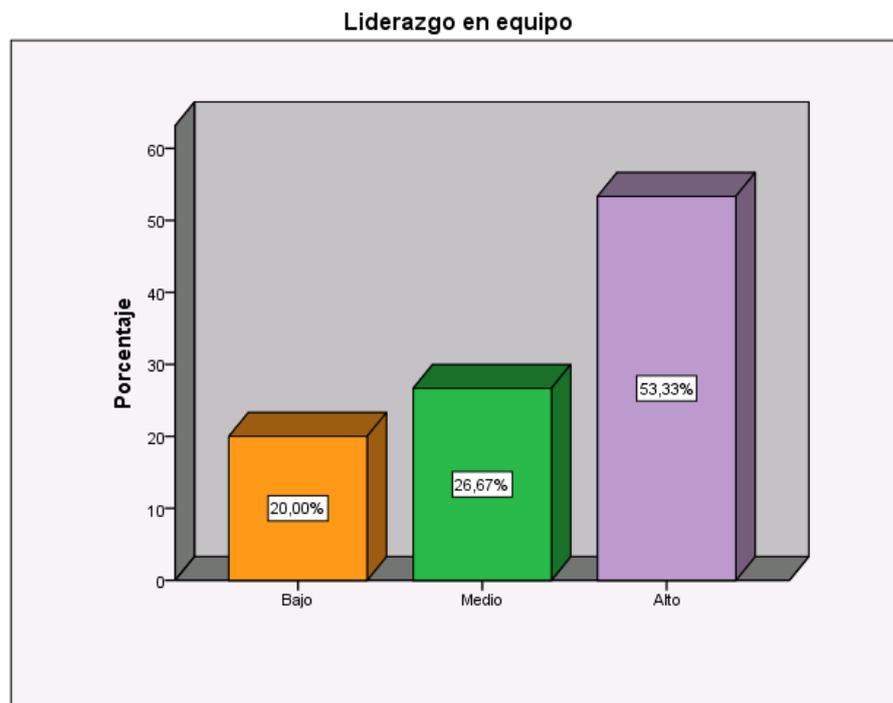


Figura 7: grafico de barras

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 7 se observa que, respecto a la dimensión Liderazgo en equipo, en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018, el 53,33% señalan un nivel Alto, el 26,6700% señalan un nivel Medio y el 20,00% presenta un nivel Bajo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Tabla 15: Frecuencias de respuestas de la dimensión planes estratégicos.

Planes estratégicos					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	3,3	3,3	3,3
	Medio	24	40,0	40,0	43,3
	Alto	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos

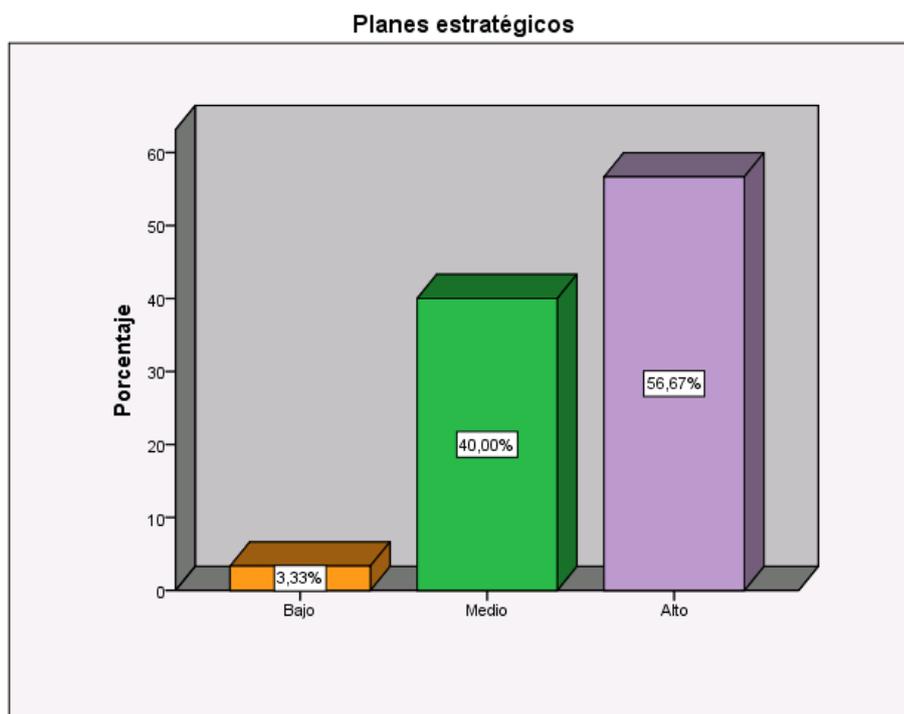


Figura 9: grafico de barras

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 7 se observa que, respecto a la dimensión Planes estratégicos, en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018, el 56,67% señalan un nivel Alto, el 40,00% señalan un nivel Medio y el 3,33% presenta un nivel Bajo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

3.2. Análisis inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad de las hipótesis

Regla de decisión:

Regla de Correspondencia:

Si Sig. $p < 0.05$ = Rechazo H_0

$N < 50$ = Shapiro - Wilk

Si Sig. $p > 0.05$ = Acepto H_0

$N > 50$ = Kolmogorov - Smirnov^a

Según hipótesis general

Tabla 16. Prueba de normalidad de la variable desarrollo organizacional y eficacia administrativa.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Estructura organizacional	,313	60	,000	,757	60	,000
Clima organizacional	,369	60	,000	,702	60	,000
Comunicación organizacional	,293	60	,000	,772	60	,000
Desarrollo organizacional	,369	60	,000	,702	60	,000
Objetivos organizacionales	,293	60	,000	,772	60	,000
Liderazgo en equipo	,332	60	,000	,738	60	,000
Planes estratégicos	,362	60	,000	,696	60	,000
Eficacia administrativa	,371	60	,000	,694	60	,000

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 16 el p -valor de las variables y las dimensiones son menores a 0,05 establecido como el nivel de significancia, es decir se rechaza la H_0 y se acepta la H_a lo cual indica que estos datos no provienen de una distribución normal y por lo tanto no corresponden los estadísticos paramétricos, es decir en este caso se empleó Rho de Spearman.

3.2.2. Prueba de hipótesis

Relación entre desarrollo organizacional y eficacia administrativa.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos con el análisis de correlación con Rho de Spearman.

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el Desarrollo organizacional y Eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Ha: Existe relación entre el Desarrollo organizacional y Eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí $p \leq 0.05$ se rechaza H_0 .

Tabla 17: Prueba Rho de Spearman, según la Hipótesis general.

Correlaciones				
			Desarrollo organizacional	Eficacia administrativa
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,899**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Eficacia administrativa	Coefficiente de correlación	,899**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Fuente: Base de Datos

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 17, como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Desarrollo organizacional y Eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Hipótesis específica N° 1

H₀ = No existe relación entre el desarrollo organizacional y los objetivos organizacionales en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

H₁ = Existe relación entre el desarrollo organizacional y los objetivos organizacionales en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Tabla 18: Prueba Rho de Spearman, entre la variable desarrollo organizacional y la dimensión objetivos organizacionales.

			Correlaciones	
			Desarrollo organizacional	Objetivos organizacionales
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Objetivos organizacionales	Coeficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Fuente: Base de datos

Interpretación:

Como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Desarrollo organizacional y Objetivos organizacionales en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Hipótesis específica N° 2

H₀ = No existe relación entre el desarrollo organizacional y el liderazgo en equipo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

H₁ = Existe relación entre el desarrollo organizacional y el liderazgo en equipo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Tabla 19: Prueba Rho de Spearman, entre la variable desarrollo organizacional y el liderazgo en equipo.

Correlaciones				
			Desarrollo organizacional	Liderazgo en equipo
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,812**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Liderazgo en equipo	Coefficiente de correlación	,812**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Fuente: Base de datos

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 19, como $p = 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Desarrollo organizacional y Liderazgo en equipo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Hipótesis específica N° 3

H_0 = No existe relación entre el desarrollo organizacional y los planes estratégicos en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

H_1 = Existe relación entre el desarrollo organizacional y los planes estratégicos en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Tabla 20: Prueba Rho de Spearman, entre la variable desarrollo organizacional y los planes estratégicos.

Correlaciones				
			Desarrollo organizacional	Planes estratégicos
Rho de Spearman	Desarrollo organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Planes estratégicos	Coeficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

Fuente: Base de datos

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla N° 24, Como $p= 0.000 < \alpha = 0.05$, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación estadísticamente muy alta y directamente proporcional (con signo positivo) entre Desarrollo organizacional y Planes estratégicos en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

IV. DISCUSIÓN

Con respecto a la hipótesis general de esta investigación fue determinar si existe relación entre el desarrollo organizacional y la eficacia administrativo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018 en la cual se discute los siguientes resultados de la investigación, con respecto a la hipótesis general se ha encontrado que si existe relación entre el desarrollo organizacional y la eficacia administrativo con este resultado se corrobora los aportes de la investigación.

El investigador concluyó que, a mayor desarrollo organizacional mejora los niveles de eficacia administrativo y por ende se brinda un mejor servicio en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L.

Con los trabajos previos el hallazgo de la investigación es similar con el trabajo de Llerena (2013) en sus tesis de ingeniero “Desarrollo organizacional para almacenes D´ANGELO y la gestión gerencial”. Para las empresas investigadas es de suma importancia el desarrollo organizacional ya que los gerentes necesitan hacer diagnósticos sobre la situación real de la empresa y de esta forma conocer los cambios que necesitan realizar. Los conocimientos, experiencias y sobre todo sus capacidades para organizar, dirigir y motivar al personal encaminándonos así al logro de las metas establecidas y el mejoramiento de la productividad.

También el hallazgo de la investigación es equivalente a Reyes (2016) en su tesis de licenciatura “Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional”. El estudio abordo el nivel de relación entre desarrollo organizacional y la eficacia administrativa, obtuvo una correlación positiva media de 0,878 entre desarrollo organizacional y la eficacia administrativa, concluyendo que un mejor de habilidades de desarrollo organizacional lleva a un mejor nivel de eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L.

De acuerdo con los resultados respecto a la hipótesis específica 1, se ha encontrado que existe relación directa y significativa entre el desarrollo organizacional y los objetivos organizacionales, ya que la mayoría del personal encuestado considera que poseen autonomía en la empresa para

realizar sus labores y se sienten satisfechos con la misma, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.737 es decir mejora el desarrollo en la organización en manifestar un mayor nivel de los objetivos organizacionales. A si mismo consideramos que existe una relación positiva considerable entre ambas variables y podemos corroborar con Olovacha (2012) en su tesis de ingeniero “Modelo de desarrollo organizacional y su incidencia en la productividad”. Concluyéndose que no existe mayor conocimiento sobre la estructura organizacional que rige dentro de la empresa, A la vez que tampoco se halla un encargado oficial de darla a conocer o socializar. El control de calidad es una de las operaciones más importantes dentro de una empresa, no obstante, en INGESA se realiza esporádicamente y en forma alterna en cada área de trabajo, existiendo periodos largos en los que dicho control no se realiza. En general los empleados de diversas áreas concuerdan que, en INGESA se está trabajando de manera rutinaria y que se debe optimizar las actividades en cada uno de los departamentos para así poder incrementar la productividad de la misma.

También el hallazgo de la investigación es equivalente a Byron (2014), en la tesis de ingeniero “La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive”, Con este trabajo se llegó a la conclusión que las falencias que presenta la comunicación organizacional interna están repercutiendo sobre la coordinación de las actividades dentro de la organización, la comunicación organizacional influye directa sobre la baja productividad y el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive así como también en las actitudes de los trabajadores.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se ha obtenido que existe relación directa y significativa entre el desarrollo organizacional y el liderazgo en equipo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L. existe respeto mutuo por los actores, existe demasiada énfasis con la empresa, siente en todo momento, el apoyo en el grupo para lograr un mejor liderazgo en la empresa que es muy importante en el crecimiento empresarial, con este resultado se corrobora una vez más los aportes de Mendoza (2014) en su tesis de

Licenciatura “Desarrollo organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas”. Con este trabajo se llegó a la conclusión que el desempeño laboral de los trabajadores se ve afectado en gran parte por la aplicación de un estilo de liderazgo y carente de un enfoque humanista, generando de esta manera que los trabajadores no sientan una predisposición adecuada de sus jefes y gerentes e impidiendo la aportación a nuevas ideas. Es necesario analizar y proponer alternativas que permitan mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de ventas de la empresa CARSA, que conlleve a optimizar sus aportes en bien de esta organización.

También con el aporte de Rodríguez (2015) en su tesis de licenciatura “Influencia del desarrollo organizacional en la gestión del capital intelectual humano administrativo de la facultad de ciencias económicas de la universidad nacional del Trujillo, Trujillo, 2015”, Con este trabajo se llegó a la conclusión que hay un 35% de los trabajadores que están insatisfechos o muy insatisfechos trabajando en la facultad de ciencias económicas. Se debe realizar una reestructuración del personal para contar en el personal administrativo, como lo es con aquellos que si se encuentran satisfechos. El 65 % de los trabajadores indicaron que cuando se implementan nuevos mecanismos y se necesita capacitación o formación adicional es poco o nula esta capacitación.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se ha obtenido que existe relación directa y significativa entre desarrollo organizacional y I los planes estratégicos en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Pérez (2014), en la tesis magistral “Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, 2014”, ya que la mayoría del personal encuestado considera que poseen autonomía en la empresa para realizar un desarrollo organizacional y planes estratégicos, existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.811 es decir mejora el desarrollo en la organización en manifestar un mayor nivel de los objetivos organizacionales.

Ruiz (2016), en la tesis magistral “Planificación estratégica y eficacia en empresas operadoras turísticas del Distrito de Tarapoto, 2016”, Con este trabajo se llegó a la conclusión que las empresas no presentan una buena ejecución financiera y administrativa, es necesario apoyar y dar soporte administrativo para mejorar este desempeño por lo que se recomienda ampliar las actividades y brindar asistencia en la ejecución de actividades para el cumplimiento de metas y objetivos.

También el hallazgo de la investigación es equivalente a Ureta (2014), en la tesis magistral “Clima organizacional y desarrollo organizacional en el Instituto Geográfico Nacional – Lima, 2014”, se llevó a cabo un conjunto de actividades utilizando conceptos básicos de clima organizacional y desarrollo organizacional, el muestreo fue probabilístico estratificado, la muestra fue de 70 trabajadores, a quienes se pudo aplicar la técnica de encuesta y su instrumento el cuestionario. Con este trabajo se llegó a la conclusión que el clima organizacional se relación con el desarrollo organizacional del Instituto Geográfico Nacional – Lima, 2014, tal como se evidencia con la prueba de spearman.

V. CONCLUSION

1. Los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre el Desarrollo organizacional y Eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018. ($r_s = 0,899$, $p < 0.05$).
2. El resultado obtenido de la contrastación de la hipótesis específica 1, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa alta, directamente proporcional y positiva, entre el Desarrollo organizacional y Objetivos organizacionales en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018. ($r_s = 0,737$, $p < 0.05$).
3. El resultado obtenido de la contrastación de la hipótesis específica 2, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre el Desarrollo organizacional y Liderazgo en equipo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018. ($r_s = 0,812$, $p < 0.05$).
4. El resultado obtenido de la contrastación de la hipótesis específica 3, se evidencia un índice de significancia bilateral de 0,000 que es menor al nivel de 0,05 previsto para este análisis, se determina que, si existe relación estadísticamente significativa muy alta, directamente proporcional y positiva, entre el Desarrollo organizacional y Planes estratégicos en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018. ($r_s = 0,893$, $p < 0.05$).

VI. RECOMENDACIONES

Una vez realizado el análisis de los resultados de la investigación a la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, se propone las siguientes recomendaciones:

Primero: Establecer una estrategia que contribuya a la implementación de nuevas medidas para el desarrollo organizacional y con ello poder llegar a una eficacia administrativa.

Segundo: Establecer objetivos de corto, mediano y largo plazo y hacerles seguimiento continuo, de tal manera que puedan cerciorarse que se vayan cumpliendo en el tiempo establecido.

Tercero: Organizar actividades de esparcimiento donde los trabajadores colaboren entre ellos, de modo que mejore la comunicación y confianza. De ser posible implementar un taller de coaching para mejorar la sinergia y el liderazgo en equipos.

Cuarto: Se sugiere realizar un plan estratégico como medida cautelar ante diferentes problemáticas que puedan existir, ya sea dentro o fuera de la empresa, esto hará que podamos prevenir futuros fracasos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Araujo Pinchi, Ruth K. (2016). *Desarrollo organizacional y clima laboral en la empresa Crecer E.I.R.L.* (Tesis para el grado de licenciado). Recuperado de http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/963/DESARROLLO_ORGANIZACIONAL_EL_CLIMA_LABORAL_ARAUJO_PINCHI_RUTH_KARINA.pdf?sequence=1
- Balarezo Toro, Byron D. (2014). *La comunicación organización interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa SAN MIGUEL DRIVE.* (Tesis para el grado de ingeniero de empresas). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6696/1/132%20o.e..pdf>
- Bernal, Cesar A. (2010). *Metodología de la investigación.* (3.ª ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Bonifaz V., Cleopatra. (2012). *Liderazgo empresarial.* (1.ª ed.), México: Red Tercer Milenio.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano.* (3.ª ed.). D.F, México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos.* (9.ª ed.). D.F, México: McGraw-Hill.
- Cuadra, A. y Veloso C. (2007). (2013). *Elementos de la administración.* (8.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Daft, Richard L. (2011). *Teoría y diseño organizacional.* (10.ª ed.). D.F, México: Cengage Learning.
- Daft, Rcihard L. (2015). *Teoría y diseño organizacional.* (11.ª ed.). D.F, México: Cengage Learning.
- D'Alessio I., Fernando, A. (2008). *El proceso estratégico: un enfoque de gerencia.* México: Pearson Educación.
- Dressler, G. (2009). *Administración de recursos humanos.* (11.ª ed.). México: Pearson Educación.
- Dressler, G. y Varela J., Ricardo. (2011). *Administración de recursos humanos.* (5.ª ed.). México: Pearson.
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo organizacional.* (4.ª ed.). D.F, México: McGraw-Hill.
- Hernández S., Roberto; Fernández C., Carlos y Baptista L., Pilar (2010).

- Metodología de la Investigación*. (5.ª ed.). D.F, México: McGraw-Hill.
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2013). *Elementos de la administración*. (8.ª ed.). D.F, México: McGraw-Hill.
- Llerena Núñez, Fausto E. (2013). *Desarrollo Organizacional para almacenes D'Angelo de la ciudad de Pelileo y la gestión gerencial*. (Tesis para el grado de ingeniero en administración). Recuperado de <http://186.3.45.37/bitstream/123456789/4379/1/TUAADM003-2013.pdf>
- Mendoza Chavarría, Breysi T. (2014). *Desarrollo organizacional para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores del área de ventas de la empresa "CARSA"-Chepén*. (Tesis para el grado de licenciado). Recuperado de http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2055/mendozachavarría_breysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mondy, R. Wayne (2010). *Administración de recursos humanos*. (11.ª ed.). México: Pearson Educación.
- Mondy, R. Wayne (2013). *Elementos de la administración*. (8.ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Olovacha Toalombo, Edgar O. (2012). *Modelo de desarrollo organizacional y su incidencia en la productividad de la empresa INGESA de la ciudad de Quito*. (Tesis para el grado de ingeniero de empresas). Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/2010/1/535%20ING.pdf>
- Pérez Ortiz, Romeo E. (2013). *Eficacia y validez del acto administrativo*. (Tesis para el grado de maestría). Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/9877/1/700600.2013.pdf>
- Reyes Maldonado, Karla Y. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional*. (Tesis para el grado de licenciado). Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15.ª ed.). México: Pearson.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12.ª ed.). México: Pearson.
- Rodríguez Carril, Elsy C. (2015). *Influencia del desarrollo organizacional en la gestión del capital intelectual humano administrativo de la facultad de ciencias económicas de la Universidad Nacional de Trujillo*. (Tesis para el grado de licenciado). Recuperado de

http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2104/rodriguezcarri_el_sy.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ruiz Dávila, Hilda K. (2015). *Planificación estratégica y eficacia en empresas operadoras turísticas del Distrito de Tarapoto, 2016*. (Tesis para el grado de maestría). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/828/ruiz_dh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Thompson, Arthur A.; Peteraf, Margaret A.; Gamble, John E. y A.J., Strickland (2012). *Administración estratégica*. (18.ª ed.). México: Mc GrawHill.
- Ureta Valdeos, Patricia S. (2014). *Clima organizacional y desarrollo organizacional en el Instituto Geográfico Nacional*. (Tesis para el grado de magister). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6696/Ureta_VPS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Varela Juárez, Ricardo A. (2006). *Administración de la compensación*. (1.ª ed.). México: Pearson Educación.
- Werther, William B y Keith, Davis. (2008). *Administración de recursos humanos*. (6.ª ed.). México: Pearson Educación

Anexos

CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y LA EFICACIA ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA MOLINOS FIGUEROA E.I.R.L.

CUESTIONARIO SOBRE DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y LA EFICACIA ADMINISTRATIVA

A continuación, marque con una (X) en el espacio que corresponda:

Dónde: 1 = Nunca; 2 =Casi nunca; 3 =A veces; 4 = Casi siempre; 5 = Siempre.

N°	DESCRIPCIÓN	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que se encuentra especializado en su trabajo?					
2	¿Considera usted que la estructura de la empresa esta departamentalizada?					
3	¿Considera usted el tramo de control es el adecuado?					
4	¿Considera usted que el liderazgo que ejerce su jefe superior es correcto?					
5	¿Considera usted que la motivación a la que se encuentra sujeto es apropiada?					
6	¿Molinos Figueroa tiene un plan de incentivos para sus colaboradores?					
7	¿Considera usted que la retroalimentación favorece a un apropiado clima organizacional?					
8	¿Considera usted que lleva una adecuada implicancia con el personal con el que interactúa?					
9	¿Considera usted que existe una buena comunicación entre los colaboradores?					
10	¿Considera usted que la aptitud colaboradores es idónea?					
11	¿Molinos Figueroa mediante trasmisión de información eficaz busca la mejora de la productividad?					
12	¿Considera usted que Molinos Figueroa tiene objetivos claros de corto y largo plazo?					
13	¿Molinos Figueroa cuenta con objetivos medibles a lo largo del tiempo?					
14	¿Considera usted que Molinos Figueroa va cumpliendo sus metas trazadas?					
15	¿Considera usted que su jefe inmediato superior tiene una acertada dirección del equipo que maneja?					
16	¿Considera usted que su jefe inmediato superior controla los estímulos de los colaboradores?					
17	¿Considera usted que su jefe inmediato superior aporta a solucionar problemas que se presenten?					
18	¿Molinos Figueroa cuenta con una estrategia competitiva de negocios?					
19	¿Considera usted que los planes tácticos son convenientes?					
20	¿Considera usted que los planes operativos son convenientes?					

VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Desarrollo organizacional	Estructura organizacional	Especialización del Trabajo	¿Considera usted qué se encuentra especializado en su trabajo?		/		
		Departmentalización	¿Considera usted qué la estructura de la empresa esta departamentalizada?		/		
		Tramo de Control	¿Considera usted el tramo de control es el adecuado?		/		
		Liderazgo	¿Considera usted que el liderazgo que ejerce su jefe superior es correcto?		/		
	Clima organizacional	Motivación Laboral	¿Considera usted que la motivación a la que se encuentra sujeto es apropiada?		/		
		Retroalimentación	¿Molinos Figueroa tiene un plan de incentivos para sus colaboradores?		/		
		Implicación del Personal	¿Considera usted que la retroalimentación favorece a un apropiado clima organizacional?		/		
	Comunicación organizacional	Cambio de Actitudes	¿Considera usted que lleva una adecuada implicancia con el personal con el que interactúa?		/		
		Mejora de la productividad	¿Considera usted que existe una buena comunicación entre los colaboradores?		/		
		Mejora de la productividad	¿Considera usted que la aptitud colaboradores es idónea?		/		
			¿Molinos Figueroa mediante trasmisión de información eficaz busca la mejora de la productividad?		/		

Eficacia administrativa	Objetivos organizacionales	Objetivos de corto y largo plazo	¿Considera usted que Molinos Figueroa tiene objetivos claros de corto y largo plazo?	/			
		Objetivos medibles	¿Molinos Figueroa cuenta con objetivos medibles a lo largo del tiempo?	/			
		Cumplimiento de Metas	¿Considera usted que Molinos Figueroa va cumpliendo sus metas trazadas?	/			
	Liderazgo en equipo	Dirección de equipo	¿Considera usted que su jefe inmediato superior tiene una acertada dirección del equipo que maneja?	/			
		Control de estímulos	¿Considera usted que su jefe inmediato superior controla los estímulos de los colaboradores?	/			
		Aporte de soluciones	¿Considera usted que su jefe inmediato superior aporta a solucionar problemas que se presenten?	/			
	Planes estratégicos	Estrategia competitiva de negocios	¿Molinos Figueroa cuenta con una estrategia competitiva de negocios?	/			
		Planes tácticos	¿Considera usted que los planes tácticos son convenientes?	/			
		Planes operativos	¿Considera usted que los planes operativos son convenientes?	/			
		Firma del experto	Fecha 07/11/11				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Desarrollo organizacional y la eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L., Puente Piedra, Lima, 2018.					
Apellidos y nombres del Investigador: Mendoza Rojas, Juan Eduardo					
Apellidos y nombres del experto: <i>Cavlos Casma Zarate</i>					
ASPECTO POR EVALUAR					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA		
		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		SI CUMPLE	NO CUMPLE		
		OBSERVACIONES / SUGERENCIAS			
Desarrollo organizacional	Estructura organizacional	Especialización del Trabajo	¿Considera usted qué se encuentra especializado en su trabajo?	/	
		Departmentalización	¿Considera usted qué la estructura de la empresa esta departamentalizada?	/	
		Tramo de Control	¿Considera usted el tramo de control es el adecuado?	/	
	Clima organizacional	Liderazgo	¿Considera usted que el liderazgo que ejerce su jefe superior es correcto?	/	
		Motivación Laboral	¿Considera usted que la motivación a la que se encuentra sujeto es apropiada?	/	
		Retroalimentación	¿Molinos Figueroa tiene un plan de incentivos para sus colaboradores?	/	
			¿Considera usted que la retroalimentación favorece a un apropiado clima organizacional?	/	
	Comunicación organizacional	Implicación del Personal	¿Considera usted que lleva una adecuada implicancia con el personal con el que interactúa?	/	
		Cambio de Actitudes	¿Considera usted que existe una buena comunicación entre los colaboradores?	/	
			¿Considera usted que la aptitud colaboradores es idónea?	/	
	Mejora de la productividad	¿Molinos Figueroa mediante trasmisión de información eficaz busca la mejora de la productividad?	/		

Eficacia administrativa	Objetivos organizacionales	Objetivos de corto y largo plazo?	¿Considera usted que Molinos Figueroa tiene objetivos claros de corto y largo plazo?	/		
		Objetivos medibles	¿Molinos Figueroa cuenta con objetivos medibles a lo largo del tiempo?	/		
		Cumplimiento de Metas	¿Considera usted que Molinos Figueroa va cumpliendo sus metas trazadas?	/		
	Liderazgo en equipo	Dirección de equipo	¿Considera usted que su jefe inmediato superior tiene una acertada dirección del equipo que maneja?	/		
		Control de estímulos	¿Considera usted que su jefe inmediato superior controla los estímulos de los colaboradores?	/		
		Aporte de soluciones	¿Considera usted que su jefe inmediato superior aporta a solucionar problemas que se presenten?	/		
		Estrategia competitiva de negocios	¿Molinos Figueroa cuenta con una estrategia competitiva de negocios?	/		
	Planes estratégicos	Planes tácticos	¿Considera usted que los planes tácticos son convenientes?	/		
		Planes operativos	¿Considera usted que los planes operativos son convenientes?	/		
		Firma del experto		Fecha 09/11/12		


 Mtro. (Ing.) Carlos Castro Zurita
 C.I.D. 13560

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Desarrollo organizacional y la eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L., Puente Piedra, Lima, 2018.						
Apellidos y nombres del Investigador: Mendoza Rojas, Juan Eduardo						
Apellidos y nombres del experto: <i>Pedro Castilla Castillo</i>						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
					SI CUMPLE	NO CUMPLE
Desarrollo organizacional	Estructura organizacional	Especialización del Trabajo	¿Considera usted qué se encuentra especializado en su trabajo?	Ordinal- Tipo Likert Nunca=1 Casi nunca = 2 A veces =3 Casi siempre= 4 Siempre =5	/	
		Departmentalización	¿Considera usted qué la estructura de la empresa esta departamentalizada?		/	
		Tramo de Control	¿Considera usted el tramo de control es el adecuado?		/	
	Clima organizacional	Liderazgo	¿Considera usted que el liderazgo que ejerce su jefe superior es correcto?		/	
		Motivación Laboral	¿Considera usted que la motivación a la que se encuentra sujeto es apropiada?		/	
		Retroalimentación	¿Molinos Figueroa tiene un plan de incentivos para sus colaboradores? ¿Considera usted que la retroalimentación favorece a un apropiado clima organizacional?		/	
	Comunicación organizacional	Implicación del Personal	¿Considera usted que lleva una adecuada implicancia con el personal con el que interactúa?		/	
		Cambio de Actitudes	¿Considera usted que existe una buena comunicación entre los colaboradores?		/	
		Mejora de la productividad	¿Considera usted que la aptitud colaboradores es idónea?		/	
			¿Molinos Figueroa mediante trasmisión de información eficaz busca la mejora de la productividad?		/	

Eficacia administrativa	Objetivos organizacionales	Objetivos de corto y largo plazo?	¿Considera usted que Molinos Figueroa tiene objetivos claros de corto y largo plazo?	/			
		Objetivos medibles	¿Molinos Figueroa cuenta con objetivos medibles a lo largo del tiempo?	/			
		Cumplimiento de Metas	¿Considera usted que Molinos Figueroa va cumpliendo sus metas trazadas?	/			
	Liderazgo en equipo	Dirección de equipo	¿Considera usted que su jefe inmediato superior tiene una acertada dirección del equipo que maneja?	/			
		Control de estímulos	¿Considera usted que su jefe inmediato superior controla los estímulos de los colaboradores?	/			
		Aporte de soluciones	¿Considera usted que su jefe inmediato superior aporta a solucionar problemas que se presenten?	/			
	Planes estratégicos	Estrategia competitiva de negocios	¿Molinos Figueroa cuenta con una estrategia competitiva de negocios?	/			
		Planes tácticos	¿Considera usted que los planes tácticos son convenientes?	/			
		Planes operativos	¿Considera usted que los planes operativos son convenientes?	/			
	Firma del experto						
	Fecha 07/11/13						

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Desarrollo organizacional y la eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.

Autor: Mendoza Rojas, Juan Eduardo.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Método	Muestra
Problema General: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y la eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018?	Objetivo General: Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y la eficacia administrativa en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.	Hipótesis General: Existe relación entre el desarrollo organizacional y la eficacia administrativo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.	Desarrollo Organizacional	Estructura Organizacional	Hipotético - Deductivo	Censal
				Clima Organizacional		
				Comunicación Organizacional		
					Nivel	Instrumento
Problema específico 1: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y los objetivos organizacionales en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018?	Objetivo específico 1: Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y los objetivos organizacionales en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.	Hipótesis específico 1: Existe relación entre el desarrollo organizacional y los objetivos organizacionales en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.	Eficacia Administrativa	Objetivos organizacionales	El nivel de investigación será descriptiva según Salkind (2006)	Cuestionario sobre el desarrollo organizacional y la eficacia administrativa.
Problema específico 2: ¿Cuál es la relación entre el desarrollo organizacional y el liderazgo en equipo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018?	Objetivo específico 2: Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y el liderazgo en equipo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.	Hipótesis específico 2: Existe relación entre el desarrollo organizacional y el liderazgo en equipo en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.		Liderazgo en equipo	Diseño	Técnica
Problema específico 3: ¿Cómo se relaciona la comunicación organizacional y los planes estratégicos en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018?	Objetivo específico 3: Determinar la relación entre el desarrollo organizacional y los planes estratégicos en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.	Hipótesis específico 3: Existe relación entre el desarrollo organizacional y los planes estratégicos en la empresa Molinos Figueroa E.I.R.L, Puente Piedra, Lima, 2018.		Planes estratégicos	El diseño de la investigación será no experimental – transversal según Sampieri, Fernández y Baptista (2014)	Encuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Desarrollo organizacional y la eficacia administrativa en la empresa Molinos

Figueroa E.I.R.L., Puente Piedra, Lima, 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Mendoza Rojas, Juan Eduardo

ASESOR:

Métr. Casma Zarate, Carlos Antonio

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
GESTION DE ORGANIZACIONES

LIMA- PERÚ

2018

TURNITIN

Resumen de coincidencias X

17 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	repositorio.uclv.edu.pe	12 %
2	repositorio.una.edu.pe	1 %
3	repositorio.uta.edu.ec	1 %
4	docplayer.es	1 %
5	Entregado a Universida...	1 %
6	Entregado a Universida...	1 %
7	Entregado a Universida...	1 %
8	es.slideshare.net	1 %