



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Procesos administrativos y gestión organizacional en la Red de  
Colegios Diocesanos, Callao, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Levano Francia, Paloma Alejandra (orcid.org/0000-0002-9581-6445)

**ASESOR:**

Dr. Cárdenas Saavedra, Abraham (orcid.org/0000-0002-9808-7719)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA-PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Quiero primero agradecer a Dios por la vida y la fortaleza que me da para poder finalizar satisfactoriamente este trabajo.

Así mismo a mis padres, hermanos y cuñadas que me apoyan constantemente, por el amor entregado y la continua motivación de seguir esforzándome.

A todas aquellas personas que han sido partícipes de este logro gracias por su ayuda incondicional, a mi querida Universidad Cesar Vallejo que tanto me ha favorecido.

De la misma manera a mi Asesor Dr. Abraham Cárdenas Saavedra por la paciencia, entrega y todos sus consejos para terminar con gran entusiasmo la presente tesis.

## **Agradecimiento**

Quiero expresar mis más sincero agradecimiento en primer lugar a mis padres, hermanos y cuñadas por cada consejo, enseñanza, pero sobre todo por la unión familiar.

De la misma manera agradecer a la Dr. Carmen Aparcana Vizarreta Directora de Bienestar Universitario y a la Lic. Vivian Ángeles que fueron las primeras personas en brindarme su apoyo.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1 Tipo de Investigación .....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	15
3.3 Población, muestra y muestreo.....	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.5 Procedimientos .....	21
3.6 Método de análisis de datos .....	21
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS .....	22
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS .....	34
ANEXOS.....	47

## Índice de tablas

Tabla 1 Niveles para la variable 1: Procesos administrativos.....	22
Tabla 2 Niveles para la variable 2: Gestión organizacional.....	23
Tabla 3 Prueba de normalidad.....	24
Tabla 4 Correlación entre la variable Procesos administrativos y gestión organizacional.....	26
Tabla 5 Prueba de Correlación Rho de Spearman entre la variable Procesos administrativos y la dimensión recursos tecnológicos .....	26
Tabla 6 Prueba de Correlación Rho de Spearman entre la variable Procesos administrativos y la dimensión recursos y habilidades .....	27
Tabla 7 Prueba de Correlación Rho de Spearman entre la variable Procesos administrativos y la dimensión ventaja competitiva.....	28
Tabla 8 Niveles para la dimensión Plan de trabajo.....	52
Tabla 9 Niveles para la dimensión Eficacia.....	53
Tabla 10 Niveles para la dimensión supervisión.....	54
Tabla 11 Niveles para la dimensión Recursos tecnológicos.....	55
Tabla 12 Niveles para la dimensión Recursos y habilidades.....	56
Tabla 13 Niveles para la dimensión Ventaja competitiva.....	57

## Índice de figuras

Figura 1 Porcentaje de niveles para la variable Procesos administrativos.....	22
Figura 2 Porcentaje de niveles para la variable Gestión organizacional.....	23
Figura 8 Porcentaje de niveles para la dimensión Plan de trabajo.....	52
Figura 9 Porcentaje de niveles para la dimensión Eficacia.....	53
Figura 10 Porcentaje de niveles para la dimensión supervisión.....	54
Figura 11 Porcentaje de niveles para la dimensión Recursos tecnológicos.....	55
Figura 12 Porcentaje de niveles para la dimensión Recursos y habilidades.....	56
Figura 13 Porcentaje de niveles para la dimensión Ventaja competitiva.....	57

## Resumen

La presente tesis planteo como objetivo general determinar la relación que existe entre Los Procesos Administrativos y Gestión Organizacional en la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. La muestra utilizada para el análisis e interpretación de los resultados fue de 50 colaboradores que realizan actividades administrativas en la Red de Colegios Diocesanos. Para la recabación de información, se empleó el instrumento del cuestionario, el cual consto de 15 preguntas para la variable Procesos Administrativos y 20 para Gestión Organizacional, se consiguió la confiabilidad por medio del coeficiente del Alfa de Cronbach (0.85). Por otro lado, los resultados conseguidos por medio de la base de análisis Spss. 26 revelaron que el valor de p es  $0.00 < 0.05$ , de tal manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. De la misma manera, el resultado del coeficiente de correlación, según Rho de Spearman, para las variables Proceso Administrativos y Gestión Organizacional fue (0.687) constatando que existe una correlación positiva moderada y significativa.

**Palabras clave:** Procesos Administrativos, Gestión Organizacional, Desarrollo Organizacional

## Abstract

The general objective of this thesis is to determine the relationship that exists between Administrative Processes and Organizational Management in the Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022. The research had a quantitative approach and a descriptive-correlational level, with a non-experimental and cutting-edge design. transversal The sample used for the analysis and interpretation of the results was 50 collaborators who carry out administrative activities in the Network of Diocesan Schools. For the collection of information, the questionnaire instrument was used, which consisted of 15 questions for the Administrative Processes variable and 20 for Organizational Management, reliability was achieved through the Cronbach's Alpha coefficient (0.85). On the other hand, the results obtained by means of the Spss.26 analysis base revealed that the value of  $p < 0.05$ , in such a way that the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. In the same way, the result of the correlation coefficient, according to Spearman's Rho, for the Administrative Process and Organizational Management variables was (0.687), confirming that there is a moderate and significant positive correlation.

**Keywords:** Administrative Processes Organizational Management, development organizationa



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas relacionadas al sector educativo se han visto realmente afectadas a causa del COVID19, asumieron grandes retos para poder seguir brindando un servicio estudiantil de calidad y que a su vez no se viera tan afectado por la pandemia. Debido a esto no solo las pequeñas, medianas y grandes empresas se tuvieron que reinventar, también lo hicieron las Instituciones educativas adoptando nuevas tecnologías, adaptándose a los cambios y creando nuevas estrategias de enseñanza, para así cumplir con las expectativas de todos sus clientes, pero también se observó una alteración en los procesos administrativos, puesto que todo lo planificado se tuvo que reestructurar para crear nuevas formas de administración organizacional que pudieran adaptar a los cambios que proponía la coyuntura actual.

**En el ámbito internacional,** Sánchez (2017) su investigación publicada en la revista Ciencias Administrativas, manifiesta que la realización de un estudio de las organizaciones explica con claridad la realidad organizacional, en donde las empresas se componen dentro de un mundo que se encuentra en constante evolución, esto genera que las organizaciones opten por la nueva creación de procesos estratégicos y una administración del conocimiento que permita crear nuevas ventajas competitivas. Se concluye que toda empresa debe evolucionar constantemente en la gerencia de todos sus procesos, creando nuevas teorías que permitan una mejora tecnológica y de información. Por otro lado, Tyler et. al (2021) propone que el desarrollo administrativo y empresarial se encuentra principalmente compuesto por la planificación, dirección, organización, coordinación y control de las actividades de cualquier organización pública o privada con la finalidad de alcanzar los objetivos organizacionales. Los gerentes, directores o administradores de la empresa han tenido que reinventarse con la pandemia COVID – 19, no solo en cuanto a la documentación, sino también en las formas o modalidades de trabajo, esto ha llevado a la creación de diferentes normas y actividades administrativas para seguir adelante que ocasionan el cumplimiento de los objetivos y metas propuesto. Se concluye que, las organizaciones se encuentran en un mundo globalizado que está en constantes

cambios que invoca a las empresas a seguir innovando y realizar arreglos en sus procesos administrativos, para adaptarse a las nuevas leyes de salud y trabajo.

En el contexto Nacional, Herrera (2021) en su publicación de artículo cuyo título es “El COVID – 19: las consecuencias en la economía peruana y mundial”, nos menciona que el Perú, como en los 184 naciones perjudicadas, las personas se han visto forzadas a trabajar desde casa, y para aquellos que son trabajadores autónomos se ve afectada su productividad, esto llevo a poner en evidencia el gran peligro de la economía de las personas, a su vez se pudo visualizar el descenso de la demanda comercial y de producción. Podemos llegar a la conclusión, el Perú sufrió fuertemente puesto que esta pandemia tuvo un alto costo para el Gobierno y para aquellas normativas que nunca se previeron esta posibilidad.

En el contexto local, La Red de Colegios Diocesanos ubicada en el Callao, perteneciente al sector educación, se vio realmente afectada por el panorama del COVID – 19, ya que todo el sector económico se vio realmente afectado, muchos de nuestros clientes se enfrentaron en la forzosa necesidad de proceder con el retiro de sus hijos de los colegios pertenecientes a la Red, ya que presentaban diferentes dificultades para poder seguir cumpliendo con sus obligaciones mensuales, esto ocasiono que se la Red de Colegios Diocesanos se adaptara a las novedosas normativas instauradas por el Ministerio de Educación, y no solamente en el aspecto académico, sino también en sus procesos administrativos, sin embargo la Red de Colegios Diocesanos está buscando estandarizar todos sus procesos administrativos y mejorar la gestión organizacional.

Por ello, se plantea el siguiente problema general ¿Cuál es la relación que existe entre los procesos administrativos y gestión organizacional en la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022? Y como problemas específicos tenemos 1. ¿Cuál es la relación que existe entre los procesos administrativos y recursos tecnológicos en la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre los procesos administrativos y recursos y habilidades en la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022? 3. ¿Cuál es la relación que existe entre los procesos administrativos y la ventaja competitiva en la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022?

En tanto Baena (2017) considera que la justificación en una investigación es de suma importancia, puesto que permite poder detallar la razón de ser del investigador del porque escogió el tema a desarrollar conjuntamente dando una mayor énfasis en la propuesta de modo que esta sea convincente.

Según Bernal (2010) la justificación en el aspecto de la ciencia vela por la resolución de algún dilema, algún vacío científico que deba cubrirse totalmente, y que apremie una argumentación consistente. En ese sentido, la justificación teórica será de soporte para próximas indagaciones, así generar nuevos conocimientos y discusión académica en relación al tema para establecer la conexión que hay entre los procesos administrativos y la gestión organizacional, ya que son factores fundamentales para la estructura empresarial de toda organización, con ello poder establecer nuevas teorías, estrategias y mejoras para el crecimiento continuo.

Para Blanco y Villalpando (2012) una investigación se justifica cuando propone o desarrolla una nueva estrategia para conseguir entendimiento válido y confiable. En la justificación metodológica en la presente tesis se ha apoyado en procedimientos de indagación científica que ha llevado a determinar la incertidumbre, hipótesis y objetivos de la investigación. Para utilizar la herramienta de la encuesta se escogerá una muestra aleatoria simple donde se logran resultados y se propondrá recomendaciones para la entidad. El estudio será de enfoque cuantitativo bajo un nivel descriptivo correlacional que tiene como finalidad determinar la relación que existe entre los procesos administrativos y la gestión organizacional.

Salinas y Cardenas (2009) una indagación genera nuevos conocimientos reales directos o indirectos entrelazados a la realidad problemática investigada. Respecto a ello, los resultados del estudio permitirán a Dirección General, administración General y al responsable de la Red de Colegios Diocesanos mejorar y estandarizar los procesos administrativos, esto conllevará a una mejora en la gestión organizacional.

Como objetivo general se planteó: Determinar la relación que existe entre los procesos administrativos y la gestión organizacional en la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022. Asimismo como objetivos específicos: 1. Describir la

relación que existe entre los procesos administrativos y recursos tecnológicos en la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022. 2. Identificar la relación que existe entre los procesos administrativos y recursos y habilidades en la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022. 3. Determinar la relación que existe entre los procesos administrativos y la ventaja competitiva en la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022.

Se plantea como hipótesis general: Existe relación entre los procesos administrativos y la gestión organizacional de la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022. Además de hipótesis específicas: 1. Existe relación entre los procesos administrativos y recursos tecnológicos de la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022. 2. Existe relación entre los procesos administrativos y recursos y habilidades de la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022. 3. Existe relación entre los procesos administrativos y la ventaja competitiva de la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Vásquez et al. (2021) en su investigación que realizaron acerca del proceso administrativo, tuvieron como objetivo principal determinar la importancia de los procesos administrativo en el desarrollo organizacional, a su vez reconocer las dificultades que tienen las MiPymes en Ecuador por la no adecuada aplicación de los procedimientos administrativos. El tipo de estudio fue documental no experimental. En efecto se estableció que la mayoría de las Pymes no aplica correctamente los procesos administrativos, debido a distintas dificultades como la falta planificación y una débil capacidad financiera, esto ocasiona que haya una mala gestión organizativa.

Por otro lado, Zamora (2018) en su artículo sobre el desarrollo organizacional, tiene como objetivo poder determinar aquellos factores que son primordiales para que se lleve a cabo un buen proceso administrativo. Se dio un estudio cuantitativo basado en la experiencia de un agente fortalecedor y se llegó a la conclusión que toda empresa necesita desarrollar un modelo de desarrollo organizacional que permita a la organización obtener nuevas herramientas y dirigir las funciones de todos los colaboradores con el fin de cumplir con los objetivos.

Asimismo, Gonzales et al. (2020), en su indagación establecen como objetivo la preparación de un ejemplo de desarrollo administrativo. La indagación fue de análisis cuantitativo y cualitativo llevado a cabo a través de la observación, encuestas y entrevistas en campo y se concluyó que la gestión administrativa es fundamental para cada empresa, según su rubro, objetivos y metas establecidos a su vez cada organización debe implementar un modelo de procesos que se adapte a sus necesidades.

Además, Muños et al. (2020) en su investigación, la finalidad llevo a analizar la repercusión del desarrollo administrativo, se tuvo lugar a una investigación de tipo descriptiva-documental no experimental. Los resultados mostraron que las pymes por su falta de conocimiento no establecen una buena estructura organizacional que permita gestionar de manera óptima los procesos administrativos eso genera grandes desventajas ante la competencia directa de la organización.

También García et al. (2018) en su investigación tuvo como principal propósito establecer un análisis de cómo la gestión del conocimiento ayuda al progreso de los modelos administrativos, la indagación fue de tipo descriptiva no experimental transeccional y de campo. La investigación arrojó como resultados que la gestión del conocimiento tiene una relación directa con los procesos administrativos puesto que permite la mejora de dichos procesos y sus componentes. De igual manera se concluyó que se deben gestionar nuevas políticas, normas y reglamentos y todo esto vaya acompañado de una supervisión y control continuo.

De igual manera, Torres et al. (2021) en su indagación sobre el desarrollo organizacional el objetivo fue analizar los procesos del crecimiento organizacional que son aplicados a la administración del recurso humano. La investigación fue de tipo cualitativa- cuantitativa, en donde se llevó a cabo una encuesta al gerente general y a los colaboradores para la recolección de información. Se pudo obtener como resultados que no todos los procedimientos del desarrollo organizacional eran los más adecuados y esto no evidenciaba el apoyo al personal de la empresa.

Del mismo modo, León et al. (2021) en su tesis tuvo como propósito implementar una herramienta desarrollada en el programa Excel que permita a la empresa una forma de auto capacitar a los nuevos empleados. Este proyecto de investigación fue de tipo cualitativa. Los resultados mostraron que es oportuna la implementación de esta nueva estrategia dando así paso a la optimización de los tiempos en capacitación.

De la misma manera, Jiménez (2018) en su indagación planteó como objetivo poner en común su opinión acerca de la administración organizacional en cuanto al estrecho vínculo que tiene con el capital humano de una empresa. La presente investigación fue de tipo documental basada en experiencias y casos reales. Finalmente podemos concluir que las empresas conocen, ejercen la administración de las organizaciones y a su vez aplican estrategias del proceso administrativo moderno, pero muchas veces se concluye con dichos procedimientos lo que ocasiona tener al recurso humano olvidado.

En su investigación Quimís y Sotomayor (2018) en su tesis basada en la gestión administrativa, tiene como objetivo fundamental la contribución a la mejora de la estructura organizacional y funcional. La investigación se realizó bajo un esquema no experimental cuantitativo, basado en la observación para la obtención de información. Se tuvo una muestra de 11 trabajadores, a los que se les realizó una encuesta de 13 preguntas, teniendo como resultados que un 46% menciona que las normas de seguridad y salud en el trabajo no se llevan a cabo, por otro lado 73% de los encuestados resaltan que la empresa no tiene un plan de trabajo para la empresa. Se concluyó que toda empresa necesita aplicar un esquema administrativo para el desarrollo de los procesos, funciones y actividades se lleven a cabo bajo una estructura organizativa.

Sagredo (2019) en su indagación sobre la conexión de la gestión organizacional con diferentes factores dentro de la organización, su principal meta fue determinar la correlación que existe entre el liderazgo organizacional, el compromiso, la motivación y la satisfacción. Este proyecto se desarrolló bajo una metodología correlativa con un diseño transversal no experimental. La muestra estuvo conformada por 358 alumnos y 59 maestros, en donde se utilizó la herramienta de la encuesta. Finalmente se ultimó que existe una correspondencia entre las variables mencionadas, a lo que se llegó a 2 propuestas para mejorar el proceso de gestión.

**A nivel nacional,** Pillaca (2021) en su investigación proporciona como objetivo principal decretar como la gestión organizacional se relaciona con el desempeño comercial. Esta indagación se llevó a cabo bajo un modelo aplicativo de nivel descriptivo correlacional con un diseño no experimental. Tuvo como muestra 144 consumidores de una población de 250. Para la recabación de información se ejecutó la encuesta. El autor determinó que el 36% de los colaboradores comerciales consideran que hay un alto grado de gestión organizacional en la empresa, mientras que la encuesta arrojó que el 45% de los consumidores están contentos con el trabajo comercial. Se determinó que existe una relación entre la gestión organizacional y el desempeño comercial.

Según el portal del Gobierno Regional de Lima (2020) con el objetivo de agilizar los procesos administrativos y evitar la mayor propagación de los casos de COVID-19 se puso en marcha un proceso de innovación digital que aportara

un sistema de atención virtual a la población para sus trámites documentarios, de esta manera de desarrollo la Mesa de Partes Virtual, Consulta de Escrituras Públicas y Consulta de Expedientes en Línea, estas herramientas digitales servirán con puente de comunicación directa para la mejora de la gestión.

Del mismo modo, Salinas et al. (2021) en su análisis sobre la coherencia corroboró la existencia de una relación para gestión estratégica del talento humano y la administración organizacional. Esta investigación tuvo un estudio relacional, con una muestra de 16 encuestados, para comprobar los resultados se ejecutó un análisis pre experimental. Se dieron como resultados que hay una conexión significativa entre ambas variables de estudio. Se dedujo que una buena ejecución de la gestión estratégica permite obtener mejores resultados en el crecimiento de los colaboradores de esta manera se cumplen con los objetivos trazados.

Por otro lado, Huamani y Manrique (2019) en su tesis desarrollo como objetivo determinar si existe una correspondencia entre los procedimientos administrativos y el desempeño laboral. Esta investigación fue de tipo descriptiva correlacional de corte transversal en un diseño no experimental. Se llevó a cabo una encuesta a 83 colaboradores, la cual arrojó una confiabilidad del 0.935 para la variable procesos administrativos y un 0.935 para desempeño laboral lo indica que hay una correlación significativa. Se concluyó en que se debe seguir reforzando y actualizando los procesos administrativos, de esta manera buscar la minimización de los errores sobre la planificación para obtener resultados positivos.

También, Mendivel et al. (2020) en su investigación propuso como motivo principal señalar la relación que existe entre la gestión administrativa y gestión del talento humano. El estudio fue de tipo básico, correlacional bajo un diseño no experimental, se utilizó la técnica de la encuesta. Se tomó una muestra de 20 trabajadores que trabajan en el área administrativa de la Universidad Peruana de los Andes. Tras un análisis estadístico se obtuvieron como resultados el establecimiento de una interrelación directa entre las variables de dicho artículo.

Asimismo, Vásquez y Farje (2020) en su estudio tuvo como principal objetivo establecer la efectividad de la gestión administrativa. El estudio de esta



investigación fue descriptivo, se obtuvo una muestra de 50 trabajadores. Los resultados muestran que la efectividad de la gestión administrativa es eficiente según el 28.5%, sin embargo el 49% de los encuestados la dirección es regular mientras que el 22.5% considera que la gestión administrativa no es eficiente. Se puede concluir que la efectividad de la gestión en las jefaturas locales es en su mayoría regular, teniendo en cuenta que la planificación es una de las dimensiones que necesita un mayor refuerzo.

De igual manera, Ventura (2021) propuso en su investigación que el propósito de su estudio fue determinar la influencia del control administrativo y la motivación. El artículo tuvo un enfoque cuantitativo con un nivel explicativo, diseño no experimental, de corte transversal- correlacional causal, la población estuvo conformada por 60 colaboradores. En conclusión se precisó que la variable independiente influye a la variable dependiente, a su vez la gestión administrativa y la motivación, son dos aspectos importantes dentro de la organización.

Mientras tanto, López (2021) en su publicación buscó diseñar una propuesta al propósito de la administración como herramienta de gestión. El proyecto tuvo un enfoque cuantitativo a nivel descriptivo. La unidad de análisis del estudio estuvo formada por el dueño y colaboradores. Se obtuvo como resultado que, el primer paso para que se ejecute un correcto proceso administrativo es la planificación, con la finalidad de identificar y determinar las estrategias a futuro que utilizará la organización, por otro lado toda empresa debe tener un diseño organizacional. De igual modo, se concluyó que se el desarrollo de una nueva herramienta en gestión administrativa, mejoró las actividades empresariales de esta manera se observará la ventaja competitiva sobre las demás organizaciones dentro del sector en donde se desenvuelve la sociedad.

Según Bao-Condor et al. (2020) para su indagación se enfocaron en la determinación de la relación entre la variable gestión administrativa y la calidad de servicio. Fue una investigación bajo un enfoque cuantitativo, diseño correlacional, donde se tuvo una muestra de 147 estudiantes que fueron escogidos por el método probabilístico. Los resultados muestran que 69.4% considera que la gestión administrativa es considerable, por otro lado el 23.1%

es ineficaz y un 7.5% eficaz. Concluyeron que la variable de estudio está relacionada con la calidad de servicio.

Finalmente, Anchelia et al. (2021) en su estudio se enfocaron en determinar el enlace entre la gestión organizacional y el compromiso organizacional. Esta investigación se desarrolló en un paradigma positivista con enfoque cuantitativo, de investigación básica, bajo un diseño no experimental, estuvo conformada la población de estudio por 88 trabajadores del entorno. Los resultados se dieron a través del Rho Spearman obteniendo una significancia para gestión administrativa y compromiso organizacional. Se infirió que existe una relación positiva entre las dos variables de estudio, dejando constancia que mientras haya una buena gestión el personal se verá comprometido con los objetivos de la organización.

Para fortalecer los antecedentes y la investigación se propuso la Teoría de principios de administración expuesta por Hurtado (2008) la cual expone que el proceso administrativo es un sistema de actividades, a su vez es una herramienta fundamental para toda organización la cual tiene cuatro puntos principales en donde se fundamentan todas las actividades, planificación, organización, control y dirección. Para que una empresa pueda desarrollarse eficientemente necesitan ejecutar una adecuada gestión de sus recursos, pero no solamente esto es suficiente, se debe tener en claro el cumplimiento de los objetivos y respuesta a las nuevas expectativas del mercado empresarial. Los gerentes o administradores deben aplicar adecuadamente los métodos y procesos que se adapten a la empresa, el éxito de una organización va a depender de una buena administración eficiente y eficaz, en donde todos los elementos tecnológicos, materiales, humanos, financieros y otros más sean bien gestionados y esto aumente la productividad.

Asimismo, para dar mayor fortalecimiento a esta tesis, se mostró la teoría de la administración propuesta por Robbins y Coulter (2005) manifiesta que los gerentes constantemente se enfrentan a grandes cambios del entorno, a lo que lleva que muchos principios, procesos administrativos han quedado obsoletos con el tiempo. Las organizaciones deben ser dirigidas por líderes con ideas innovadoras, que sepan aprovechar las habilidades, actitudes, aptitudes y conocimientos de su personal y generar nuevos cambios, en ese sentido las

empresas del siglo XXI deben ser capaces de adaptarse a los cambios, de esta manera los colaboradores habrán aprendido que gracias a las variaciones constantes del ambiente la capacidad de respuesta, aprendizaje y cambio va a ser cada vez mayor.

Por otro lado, Reyes (1985) propuso la administración por resultados quien menciona que la dinámica administrativa está conformada por tres elementos: integración, dirección y control. En tanto a la integración dentro de los aspectos básicos a considerar está el reclutamiento y selección del personal, en este punto la organización busca al personal adecuado que pueda cumplir con las funciones o actividades designadas de un área determinada. El elemento dirección está conformado por la autoridad y la fuerza motivadora, la autoridad es uno de los principales pilares para que se pueda dar una adecuada administración por resultados, esta debe estar alineada a los tiempos modernos, aquí es donde se aplicaran técnicas y herramientas actuales que permitan el desarrollo de un trabajo en equipo enfocado al cumplimiento de los objetivos. Por otro lado vemos que el control es un componente que forma parte del proceso administrativo, aquí se pueden medir los resultados, en esta etapa se compara lo que la empresa esperaba ante lo que se obtuvo.

Finalmente, Cardona y Gonzáles (2011) consideran a la planeación como el primer paso fundamental para poder desarrollar un adecuado proceso, donde se puedan establecer objetivos, metas, estrategias que permitan a la institución cumplir con el propósito principal de la organización que es lograr alcanzar la misión propuesta. La planeación busca crear empresas dinámicas y en constante movimiento, que se adapten rápidamente a los cambios que proponen el mercado, los clientes y todos aquellos factores internos, externos que se dan en el ámbito empresarial.

En tanto a la variable de gestión organizacional se conceptualizo las siguientes teorías, Teoría general de la administración por Torres (2014), esta teoría coloca a la administración como una práctica conformada por un conjunto de actividades integradas que buscan llegar a la optimización de las operaciones o decisiones que realiza una empresa, la administración se mide a través de los resultados obtenidos. Por otro lado, esta fundamentación está atenta al

conocimiento, espiritualidad y valores morales de las nuevas necesidades empresariales.

Asimismo se considera la teoría del comportamiento organizacional de Robbins (2004), esta investigación busca comprender el impacto que tienen trabajadores y grupos sobre las conductas que se dan en la organización con la finalidad de aprovechar la eficacia de las organizaciones. El comportamiento organizacional desarrolla un aprendizaje enfocado en la organización buscando que esta fortalezca el desempeño de la empresa, las organizaciones deben abarcar temas como la motivación, comportamiento y autoridad del líder para mejorar la comunicación con los demás trabajadores.

Por otro lado, se tomó en cuenta la teoría del proceso estratégico de D'aleccio (2008), esta investigación fundamenta que el proceso estratégico es un grupo sistemático de actividades que ejecuta una organización con el objetivo de alcanzar la visión dispuesta para luego seguir proyectándola al futuro. Para ello, las empresas deben realizar un análisis interno y externo que les permita reconocer e identificar las debilidades y fortalezas en consecuencia esto permitirá crear nuevas estrategias que serán aplicadas para una dirección a largo plazo. El proceso estratégico debe ser planteado y ejecutado por toda la organización, en donde se genere una interacción, retroalimentación y control de todas las actividades, esto busca de la participación de todos los trabajadores claves dentro de la empresa a su vez ellas tendrán que tener pleno conocimiento del funcionamiento de la sociedad, con la finalidad de poder tener en claro ¿cómo se puede mejorar la atención hacia los clientes?, ¿cómo se puede mejorar la organización?, ¿cómo la empresa y todo su personal puede responder a los constantes cambios del mercado?, ¿cómo aprovechar las nuevas oportunidades? Y por último ¿cómo conseguir el cumplimiento exitoso de los objetivos planteados?

Finalmente, Narváez et al. (2012) sustentan que llevar a cabo una buena gestión organizacional, depende de un constante y exigente aprendizaje por parte de toda la organización, donde se posicionen e interactúen de manera oportuna con su entorno. De la misma manera, tanto la empresa como su personal deben ser capaces de desarrollar nuevas habilidades, que les permitan alcanzar altos estándares de servicio, incrementar su capacidad organizativa y

que sean competentes para enfrentar las diferentes variables que se puedan presentar.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo de Investigación**

La investigación fue de tipo aplicada, puesto que se buscó propiciar el conocimiento a través de las distintas teorías. Ante ello, Baena (2014) la investigación natural es la indagación de una circunstancia, enfocado exclusivamente en la averiguación y fortalecimiento del conocimiento. En ese sentido, lo que se busca es propiciar nuevos conocimientos con la finalidad de aumentar los saberes académicos.

También, fue de nivel descriptivo y correlacional, debido a que se llevó a cabo el resumen de la información para analizar ambas variables de la investigación. Para ello, Guevara et. al (2020) la investigación descriptiva tiene como principal alcance explicar ciertas características esenciales de grupos homogéneos de fenómenos. Tomando en cuenta ello, la actual investigación no solo busca conceptualizar, sino también ordenar toda la información relacionada a las variables de estudio.

Asimismo, el diseño de la investigación fue de tipo no experimental y de corte transversal ya que no se manipuló las variables de estudio. Toro y Parra (2006) sustentan que, la investigación no experimental es la que se ejecuta sin tener la necesidad de hacer modificaciones a las variables de estudio. En ese sentido, lo que se realiza es la observación ya que no se genera ningún cambio en las variables de investigación.

El presente proyecto de investigación fue cuantitativo; puesto que se contabilizó con la Escala de Likert, el alfa de Cronbach y la información extraída para las variables de estudio. Asimismo, Hernández et. al (2014) enfatizaron que la investigación cuantitativa es aquella que se justifica en la imparcialidad y busca la relación entre las hipótesis y resultados obtenidos con el objetivo que constatar las teorías

El método fue hipotético deductivo, dado que se formularán hipótesis que serán evaluadas, con el fin de corroborar su veracidad y realizar las conclusiones. Jiménez y Pérez (2017) es un método que permite la reconstrucción del sistema teórico, conceptual y metodológico de una investigación, este genera conocimientos.

### 3.2 Variables y operacionalización

La variable 1: Procesos Administrativos, y respecto a sus dimensiones tenemos: Plan de trabajo, Eficacia y Supervisión.

La variable 2: Gestión Organizacional, y respecto a sus dimensiones: Recursos Tecnología, Recursos y habilidades y Ventaja competitiva.

Respecto al enfoque conceptual, se definió la primera variable, **procesos administrativos**, Blandez (2014) es la principal técnica o herramienta para las labores que desarrolla un administrador dentro de una compañía, está conformado por estrategias y tácticas.

**El plan de trabajo**, García et. al (2017) la organización siempre se encuentra en un proceso continuo de cambio, donde el gerente tiene que tener un enfoque amplio sobre los posibles situaciones que se puedan presentar en un futuro, para ello debe preparar respuestas que ayuden a la empresa a reducir el nivel de incertidumbre, el dirigente tiene que realizar una análisis interno que le permita implementar estrategias, tácticas y objetivos a largo plazo las cuales deben ser alcanzables pero sobre todo viable a desarrollar.

Como segunda dimensión se consideró la **eficacia** para Rojas et. al (2018) es la capacidad de poder lograr el objetivo organizacional propuesto o planteado, esto permitirá conseguir los resultados esperados buscando la optimización de los recursos y aumentando la capacidad administrativa del todo el personal.

Finalmente, como tercera dimensión tenemos **supervisión** Jeon y Charles (2022) la definen como una actividad para afianzar el trabajo, competencias de la empresa y trabajadores, el control continuo que se da en una organización es para poder llevar a cabo una retroalimentación de las habilidades, funciones, conocimientos, etc. con la finalidad de centrarse en las metas, por otro lado las formas de supervisión han ido evolucionando con el tiempo, generando en los trabajadores no un temor de que están siendo evaluados si no que están siendo acompañados y guiados con el propósito que mejoren.

También se designó como segunda variable, **gestión organizacional**, para Zavala et. al (2021) la gestión se ha venido desarrollando de manera significativa para incidir en los éxitos continuos de una compañía a través de las nuevas estrategias de mejora para garantizar la competitividad dentro del mercado.

Para entender más esta segunda variable se tomó en cuenta 3 dimensiones, como primera dimensión para Tovar y Obando (2021) **las tecnologías y los recursos** han contribuido e influenciado en la masificación de contenido y conocimientos que a su vez ha propiciado un proceso de aprendizaje más interactivo y moldeable, lo que ocasiona que las empresas se adapten a estas diversas herramientas.

Se propuso como segunda dimensión **recursos y habilidades**, Vergara et. al (2016) las organizaciones del siglo XXI sobresalen por el conocimiento, habilidades, innovación y capacidad organizativa, para ello los gerentes buscan y desarrollan mecanismos para que se creen nuevos conocimientos que se materializan en propuestas de mejora con un nivel muy alto de calidad, es por ello que las empresas apuestan por el talento humano y explotan sus habilidades para que esta inteligencia se convierta en una ventaja competitiva.

Finalmente, como tercera y última dimensión se consideró **ventaja competitiva** que según Barbosa et. al (2018) este concepto está estrechamente ligado con el desempeño de las empresas, el lograr un nivel de organización tiene como resultado la consecución del cumplimiento de los objetivos a largo plazo que provoca un mejor diseño y evolución en bienes y servicios.

De la misma manera, se tomaron en cuenta indicadores para cada una de las dimensiones nombradas, como primer indicador de la variable procesos administrativos, se presentó **mecánica o estructural** para Munch (2014) menciona que esta fase está compuesta por dos etapas fundamentales en el desarrollo administrativo que son planeación y organización, cada una de ellas enfocadas en distintas actividades que tienen que ser ejecutadas para el buen manejo organizacional de toda organización.



Igualmente se consideró como segundo indicador **dinámica o estructural** Duque (2018) indica cómo se va a realizar este aspecto y de qué manera se manejará a los colaboradores, esta fase se encuentra vinculada con la dirección y el control, esta última etapa engloba el ciclo del proceso administrativo que permite replantear nuevas posibilidades de mejora.

Como último indicador de la dimensión plan de trabajo, se expuso **retroalimentación** Máñez y Vargas (2022) considera a este concepto como uno de los factores más importantes para perfeccionar el estudio y la enseñanza dentro de una organización, desde luego esta técnica fomenta en los colaboradores una mayor confianza, aumenta la motivación y mejora la convivencia laboral.

Respecto a la segunda dimensión eficacia, se consideró como primer indicador **objetivos y metas**, para Fernández y Ramos (2018) los objetivos dan razón a la empresa para saber hacia dónde van si la ejecución de las tareas están siendo bien encaminadas, en ese sentido estos direccionan la buena utilización de los recursos.

De la misma manera, se estableció como segundo indicador **uso de las nuevas tecnologías**, Cañarte (2021) considera que las TIC son una herramienta que permite impulsar el talento humano brindándoles acceso a la información científica fortaleciendo los conocimientos.

Como tercer y último indicador se planteó **cumplimiento de las funciones establecidas**, Cuello et. al (2020) son actividades que realizan los colaboradores que contribuyen con el cumplimiento de los ideales que aseguran el éxito de una organización.

Finalmente para la última dimensión supervisión, **control previo** se consideró como primer indicador, para Paucar et. al (2020) ese es un conjunto de actividades que tienen como primer propósito la supervisión, seguimiento y verificación de las funciones que ejecutan los trabajadores, que permite analizar si se están realizando correctamente los procesos administrativos.

Por otro lado como segundo indicador se tomó en cuenta **control concurrente** Segovia (2020) el control paralelo se lleva a cabo de manera sincrónica, bajo un enfoque sistemático que tiene como finalidad el acompañamiento a través del desarrollo de variados procesos de supervisión.

Por último, se planteó como indicador final **control posterior** en tanto Berbey et. al (2018) trabaja como un ente externo que se encarga de observar las políticas, funciones, procesos para mejorar la comunicación entre las áreas a su vez proporciona una serie de información útil para la mejor la eficiencia y efectividad de las actividades de la empresa.

Para la segunda dimensión se tuvo como primer indicador **redes sociales** según Figueroa (2021) considera que el manejo de las redes es un punto clave para toda organización, puesto que les permite generar un mayor crecimiento ya no es una opción tener o no una página web en esta época tan globalizada ya es necesario para poder competir dentro del mercado virtual.

Por otro lado como segundo indicador se consideró **página web** Tapia y Begoña (2018) en la actualidad muchas empresas han consolidado su imagen empresarial a través de internet, este ha sido un factor estratégico utilizado como un instrumento para poder hacer llegar la información más relevante de las organizaciones a los consumidores.

Por último, se trazó como tercer indicador **software de enseñanza virtual** Ruiz et. al (2019) el uso herramientas tecnológicas que permitan una interacción más didáctica y motivadora genera espacios de trabajo que buscan ofrecer una mejora en los conocimientos.

Por otro lado para la segunda dimensión recursos y habilidades, se consideró como primer indicador **gestión del conocimiento** Coaquira (2018) este proceso consiste en analizar los activos del talento humano de una organización teniendo como prioridad el incremento de sus habilidades resolutivas y de esta manera generar una estrategia competitiva sobre los competidores incrementando el desarrollo sostenible de la empresa.

También se planteó como segundo indicador **capital intelectual**, Pedraza et. al (2021) este factor constituye una parte fundamental dentro de la sociedad empresarial para el logro de ventajas competitivas y mayores resultados, este es aplicado y desarrollado en los recursos humanos conjuntamente con la estructura organizacional tomando en cuenta las habilidades, conocimientos, actitudes y valores del capital humano.

Por último, tenemos como tercer indicador **capacidad organizativa**, Camilo (2013) es una serie de procesos de alto nivel donde se combina distintos elementos que ofrece la gerencia de la empresa, la capacidad organizativa es la habilidad de ejecutar de manera confiable y satisfactoria diferentes actividades para luego transformarse en decisiones en donde se ve reflejado el rendimiento laboral de la organización.

Finalmente, para la última dimensión se conceptualizo **análisis del entorno** Zapata et. al (2015) El estudio del entorno es uno de los primeros análisis que toda organización debe realizar para conocer el entorno en donde se desarrolla, esta incertidumbre se ve reflejada en los cambios a los que se tiene que enfrentar una empresa e identificar hacia donde van, al realizar esta descripción los gerentes serán capaces de generar nuevas estrategias que les permitan mejorar aquellos procesos y actividades deficientes.

Asimismo como segundo indicador, **liderazgo estratégico** para López et. al (2020) Este concepto es un ejercicio que aplica la alta gerencia, donde lo que se busca lograr es la creación de nuevas teorías que están compuestas por diferentes variables como la visión, el liderazgo transformacional y por otro lado vemos que también el liderazgo estratégico se enfoca en el desarrollo de la inteligencia social donde se pueda pensar de manera creativa manteniendo la mente abierta a propuestas o ideas innovadoras.

Por último, se consideró como indicador final la **motivación al personal**, en las empresas no solo se generan relaciones laborales sino que también se crea un ambiente social y afectivo para ello Macías y Vanga (2021) la motivación puede ser medida por diferentes factores que se presenten dentro de una organización, como por ejemplo el alto nivel de identidad corporativa esta

variable es un gran estímulo para aumentar la motivación del personal y lograr óptimos resultado.

El proceso de Operacionalización de las variables se puede observar en la Matriz de Operacionalización (Ver Anexo N°1).

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

La población considerada para este estudio fue de 50 personas las cuales realizan labores administrativas en la Red de Colegios Diocesanos. Bernal (2010) planteó que la población es el grupo de indagación que está vinculado por una variedad de peculiaridades en común que las hace sujeto de estudio.

Para este estudio, se abarco una muestra censal, conformada por la totalidad de los trabajadores ya que representará el 100% de la población. La técnica del muestreo fue probabilística por conveniencia porque se utiliza 100% de la muestra. Al respecto Hernández et. al (2014) mencionan que es un subconjunto de la población, en donde la selección se cimeta en el estudio y no en los factores de probabilidad.

### **3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

El recurso que se usó, para el desarrollo de la investigación, será la encuesta online para la obtención de los datos y se desarrollara fundamentada en torno a los indicadores que se obtuvieron y se medirá a través de la escala de Likert. Arias (2020) manifiesta que, es el uso de las técnicas e instrumentos que son aplicadas para la obtención de datos para lograr el objetivo de estudio propuesto.

Como instrumento de recopilación de datos se tomó en cuenta el cuestionario, estará compuesto por 35 preguntas, se aplicara a los trabajadores de la Red de Colegios Diocesanos. Para Corral (2008) este instrumento se enfoca en la utilización de una serie de interrogantes para la recolección de información.

La validez del instrumento fue sujeta a juicio por 3 expertos en la materia y metodología, quienes examinaran cuidadosamente el documento de validación, darán su aprobación para poder continuar con el estudio. Para López et. al (2019) todo instrumento debe cumplir con los elementos de validez y confiabilidad para que pueda aceptar los resultados de la investigación.

La confiabilidad del instrumento se obtuvo por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual fundamentara la correlación existente entre las 2 variables de estudio. Se seleccionaran a 15 trabajadores para la prueba piloto, donde el Alfa de Cronbach es 0,83 para la variable Procesos administrativos, mientras que para Gestión organizacional el Alfa de Cronbach es de 0.85 demostrando la fiabilidad del instrumento, lo cual indica que tiene una confiabilidad alta de acuerdo a los niveles del Alfa de Cronbach. Según Ruiz (2002) citado por Posso y Bertheau (2020) el instrumento se vuelve confiable cuando se desarrolla un análisis exhaustivo.

### **3.5 Procedimientos**

El método utilizado para la ejecución del trabajo de indagación se dará por medio de la validación de un instrumento por expertos, siguiendo así el procedimiento que se llevará a cabo a través de la encuesta realizada a los sujetos de estudio. Una vez validado el instrumento, se verificara la confiabilidad y veracidad del cuestionario, para la aplicación de la herramienta en la unidad de análisis.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Los resultados que se obtuvieron en este estudio, serán mediante el programa Statical Packge for the Social Sciencies (IBM® SPSS) versión 22. Del mismo modo, Hernández et. al (2014) es muy simple y practico a la elaboración de la creación de matrices de datos.

### **3.7 Aspectos éticos**

La información que se usara en esta investigación, se encuentra alineada a la reglamentación APA 7ma edición, resaltando y respetando la propiedad de los investigadores, de tal manera que se respetan las normas de éticas vigentes tanto nacional e internacional. Para Peña (2018) es una herramienta vital que apoya a identificar a los autores de ciertas ideas o teorías.

## IV. RESULTADOS

### Estadística Descriptiva

Tabla 1 Niveles para la variable 1: *Procesos administrativos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	9	18,4	18,4	18,4
	REGULAR	26	53,1	53,1	71,4
	ÓPTIMO	14	28,6	28,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

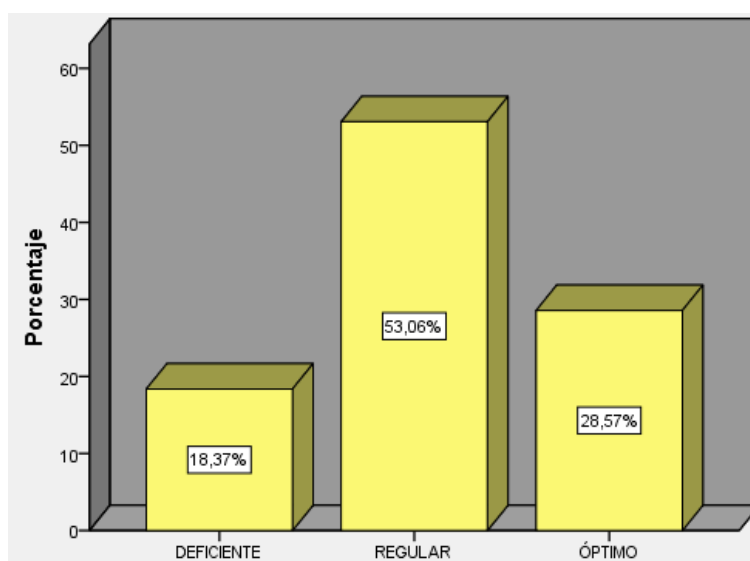


Figura 1 Porcentaje de niveles para la variable Procesos administrativos

De los resultados de la tabla 1 y figura 1 se aprecia que el 53,1 % de la Red de Colegios Diocesanos Callao, aplican los Procesos Administrativos a un nivel regular, mientras que solo el 28,6 % las utiliza a un nivel óptimo, y un 18,4 % en forma deficiente.

Tabla 2 Niveles para la variable 2: Gestión organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	18	36,7	36,7	36,7
	REGULAR	21	42,9	42,9	79,6
	ÓPTIMO	10	20,4	20,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

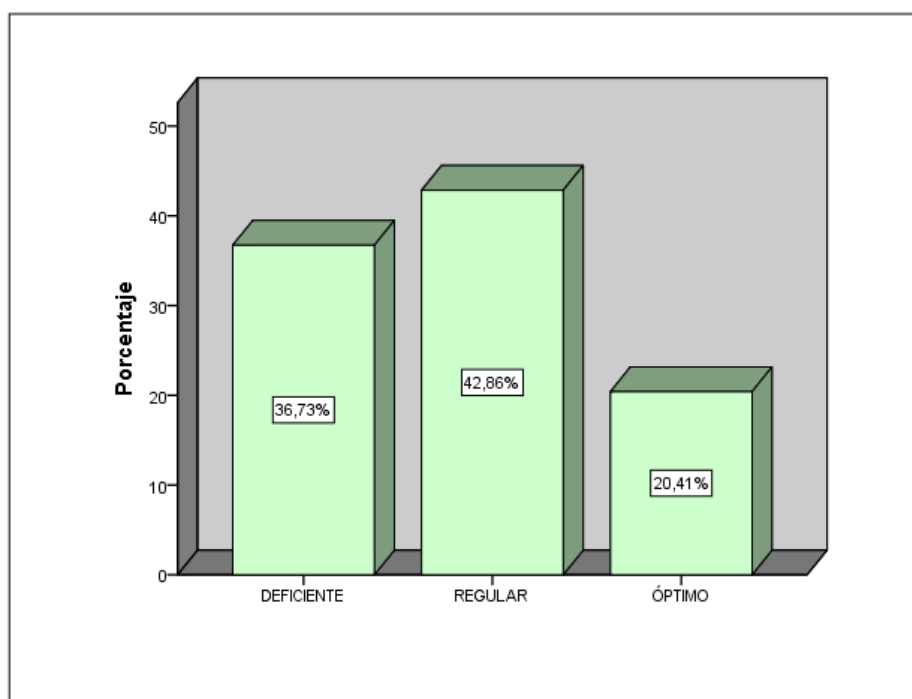


Figura 2 Porcentaje de niveles para la variable Gestión organizacional

De los resultados de la tabla 2 y figura 2 se aprecia que el 42,86% de la Red de Colegios Diocesanos Callao, aplica una Gestión Organizacional a un nivel regular, mientras que solo el 20,41 % las utiliza a un nivel óptimo, y un 36,73 % en forma deficiente.

# ESTADISTICA INFERENCIAL

## I. Prueba de Normalidad

Shapiro - Wilk	Kolmogorov – Smirnov
n<=50	n>50

### 1. Plantear la Hipótesis

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

### 2. Nivel de confianza

Confianza : 95%

Significancia (alfa ( $\alpha$ )) 5%

### 3. Criterio de decisión

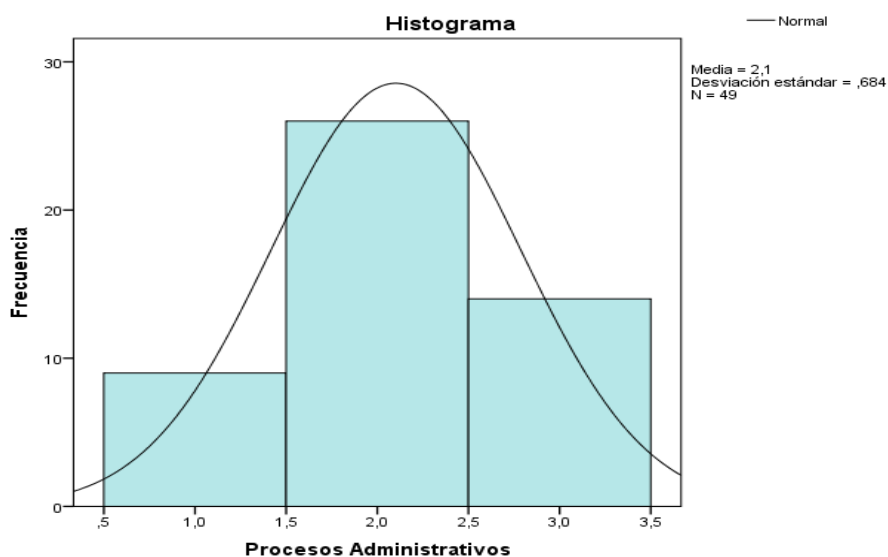
Si  $p < 0.05$  rechazamos Ho y acepto la Ha

Si  $p > 0.05$  aceptamos la Ho y rechazamos la H1

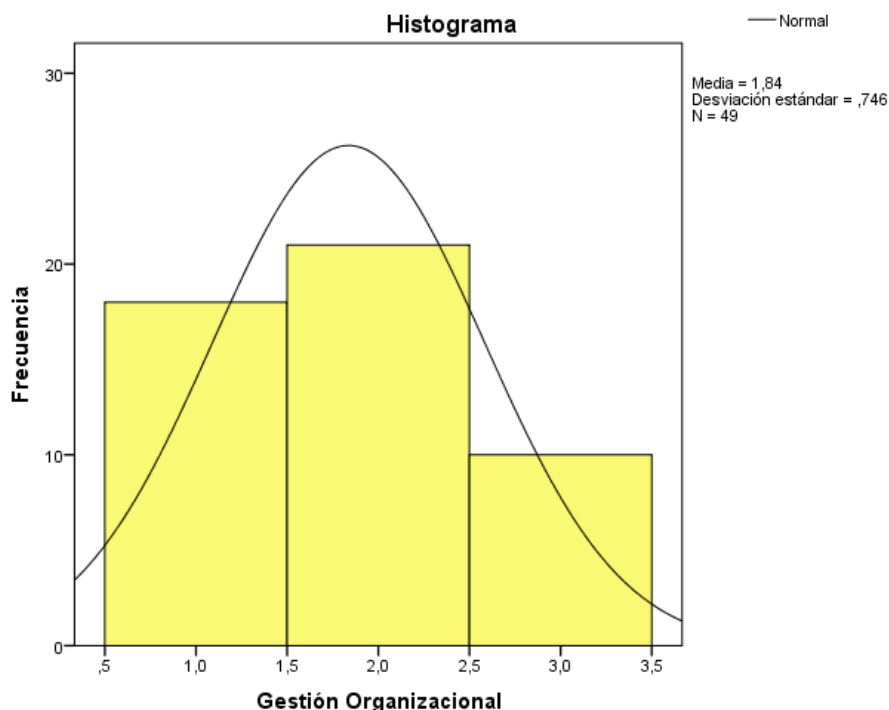
Tabla 3 Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Procesos Administrativos	,274	49	,000	,800	49	,000
Gestión Organizacional	,236	49	,000	,800	49	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors







### Interpretación:

De acuerdo a los resultados de Shapiro -Wilk se observa que  $p= 0.000 < 0.05$ ; para la variable Procesos Administrativos y  $p= 0.000 < 0.05$  para la variable Gestión Organizacional. En tanto, los datos que proceden del tamaño de la muestra no tienen una distribución normal. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis  $H_0$ . Concluyo que para confrontar la hipótesis se utilizará los estadísticos no paramétricos.

## II. CORRELACIONES NO PARAMETRICAS

### Hipótesis General

$H_0$ : No Existe correlación entre la variable Procesos Administrativos y Gestión Organizacional en la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022.

$H_1$ : Existe correlación entre la variable Procesos Administrativos y Gestión Organizacional en la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022.

### Criterio de decisión

Si  $p < 0.05$  se rechaza la Hipótesis nula ( $H_0$ ).

Si  $p > 0.05$  se acepta la Hipótesis nula ( $H_0$ ); y se rechaza la hipótesis alterna ( $H_1$ ).

Tabla 4 Correlación entre la variable Procesos administrativos y gestión organizacional

			Procesos Administrativos	Gestión Organizacional
Rho de Spearman	Procesos Administrativos	Coefficiente de correlación	1,000	,687**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Gestión Organizacional	Coefficiente de correlación	,687**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

### Interpretación:

De acuerdo al coeficiente de correlación (0.687) es positiva moderada y es significativa (Sig = 0.000 < alfa = 0.05). Concluyo que mis variables tienen correlación y por lo tanto se rechaza la Hipótesis nula (H0) y se acepta la Hipótesis alterna (H1).

### Hipótesis Especifica 1

H1: Existe relación entre Procesos Administrativos y Recursos Tecnológicos en la Red de Colegios Diocesanos Callao, 2022.

H2: No existe relación entre Procesos Administrativos y Recursos Tecnológicos en la Red de Colegios Diocesanos Callao, 2022.

Tabla 5 Prueba de Correlación Rho de Spearman entre la variable Procesos administrativos y la dimensión recursos tecnológicos

			Procesos Administrativos	Recursos Tecnológicos
Rho de Spearman	Procesos Administrativos	Coefficiente de correlación	1,000	,349*
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	49	49
	Recursos Tecnológicos	Coefficiente de correlación	,349*	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	49	49

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

### Interpretación:

De acuerdo a Rho de Spearman se observa que la correlación entre la variable Procesos Administrativos y la dimensión Recursos Tecnológicos es positiva baja. Asimismo, como  $p=0,014 < 0.05$ , entonces esto quiere decir que la correlación es significativa.

### Hipótesis Especifica 2

H1: Existe relación entre Procesos Administrativos y Recursos y Habilidades en la Red de Colegios Diocesanos Callao, 2022.

H2: No existe relación entre Procesos Administrativos y Recursos y Habilidades en la Red de Colegios Diocesanos Callao, 2022.

Tabla 6 Prueba de Correlación Rho de Spearman entre la variable Procesos administrativos y la dimensión recursos y habilidades

		Procesos Administrativos	Recursos y Habilidades
Rho de Spearman	Procesos Administrativos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,711**
		N	49
	Recursos y Habilidades	Coeficiente de correlación	,711**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	49

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

### Interpretación:

De acuerdo a Rho de Spearman se observa que la correlación entre la variable Procesos Administrativos y la dimensión Recursos y Habilidades es positiva alta, de igual modo se evidencia una correlación significativa. Se concluye que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### Hipótesis Especifica 3

H1: Existe relación entre Procesos Administrativos y Ventaja Competitiva en la Red de Colegios Diocesanos Callao, 2022.

H2: No existe relación entre Procesos Administrativos y Ventaja Competitiva en la Red de Colegios Diocesanos Callao, 2022.

Tabla 7 Prueba de Correlación Rho de Spearman entre la variable Procesos administrativos y la dimensión ventaja competitiva

			Procesos Administrativos	Ventaja Competitiva
Rho de Spearman	Procesos Administrativos	Coefficiente de correlación	1,000	,609**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	49	49
	Ventaja Competitiva	Coefficiente de correlación	,609**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	49	49

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

#### Interpretación:

De acuerdo a Rho de Spearman se observa que la correlación entre la variable Procesos Administrativos y la dimensión Ventaja Competitiva es positiva moderada, de igual modo se evidencia que observa una correlación significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

El siguiente trabajo de investigación tuvo como principal finalidad, determinar la relación que existe entre los procesos administrativos y la gestión organizacional en la Red de Colegios Diocesanos Callao, 2022, el cual se fundamentó en precisar la relación existente entre las dimensiones de la variable Procesos Administrativos y la variable Gestión Organizacional.

Los resultados obtenidos en la presente investigación demostraron que para los trabajadores que realizan labores administrativas en la Red de Colegios Diocesanos, la variable Procesos Administrativos presenta un nivel medio de aplicación con un 53,06%; a su vez el 18,37% de los encuestados consideran que los procesos administrativos se ejecutan de manera deficiente y un 28,57% lo ejecuta a un nivel alto. Con respecto a la variable Gestión Organizacional un 36,73% precisó que se encuentra en un nivel bajo, 42,86% considera que la Gestión Organizacional se encuentra en un nivel medio y un 20,41% de los trabajadores develaron desarrollarla a un nivel alto.

Por otro lado, examinando la relación de las variables Procesos Administrativos y Gestión Organizacional, se logró asentar como resultados mediante la prueba de hipótesis la relación positiva directa entre las variables de estudio, demostrado con la prueba estadística de Rho de Spearman es (0.687), con un nivel de Sig. (Bilateral) = 0.000 ( $p \leq 0.05$ ).

Las investigaciones previas tomadas para dar mayor sustento a esta Tesis tales como García (2018) en su artículo titulado Gestión del conocimiento para los procesos administrativos en universidades privadas, tomo como principal objetivo analizar como la gestión del conocimiento tenía una relación directa con la mejora en los procesos administrativos, dicha indagación fue descriptiva, donde arrojó resultados impactantes que demostraban que había una relación significativa en el desarrollo oportuno de los procesos administrativos. Asimismo, los encuestados dieron a relucir la importancia que tiene que el personal administrativo desempeñe de manera adecuada sus labores administrativas, este escenario es similar a los resultados obtenidos en la presente investigación,

la cual de los 50 encuestados el 53.06% considera que la ejecución de los procesos administrativos está en un nivel regular y tan solo 28.57% los utiliza a nivel óptimo, esto claramente indica que las investigaciones son semejantes lo que testifica que el artículo mencionado respalda los resultados obtenidos.

Torres et al (2021) en su investigación sobre intervenciones de desarrollo organizacional en la gestión de recursos humanos corporativos “Hacienda La Beatriz” la cual tuvo como principal motivo diagnosticar los procesos de desarrollo organizacional que pone en práctica el área de recursos humanos, fue de tipo cuali-cuantitativo, descriptiva donde se consideró a todos los empleados de la sociedad brindando como desenlace que el 40% de los encuestados esta moderadamente de acuerdo en cómo se determina y ejecuta la planificación y recursos de la empresa mientras que el 20% representa a un nivel bajo respecto a los fines administrativos, este resultado es compatible con la presente indagación puesto que el 53,06% de los trabajadores administrativos indicaron que existe un nivel medio en la aplicación de los procesos administrativos en tanto el 28,57% expresa que se aprovechan a un nivel bajo, gracias a estas similitudes entre las investigaciones se tomó como respaldo para la presente investigación.

Por otro lado, para Vásquez et al. (2020) En su artículo sobre la efectividad de la gestión administrativa en las Municipalidades alto andinos, Luya, Región Amazonas donde se realizó un estudio descriptivo, con una muestra de 50 colaboradores, se tuvo como resultado que el 28.5% considera que la gestión administrativa se da manera eficiente, 49,0% la desarrolla de forma regular mientras que el 22,5% responde a un porcentaje deficiente, los mencionados resultados se predisponen a una semejanza con la presente tesis donde el 42.86% representa que la gestión administrativa y/o organizacional se da de manera media, un 36,73% precisa que aplica un nivel bajo y el 20,41% considera que la emplea a un nivel óptimo, cabe resaltar que por los porcentajes visualizados y obtenidos en la Red de Colegios Diocesanos debe mejorar en todo lo que compete a una adecuada Gestión Administrativa para poder minimizar el índice de deficiencia, de la misma manera la similitud en los resultados permite a dicha investigación ser de mayor sustento para este estudio.

Pillaca (2021) en su tesis su principal fin fue dar a conocer como la gestión organizacional se relaciona con el desempeño comercial en el minimarket Maxis, el estudio estuvo compuesto por una población de 144 clientes donde se obtuvieron como producto que el 36% manifestó que se lleva un alto nivel de gestión organizacional, un 28,3% determino a los trabajadores del minimarket que lo aplican en un nivel regular y solo el 7% la considera deficiente, siendo este el contexto constatado los resultados mencionados con los obtenidos el 42,86% del personal evidencio que el nivel de aplicación de la Gestión Administrativa es regular, en tanto en un nivel deficiente tenemos un 36,73% y 20,41% la aplica a un nivel alto, en esta tesis se visualiza una diferencia principalmente el tipo de comercio de cada organización, cabe mencionar que al ser dos empresas que ofrecen servicios se logró enfatizar que tanto los factores o dimensiones conceptualizadas en ambos estudios son de gran fundamento en la gestión organizacional.

Finalmente se concluye que los resultados muestran el grado de correlación entre la variable procesos administrativos y gestión organizacional, las mencionadas pueden ser objeto de estudios en cualquier empresa, sector y/o campo perteneciente.

## VI. CONCLUSIONES

Primera. Con respecto al objetivo general de la investigación el cual es determinar la relación que existe entre los procesos administrativos y la gestión organizacional en la Red de Colegio Diocesanos, Callao, 2022. Se confirmó que existe una relación positiva moderada entre las variables de estudio, demostrada por la correlación positiva moderada de Rho de Spearman (0,687), representativa para la población (p-valor 0.000).

Segunda. En relación al objetivo específico 1 de la investigación donde se enfatizó la relación entre los procesos administrativos y recursos tecnológicos en la Red de Colegios Diocesanos Callao, 2022. Se comprobó que existe una relación positiva baja entre los procesos administrativos y recursos tecnológicos, verificada por una correlación de Rho de Spearman (0,349), representativa para una población (p-valor 0,014).

Tercera. En concordancia con el objetivo específico 2 de esta tesis, se demostró la relación que existe entre los procesos administrativo y recursos y habilidades en la Red de Colegios Diocesanos Callao 2022. Se evidencio que existe una relación positiva alta entre los procesos administrativos y recursos y habilidades, reafirmada por la correlación positiva alta de Rho de Spearman (0,711), siendo esta significativa (p-valor 0,000).

Cuarta. En relación al objetivo específico 3 de esta investigación, se constató la relación que existe entre los procesos administrativos y ventaja competitiva en la Red de Colegios Diocesanos Callao, 2022. Se mostró la relación positiva moderada entre procesos administrativos y ventaja competitiva, demostrada por la correlación positiva moderada de Rho de Spearman (0,609), representativa para (p-valor 0,000).



## **VII. RECOMENDACIONES**

Luego de haber realizado el análisis e interpretación respectivo de los resultados alcanzados en la investigación se presentan las siguientes recomendaciones.

Primera. Se propone que el administrador ejecute un nuevo plan de trabajo que permita optimizar y mejorar los procesos administrativos de tal manera que la gestión organizacional se desarrolle de manera oportuna para el cumplimiento de los objetivos planteados.

Segunda. En relación a los procesos administrativos y recursos tecnológicos, se sugiere reforzar todos los medios informáticos por donde los clientes obtienen información directa sobre los servicios que se brindan, llevando a cabo una actualización constante que permita alcanzar una mayor captación de nuevos clientes, lo cual permitirá seguir teniendo un crecimiento constante.

Tercera. Se aconseja al área administrativa que busque constantemente la capacitación de todo su personal para desarrollar nuevas habilidades, actitudes y aptitudes que les permitan obtener nuevos conocimientos y a su vez ejecutar la retroalimentación de todos los procesos y procedimientos de tal manera que se ejecuten de manera adecuada.

Cuarta. Se recomienda implementar un plan estratégico que consolide las estrategias y objetivos a mediano y largo plazo, lo cual dará soporte a las futuras generaciones que asuman el cargo de administrador (a), además cabe mencionar que se debe seguir mejorando en las propuestas estratégicas para consolidar a esta Red de Colegios Diocesanos en el sector educativo brindando una educación de calidad basada en valores y mejora continua.

## REFERENCIAS

- Aguilar, M. (2018). El desarrollo organizacional como generador de un cambio significativo en las organizaciones de la sociedad civil. *Almenara: revista extremeña de ciencias sociales*, 10, 87–109. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6415690>
- Alencastro Guerrero, A. P., Castañón Rodríguez, J., Quiñonez Cabeza, M. R., & Egas Moreno, F. (2020). *Planificación estratégica para el desarrollo territorial de la Provincia Esmeraldas en Ecuador/ Strategic planning for the territorial development of the Esmeraldas Province in Ecuador*. *Revista De Ciencias Sociales*, 26(3), 130-147. <https://doi.org/10.31876/rcs.v26i3.33238>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación: Introducción a la metodología de la investigación*. (6ª. Ed.). Editorial Episteme. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>
- Baena, P. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ª. Ed.). [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Bao-Condor, C. L., Marcelo-Armas, M. L., Gutierrez-Solorzano, M. B., Bardales-Gonzales, R. V., Corcino-Barrueta, F. E., & Huamanyauri-Cornelio, W. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú. *Gaceta Científica*, 6(2), 104–114. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.2.787>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. D. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Blandez, M. (2014). *Procesos administrativos*. Editorial digital UNID. [https://books.google.com.pe/books?id=TYHDCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=procesos+administrativos&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=procesos%20administrativos&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=TYHDCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=procesos+administrativos&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=procesos%20administrativos&f=false)

- Berbey, E.,A., & Valencia Alderete, M.,F., & Charres, H. (2018). El Control Previo Y Posterior De La Contraloría General De La República, como cuarta línea de defensa en la evaluación de la gestión de riesgos de las empresas públicas en Panamá. *Revista Saberes APUDEP*, 1(1), 23-34. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/223/2231203002/>
- Cañarte Rodríguez, T. (2021). Tecnologías de Información (TIC) como factor de éxito en la calidad de la docencia universitaria ecuatoriana [Universitat Jaume I, 2021.]. <https://doi.org/10.6035/14119.2021.768438>
- Carmen de Tyler, Francisco Campines Barría, y Tomasa González Jiménez. (2021). *Teletrabajo y el impacto de la pandemia COVID-19 sobre el proceso administrativo empresarial*. *Visión Antataura*, 5(1). <https://doaj.org/article/29061deeb69b401894daf69b0db519d9>
- Carmen Vergara Quintero, M., de Mejía, F. R., Ocampo López, O. L., Naranjo Herrera, C. G., & Martínez Jáuregui, E. (2016). Teoría de recursos y capacidades para evaluar la función sustantiva de investigación en instituciones de educación superior. *Revista de Educacion y Desarrollo Social*, 10(1), 58–77. <https://doi.org/10.18359/reds.1448>
- Cardona, D y Gonzáles, O. (2011). Proceso Administrativo: una aproximación conceptual. *Revista Cultural Unilibre*, 1(2), 62-69. [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista\\_cultural/article/view/3979/3348](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/view/3979/3348)
- Coaquira Tuco, C. M. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Apuntes universitarios*, 8(3), 57–76. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.331>
- Dávila, José Camilo (2013). Capacidades organizacionales: dinámicas por naturaleza. *Cuadernos de Administración*, 26(47),11-33. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20531182002>
- Fernández, O y Ramos, A. (2018). *Determinación de los objetivos estratégicos a partir de los factores del desarrollo a escala municipal: un estudio de caso*. *Revista Scielo*, 12(1), 140-158. <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v12n1/rdir08118.pdf>
- Ferreira, J. A. B., Coelho, A., & Weersma, L. A. (2019). The mediating effect of strategic orientation, innovation capabilities and managerial capabilities among exploration and exploitation, competitive advantage and firm's performance. *Contaduría y Administración*, 64, 1–28. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1918>

- Figuroa, A. (2021). Marketing en redes sociales es clave para pymes en la nueva normalidad. En NotiPress; Norte.  
<https://www.proquest.com/docview/2509114576/5F28F897A9B34B5APQ/9?accountid=37408>
- Gallardo Medina, W. (2021). *Gestión estratégica, factor clave para el éxito organizacional*. SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales, 3 (2), 1-24.  
<https://aunarcali.edu.co/revistas/index.php/RDCES/article/view/227/147>
- García, A; Rodríguez, J & Ruiz, M. (2018). *Management of knowledge for administrative processes in private universities*. *Revista Espacios*, 39(49), 1-11. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n49/18394904.html>
- García, J et al. (2017). Proceso de planificación estratégica: Etapas ejecutadas en pequeñas y medianas empresas para optimizar la competitividad. *Espacios*, 38(52), 16.  
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n52/a17v38n52p16.pdf>
- Godoy, Z. T., & Obando, J. (2021). Competencias en el uso de los Recursos Tecnológicos Educativos de los Docentes de Educación Comercial. *Revista de Investigación*, 45(102), 68–95.:  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=149212352&lang=es&site=eds-live>
- Gobierno Regional de Lima. (2020). Innovación digital para agilizar procesos administrativos y detener el avance del COVID-19.  
<https://www.gob.pe/institucion/regionlima/noticias/314233-innovacion-digital-para-agilizar-procesos-administrativos-y-detener-el-avance-del-covid-19>
- González, S., Viteri, A., Izquierdo, M., & Verdezoto, O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad Y Sociedad*, 12(4), 32-37.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1609>
- Huamani, J y Manrique, M. (2021). Procesos administrativos y desempeño laboral de los colaboradores de la gerencia de seguridad ciudadana y vial de la municipalidad de Villa el Salvador – 2019. (Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú)  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1309>
- Hurtado, D. (2008). Principio de administración. Fondo editorial ITM.  
<https://books.google.com.pe/books?id=1Fp55-1oXv8C&pg=PA47&dq=procesos+administrativos+chiavenato&hl=es&sa>

[=X&ved=2ahUKEwil76g\\_69r3AhUXHrkGHTkWAeMQ6AF6BAglEAI#v=onepage&q=procesos%20administrativos%20chiavenato&f=false](#)

- Irma Máñez-Guaderrama, A., & Marisela Vargas-Salgado, M. (2022). Integración, involucramiento y retroalimentación como antecedentes de la reflexividad en una dependencia gubernamental. *Revista CienciaUAT*, 16(2), 114–125. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v16i2.1548>
- Jiménez Rodríguez, L., & Gamboa-Suárez, R. (2018). El capital humano e intelectual como catalizador de la gestión organizacional. *Mundo FESC*, 8(15), 83-89. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/255>
- León, D; Jaimes, K y Ardila, M. (2021). Gestión organizacional para la mejora del área de gestión administrativa y planeación estratégica empresa comercializadora Ardila S.A.S mediante la aplicación de innovación. <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/7934>
- López Fernández, R., Avello Martínez, R., Palmero Urquiza, D., Sánchez Gálvez, S., & Quintana Álvarez, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2(Sup)), 441-450. <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>
- López-Lemus, J. A., De la Garza Carranza, M. A., & Zavala Berbena, M. A (2020). El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. *Innovar*, 30(75), 57-70. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83257>
- López-López, A. D. (2021). La administración como herramienta clave. Estudio de caso en la gestión empresarial en Tingo María. *Gaceta Científica*, 7(2), 59–69. <https://doi.org/10.46794/gacien.7.2.1102>
- Mao, H.-Y. (2022). Employees' feedback-seeking strategies and perceptions of abusive supervision. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 50(1), 1–8. <https://doi.org/10.2224/sbp.10523>
- Mendivel, R; Lavado, C; & Sánchez, A. (2020). *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo*. *Conrado*, 16(72), 262-268. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es).

- Mendoza, M, Álvarez, L, y Rivera, G. (2020). *Los procesos administrativos y su contribución en el fortalecimiento de las MiPymes del cantón Quevedo*. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–12.  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=141887633&lang=es&site=eds-live>
- Mero-Vélez, J. M. (2018). Empresa, administración y proceso administrativo. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación En Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables)*. ISSN: 2588-090X. Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 3(8), 84-102. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>
- Mirabal, A, & Zapata, G J., & Canet , María Teresa (2015). El entorno de la organización: un estudio de sus tipologías y su vinculación con la percepción directiva y el diseño organizativo. *Ciencia y Sociedad*, 40(4),785-822. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87043449006>
- Mi-Hee Jeon, & Myers, C. E. (2022). Supervision Utilizing Expressive Art Activities: A Road to Group Cohesion and Professional Learning. *Journal of Counselor Preparation & Supervision*, 15(1), 230–256.  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=156036805&lang=es&site=eds-live>
- Naranjo, J. E., Robalino-López, A., Alarcon-Ortiz, A., Peralvo, A. E., Romero, R. J., & Garcia, M. V. (2021). Sistema de realidad aumentada para la enseñanza de matemática en tiempos de COVID-19. *RISTI - Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologias de Informação*, 19, 530–541.  
<https://www.proquest.com/docview/2493869624/BF98CAC2B62D4B69PQ/41?accountid=37408>
- Narváez, M., Gutiérrez, C., y Senior, A. (2011). *Gestión organizacional. Una aproximación a su estudio desde el paradigma de la complejidad*. *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 17(2),27-48.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36422801003>
- Paucar Pascual, R., Chávez Santiváñez, E. M., & Moscoso Paucarchuco, K. M. (2020). Control previo y los procesos de adquisiciones y contrataciones en los colaboradores de la Red de Salud Jauja: Prior control and the processes of acquisitions and hiring in the employees of the Jauja Health Network. *SENDAS*, 1(1). <https://doi.org/10.47192/rcs.v1i1.25>

- Pedraza Melo, N. A., Lavín Verástegui, J., & Alvarez Herrera, M. (2021). Relación del capital intelectual y el desempeño en la administración pública: el caso de una auditoría estatal. Cuadernos de Administración, 34. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cao34.rcidap>
- Pillaca, K. (2021). Gestión organizacional y desempeño comercial en el minimarket maxis Ayacucho – 2021. (Tesis de pregrado, Universidad de Ayacucho Federico Froebel) <http://repositorio.udaff.edu.pe/handle/20.500.11936/226?show=full>
- Quimis, D y Sotomayor, J. (2018). *Diseño de estrategias para gestión organizacional para empresa construferias.* <http://repositorio.uq.edu.ec/handle/reduq/27214>
- Reyes, A. (2005). Administración por objetivos. Limusa Noriega Editores. <https://books.google.com.pe/books?id=UqqqNUQwX-QC&printsec=frontcover&dq=procesos+administrativos+teorias&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjt8g-cltv3AhXqNrkgHRRxB-I4PBDoAXoECAkQAQAg#v=onepage&q&f=false>
- Robbins, S y Coulter, M. (2005). Administración. (8va ed). Pearson Educacion. [https://books.google.com.pe/books?id=oVHIFmFi\\_ToC&printsec=frontcover&dq=procesos+administrativos+teorias&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi\\_mrW0idv3AhVaLrkGHWnjBOM4HhDoAXoECAkQAQAg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=oVHIFmFi_ToC&printsec=frontcover&dq=procesos+administrativos+teorias&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi_mrW0idv3AhVaLrkGHWnjBOM4HhDoAXoECAkQAQAg#v=onepage&q&f=false)
- Rojas, M; Jaimes, L y Valencia, M. (2018). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo.* Revista Espacios, 39 (6), 11. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Salinas, P., Cardenas, M. (2009). *Métodos de investigación social.* Ediciones Universidad Católica del Norte. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/55369.pdf>
- Salinas-Gamboa, J. G., Paz-Muñoz, R., Macedo-Mendoza, M. T. ., & Chávez-Barbaran, M. (2021). Gestión estratégica de los recursos humanos y su relación con el desarrollo organizacional en la estación de servicios Unión en Trujillo, Perú. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios)*, 8(2), e-296. <https://doi.org/10.22579/23463910.296>
- Sánchez Bañuelos, M. N. (2017). *Aportes teóricos a la gestión organizacional: La evolución en la visión de la organización.* Ciencias Administrativas, (10), 013. <https://doi.org/10.24215/23143738e013>

- Segovia, L. L. (2020). *Bioestadística y sus Aplicaciones*.  
[https://books.google.com.pe/books?id=HM5qEAAAQBAJ&pg=PA66&dq=control+concurrente&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjI5s\\_b6Pv3AhVyl7kGHR3vB5E4HhDoAXoECAUQA#v=onepage&q=control%20concurrente&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=HM5qEAAAQBAJ&pg=PA66&dq=control+concurrente&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjI5s_b6Pv3AhVyl7kGHR3vB5E4HhDoAXoECAUQA#v=onepage&q=control%20concurrente&f=false)
- Tapia Frade, A., & Gómez Nieto, B. (2018). La sala de prensa y el feedback en la página web de las diócesis españolas: su ajuste a los modelos de comportamiento corporativo de Grunig y Hunt. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 24(1), 905-920. <https://doi.org/10.5209/ESMP.59986>
- Torres Merlo, O. X., Romero Terán, M. A., & Castro Quilca, M. V. (2021). Intervenciones de desarrollo organizacional en la gestión de personal en la empresa "Hacienda La Beatriz". *Universidad Y Sociedad*, 13(S3), 230-236. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2471>
- Vásquez Fernández, K., & Farje Escobedo, J. (2021). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales Y Humanidades*, 3(3), 60-66. doi: <http://dx.doi.org/10.25127/rcsh.20203.649>
- Vásquez Ponce, G. O. A., Parrales Pilozo, D. H., & Morales Chávez, V. E. (2021). *Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las MiPymes*. *Revista Publicando*, 8(31), 258-278. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>
- Ventura de Esquén, M., (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 43-60. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>
- Zabala, R. M., Granja, L. G., Calderón, H. A., & Velasteguí, L. E. (2021). Efecto en la gestión organizacional y la satisfacción de los usuarios de un sistema informático de planificación de recursos empresariales (ERP) en Riobamba, Ecuador. *Información Tecnológica*, 32(5), 101–109. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000500101>



## ANEXOS

### Matriz de la Operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
PROCESOS ADMINISTRATIVOS	Los Procesos administrativos han sido modelos a seguir donde se ha identificado la estructura básica de la práctica administrativa otorgando la capacidad de generar modelos que estandarizan la función del administrador (Mendoza, Alvarez y Rivera, 2020)	Con la finalidad de medir la variable de estudio, esta se dividirá en tres dimensiones las cuales tendrán tres indicadores, se realizará un cuestionario en escala Likert ordinal.	PLAN DE TRABAJO	mecánica o estructural	Considera usted que debería haber un plan de trabajo administrativo	LIKERT ORDINAL
					En la organización existe un proceso de planificación administrativa	
				dinámica u operacional	Los lineamientos administrativos establecidos se realizan en todos los colegios de la misma manera	
					Hay comunicación asertiva entre el administrador y Dirección General	
				retroalimentación	La información de las funciones administrativas se transmiten claramente	
					EFICACIA	
			Establece usted metas a corto y largo plazo			
			Uso de nuevas tecnologías	Utiliza nuevas herramientas de gestión administrativa (matrices estratégicas, análisis FODA, etc)		
			SUPERVISION	Cumplimiento de las funciones establecidas	Debería haber capacitación en las nuevas tecnologías de información.	
					Conoce y cumple las funciones establecidas de su puesto de trabajo.	
					Control previo	Se debería desarrollar un plan de control
				Considera usted que es debidamente asesorado para asumir las funciones de su puesto de trabajo		
Control concurrente	Se tiene que realizar un control mensual de las actividades y funciones desempeñadas					
	Usted desarrolla acciones preventivas y correctivas en base a las dificultades presentadas por el entorno.					
Control Posterior	Se analizan y comunican los procesos administrativos que podrían mejorarse.					

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION ORGANIZACIONAL	La gerencia de empresas juega un papel fundamental en la coordinación de los esfuerzos de las personas involucradas en el logro de metas y objetivos mediante el uso eficiente de los recursos humanos, financieros y tecnológicos para lo cual se requiere que exista una planificación, organización, dotación de personal, liderazgo y control (Alencastro, Castañón, Quiñonez y Egas, 2020)	Con la finalidad de medir la variable de estudio, esta se dividirá en tres dimensiones las cuales tendrán tres indicadores, se realizará un cuestionario en escala Likert ordinal.	RECURSOS TECNOLOGIA	REDES SOCIALES	Las redes sociales instituciones son llamativas ante nuestros clientes	LIKERT ORDINAL
					Los colegios de la Red Católica del Callao son conocidos en el entorno donde compiten.	
					PAGINA WEB	
				SOFTWARE DE ENSEÑANZA VIRTUAL	Los padres de familia ingresan continuamente a las plataformas estudiantiles	
					La adquisición de una software de enseñanza realiza la percepción de los padres respecto al nivel educativo.	
					RECURSOS Y HABILIDADES	
			Se innova en la gestión organizacional creando nuevas estrategias			
			Generar nuevas estrategias de trabajo desarrollaría nuevas habilidades			
			CAPITAL INTELECTUAL	Se adapta a las nuevas necesidades que presenta el entorno de la empresa		
				Se maneja en todos los colegios la misma cultura corporativa		
				Tiene una buena comunicación con sus clientes		
			VENTAJA COMPETITIVA	CAPACIDAD ORGANIZATIVA	Se han creado procesos organizativos de trabajo	
				Planifica el desarrollo y cumplimiento de los objetivos y metas		
				Es importante contar con un plan de contingencia ante nuevas o futuras amenazas		
				ANALISIS DEL ENTORNO	Realiza un análisis del entorno de la Institución en donde labora	
Aplica herramientas para el análisis del macro y micro entorno						
LIDERAZGO ESTRATEGICO	Toma usted decisiones alineadas a la estructura organizacional					
MOTIVACION AL PERSONAL	Comunica efectivamente los objetivos que desea ejecutar					
	Cumplir con sus objetivos propuestos le permiten desarrollar nuevas habilidades					
Considera que en la empresa se siente un ambiente de acompañamiento y apoyo constante						

## ANEXO N°2

### Instrumento de recolección de datos

" PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE LA RED DE COLEGIOS DIOCESANOS, CALLAO,

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre los Procesos Administrativos y Gestión Organizacional en la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE LA RED DE COLEGIOS DIOCESANOS, CALLAO, 2022	1	2	3	4	5
1. Considera usted que debería haber un plan de trabajo administrativo					
2. En la organización existe un proceso de planificación administrativa					
3. Los lineamientos administrativos establecidos se realizan en todos los colegios de la misma manera					
4. Hay comunicación asertiva entre el administrador y Dirección General					
5. La información de las funciones administrativas se transmiten claramente					
6. Se plantean objetivos estratégicos medibles y realizables					
7. Establece usted metas a corto y largo plazo					
8. Utiliza nuevas herramientas de gestión administrativa (matrices estratégicas, análisis FODA, etc)					
9. Debería haber capacitación en las nuevas tecnologías de información.					
10. Conoce y cumple las funciones establecidas de su puesto de trabajo.					
11. Se debería desarrollar un plan de control					
12. Considera usted que es debidamente asesorado para asumir las funciones de su puesto de trabajo					
13. Se tiene que realizar un control mensual de las actividades y funciones desempeñadas					
14. Usted desarrolla acciones preventivas y correctivas en base a las dificultades presentadas por el entorno.					
15. Se analizan y comunican los procesos administrativos que podrían mejorarse.					

## ANEXO N°3

### Instrumento de recolección de datos

" PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE LA RED DE COLEGIOS DIOCESANOS, CALLAO,

OBJETIVO: Determinar la relacion que existe entre los Procesos Administrativos y Gestión Organizacional en la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL DE LA RED DE COLEGIOS DIOCESANOS, CALLAO, 2022	1	2	3	4	5
1.Las redes sociales instituciones son llamativas ante nuestros clientes					
2.Los colegios de la Red Católica del Callao son conocidos en el entorno donde compiten.					
3. La página web es de gran utilidad en la masificación de contenido.					
4. Los padres de familia ingresan continuamente a las plataformas estudiantiles.					
5. La adquisición de un software de enseñanza realza la percepción de los padres respecto al nivel educativo					
6.Considera usted que aporta nuevas ideas de gestión administrativa					
7. Se innova en la gestión organizacional creando nuevas estrategias					
8.Generar nuevas estrategias de trabajo desarrollaría nuevas habilidades					
9.Se adapta a las nuevas necesidades que presenta el entorno de la empresa					
10. Se maneja en todos los colegios la misma cultura corporativa					
11.Tiene una buena comunicación con sus clientes					
12. Se han creado procesos organizativos de trabajo					
13. Planifica el desarrollo y cumplimiento de los objetivos y metas					
14.Es importante contar con un plan de contingencia ante nuevas o futuras amenazas					
15. Realiza un análisis del entorno de la Institución en donde labora					
16. Aplica herramientas para el análisis del macro y micro entorno					
17. Toma usted decisiones alineadas a la estructura organizacional					
18. Comunica efectivamente los objetivos que desea ejecutar					
19. Cumplir con sus objetivos propuestos le permiten desarrollar nuevas habilidades					
20. Considera que en la empresa se siente un ambiente de acompañamiento y apoyo constante					

## ANEXO 4

Tabla 8 Niveles para la dimensión Plan de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	4	8,2	8,2	8,2
	REGULAR	28	57,1	57,1	65,3
	ÓPTIMO	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

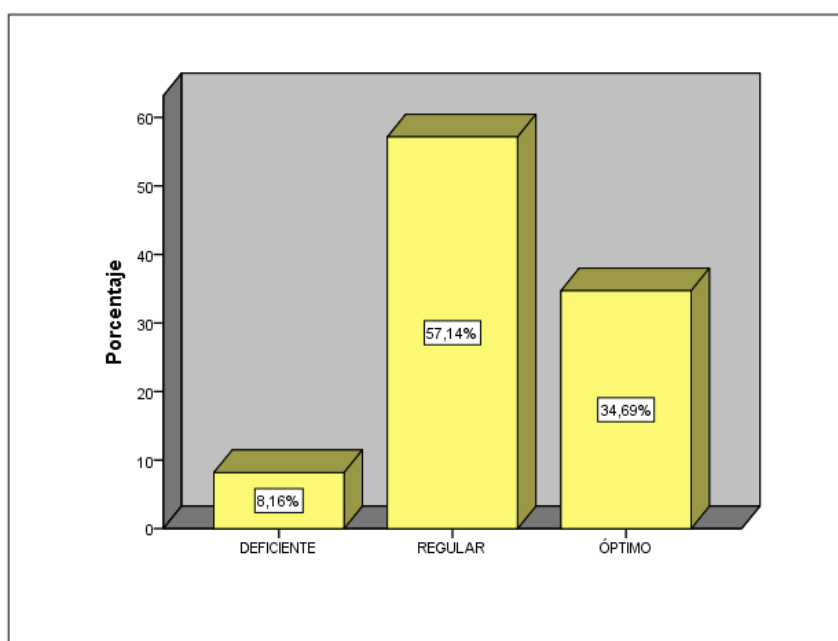


Figura 8 Porcentaje de niveles para la dimensión Plan de trabajo

De los resultados de la tabla 8 y figura 8 se muestra que el 34,69 % de la Red de Colegios Diocesanos Callao, aplican el plan de trabajo a un nivel óptimo, mientras que solo el 57,14 % las utiliza a un nivel regular, y un 8,16 % a nivel deficiente.

Tabla 9 Niveles para la dimensión Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	14	28,6	28,6	28,6
	REGULAR	18	36,7	36,7	65,3
	ÓPTIMO	17	34,7	34,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

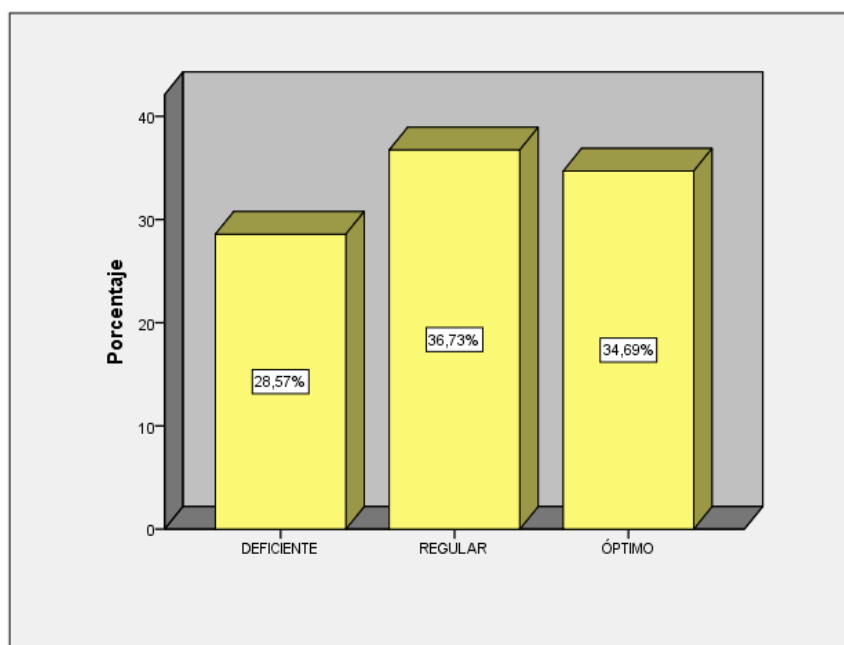


Figura 9 Porcentaje de niveles para la dimensión Eficacia

De los resultados de la tabla 9 y figura 9 se observa que el 34,7 % de la Red de Colegios Diocesanos Callao, aplican la dimensión Eficacia a un nivel óptimo, mientras que solo el 36,7 % la utilizan a un nivel regular, y un 28,6 % a nivel deficiente.

Tabla 10 Niveles para la dimensión supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	21	42,9	42,9	42,9
	REGULAR	12	24,5	24,5	67,3
	ÓPTIMO	16	32,7	32,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

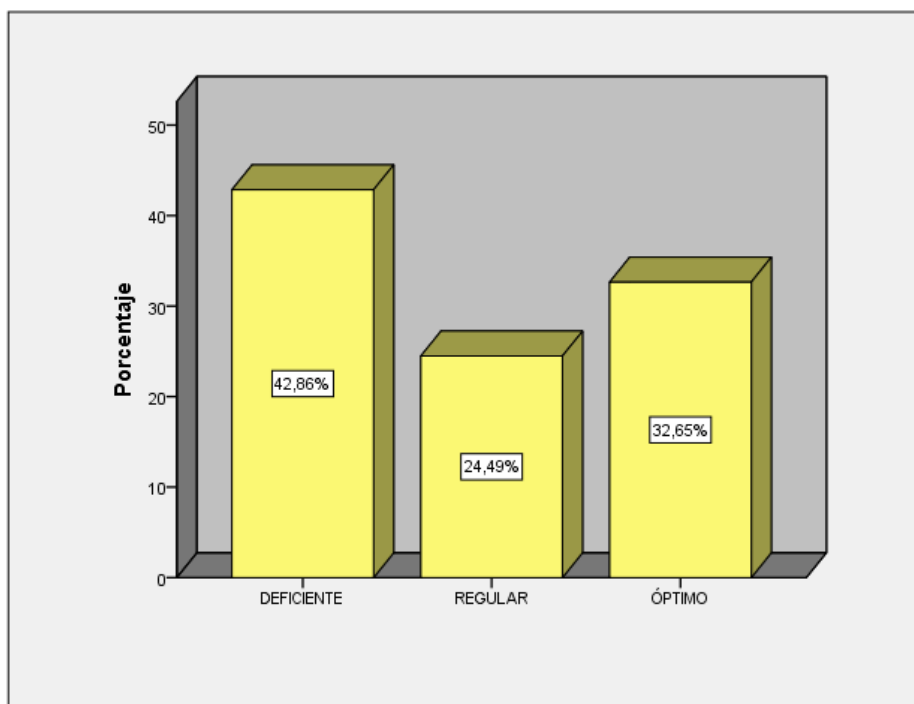


Figura 10 Porcentaje de niveles para la dimensión supervisión

De los resultados de la tabla 10 y figura 10 se observa que el 42,86 % de la Red de Colegios Diocesanos Callao, aplican la dimensión supervisión a un nivel deficiente, mientras que solo el 24,49 % la utilizan a un nivel regular, y un 32,65 % a un nivel óptimo.

Tabla 11 Niveles para la dimensión Recursos tecnológicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	14	28,6	28,6	28,6
	REGULAR	15	30,6	30,6	59,2
	OPTIMO	20	40,8	40,8	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

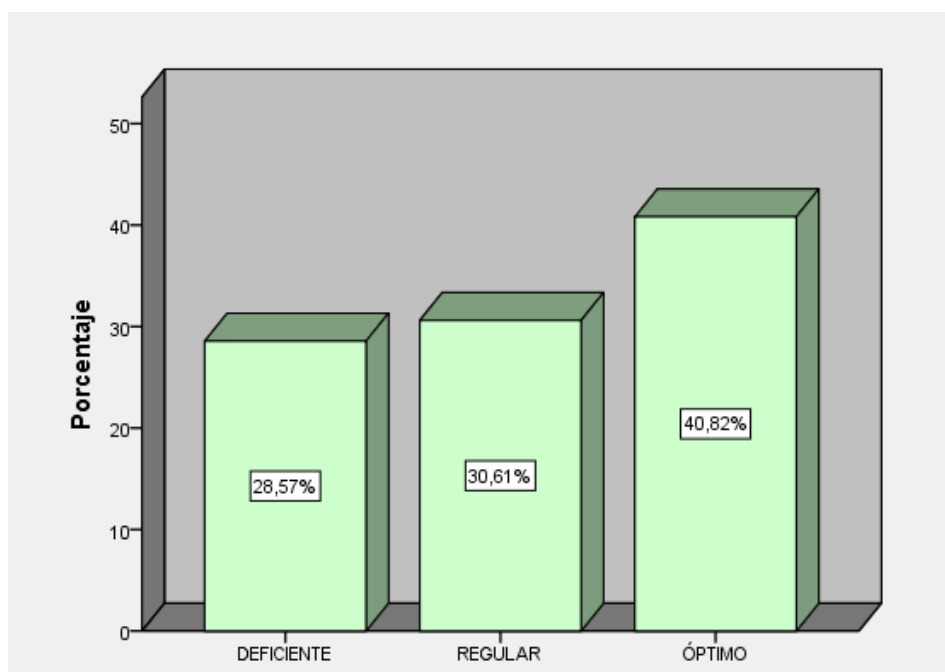


Figura 11 Porcentaje de niveles para la dimensión Recursos tecnológicos

De los resultados de la tabla 11 y figura 11 se observa que el 40,82 % de la Red de Colegios Diocesanos Callao, aplican la dimensión Recursos Tecnológicos a un nivel óptimo, mientras que el 30,61 % la utilizan a un nivel regular, y un 28,57 % a nivel deficiente.

Tabla 12 Niveles para la dimensión Recursos y habilidades

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	7	14,3	14,3	14,3
	REGULAR	24	49,0	49,0	63,3
	OPTIMO	18	36,7	36,7	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

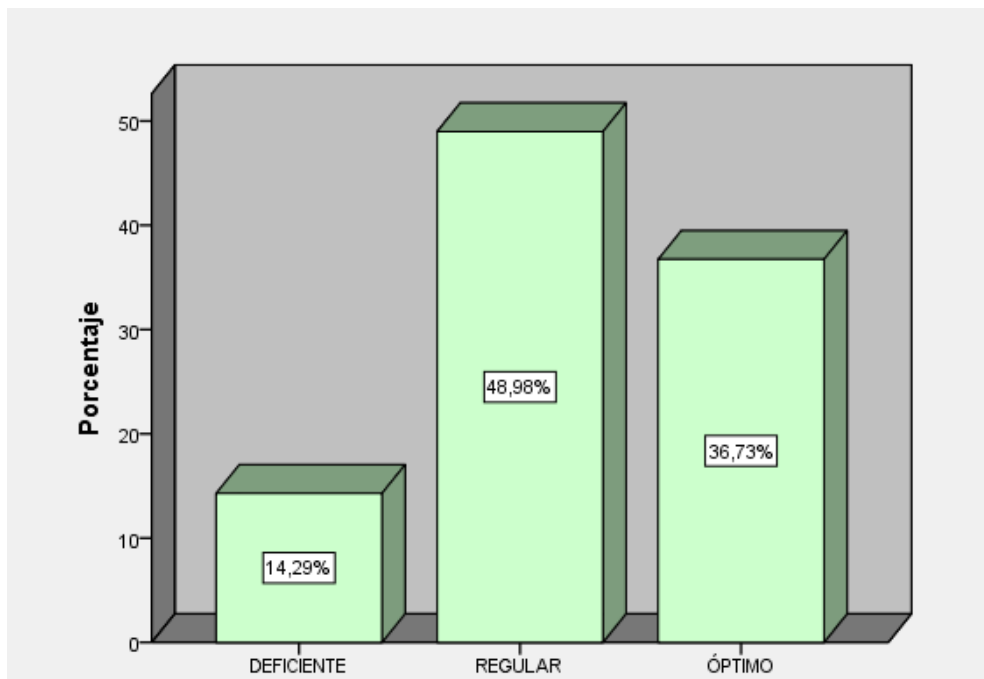


Figura 12 Porcentaje de niveles para la dimensión Recursos y habilidades

De los resultados de la tabla 12 y figura 12 se aprecia que el 48,98% de los trabajadores de la Red de Colegios Diocesanos Callao desarrolla recursos y habilidades a un nivel regular, mientras que solo el 36,73 % las utiliza a un nivel óptimo, y un 14,29 % en forma deficiente.



Tabla 13 Niveles para la dimensión Ventaja competitiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	19	38,8	38,8	38,8
	REGULAR	18	36,7	36,7	75,5
	OPTIMO	12	24,5	24,5	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

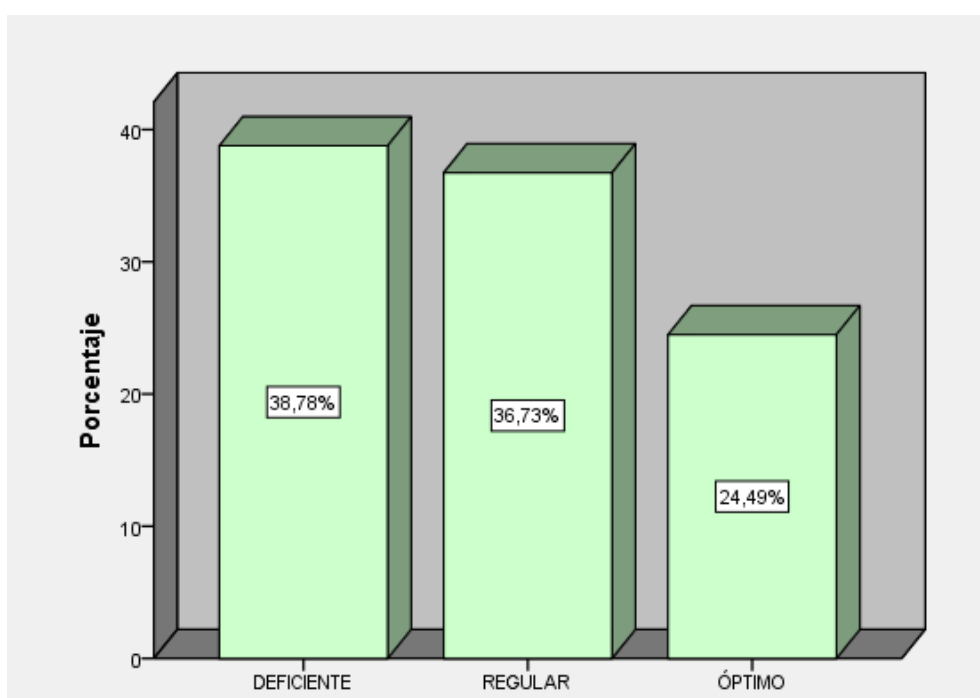


Figura 13 Porcentaje de niveles para la dimensión Ventaja competitiva

De los resultados de la tabla 13 y figura 13 se observa que el 38,78 % de la Red de Colegios Diocesanos Callao, consideran que desarrolla dimensión ventaja competitiva a un nivel bajo, mientras que solo el 36,73 % lo consideran a un nivel regular, y un 24,49 % a nivel óptimo.







## ANEXO N°8

### PROCESO DE ANÁLISIS SPSS DE ENCUESTA VARIABLE 1

\*VARIABLE PROCESOS.sav [Conjunto\_de\_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

VAR00025 5


	VARIABLE1	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8
1	5	1	3	2	1	5	4	1	1
2	5	4	1	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	5	5	3	5	5	5
4	5	4	5	5	5	2	3	2	5
5	3	4	4	5	5	5	5	3	4
6	4	4	4	5	4	1	2	3	5
7	5	5	4	5	3	2	2	3	5
8	5	4	5	5	4	3	5	5	4
9	5	4	4	5	4	3	3	5	5
10	5	5	4	5	5	4	3	4	5
11	5	5	4	5	5	2	3	3	5
12	5	5	4	5	3	4	4	2	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	4	3	5	5	3	4	2	5
15	5	4	2	5	4	2	3	1	5
16	5	1	1	1	3	3	2	3	5
17	5	5	4	5	4	2	2	3	5
18	5	2	4	5	5	3	2	4	5
19	5	4	3	5	3	3	4	3	1
20	5	4	5	5	5	4	3	3	5
21	1	4	3	5	4	4	1	1	5
22	5	4	5	4	4	2	4	2	5
23	5	3	5	5	4	3	4	4	5

## ANEXO Nº9

### PROCESO DE ANÁLISIS SPSS DE ENCUESTA VARIABLE 2

\*VARIABLE GESTION.sav [Conjunto\_de\_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda



	VARIABLE2	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	ITEM6	ITEM7	ITEM8	ITEM9
1	5	1	3	2	1	5	4	1	1	5
2	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	2	3	2	5	5
5	3	4	4	5	5	5	5	3	4	2
6	4	4	4	5	4	1	2	3	5	5
7	5	5	4	5	3	2	2	3	5	5
8	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5
9	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5
10	5	5	4	5	5	4	3	4	5	5
11	5	5	4	5	5	2	3	3	5	5
12	5	5	4	5	3	4	4	2	5	2
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	4	3	5	5	3	4	2	5	5
15	5	4	2	5	4	2	3	1	5	4
16	5	1	1	1	3	3	2	3	5	1
17	5	5	4	5	4	2	2	3	5	5
18	5	2	4	5	5	3	2	4	5	5
19	5	4	3	5	3	3	4	3	1	1
20	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5
21	1	4	3	5	4	4	1	1	5	2
22	5	4	5	4	4	2	4	2	5	5
23	5	3	5	5	4	3	4	4	5	5

# ANEXO N°10

## BASE DE DATOS DE AMBAS VARIABLES

Tesis: Procesos Administrativos y Gestión Organizacional en la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022																																				
PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y GESTION ORGANIZACIONAL																																				
Variable 1: Procesos Administrativos															Variable 2: Gestión Organizacional																					
Nro.	Plan de trabajo					Eficacia					Supervisión					Recursos tecnológicos					Recursos y habilidades					Ventaja competitiva										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	
1	5	3	3	2	3	5	4	4	2	5	5	4	5	4	2	5	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	3	5	4	3	5	3	
2	5	4	3	5	3	3	4	2	5	4	5	4	5	3	4	4	5	5	3	5	3	2	5	4	4	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	5	4	3	5	4	2	4	2	5	5	5	4	5	2	5	5	4	4	3	5	3	2	5	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4	5	5	
5	5	4	4	5	3	2	2	3	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	
6	5	4	4	5	4	2	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	5	
7	5	5	4	5	3	2	2	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	
8	5	4	5	5	4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	
9	5	4	4	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5		
10	5	5	4	5	5	4	3	2	5	4	5	4	5	4	2	5	5	5	3	5	4	2	5	5	5	5	2	4	5	4	2	5	4	5	5	
11	5	5	4	5	5	2	3	3	5	5	5	4	5	4	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	2	5	5	5	5	
12	5	5	4	5	4	4	4	2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	2	5	4	2	5	4	5	5		
13	5	5	4	5	5	3	3	2	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	
14	5	4	3	5	5	3	4	2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	2	2	5	2	2	5	5	5	5	
15	5	4	1	5	4	2	3	2	5	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	2	5	4	4	5	3	3	5	4	5	5	
16	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
18	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
19	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	
21	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
22	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	5	
23	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
24	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
25	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	2	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
27	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	
29	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
31	5	4	3	5	5	4	4	2	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
32	5	5	4	5	5	4	5	2	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
34	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
35	5	5	4	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	5	3	3	5	4	4	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
37	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5	
38	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	
39	4	4	2	2	4	3	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	5	4	2	4	2	2	5	3	2	5	4	3	5	4	3	5	5	4	3	
40	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
41	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	5	3	2	5	4	2	4	2	5	4	5	2	5	3	2	5	5	5	3	4	2	2	5	4	4	3	2	2	5	2	4	4	4	4	5	
46	5	5	2	5	2	2	2	2	5	3	5	3	5	3	2	5	5	4	3	5	2	2	5	5	4	3	2	4	5	2	2	4	5	5	5	
47	5	2	2	5	3	2	2	2	5	4	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	2	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	
48	5	3	2	4	1	2	2	4	5	5	4	4	5	2	2	5	4	5	2	5	4	2	2	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	
49	4	5	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	2	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Procesos Administrativos y Gestión Organizacional en la Red de Colegios Diocesanos, Callao, 2022", cuyo autor es LEVANO FRANCIA PALOMA ALEJANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 18 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM <b>DNI:</b> 07424958 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9808-7719	Firmado electrónicamente por: ACARDENASS el 18- 11-2022 13:13:28

Código documento Trilce: TRI - 0445043