



Universidad César Vallejo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**La gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una
empresa industrial de la provincia de Rioja, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Empresas

AUTORA:

Castro Shuña, Keli Patsi (orcid.org/0000-0001-6784-1072)

ASESORA:

Dra. Vela Vásquez, Teresa (orcid.org/0000-0001-7527-0708)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VELA VASQUEZ TERESA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "La gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, 2023", cuyo autor es CASTRO SHUÑA KELI PATSI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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.

TARAPOTO, 10 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VELA VASQUEZ TERESA DNI: 01068632 ORCID: 0000-0001-7527-0708	Firmado electrónicamente por: TVELAV el 23-08- 2024 16:52:03

Código documento Trilce: TRI - 0808133



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CASTRO SHUÑA KELI PATSI estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
KELI PATSI CASTRO SHUÑA DNI: 70501849 ORCID: 0000-0001-6784-1072	Firmado electrónicamente por: KPCASTROS el 10-07- 2024 07:30:42

Código documento Trilce: TRI - 0808134

Dedicatoria

A mi hijo, Emil Sahir, por la fuerza que me inspira y por su infinita paciencia y comprensión.

A mis padres, por confiar en mis decisiones, por los valores con los que fui formada y por todo el apoyo brindado.

A mi esposo por todo el amor y la fortaleza brindada.

Agradecimiento

A Dios, por guiarme en cada paso de este viaje académico y darme la fuerza para perseverar.

A todos los docentes, quienes con sus enseñanzas construyeron la base de mi vida profesional.

A la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO por darme la oportunidad de crecer profesionalmente.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad de la asesora	ii
Declaratoria de originalidad de la autora.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	10
III. RESULTADOS	14
IV. DISCUSIÓN.....	19
V. CONCLUSIONES	23
VI. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	31
Anexo 1. <i>Matriz de operacionalización de variables</i>	31
Anexo 2. <i>Instrumentos de recolección de datos</i>	1
Anexo 3. <i>Consentimiento informado UCV</i>	3
Anexo 4. <i>Resultado de similitud en software Turnitin</i>	5
Anexo 5. <i>Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación</i>	8
Anexo 6. <i>Otras evidencias</i>	13

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Gestión organizacional</i>	14
Tabla 2. <i>Desarrollo empresarial</i>	14
Tabla 3. <i>Prueba de normalidad</i>	15
Tabla 4. <i>Relación entre el desempeño y el desarrollo empresarial</i>	15
Tabla 5. <i>Relación entre la gestión de recursos y el desarrollo empresarial</i>	16
Tabla 6. <i>Relación entre recursos humanos y desarrollo empresarial</i>	16
Tabla 7. <i>Relación entre la productividad y el desarrollo empresarial</i>	17
Tabla 8. <i>Relación entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial</i>	17

Índice de figuras

Figura 1. <i>Esquema</i>.....	10
--------------------------------------	-----------

Resumen

La vigente investigación está enfocada en contribuir al ODS 8, mediante el compromiso de mejorar la gestión y el desarrollo empresarial, a través de procedimientos que renueven conocimientos, destrezas y el rendimiento laboral, permitiendo verse reflejado en altos estándares de productividad, rentabilidad y competitividad. Asimismo, se planteó el objetivo general: determinar la relación existente entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023. Se utilizó un estudio de tipología básica, con alcance correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La población estudiada, fueron un total de 30 personas. Como principales resultados, se pudo observar que, gestión organizacional contiene un nivel medio de 60% de los miembros participativos; en cambio, en desarrollo empresarial, se tuvo un nivel medio de 76.7%. Asimismo, se expuso la conexión significativa entre el desempeño (0.864), la gestión de recursos (0.913), los recursos humanos (0.866) y la productividad (0.926) con el desarrollo empresarial, obteniendo también, una sig. de 0.000. Se concluyó: una relación altamente fuerte, directa y significativa, con un p – valor de 0.000; y, con la ayuda de Rho de Spearman se determinó un 0.968 de correlación entre las variables estudiadas.

Palabras clave: recursos humanos, gestión del personal, productividad laboral.

Abstract

The current research is focused on contributing to SDG 8, through the commitment to improve management and business development, through procedures that renew knowledge, skills and work performance, allowing it to be reflected in high standards of productivity, profitability and competitiveness. Likewise, the general objective was proposed: to determine the relationship between organizational management and business development in an industrial company in the province of Rioja, in the year 2023. A basic typology study was used, with a correlational scope, non-experimental design. and quantitative approach. The population studied was a total of 30 people. As main results, it was observed that organizational management contains an average level of 60% of participatory members; On the other hand, in business development, there was an average level of 76.7%. Likewise, the significant connection between performance (0.864), resource management (0.913), human resources (0.866) and productivity (0.926) with business development was exposed, also obtaining a sig. of 0.000. It was concluded: a highly strong, direct and significant relationship, with a p - value of 0.000; and, with the help of Spearman's Rho, a correlation of 0.968 was determined between the variables studied.

Keywords: human resources, personnel management, work productivity.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, las industrias se han visto afectadas por los cambios repentinos que se manifiestan en el mundo mercantil. Es por ello, que la reinvención se hizo presente y tomó poder, en gran parte, en su crecimiento. De hecho, la falta de compromiso y liderazgo, la insuficiente información clara de los objetivos y de la cultura en sí, sumada a los problemas de comunicación e interrelación expuestos en algunas organizaciones, son el resultado de gestiones inadecuadas e ineficientes, tanto en los niveles estratégicos, como en los operativos.

Por ello, exige la búsqueda de estrategias y técnicas, resilientes y colaborativas, que permitan la práctica adaptación y superación a los retos mencionados. De tal modo, que favorecen la mejoría en la gestión y en el desarrollo empresarial a través de procedimientos analíticos que renueven los conocimientos, las destrezas y el rendimiento laboral de los colaboradores, permitiendo verse reflejado en los altos estándares de productividad, rentabilidad y competitividad.

Cabe mencionar que, en Estados Unidos, se estudió el impacto de los cambios en las condiciones laborales dentro del área de producción, descubriendo la influencia que tienen ciertos factores conductuales en el resultado operativo. Burke y Hornstein (como se citó en Hernández et al., 2011). En efecto, el comportamiento positivo o negativo de cada trabajador influye en los resultados laborales de la empresa.

Por consiguiente, en el Perú, el Observatorio Socio Económico Laboral – OSEL Lima Sur (2010), reveló aspectos muy importantes de cómo el crecimiento empresarial ofrece actividades de desarrollo económico para emprendedores a través de lineamientos que, además de cuadros de indicadores altamente ilustrativos, enseñan los procesos administrativos básicos de cómo llevar cualquier negocio.

Ahora bien, en el entorno departamental, la empresa, sujeto de estudio se encuentra en la provincia de Rioja y se dedica a la fabricación de ladrillos. Su infraestructura está ubicada en la Carretera Marginal Km. 465 y cuenta con 30 colaboradores. En dicha organización, sobresalen sucesos que repercuten en las relaciones laborales, debido a la existencia de funciones mal definidas y asignadas en las diferentes áreas, lo que repercute en la baja productividad y desarrollo empresarial frente a los competidores.

En ese sentido, esta investigación ha sido enfocada en el ODS 8, el cual se expone como: “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” (Naciones Unidas, 2023). Por lo cual, se pudo mencionar que es indispensable el compromiso de generar trabajo responsable, seguro y con oportunidades de superación, integrando a cada miembro de la sociedad. Ante los precedentes vistos, se formuló la subsiguiente incógnita: ¿Cuál es la relación que se da entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023?

En correspondencia con lo establecido por Hernández y Mendoza (2018), esta investigación se *justifica por conveniencia*, dado que el contenido propuesto permitió determinar el vínculo entre las variables gestión y desarrollo en las organizaciones, analizando el comportamiento del personal y facilitando estrategias que sustenten y engrandezcan las relaciones corporativas; tiene una *justificación social*, ya que se propusieron teorías de mejora, atendiendo exigencias y obligaciones del personal, y, por último, sostuvo una *justificación metodológica*, en vista de que se pretendió ampliar un criterio de mayor conocimiento que apoye a la mejora de la gestión organizacional y por ende, al desarrollo empresarial.

Por consiguiente, la finalidad general es determinar la relación existente entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023. Los propósitos específicos enunciados son: Determinar la relación existente entre el desempeño y el desarrollo empresarial; determinar la relación existente entre la gestión de recursos y el desarrollo empresarial; determinar la relación existente entre los recursos humanos y el desarrollo empresarial; determinar la relación existente entre la productividad y el desarrollo empresarial.

Debe señalarse en cuanto a los *antecedentes*, en una investigación realizada en las coordinaciones de postgrados de universidades del estado Zulia (Venezuela), se buscó determinar de qué manera afectan los factores externos, mediante propuestas de mejoras en contextos socioculturales. Por ello, se emplearon cuestionarios aprobados, de los cuales se obtuvieron como resultado, la afluencia de indicadores mejorables en contextos de pandemia. Se concluyó que, dichos indicadores de gestión organizacional estudiados, se describen como estructurados,

proyectados y que son afectados por elementos sociales, ambientales y económicos, que de una u otra manera incurren en la adopción de decisiones y en los estilos gerenciales (Ramírez et al., 2023).

En otros estudios, Cantú et al. (2023), buscaron caracterizar el clima y satisfacción laboral con el compromiso que esto genera para con la institución (Universidad Autónoma de Tamaulipas de México). Sin embargo, sus resultados detallaron que solo una dimensión estudiada contribuyó a tal estudio, revelando que los elementos no están estrechamente vinculados. Es por ello, que sus hallazgos determinados optaron por brindar sugerencias prácticas que fortalezcan los lazos de la estructura organizacional, mediante acciones efectivas que realicen los talentos humanos.

Ahora bien, en Lima se llevó a cabo una indagación basada en la gestión organizacional en la gestión administrativa de una institución que imparte justicia, en la cual se pudo determinar que el primer elemento de experimentación influye de manera importante en la parte administrativa. Sin embargo, el producto obtenido fue que el nivel de influencia era mayor que el punto de corte analizado ($p=0.000 < \alpha=0.05$), logrando manifestar la insuficiente claridad en los objetivos y en la morfología empresarial, dificultando el desempeño óptimo de los colaboradores. Es así, que finalmente, surgieron ideas innovadoras frente al trabajo colaborativo y el apoyo constante que el personal requiere en la fortificación de cualidades y capacidades de una adecuada administración (Rojas, 2021).

Asimismo, Ticona (2021) en su estudio realizado en Arequipa tuvo como propósito la determinación de una congruencia entre la transmisión comunicativa interna y la gestión en la empresa, el estudio se realizó con cincuenta servidores de la institución con las que se pudo certificar que la primera variable estudiada tuvo como resultado un nivel de 36% (bajo), 16% (alto) y un 48% (medio); en cambio, la segunda mantuvo niveles entre un 26% (bajo), 52% (medio) y 22% (alto). Entonces, se logró concluir que, en ambas variables estudiadas existe un nivel medio de correlación. Por lo tanto, se plantearon estrategias y tácticas de mejora (formación activa) en cada uno de los niveles jerárquicos.

En efecto, Navarrete y Labelle (2023), presentaron su exploración elaborada

en Jalisco, México, en el cual se identificó el perfil del administrador PYME con respecto a las gestiones en energía sustentable, partiendo del desarrollo empresarial y sostenible. La aplicación estuvo a cargo de 200 empresas, en las cuales, los primeros datos obtenidos fueron que una tercera parte de ellas ejecutaban prácticas de forma sistematizada y otro porcentaje, además de su práctica, estaban inmersos en la innovación tecnológica. Concluyendo así, en que su uso estratégico y planificado implanta innovación, creatividad y los coloca en un top alto como empresarios.

De hecho, en un artículo ecuatoriano, se determinó las principales consecuencias que tiene el mundo competitivo con respecto al avance progresivo de las entidades (calidad e innovación). Los resultados indicaron, según Rho Spearman, que las variables tomadas en cuenta no son normales (causa y efecto) y, que la internacionalización de empresas, la calidad y sus grados de innovación son altos y significativos. Todo ello, fortaleció la implementación de aspectos favorables a los elementos considerados (gestión de calidad e innovación) dentro de las organizaciones (Salas et al., 2023).

Cabe mencionar, Ccarhuachin y Cusipuma (2023) señalaron en su estudio realizado en Cusco, que tuvieron como fin la determinación del nexo entre los datos financieros y su desarrollo organizacional en 50 comercializadoras de mobiliarios. Se utilizaron instrumentos aplicables y validados, con los cuales se pudo establecer la correlación directa y con significancia ($Rho=0.584$). Se pudo concluir con recomendaciones favorables y aceptadas como la difusión de su información con los trabajadores activos para una mejora toma de decisiones a nivel administrativo.

La investigadora Adriano (2023), tuvo como propósito de indagación, el diseño de un proyecto (balanced scorecard) para la mejora competitiva en una empresa de la ciudad de Piura – Perú. Cabe resaltar, que un 68.55% mostró satisfacción con su primer índice; el segundo, con un 70.23%; para el tercero, hubo un incremento de 65.72% y, finalmente, un 73.55%; otorgando resultados favorables al estudio efectuado. Como conclusión resaltante, se determinó que la propuesta efectuada favoreció significativamente a la entidad, con respecto a su competencia mercantil.

Se ha verificado, que en Lima se buscó el establecimiento de la gestión y el desarrollo organizacional en un consorcio de construcciones, tomando como

muestrario a 30 asalariados, a quienes se les aplicó un cuestionario para la recopilación de sus opiniones. Fue un estudio en el que se logró determinar la correlación (Pearson = 0.962 y nivel de confianza de 95%) entre ambas variables y se obtuvo una sig. de 0.000. Y, para concluir, se afirmó la posible conexión, brindando sugerencias en la inclusión de todas las áreas, señalando los puntos débiles y la solución ante ellos, para mejorar en crecimiento y desarrollo (Ochoa, 2018).

De esta manera, basado en los estudios realizados por diversos autores, con respecto al aporte teórico de la primera variable *Gestión organizacional*, Carvalho y Costa (2020), señalaron que la organización es el conjunto de recursos que la solidifican mediante políticas, prácticas y reglas; y, que la permiten trabajar de manera correcta e idónea en el mercado.

Para Ramírez et al. (2021), la gestión desarrolla acciones que facilitan los resultados positivos de la organización, mediante herramientas y ejemplares de: planeación, recursos humanos, calidad, entre otros. Es decir, definió a la gestión organizacional como la visión, planificación, administración, control y supervisión de variables y procesos que se emplean en las actividades diarias y que permiten competir en el mercado empresarial. Se tomó en cuenta las *dimensiones* clasificadas por Ochoa (2018), quien lo expuso en cuatro grandes grupos: desempeño, gestión de recursos, recursos humanos y productividad.

Es así, Chiavenato (1999) definió el desempeño como el conjunto de acciones observadas por parte de los colaboradores y que van de acuerdo a los fines que expone la empresa, renovando su capacidad creativa y satisfaciendo necesidades grupales. Por su parte, Grijalva et al. (2019), sustentaron que son consideradas como las cualidades, competencias, modales y los beneficios que brinda el ser humano o grupo de personas que asisten a un centro de labores y que se pueden ver plasmadas en los objetivos de la industria.

Debe señalarse que, Kotter (2004), conceptualizó las aptitudes como el don con el que nace un ser humano. Sin embargo, también se dice que surgió del análisis del personal al momento de ejercer la administración. Por otra parte, Redondo et al. (tal como se citó en Torres et al., 2019), manifestaron que cuando se realizan labores colaborativas se unen las competencias de talento que poseen los miembros y que

éstas se potencian aún más, acortando el tiempo y sumando eficiencia y eficacia.

Otro aporte, según Gil (citado en Calvo et al., 2018), describió a la eficacia como la medición del logro de propósitos, los cuales deben estar alineados a la visión de la empresa y ordenados según su grado de importancia, con el fin de satisfacer aquellas necesidades y exigencias presentadas por el usuario. A su vez, los objetivos es lo que se ha pretendido de una investigación, deben estar expresados con claridad y transparencia, deben ser realizables y alcanzables para cada uno de los individuos de la organización.

Ahora bien, la gestión de recursos está basado en el uso adecuado de los bienes materiales que posee la industria, dependiendo de realidades y contextos en las que se desenvuelve. El manejo adecuado del patrimonio representa optimizaciones y mejoras en el ambiente interno y se expresa de manera eficiente en el nivel de satisfacción de los consumidores (Ropa y Alama, 2022).

En efecto, Servera (citado en Calzado, 2020) señaló que la gestión logística incluye el conglomerado de métodos y acciones que se desarrollan y que deviene de un adecuado uso de la cadena de suministros, convirtiéndose en un aspecto importante en el aporte que se da a la prestación de bienes y servicios.

Asimismo, Kisnerman (tal como se citó en Navarro, 2020) expresó que el material laboral son los recursos e instrumentos que forman la mayor parte en lo organizacional y que completan el propósito de satisfacción de necesidades. También se sostuvo en las instalaciones adecuadas, las cuales son estructuras espaciales – materiales que tienen ciertas características peculiares y, que en ella se realizan actividades, procedimientos y tareas (Florencia y Belén, 2022).

Se adopta, De La Sierra (citado en Torres et al., 2019), indicó que los recursos humanos son extremadamente importantes para las organizaciones, ya que permite la regulación de los comportamientos y actitudes que se desarrollan en el contexto laboral; además, que da una característica adicional al producto o servicio que exponen en el mercado. Sus indicadores: La motivación es como el sentimiento que se genera basado en los logros efectuados, es el crecimiento o reconocimiento de la empresa por parte de la realización óptima que realizan los integrantes de cada equipo colaborativo; es decir, a mayor motivación, mayor satisfacción. (Chiavenato,

2011).

Por otro, se consideró a la capacitación como los programas necesarios para la adquisición y el mejoramiento de habilidades, los cuales permiten ocupar y atender las necesidades de un puesto laboral (Chiavenato, 2011). De allí que, el reclutamiento, se entendió como la comprensión del mercado de participantes, presentados por una gama de candidatos, aptos o no, con oportunidades laborales. Este proceso es parte esencial de la ejecución de tareas que van acorde a la visión organizacional (Chiavenato, 2011).

Por consiguiente, la productividad, es la última dimensión de la primera variable de estudio. Según la teoría Z de Ouchi (citado en Chiavenato, 1999), mencionó que es un tema relacionado al personal y no tanto a la tecnología; es decir, existe mayor índice de productividad y de compromiso cuando existe seguridad en el momento actual y futuro. Los objetivos fueron conceptualizados como el símbolo de determinación del nivel de evaluación a través de las áreas y de sus participantes (Chiavenato, 2011). Dávalos (citado en Ochoa, 2018), expuso que es la relación expuesta entre la producción y los recursos aplicados en el logro de los propósitos.

Se explicó que, los procesos son el conjunto de actividades en las que se transforman los insumos para la obtención de los productos, esto abarca una cadena de pasos que van a traspasar ambientes laborales y departamentos. Asimismo, se presentó a la evaluación de funciones, las cuales se ejecutan para la medición del desempeño laboral y que va acorde a la visión y misión, esto se emplea en base a normas y estándares fijados, mejorando constantemente la calidad de vida de cada uno de los integrantes (Hernández et al., 2011). Se adopta, al equipo de producción como la parte tecnológica y el trabajo en sí, los sujetos de trabajo coordinan la organización de las tareas y procedimientos que se van a emplear en la práctica laboral, por ello, se generan tiempos y permisos que faciliten el desarrollo empresarial (Chiavenato, 2011).

Dicho de otra forma, el *Desarrollo empresarial*, está enfocado en el aporte de Schumpeter (tal como se citó en Ochoa, 2018), quien mencionó que el emprendedor es el que lanza el producto al mercado, mediante ideas innovadoras y creativas. Es decir, cuando una organización se desarrolla de manera efectiva en el mercado trae

consigo una secuencia de logros y beneficios que repercuten en los integrantes de la misma. Asimismo, Hernández et al. (2011), mencionó que la influencia del desarrollo de las empresas radica en el ser humano, ya que éste es el factor primordial para el éxito o el fracaso. Chiavenato (2011) expresó que la existencia de la organización depende de estructuras y organismos dinámicos que se entrelazan a las circunstancias y condiciones que la caracterizan.

Desde esta perspectiva Schumpeter (tal como se citó en Ochoa, 2018) ha incluido ciertas *dimensiones* basadas en la variable de indagación: planteamiento de estrategias, desarrollo de habilidades, ambiente laboral y calidad empresarial. En ese sentido, el planteamiento de estrategias se explicó que son un conjunto de reglas que presentan mecanismos de solución ante posibles atrasos o demoras (Fernández y Junquera, 2013). En efecto, Brume (2019) indicó que dicha acción es una herramienta analítica y que diagnostica las mejores decisiones, creando un futuro prometedor en las organizaciones. Se tuvo como indicadores a la planeación, la cual ha sido considerada como la fuente de implementación de los sistemas que cooperan en el desarrollo exponencial, conllevando al éxito de las entidades (Cruz et al., 2021).

Se explica, que la ejecución de actividades es la realización de todas aquellas acciones que se encaminan a la obtención de ciertos beneficios; son ejecutadas por los integrantes de los equipos laborales (Armijos et al., 2019). Finalmente, se expuso a las metas por cumplir, el cual tiene como propósito el desarrollo de actividades que mejoran la cultura organizativa, obteniendo mejores niveles de eficiencia y efectividad en la organización (García, 2009). Del mismo modo, el desarrollo de habilidades, se refirió a una forma de integrar conocimientos y destrezas que poseen los miembros del equipo, que apoyan el autoaprendizaje y la ampliación de saberes para un mejor desempeño laboral. Chiavenato (2011). Sus indicadores fueron las capacidades cognitivas, competitividad y el liderazgo empresarial.

Por otro, el ambiente laboral, radicó en la importancia del clima organizacional en diferentes áreas porque es un lugar donde un grupo de personas tienen diferentes personalidades y expectativas, reflejando la influencia del entorno en la motivación. Los actores pueden describirse como características percibidas o experimentadas por los miembros de la organización que influyen en su comportamiento. (Chiavenato, 1999). Representó la satisfacción, la comunicación interna y el cumplimiento del

reglamento.

Asimismo, se incluyó la calidad empresarial, como parte esencial de la organización, ya que depende de niveles de satisfacción externas frente a la solución de problemáticas o necesidades expuestas por los consumidores. De este modo, Hernández et al. (2011) confirmó que los beneficios de su aplicación continua de la gestión de calidad, la personalización, la integración de los resultados del programa y la capacidad de centrarse en la eficiencia, la eficacia y la flexibilidad conducen a un mejor rendimiento y crecimiento empresarial. Aquí se expuso a los proveedores, clientes y la calidad del producto.

Finalmente, se formuló supuestos: Existe una correlación entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023; no existe una correlación entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023.

II. METODOLOGÍA

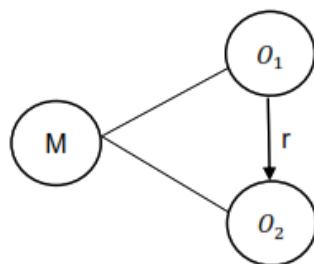
El *tipo de investigación* es básica, Hernández y Mendoza (2018) demostraron que es un proceso de estudiar el progreso de la ciencia, incrementando el conocimiento teórico y poniéndolo en práctica. Por otro lado, generó y desarrolló ciertos conocimientos científicos sobre las variables de gestión organizacional y desarrollo empresarial sin tomar en cuenta los objetivos prácticos. (Suárez et al., 2021).

El *enfoque* es cuantitativo, porque estudió determinadas variables y sus poblaciones de una manera que permitió analizarlas, explicarlas, confirmarlas y especular estadísticamente sobre diferentes teorías para encontrar la hipótesis más adecuada (Hernández y Mendoza, 2018).

El *diseño* es no experimental, dado que las variables no han sido manipuladas y porque las herramientas se utilizaron en un momento definido. Por su *alcance*, resulta significativo porque profundizó en el estudio analítico del grado de similitud entre dos variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Figura 1.

Esquema



Donde:

M: Muestra = trabajadores de la empresa a estudiar

O₁: observación de la primera variable

O₂: observación de la segunda variable

r: relación entre gestión organizacional y desarrollo empresarial

En función de la *definición conceptual*, Carvalho y Costa (2020), señalaron que la *gestión organizacional* es el conjunto de recursos que la solidifican mediante políticas, prácticas y reglas; y, que la permiten trabajar de manera correcta e idónea

en el mercado. Para Ramírez et al. (2021), la gestión desarrolla acciones que facilitan los resultados positivos de la organización, mediante herramientas y ejemplares de: planeación, recursos humanos, calidad, entre otros. Es decir, definió a la gestión organizacional como la visión, planificación, administración, control y supervisión de variables y procesos que se emplean en las actividades diarias y que permiten competir en el mercado empresarial.

En este mismo contexto, se operacionalizó la variable uno retomando la propuesta de las dimensiones de Ochoa (2018), orientadas a: desempeño, gestión de recursos, recursos humanos y productividad. Su medición se realizó mediante la técnica de la encuesta y como instrumento, el cuestionario. Para ello, se utilizó la escala tipo Likert. Además, se incluyeron las habilidades, eficacia, propósitos, abastecimiento, equipamiento, infraestructura, incentivos, educación, contratación, procedimientos, medición de prácticas, grupo productivo. Tuvo una escala de medición, ordinal.

Cabe mencionar que, la segunda variable *desarrollo empresarial* estuvo enfocado en la teoría de Schumpeter (tal como se citó en Ochoa, 2018), quien mencionó que el emprendedor es el que lanza el producto al mercado, mediante ideas innovadoras y creativas. Es decir, cuando una organización se desarrolla de manera efectiva en el mercado trae consigo una secuencia de logros y beneficios que repercuten en los integrantes de la misma. Asimismo, Hernández et al. (2011), mencionó que la importancia del desarrollo de las empresas radica en el ser humano, ya que éste es el factor primordial para el éxito o el fracaso.

Chiavenato (2011) expresó que la existencia de la organización depende de estructuras y organismos dinámicos que se entrelazan a las circunstancias y condiciones que la caracterizan. Se operacionalizó a través de las dimensiones de Ochoa (2018), orientadas a: perspectivas, mejora de capacidades, entorno de trabajo y condición de la organización. Su medición se realizó mediante la técnica de la encuesta y como instrumento, el cuestionario. Para ello, se utilizó la escala tipo Likert.

Por lo demás, se incluyó la planificación, desarrollo de tareas, fines, cognición, competencia, parte directiva, complacencia, diálogo organizacional, realización de normas, abastecedor, consumidor, satisfacción del producto; como indicadores del

desarrollo empresarial, mediante una escala de medición ordinal.

Cabe señalar, la *población* se ajusta a la propuesta de Tamayo y Tamayo (como lo citado por Cienfuegos, 2019) quien lo define como el resultado del fenómeno, objeto que tiene características comunes. Por lo tanto, se optaron por todos los empleados de la empresa industrial riojana, un total de 30 personas, que cumplieron con las descripciones comunes.

Es así, se consideraron algunos criterios de inclusión, aquellos colaboradores que hayan firmado el consentimiento informado y que aceptaron contestar el 100% del cuestionario.

En cuanto a los criterios de exclusión, no se han presentado estos tipos de casos, ya que colaboraron todos durante el proceso y la culminación de la investigación.

De esta manera, Arias (citado en Calderón et al., 2024) la *muestra* corresponde al total de la población, que reúnen ciertas características comunes. Es decir, los 30 trabajadores, en la cual se utilizó el *muestreo* no probabilístico, no siendo necesario el uso de fórmulas estadísticas.

Ahora bien, según Tamayo y Tamayo (citado en Cienfuegos, 2019) las *encuestas*, como técnica, buscaron definir la relación existente entre las variables estudiadas de la institución. Asimismo, concretizado en dos *cuestionarios* para recopilar los datos, tanto para medir ambas variables *Gestión organizacional* y *Desarrollo empresarial*, extraídos de una investigación realizada por Ochoa (2018), quien lo aplicó en el Consorcio Constructor M&M de Lima – Perú.

El primer instrumento consta de 24 ítems bajo la escala tipo Likert; distribuidos en cuatro dimensiones: desempeño (ítems 1–6), gestión de recursos (ítems 7–12), recursos humanos (ítems 13–18) y productividad (ítems 19–24). La escala valorativa se determinó de la siguiente manera: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre. Para efectos de medición, se consideró tres niveles: bajo (24–56), medio (57–88) y alto (89–120).

El segundo cuestionario constituida de 24 ítems bajo la escala tipo Likert;

distribuidos en cuatro dimensiones: planteamiento de estrategias (ítems 1–6), desarrollo de habilidades (ítems 7–12), ambiente laboral (ítems 13–18) y calidad empresarial (ítems 19–24). La escala valorativa se determinó de la siguiente manera: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre. Para efectos de medición, se consideró tres niveles: bajo (24–56), medio (57–88) y alto (89–120).

El formulario de *validez* fue completado por tres expertos con conocimiento del tema y del estudio, quienes calificaron la herramienta como adecuada para su administración a los empleados de las empresas mencionadas.

La *confiabilidad* describió el nivel de evaluación en el que un mecanismo se aplica repetidamente al mismo individuo o elemento y produce los mismos resultados. (Hernández y Mendoza, 2018). Se tuvo en cuenta el nivel de consistencia y fiabilidad con Alfa de Cronbach 0.858, con una consistencia Alta. Lo que indicó que dicho instrumento puede ser aplicado en otras investigaciones.

Con respecto a los *métodos para el análisis de datos*, se utilizó el programa estadístico SPSS 25 para procesar datos según la población. Esta prueba estadística utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman para determinar la aceptación o rechazo de la hipótesis y sus dimensiones, debido a que no existió una distribución normal. Se aplicó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, ya que la muestra fue menor de 50 participantes. Finalmente, todo el análisis condujo a resultados, discusiones, conclusiones y propuestas relevantes, que fueron comunicadas a las personas de la empresa.

En definitiva, se consideraron dentro de los *aspectos éticos*, los principios y conductas aceptables del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo. Asimismo, se tuvieron en cuenta las normas aplicables a los trabajos conducentes a la obtención de grados y títulos. También seguimos los estándares de citación de la séptima edición de la APA, respetando la autoría de las citas y referencias. Es importante recalcar que la información sobre los entrevistados y los procesos de la empresa es completamente confidencial.

III. RESULTADOS

A continuación, se presentan los datos obtenidos de la aplicación y administración de los instrumentos (cuestionarios) a los participantes estudiados. Asimismo, su exposición va de acuerdo a los objetivos planteados.

Tabla 1.

Gestión organizacional

Escala	Baremos		Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	56	9	30%
Medio	57	88	18	60%
Alto	89	120	3	10%
Total			30	100%

Fuente. SPSS Statistics Versión 25

Con referencia a la primera variable estudiada, se pudo evidenciar que un 60% de los miembros participativos revelaron un nivel medio, un 30% estuvo enfocado en el nivel bajo y un 10% en lo alto. Con todo ello, se logró deducir que la mayor parte presentó un nivel medio en cuanto a: desempeño, gestión de recursos, recursos humanos y productividad.

Tabla 2.

Desarrollo empresarial

Escala	Baremos		Frecuencia	Porcentaje
Bajo	24	56	4	13.3%
Medio	57	88	23	76.7%
Alto	89	120	3	10%
Total			30	100%

Fuente. SPSS Statistics Versión 25

En la segunda variable, se pudo sostener que un 10% fue nivel alto, el 13.3% se representó bajo y en el medio fue de 76.7% indicando la respuesta de 23 asalariados.

Tabla 3.*Prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión organizacional	.902	30	.009
Desarrollo empresarial	.938	30	.078

Fuente. SPSS Statistics Versión 25

Se trabajó con dicha prueba (Shapiro-Wilk), a causa de que los sujetos de estudio fueron 30; es decir, inferiores a 50. Asimismo, se pudo afirmar que en la primera variable se obtuvo un monto menor a 0.05 y en el desarrollo empresarial, un monto mayor a 0.05, quedando demostrado que los datos no corresponden a una normal distribución. Por tal motivo, se permitió el uso de Rho de Spearman para el contraste hipotético.

Objetivo específico 1**Tabla 4.***Relación entre el desempeño y el desarrollo empresarial*

		Desempeño	Desarrollo empresarial
Rho de Spearman	Desempeño	Coef. de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.864**
		N	30
Desarrollo empresarial	Desarrollo empresarial	Coef. de correlación	.864**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	30

En la presente tabla 4, se pudo verificar mediante Rho de Spearman, que la correlación entre la primera dimensión (desempeño) y la variable dos (desarrollo empresarial) es de .864 considerándose positiva moderada y significativa y un valor igual a 0.000. Es así que, se rechazó el supuesto nulo y se procedió a la aceptación de la correlación entre la dimensión y la segunda variable.

Objetivo específico 2

Tabla 5.

Relación entre la gestión de recursos y el desarrollo empresarial

		Gestión de recursos	Desarrollo empresarial
Rho de Spearman	Gestión de recursos	1.000	.913**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
	Desarrollo empresarial	.913**	1.000
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

Mediante Rho de Spearman, se logró determinar una relación positiva de (.913) considerado como muy fuerte y una sig. igual a 0.000. Por tal motivo, se aceptó la relación entre la gestión de recursos y el desarrollo empresarial.

Objetivo específico 3

Tabla 6.

Relación entre recursos humanos y desarrollo empresarial

		Recursos humanos	Desarrollo empresarial
Recursos humanos	Coeficiente de correlación	1.000	.866**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	30	30
Desarrollo empresarial	Coeficiente de correlación	.866**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	30	30

Fuente. Datos obtenidos de SPSS Versión 25

En la plantilla expuesta, se identificó que los recursos humanos y la segunda variable mantuvieron una correlación moderadamente significativa (.866) y una sig. de .000. Entonces, se procedió al rechazo de la situación hipotética nula y se aceptó

la relación entre los recursos humanos y la variable número dos.

Objetivo específico 4

Tabla 7.

Relación entre la productividad y el desarrollo empresarial

			Productividad	Desarrollo empresarial
Rho de Spearman	Productividad	Coef. de correlación	1.000	.926**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
Desarrollo empresarial	Desarrollo empresarial	Coef. de correlación	.926**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

Fuente. Base de datos obtenidos de SPSS Versión 25

En cuanto al mencionado propósito, por medio de Rho de Spearman, se pudo señalar una correlación alta (.926) y un p valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$). Por lo tanto, se accedió a la relación significativa entre la productividad y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023.

Objetivo general

Tabla 8.

Relación entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial

			Gestión organizacional	Desarrollo empresarial
Rho de Spearman	Gestión organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	.968**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
Desarrollo empresarial	Desarrollo empresarial	Coefficiente de correlación	.968**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

Fuente. Resultados SPSS V. 25

En la tabla 8, se pudo observar una relación (altamente fuerte) con un .968 y

un valor 0.000. Por lo mismo, este resultado facultó a la negación de la suposición nula y a la aceptación existente de la correlación manifestada entre las variables estudiadas.

IV. DISCUSIÓN

Se formuló como primer fin específico el determinar la relación existente entre el desempeño y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023; basándose en los aportes de Chiavenato (1999), quien define el desempeño como el conjunto de acciones observadas por parte de los colaboradores y que van de acuerdo a los fines que expone la empresa, renovando su capacidad creativa y satisfaciendo necesidades grupales. Considerando lo expuesto, se procedió al diagnóstico resultante, el cual indica que existe una correlación positiva entre el desempeño y el desarrollo empresarial, puesto que los participantes se sienten aptos, con cualidades, capacidades y conocimientos que van acorde a los objetivos de la industria en la que se encuentran, satisfaciendo sus necesidades individuales y grupales. Estos resultados no coinciden con lo presentado por Rojas (2021), ya que el producto obtenido fue que el nivel de influencia era mayor que el punto de corte analizado ($p=0.000 < \alpha=0.05$), logrando manifestar la insuficiente claridad en los objetivos y en la morfología empresarial, dificultando el desempeño óptimo de los colaboradores. Es así, que en la presente indagación se demuestra la relación entre la dimensión y la variable estudiada, pero que en el estudio anterior no; es por ello, que surgieron ideas innovadoras frente al trabajo colaborativo y el apoyo constante que el personal requiere en la fortificación de cualidades y capacidades de una adecuada administración.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación existente entre la gestión de recursos y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023. Para ello, se tuvo en cuenta el aporte de Ropa y Alama (2022) quienes manifiestan que la gestión de recursos está basada en el uso adecuado de los bienes materiales que posee la industria, dependiendo de realidades y contextos en las que se desenvuelve. El manejo adecuado del patrimonio representa optimizaciones y mejoras en el ambiente interno y se expresa de manera eficiente en el nivel de satisfacción de los consumidores. Entonces, tomando en consideración los datos resultantes, se puede afirmar la correlación entre la gestión de recursos y el desarrollo empresarial, ya que en dicha organización prima un adecuado uso de recursos (materiales, logísticos y de infraestructura), tanto por la parte gerencial y por la parte operaria, manifestándose en las evaluaciones

satisfactorias que se realizan a los clientes (tanto internos, como externos). Asimismo, coincide con Navarrete y Labelle (2023), quienes presentaron su exploración elaborada en Jalisco, México, en las cuales los primeros datos obtenidos fueron que una tercera parte de ellas ejecutaban prácticas de forma sistematizada y otro porcentaje, además de su práctica, estaban inmersos en la innovación tecnológica. Por tal motivo, se puede afirmar que un correcto uso de los bienes organizacionales, acompañados de innovación y sistematización benefician en crecimiento y desarrollo a las organizaciones que participan activamente en el mercado.

El tercer objetivo fue determinar la relación existente entre los recursos humanos y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023. Se sustenta en De La Sierra (citado en Torres et al., 2019), quien indica que los recursos humanos son extremadamente importantes para las organizaciones, ya que permite la regulación de los comportamientos y actitudes que se desarrollan en el contexto laboral; además, que da una característica adicional al producto o servicio que exponen en el mercado. Asimismo, los datos obtenidos de la aplicación de instrumentos en la empresa de estudio, manifiestan una relación existente entre los recursos humanos y la segunda variable, señalando que los colaboradores se encuentran en capacitación constante y con un porcentaje alto de motivación para la realización efectiva de sus tareas, evidenciando comportamientos que favorecen y engrandecen a la organización. Por lo tanto, se puede establecer una discrepancia con Cantú et al. (2023), debido a que en su indagación buscaron caracterizar el clima y satisfacción laboral con el compromiso que esto genera para con la institución (Universidad Autónoma de Tamaulipas de México). Sin embargo, sus resultados detallaron que solo una dimensión estudiada contribuyó a tal estudio, revelando que los elementos no están estrechamente vinculados. Con esto se puede evidenciar, que los recursos humanos y el desarrollo empresarial están vinculados, pero que en el estudio que nos procede no existe tal vinculación; por lo que se pueden brindar sugerencias prácticas que fortalezcan los lazos de la estructura organizacional, mediante acciones efectivas que realicen los talentos humanos.

Se planteó el cuarto propósito específico el cual se trató de determinar la relación existente entre la productividad y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023. Según la teoría Z de Ouchi (citado

en Chiavenato, 1999), mencionó que es un tema relacionado al personal y no tanto a la tecnología; es decir, existe mayor índice de productividad y de compromiso cuando existe seguridad en el momento actual y futuro. Teniendo en cuenta esta premisa y según los datos obtenidos en la investigación, se señala un fuerte vínculo entre la productividad y el segundo elemento estudiado, puesto que los asalariados manifiestan un elevado indicio de conocimiento y efectividad de las funciones y procesos que se ejecutan en el equipo productivo, generando estabilidad y compromiso para con la institución. Coincidentemente, la investigadora Adriano (2023), tuvo como propósito de indagación, el diseño de un proyecto (balanced scorecard) para la mejora competitiva en una empresa de la ciudad de Piura – Perú. Cabe resaltar, que un 68.55% mostró satisfacción con su primer índice; el segundo, con un 70.23%; para el tercero, hubo un incremento de 65.72% y, finalmente, un 73.55%; otorgando resultados favorables al estudio efectuado. Por lo tanto, se puede afirmar que dicho proyecto ayuda en el fortalecimiento de las estrategias y tácticas en todas las áreas organizacionales y que, a su vez, genera mejoras con respecto a su competencia mercantil.

Por último, como finalidad general fue la de determinar la relación existente entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023. Entonces, dependiendo la información brindada por Ramírez et al. (2021), la gestión desarrolla acciones que facilitan los resultados positivos de la organización, mediante herramientas y ejemplares de: planeación, recursos humanos, calidad, entre otros. Es decir, definió a la gestión organizacional como la visión, planificación, administración, control y supervisión de variables y procesos que se emplean en las actividades diarias y que permiten competir en el mercado empresarial. Además, Schumpeter (tal como se citó en Ochoa, 2018), mencionó que el emprendedor es el que lanza el producto al mercado, mediante ideas innovadoras y creativas. Es decir, cuando una organización se desarrolla de manera efectiva en el mercado trae consigo una secuencia de logros y beneficios que repercuten en los integrantes de la misma. Considerando todo ello, en la presente indagación se pudo analizar los resultados que se obtuvieron bajo la administración de cuestionarios, determinando una conexión significativa entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial, debido a lo cual, los participantes señalan que en la empresa estudiada existe una adecuada gestión de recursos y

herramientas que facilitan un trabajo organizado, innovador y creativo y, que al mismo tiempo, les otorga comodidad en el desarrollo efectivo de los objetivos, obteniendo ventajas competitivas, salariales y emocionales. Dichos resultados coinciden con Ochoa (2018) ya que en su investigación se buscó el establecimiento de la gestión y el desarrollo organizacional en un consorcio de construcciones, tomando como muestrario a 30 asalariados, a quienes se les aplicó un cuestionario para la recopilación de sus opiniones. Fue un estudio en el que se logró determinar la correlación (Pearson = 0.962 y nivel de confianza de 95%) entre ambas variables y se obtuvo una sig. de 0.000. De hecho, con tales datos se puede evidenciar la existencia de la conexión entre ambas variables, ya que con una correcta y adecuada gestión de los recursos (materiales, humanos, tecnológicos y financieros), las organizaciones pueden acreditar grandes logros y beneficios, brindando sugerencias en la inclusión de todas las áreas, señalando los puntos débiles y la solución ante ellos, para mejorar en crecimiento y desarrollo empresarial.

V. CONCLUSIONES

1. Se estableció una conexión significativa entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023; puesto que, con la ayuda de Rho de Spearman se determinó la relación positiva de 0.968 y una sig. de 0.000.
2. Se expuso la conexión significativa entre el desempeño y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023; debido a que, Rho de Spearman, certificó un 0.864 (correlación fuerte y positiva) y un p valor igual a 0.000 ($p\text{-valor} \leq 0.01$).
3. Mediante Rho de Spearman se determinó la relación existente entre la gestión de recursos y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023; con un valor de 0.913 y un p valor igual a 0.000.
4. Existió relación significativa y positiva entre los recursos humanos y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023; ya que por medio de Rho de Spearman se obtuvieron datos correlacionales, como un 0.866 y un valor de 0.000.
5. La correlación entre la productividad y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023; se logró certificar a través de Rho de Spearman, donde el resultante fue de 0.926 (fuertemente aceptable) y una sig. de 0.000.

VI. RECOMENDACIONES

Al gerente general de la empresa estudiada:

- Plantear la reformulación de los objetivos, a nivel de áreas y de la empresa en general, para que así, todo el personal esté informado y orientado en cuanto a intereses empresariales a un corto, mediano y largo plazo.
- Proponer ante la alta dirección, un plan de inversión en innovación y transformación tecnológica, de tal modo, que se puedan optimizar y sistematizar los procedimientos internos y facilitando una gestión eficiente.
- Fomentar capacitaciones constantes de crecimiento y aprendizaje, para que el personal se sienta motivado y desarrollen habilidades, capacidades y conocimientos que fortalezcan los equipos laborales.
- Proponer talleres de liderazgo para que los supervisores encargados de las áreas, mejoren la confianza entre sus compañeros, identificando debilidades, fortalezas y retos que permitan su desenvolvimiento eficaz en el ambiente laboral.

Al gerente de recursos humanos:

- Fomentar acciones para una buena comunicación interna; como la escucha activa semanal, la implementación de actividades amistosas y el feedback de decisiones, de tal manera, que se enriquezca la confianza institucional.
- Planificar evaluaciones de los procesos que se realizan en la organización, permitiendo la identificación de los errores más comunes que se presentan y buscando soluciones tempranas, eficientes y efectivas.

REFERENCIAS

- Adriano, V. E. (2023). *Propuesta de un Balanced Scorecard para la competitividad de la empresa Inversiones Generales Beatriz S.RL., Piura 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/119384>
- Akherati, I. A., Jafari, H. y Ali, A. M. (2021). Evaluating the performance of rural areas in improving entrepreneurship infrastructure for the development of rural entrepreneurship in khalilabad city. *Revista Propósitos y Representaciones*, 9, 1-11. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE3.1122>
- Armijos, M. F., Bermúdez, B. A. y Mora, S. N. (2019). Management of Human Resources. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&tlng=es
- Asencio, C. L., Burgos, V. R. y Campello, S. E. (2019). Analysis of corporate management models for productive, social and economic development. *Revista Espacios*, 40(1).
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n01/a19v40n01p05.pdf>
- Beckhard, R. (1969). *Organization development: strategies and models*. Addison-Wesley.
- Brume, G. M. (2019). *Estructura organizacional*. Sello Editorial: Institución Universitaria Itsa. <https://www.unibarranquilla.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>
- Calderón, D., Godoy, M. y Marrero, A. (2024). Validation of an organizational climate scale in a military higher education institution: implications for research and practice. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (22), 128-144. <https://doi.org/10.37135/chk.002.22.08>
- Calvo, R. J., Pelegrín, M. A. y Gil, B. M. (2018). Theoretical Approaches to Evaluate Efficiency and Efficacy in Primary Healthcare Services in the Public Sector. *Revista Retos de la Dirección*, 12(1), 96-118.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006&lng=es&tlng=es.

Calzado, G. D. (2020). La gestión logística de almacenes en el desarrollo de los operadores logísticos. *Revista Ciencias Holguín*, 26(1).

<https://www.redalyc.org/journal/1815/181562407005/181562407005.pdf>

Cantú, N. S., Pedraza, N. A. y Madero, S. M. (2023). Relationship between work environment, satisfaction, commitment, and performance of human capital in a higher education campus. *Formación universitaria*, 16(4), 11-20.

<https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062023000400011>

Carvalho, C. L. y Costa S. R. (2020). Organizational management: proposal for an evaluation method from the perspective of the concept of organizational entropy. *Revista S&G*, 15(3), 277-293. <https://doi.org/10.20985/1980-5160.2020.v15n3.1671>

<https://doi.org/10.20985/1980-5160.2020.v15n3.1671>

Ccarhuachin, P. A. y Cusipuma, B. S. (2023). *Información financiera y desarrollo empresarial en empresas comercializadoras de muebles, Distrito de San Sebastián-Cusco, periodo 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116706>

Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill.

[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. Interamericana Editores SA de CV.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>

Cienfuegos, V. M. (2019). Reflections on the scientific method and its stages. *Revista iberoamericana de las ciencias sociales y humanísticas*, 8(15).

<https://doi.org/10.23913/ricsh.v8i15.161>

Cruz, P. F., Guerrero, R. G. y Triana, C. O. (2021). Quality management system for

business development case cooperativa integral de transportadores de San Francisco. *Clío América*, 15(30), 708-718.

<https://doi.org/10.21676/23897848.4509>

Fernández, S. E. y Junquera, C. B. (2013). *Iniciación a los recursos humanos*. España: Septem Ediciones.

http://bibliotecas.ucasal.edu.ar/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=68692

Florencia, G. M. y Belén, G. M. (2022). Reflexiones antropológicas sobre las infraestructuras urbanas a partir de una experiencia de investigación-extensión en el área metropolitana de Buenos Aires. *Revista Relaciones*, 47(2), e038. <https://doi.org/10.24215/18521479e038>

García, S. M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista Cuadernos de Administración*, 42, 43-61.

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Grijalva, M. M., Guamán, A. M. y Castro, A. J. (2019, diciembre 19). El desempeño laboral como vector ocupacional. *Revista Gestión empresarial*, 1(14).

<https://doi.org/10.36779/mktdescubre.v14.339>

Hernández, P. J., Gallarzo, M. y Espinoza, M. J. (2011). *Desarrollo organizacional* (1). Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana. https://cdn.website-editor.net/50c6037605bc4d1e9286f706427108e6/files/uploaded/Desarrollo_OrganizacionI_Enfoque_Latinoamerican.pdf

Hernández, S. R. y Mendoza, T. C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.

<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

Kotter, J. P. (2004). *El líder del cambio*, McGraw-Hill, México.

Mazil, M. M., Ali, C. M. y Ibraheem, B. M. (2023). The impact of talent management on organizational development / a field study in the ministry of commerce, the general company for foodstuff trade / salah eteach. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), e01205.

<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1205>

Molina, R. C., Ballesteros, G. L., López, M. L., Ortiz, O. A. y Robayo, O. D. (2021). *La gestión organizacional: concepto y aplicación en artículos de grado de universidades del área andina suramericana*. [Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia].

<https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/handle/001/8470/7.%20LA%20GESTI%20O%CC%81N%20ORGANIZACIONAL%20CONCEPTO%20Y%20APLICACION%CC%81N%20EN%20ARTICULOS%20DE%20GRADO%20DE%20UNIVERSIDADES%20DEL%20AREA%CC%81REA%20ANDINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Naciones Unidas. (2023). *Objetivos de desarrollo sostenible*.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

Navarrete, B. F. y Labelle, F. (2023). Energy management and sustainable organizational development in the Small Medium Enterprises of Jalisco. *Revista Trascender. Contabilidad y Gestión*, 8(22), 2-18.

<https://doi.org/10.36791/tcg.v8i22.194>

Navarro, O. D. (2020). Gobierno abierto: Transparencia y acceso a la información en la administración de los recursos materiales. *Revista jurídica del departamento de derecho*, 22.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/biolex/v12n22/2007-5545-biolex-12-22-169.pdf>

Ochoa, P. C. (2018). *La gestión organizacional y desarrollo empresarial en la empresa Consorcio Constructor M&M, Villa El Salvador – 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú].

<https://hdl.handle.net/20.500.13067/945>

Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.

http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es

- Quispe, M. E., Poma, C. Y., Inquilla, M. J., Pineda, P. K. y Quispe, H. I. (2022). Organizational Management of Primary Care in the Regional Health System in Puno, Peru. *Revista de Salud Pública*, 24(4).
<https://doi.org/10.15446/rsap.v24n4.101006>
- Ramírez, M. R., Torres, J. D., Velilla, M. V. y Lay, N.D. (2021). Integration of the organizational structure in graduate coordination at universities in the state of Zulia – Venezuela. *Revista Formación Universitaria*, 14(6), 203-212.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000600203>
- Ramírez, R. I., Antequera, R. R., Lay, N. D. y Villalobos, A. J. (2023). Organizational management in coordinating postgraduate university programs. *Revista Formación universitaria*, 16(3), 73-82. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062023000300073>
- Rodríguez, V. T. (2019). *La gestión organizacional y su injerencia en la microempresa para su sostenibilidad empresarial*. [Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada].
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21225/Rodr%C3%ADguezVenegasTatiana2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rojas, G. J. (2021). *Gestión organizacional en la gestión administrativa de la Gerencia de Informática en una entidad de justicia*, Lima, 2021. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/72738>
- Ropa, C. B. y Alama, F. M. (2022). Organizational management: a theoretical analysis for action. *Revista Científica de la UCSA*, 9(1).
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>
- Salas, S. M., Herrera, C. M., Moreno, A. M. y Parra, R. A. (2023). Business globalisation: effects on quality and innovation in business organisations. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(5), 151-160.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000500151&lng=es&tlng=es

Suárez, M. L., Narváez, G., Suárez, S. y León, R. (2021). Trust: Tacit Strategy in Organizational Management. *Iberian Journal of Information Systems and Technologies*, 353-365. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/confianza-estrategia-tácita-en-lagestión/docview/2647406870/se-2>

Ticona, V. E. (2021). *Comunicación interna y gestión organizacional en la Institución Educativa Carlos Manchego Rendon, Arequipa, 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95680>

Torres, P. N., Falconi, T. M. Ramírez, C. A. (2019). *Desarrollo organizacional – Análisis de variables*. La Caracola Editores. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2021-01-19-143149-Desarrollo%20organizacional%20final.pdf>

Zuluaga, A. P., Lindarte, M. E. y Martínez, D. D. (2023). La gestión organizacional y su influencia en la dinámica de las ONG de la ciudad de Manizales (Colombia). *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 1(144), e88652. <https://doi.org/10.5209/reve.88652>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión organizacional	Carvalho y Costa (2020), señalaron que la organización es el conjunto de recursos que la solidifican mediante políticas, prácticas y reglas; y, que la permiten trabajar de manera correcta e idónea en el mercado.	La variable tuvo como muestra a 30 colaboradores. Se tomó en cuenta las dimensiones de Ochoa (2018). Su medición se realizó mediante la técnica de la encuesta y como instrumento, el cuestionario. Para ello, se utilizó la escala tipo Likert.	Desempeño	Aptitudes Eficacia Objetivos	Ordinal
			Gestión de recursos	Logística de trabajo Material de trabajo Instalaciones adecuadas	
			Recursos humanos	Motivación Capacitación Reclutamiento	
			Productividad	Procesos Evaluación de funciones Equipo de producción	
			Planteamiento de estrategias	Planeación Ejecución de actividades Metas por cumplir	
			Desarrollo de habilidades	Capacidades cognitivas Competitividad Liderazgo empresarial	
Desarrollo empresarial	Schumpeter (tal como se citó en Ochoa, 2018), quien mencionó que el emprendedor es el que lanza el producto al mercado, mediante ideas innovadoras y creativas.		Ambiente laboral	Satisfacción Comunicación interna Cumplimiento del reglamento	
			Calidad empresarial	Proveedores Clientes Calidad del producto	

Nota: Elaboración propia.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos
CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTION ORGANIZACIONAL

El presente instrumento tiene como objetivo: Determinar la relación existente entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023. Por ello, se le solicita responder los siguientes enunciados.

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

Nº	Enunciado	1	2	3	4	5
<i>Desempeño</i>						
1	Los trabajadores muestran actos de superación y responsabilidad.					
2	Los trabajadores muestran disponibilidad cuando se solicita trabajar horas extras.					
3	El trabajador cumple con lo solicitado en el tiempo establecido.					
4	El trabajador resuelve los inconvenientes que se presenten de forma correcta.					
5	Los objetivos aplican en beneficio de los trabajadores y la empresa.					
6	Los trabajadores cooperan para lograr los objetivos organizacionales.					
<i>Gestión de recursos</i>						
7	La empresa maneja un sistema de distribución efectivo.					
8	La empresa informa de la distribución de la planta a sus trabajadores.					
9	La empresa brinda el equipo necesario para las actividades de cada trabajador.					
10	Los trabajadores dan buen uso de los implementos de trabajo.					
11	La empresa brinda un área específica para las operaciones					
12	Las máquinas están ubicadas estratégicamente en la planta.					
<i>Recursos humanos</i>						
13	Los trabajadores muestran actitudes positivas en sus labores.					
14	Los trabajadores consideran a la empresa un lugar ideal para trabajar.					
15	Cada área se encuentra capacitada para afrontar problemas.					
16	Los trabajadores muestran aptitudes de conocimiento.					
17	La empresa realiza un proceso de reclutamiento de acuerdo a un perfil de puesto.					
18	La empresa realiza un proceso de selección periódicamente.					
<i>Productividad</i>						
19	Los trabajadores respetan los procedimientos de producción.					
20	La empresa brinda instrucciones de las actividades a realizar.					
21	Cada trabajador cumple con las funciones establecidas por la empresa.					
22	Los trabajadores son aptos para las funciones que desempeñan.					
23	La empresa cuenta con la maquinaria necesarias para el proceso.					
24	La empresa realiza mantenimiento a la maquinaria para su buen funcionamiento.					

¡Gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESARROLLO EMPRESARIAL

El presente instrumento tiene como objetivo: Determinar la relación existente entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023. Por ello, se le solicita responder los siguientes enunciados.

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

Nº	Enunciado	1	2	3	4	5
<i>Planteamiento de estrategias</i>						
1	La empresa realiza planes antes de ejecutar las actividades.					
2	Los planes son alcanzables para la empresa.					
3	Los trabajadores tienen claras los propósitos de la empresa.					
4	Las estrategias son accesibles para la empresa.					
5	Los trabajadores se comprometen los objetivos de la empresa.					
6	La empresa conforma grupos de acción para cada plan.					
<i>Desarrollo de habilidades</i>						
7	El trabajador está apto para poder laborar en diferentes áreas.					
8	El trabajador adopta nuevas habilidades.					
9	El trabajador muestra destrezas en ciertas funciones especiales.					
10	El trabajador es capaz de asumir nuevas responsabilidades.					
11	El trabajador muestra acciones positivas frente al grupo.					
12	El trabajador toma actitudes de iniciativa frente al grupo.					
<i>Ambiente laboral</i>						
13	El trabajador se muestra conforme con el ambiente de trabajo.					
14	El trabajador está de acuerdo con los beneficios sociales que recibe.					
15	El trabajador mantiene una comunicación asertiva entre compañeros.					
16	El trabajador respeta las opiniones de sus compañeros.					
17	La empresa define una serie de reglas para mantener el clima laboral.					
18	Los trabajadores cumplen cada parte del reglamento interno.					
<i>Calidad empresarial</i>						
19	La empresa mantiene una buena relación con sus proveedores.					
20	La empresa realiza permanentes negociaciones para el bienestar de la organización.					
21	La empresa mantiene una buena relación con sus clientes.					
22	La empresa gestiona apertura de nuevos clientes.					
23	Considera que el producto cumple con las medidas de calidad.					
24	Considera que el producto cumple con las necesidades del cliente.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3. Consentimiento informado UCV

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: “La gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, 2023”.

Investigadora: Keli Patsi Castro Shuña

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: “La gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación existente entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: **Cerámicos Dett SAC**.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se resalta, acontecimientos que repercuten en las relaciones con los clientes, como es, la gestión organizacional y el desarrollo empresarial, la que permite romper alianzas entre la institución laboral y el cliente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente: (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente del Auditorio de la empresa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Keli Patsi Castro Shuña email: patsicastro02@gmail.com y docente asesora Dra. Vela Vásquez Teresa email: tvela0707@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

Anexo 4. Resultado de similitud en software Turnitin

TESIS _ PATSI CASTRO 04.07

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

6%

2

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo](#)

Trabajo del estudiante

4%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

2%

4

[Submitted to uncedu](#)

Trabajo del estudiante

<1%

5

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1%

6

[Submitted to Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales \(FLACSO\) - Sede Ecuador](#)

Trabajo del estudiante

<1%

7

dspace.casagrande.edu.ec:8080

Fuente de Internet

<1%

8

[Submitted to Universidad Alas Peruanas](#)

Trabajo del estudiante

<1%

9

[Submitted to Universidad Tecnologica del Peru](#)

Trabajo del estudiante

<1%

10

doczz.com.br

Fuente de Internet

<1%

11	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.unach.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
14	hooliganvip.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
15	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
16	www.sagpya.mecon.gov.ar Fuente de Internet	<1 %
17	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
18	www.flacsoandes.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
19	1library.co Fuente de Internet	<1 %
20	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
23	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %

24

www.emprender-facil.com

Fuente de Internet

<1 %

25

www.escuelaeuropeaexcelencia.com

Fuente de Internet

<1 %

26

www.temario-oposiciones.com

Fuente de Internet

<1 %

Anexo 5. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20494040001
CERAMICOS DETT SAC	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: TONNY MANUEL CONCHE DETT	DNI: 42351359

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: "La gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la Empresa cerámicos Dett SAC - Rioja, 2023"	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: CASTRO SHUÑA KELI PATSI	DNI: 70501849

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Tarapoto, 25 de octubre del 2023


Cerámicos DETT S.A.C.
RUC: 20494040001
Tony Manuel Conche Dett
AUTORIZADO

TONNY MANUEL CONCHE DETT
DNI: 42351359

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

FICHA DE REVISIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA
EP ADMINISTRACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: La gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la Empresa cerámicos Dett SAC - Rioja, 2023

Autora: Keli Patsi Castro Shuña

Especialidad del autor principal del proyecto: Administración

Programa: SUBE

Lugar de desarrollo del proyecto: Rioja, Perú






Código de revisión del proyecto: **2023-2_SUBE_DPI_TAR_B1_03**

Correo electrónico del autor de correspondencia / docente asesor: tvelav@ucvvirtual.edu.pe

N°	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	x		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	x		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	x		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	x		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.


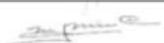



Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "La gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la Empresa cerámicos Dett SAC - Rioja, 2023", presentado por la autora Keli Patsi Castro Shuña, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:
(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Rioja, 17 de octubre del 2023

Señor (a):
TONNY MANUEL CONCHE DETT
APODERADO
CERAMICOS DETT SAC
Presente.-



Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del IX ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "La gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la Empresa cerámicos Dett SAC - Rioja, 2023".

En dicha investigación, me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información y publicación, en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente;

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Keli Patsi Castro Shuña".

KELI PATSI CASTRO SHUÑA
DNI. 70501849

AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE EMPRESA

Yo, **TONNY MANUEL CONCHE DETT**, identificado con DNI N° **42351359**, en mi calidad de **APODERADO** del área de **GERENCIA** de la empresa **CERAMICOS DETT SAC**, con RUC N° **20494040001**, ubicada en la ciudad de **RIOJA**.

OTORGO LA AUTORIZACION,

Al señor (a, ita) **CASTRO SHUÑA KELI PATSI**, identificado (s) con DNI N° **70501849**, de la carrera profesional de Administración, para que utilice la siguiente información de la empresa: "**La gestión organizacional y el desarrollo empresarial en la Empresa cerámicos Dett SAC - Rioja, 2023**" con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, (**X**) Trabajo de investigación, () Tesis para optar el título profesional.

(**X**) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCV,

() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, o

(**X**) Mencionar el nombre de la empresa.



Cerámicos DETT S.A.C.
RUC: 20494040001
Tonny Manuel Conche Dett
APODERADO

TONNY MANUEL CONCHE DETT
DNI: 42351359

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa otorgante de información, pueda ejecutar.



KELI PATSI CASTRO SHUÑA
DNI. 70501849

Anexo 6. Otras evidencias

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTION ORGANIZACIONAL

El presente instrumento tiene como objetivo: Determinar la relación existente entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023. Por ello, se le solicita responder los siguientes enunciados.

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

Nº	Enunciado	1	2	3	4	5
<i>Desempeño</i>						
1	Los trabajadores muestran actos de superación y responsabilidad.				✓	
2	Los trabajadores muestran disponibilidad cuando se solicita trabajar horas extras.				✓	
3	El trabajador cumple con lo solicitado en el tiempo establecido.					✓
4	El trabajador resuelve los inconvenientes que se presenten de forma correcta.				✓	
5	Los objetivos aplican en beneficio de los trabajadores y la empresa.					×
6	Los trabajadores cooperan para lograr los objetivos organizacionales.					×
<i>Gestión de recursos</i>						
7	La empresa maneja un sistema de distribución efectivo.				×	
8	La empresa informa de la distribución de la planta a sus trabajadores.					×
9	La empresa brinda el equipo necesario para las actividades de cada trabajador.					×
10	Los trabajadores dan buen uso de los implementos de trabajo.				×	×
11	La empresa brinda un área específica para las operaciones					
12	Las máquinas están ubicadas estratégicamente en la planta.				×	
<i>Recursos humanos</i>						
13	Los trabajadores muestran actitudes positivas en sus labores.					×
14	Los trabajadores consideran a la empresa un lugar ideal para trabajar.				×	
15	Cada área se encuentra capacitada para afrontar problemas.					×
16	Los trabajadores muestran aptitudes de conocimiento.				×	
17	La empresa realiza un proceso de reclutamiento de acuerdo a un perfil de puesto.				×	
18	La empresa realiza un proceso de selección periódicamente.				×	
<i>Productividad</i>						
19	Los trabajadores respetan los procedimientos de producción.					×
20	La empresa brinda instrucciones de las actividades a realizar.				×	
21	Cada trabajador cumple con las funciones establecidas por la empresa.					×
22	Los trabajadores son aptos para las funciones que desempeñan.				×	
23	La empresa cuenta con la maquinaria necesarias para el proceso.					×
24	La empresa realiza mantenimiento a la maquinaria para su buen funcionamiento.				×	

¡Gracias por su colaboración!

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESARROLLO EMPRESARIAL

El presente instrumento tiene como objetivo: Determinar la relación existente entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023. Por ello, se le solicita responder los siguientes enunciados.

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

Nº	Enunciado	1	2	3	4	5
<i>Planteamiento de estrategias</i>						
1	La empresa realiza planes antes de ejecutar las actividades.				X	
2	Los planes son alcanzables para la empresa.				X	
3	Los trabajadores tienen claras los propósitos de la empresa.			X		
4	Las estrategias son accesibles para la empresa.					X
5	Los trabajadores se comprometen los objetivos de la empresa.			X		
6	La empresa conforma grupos de acción para cada plan.				X	
<i>Desarrollo de habilidades</i>						
7	El trabajador está apto para poder laborar en diferentes áreas.				X	
8	El trabajador adopta nuevas habilidades.				X	
9	El trabajador muestra destrezas en ciertas funciones especiales.			X		
10	El trabajador es capaz de asumir nuevas responsabilidades.		X			
11	El trabajador muestra acciones positivas frente al grupo.				X	
12	El trabajador toma actitudes de iniciativa frente al grupo.			X		
<i>Ambiente laboral</i>						
13	El trabajador se muestra conforme con el ambiente de trabajo.				X	
14	El trabajador está de acuerdo con los beneficios sociales que recibe.					X
15	El trabajador mantiene una comunicación asertiva entre compañeros.				X	
16	El trabajador respeta las opiniones de sus compañeros.			X		
17	La empresa define una serie de reglas para mantener el clima laboral.			X		
18	Los trabajadores cumplen cada parte del reglamento interno.				X	
<i>Calidad empresarial</i>						
19	La empresa mantiene una buena relación con sus proveedores.			X		
20	La empresa realiza permanentes negociaciones para el bienestar de la organización.				X	
21	La empresa mantiene una buena relación con sus clientes.					X
22	La empresa gestiona apertura de nuevos clientes.				X	
23	Considera que el producto cumple con las medidas de calidad.				X	
24	Considera que el producto cumple con las necesidades del cliente.					X

¡Gracias por su colaboración!

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "La gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, 2023".

Investigadora: Keli Patsi Castro Shuña

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "La gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, 2023", cuyo objetivo es: Determinar la relación existente entre la gestión organizacional y el desarrollo empresarial en una empresa industrial de la provincia de Rioja, en el año 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo, del campus Tarapoto, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución: **Cerámicos Dett SAC**.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se resalta, acontecimientos que repercuten en las relaciones con los clientes, como es, la gestión organizacional y el desarrollo empresarial, la que permite romper alianzas entre la institución laboral y el cliente.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente: (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente del Auditorio de la empresa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Keli Patsi Castro Shuña email: patsicastro02@gmail.com y docente asesora Dra. Vela Vásquez Teresa email: tvela0707@gmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Edgar Sanchez Villanueva.....

Firma(s): Edu.....

Fecha y hora: 23/05/24 11:00 A.M......

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
VAR1	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
VAR2	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%

Descriptivos

		Estadístico	Desv. Error	
VAR1	Media	67,53	2,305	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	62,82	
		Límite superior	72,25	
	Media recortada al 5%	66,81		
	Mediana	66,00		
	Varianza	159,361		
	Desv. Desviación	12,624		
	Mínimo	50		
	Máximo	98		
	Rango	48		
	Rango intercuartil	19		
	Asimetría	,938	,427	
	Curtosis	,661	,833	
VAR2	Media	68,50	2,108	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	64,19	
		Límite superior	72,81	
	Media recortada al 5%	68,00		
	Mediana	67,50		
	Varianza	133,362		
	Desv. Desviación	11,548		
	Mínimo	51		
	Máximo	95		
	Rango	44		
	Rango intercuartil	16		
	Asimetría	,700	,427	
	Curtosis	,134	,833	

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR1	,185	30	,010	,902	30	,009
VAR2	,117	30	,200 [*]	,938	30	,078

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

Escala: ALFA DE CRONBACH - VARIABLE 1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,952	,961	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	65,23	147,978	,497	.	,952
P2	64,37	152,378	,376	.	,953
P3	64,80	149,062	,582	.	,951
P4	64,80	144,993	,906	.	,948
P5	64,80	144,786	,847	.	,948
P6	64,83	146,902	,838	.	,948
P7	64,63	149,689	,699	.	,950
P8	64,93	145,030	,854	.	,948
P9	64,90	145,679	,820	.	,948
P10	64,73	146,892	,747	.	,949
P11	64,33	143,333	,585	.	,952
P12	64,27	143,237	,559	.	,952
P13	64,80	149,062	,582	.	,951
P14	64,80	144,993	,906	.	,948
P15	64,80	144,786	,847	.	,948
P16	64,83	146,902	,838	.	,948
P17	64,63	149,689	,699	.	,950
P18	64,93	145,030	,854	.	,948
P19	64,90	145,679	,820	.	,948
P20	64,73	146,892	,747	.	,949
P21	64,33	143,333	,585	.	,952
P22	64,27	143,237	,559	.	,952
P23	65,23	147,978	,497	.	,952
P24	64,37	152,378	,376	.	,953

Escala: ALFA DE CRONBACH - VARIABLE 2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,924	,940	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P25	65,77	120,392	,895	.	,916
P26	65,77	120,254	,833	.	,916
P27	65,80	121,959	,839	.	,917
P28	65,60	124,386	,710	.	,919
P29	65,57	121,426	,584	.	,920
P30	65,53	125,016	,579	.	,920
P31	65,90	120,093	,867	.	,916
P32	65,87	120,947	,814	.	,917
P33	65,70	122,286	,724	.	,918
P34	65,30	117,183	,654	.	,919
P35	65,23	119,564	,516	.	,922
P36	66,20	123,752	,453	.	,923
P37	65,70	122,286	,724	.	,918
P38	65,30	117,183	,654	.	,919
P39	65,23	119,564	,516	.	,922
P40	66,20	123,752	,453	.	,923
P41	65,33	128,506	,276	.	,925
P42	65,53	125,844	,356	.	,924
P43	65,80	132,717	-,003	.	,930
P44	65,77	120,392	,895	.	,916
P45	65,90	121,955	,681	.	,919
P46	65,80	121,959	,839	.	,917
P47	65,70	121,528	,852	.	,917
P48	65,00	136,345	-,170	.	,936