



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión Administrativa y Desarrollo Organizacional de las Mypes en el rubro textil del
distrito de los Olivos, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Escobar Merino, Lita Miluska (ORCID: 0000-0002-6905-6665)

ASESORA:

Mgr. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (ORCID: 0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

DEDICATORIA


El presente trabajo lo dedico a Dios en primer lugar por darme la fortaleza para lograr mis objetivos. A mi esposo y mis tres hijos por su apoyo y respaldo incondicional en cada una de las decisiones tomadas para mi desarrollo personal y Profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi centro de estudios por haberme brindando las herramientas y el conocimiento necesario para mi desarrollo profesional.

En especial a mis asesores por el apoyo brindado y la dirección para culminar el presente proyecto de investigación para obtener el Título profesional.

PÁGINA DEL JURADO

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02
		Versión : 10
		Fecha : 10-06-2019
		Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la Tesis presentada por don(ña) ESCOBAR MERINO LITA MILUSKA cuyo título es: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LAS MYPES EN EL RUBRO TEXTIL DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2018."

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 18 (número) B DECECHO (letras).

Los Olivos, 18 de julio de 2019



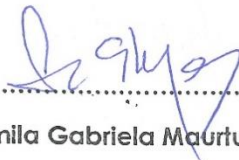
.....
Dr. Juan Manuel Vasquez Espinoza

PRESIDENTE



.....
Mgtr. Hector Chico Tasayco

SECRETARIO



.....
Mgtr. Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo, ESCOBAR MERINO LITA MILUSKA, con DNI N° 06698677 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 17 de julio del 2019



ESCOBAR MERINO LITA MILUSKA

DNI: 06698677

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado

Dado con el cumplimiento a las normas del reglamento de la Escuela de Pregrado de la Universidad César Vallejo, para la elaboración de dicha tesis de bachiller en la carrera de Administración, presento la tesis denominada:

“Gestión administrativa y desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, del distrito de los Olivos, 2018”,

La misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título de: Licenciada en Administración

Señores miembros del jurado, esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Escobar Merino Lita Miluska

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I INTRODUCCIÓN	1
II MÉTODO	21
2.1 Tipo y diseño de investigación	22
2.2 Operalización de variables	23
2.3 Población Muestra y muestreo	26
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección	26
2.5 Procedimiento	27
2.6 Métodos y análisis de datos	27
2.7 Aspectos éticos	28
III RESULTADOS	29
IV DISCUSIÓN	51
V CONCLUSIONES	56
VI RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS	60
ANEXOS	63

RESUMEN

La investigación titulada “Gestión administrativa y desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, del distrito de los Olivos, 2018”, la cual tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los Olivos. La presente investigación es de estudio descriptivo correlacional, no experimental por su temporalidad de corte transversal. La población es de 40 emprendedores y la muestra es considerada la misma población del área de operaciones y producción de una empresa del sector textil. Se relaciona la técnica e instrumento de recolección de datos, se utilizó la encuesta mediante el cuestionario en la escala de Likert, los datos fueron recogidos y procesados en un solo momento dentro del distrito. La validez del instrumento se hizo mediante el juicio de expertos y la confiabilidad por el Alfa de Cronbach para la variable Gestión administrativa arrojó 0.828 y para la variable Desarrollo organizacional arrojó 0.801. Se concluyó que el Gestión administrativa se relaciona positivamente con el Desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, donde se obtuvo un nivel de correlación de Rho Spearman de 0.550 y una significancia de 0,000. Dicha relación se basa en la relación significativa que existe entre la planeación, organización, integración, dirección y control con el Desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil de los olivos.

Palabras clave: Gestión administrativas, Desarrollo organizacional, Pequeña empresa, Estrategias, Emprendedores.

ABSTRACT

The research entitled "Administrative management and organizational development of Mypes in the textile sector, district of Los Olivos, 2018", which aims at the relationship between administrative management and organizational development of the Mypes in the textile sector, in the district of the olive trees. The present investigation is a descriptive correlational study, not experimental because of its transverse temporality. The population is 40 entrepreneurs and the sample is also the same area of operations and production of a company in the textile sector. The technique and data collection instrument is related, it is the questionnaire survey in Likert escalation, the data has been recognized and processed in a single moment within the district. The duration of the instrument was made through expert judgment and the reliability of the Cronbach's Alpha for the variable Administrative Management yielded and for the variable Organizational Development threw. It was concluded that the Administrative Management was positively related to the organizational Development in the Mypes of the textile category, where a level of Rho Spearman correlation of 0.550 and a significance of 0.000 was obtained. The relationship is based on the significant relationship that exists between planning, organization, integration, management and control with organizational development in the Mypes of the textile sector of the olive trees.

Keywords: Administrative management, Organizational development, Small Company, Strategies, Entrepreneur

I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa es un proceso en la empresa que sirve para diseñar desde la planeación, organización, integración, dirección y control manteniendo un ambiente donde los colaboradores se integran en grupos específicos con el único fin de cumplir metas eficazmente tanto en el nivel estratégico, táctico y operativo, a fin de lograr la pequeña empresas el cumplimiento misión y visión que está trazada.

Actualmente debido a cambios políticos ,económicos, sociales e ideológicos generados por la globalización ha sufrido una serie de cambios a nivel internacional por la alta competitividad existente en la actualidad, tener conocimientos más amplios y basados en la tecnología, donde las organizaciones deben manejar eficientemente informaciones que a su vez le permita tomar correctas decisiones y adaptarse a un plazo muy corto de las exigencias del mercado ,la gestión permite que los colaboradores sean más eficientes y eficaz aportando a los clientes los productos y servicios de muy buena calidad, de esta manera la administración lleva el orden sistemática toda la gestión administrativa, utilizando los conocimientos ,los sucesos, las informaciones, los retos organizacionales y las habilidades administrativas para usarla en bien y lograr los beneficios económicos para la empresa, mejorar la relaciones de la empresa frente a un mundo globalizado, y lograr una organización más eficiente. Esencialmente la función consiste es llevar a la empresa para alcanzar sus objetivos y metas.

Confecciones Robyfer, empresa de confección textil, en el distrito de los Olivos pertenece a la Mypes nace en el 2006, con una idea emprendedora de la familia Matos Escobar, qué con mucha dedicación, perseverancia e ingenio, decidieron poner en práctica su talento y conocimiento en el área de confección textil, realizando todos los procesos, desde su diseño, patronaje o molderia, corte, confección, control de calidad y acabados, cumpliendo con la demanda de nuestros clientes, que son más exigentes en la actualidad, además contribuyendo con el desarrollo económico de nuestro país creando puestos de trabajo, el Sector económico: Producción y comercialización de prendas de vestir. La misión de Diseñar, producir y confeccionar prendas de vestir para damas, cómodas e innovadores, hecho de la más alta calidad de acuerdo a los gustos y tendencias del mercado. Logrando plena satisfacción del cliente. Tiene como visión Ser reconocidas como una empresa líder en exportaciones en ropa de vestir para damas y caballeros de buena calidad, innovadores, modelos exclusivos y a precios competitivos. En la empresa de confecciones Robyfer su gestión administrativa tiene ciertas debilidades en el área de la planeación, se está dando poca atención a las oportunidades que se presentan con los clientes, con la competencia, y las fortalezas que tienen no son

usadas oportunamente, los objetivos no están bien identificados a dónde quiere llegar lo que van hacer y cuando, está desatendiendo a las prioridades y las condiciones donde se desarrollará sus planes, les falta evaluar y proponer alternativas cual tiene mayor posibilidad de llegar a la meta, en cuanto a la organización no está creciendo en la formulación de los objetivos y políticas, les falta clasificar las actividades que es lo más urgente ,tiene una forma de trabajar muy individualmente los colaboradores sin formar equipos de trabajo, no designar a líderes de área y falta mejorar en los flujos de comunicación, en el área de integración no están tomando en cuenta las habilidades de los colaboradores ni los roles de comportamiento y poco uso de las normas y valores del grupo de trabajo establecidos, en el área de dirección la motivación, la participación la calidad de vida laboral en la empresa no se está considerando necesaria para que el personal se sienta identificado con la empresa ,e cuanto a las evaluaciones y controles no se está realizando los procesos de producción para evitar errores y corregirlos a tiempo, no se están estableciendo los estándares para luego medir el desempeño y corregir las variaciones de planes y se necesita corregir todas estas deficiencias para lograr el desarrollo organizacional. En la empresa de confecciones Robyfer para que logre el desarrollo necesita realiza una buena recolección de datos a través de una buena investigación en el rubro textil no cuenta con una metodología para de recolección y análisis de datos ,para tener un punto de partida para el gran cambio que necesita la empresa, para ello tendrá que usar las distintas técnicas que nos indica los autores con respecto del proceso a seguir para el desarrollo organizacional, al diagnosticar con esos datos los problemas , las consecuencias, los objetivos que tiene confecciones Robyfer y usar las estrategias correctas para ejecutar un proceso de cambio con las acciones correctas identificadas después del diagnóstico, corrigiendo los problemas y al finalizar realizar auditorías que permitirán evaluar si el diagnostico que se tuvo no era el correcto , deberá corregirlos. En cuanto en el Perú la Micro y pequeña empresa son la principal fuente de trabajo pero trabajan con inadecuados planes de negocio, funcionando de una manera empírica y así limitando su perspectiva de crecimiento y desarrollo, ya que viven el día a día sin una correcta planificación de hacia dónde quiere llegar, con lo cual son menos competitivos en un mundo globalizado, un claro ejemplo de ello lo podemos ver en el sector textil, donde vemos como la entrada de mercadería china ha afectado a los productores nacionales.

En cuanto a Sudamérica, Chile es el país que es más competitivo porque tiene una mayor puntuación a los distintos parámetros con respecto a los demás países

sudamericanos, se destaca porque tiene una mayor sofisticación empresarial y más innovación, en un informe del foro económico mundial, le sigue México y Colombia, que tienen la confianza en sus instituciones por encima de la media de Latino América. También se resalta que la región destaca en la dependencia de las exportaciones también la gran necesidad de actualizarse y adaptarse con las exigencias del mercado internacional.

En el contexto Nacionales, Cajo (2018) en su tesis *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego*, lima, 2018. Cuyo principal objetivo es demostrar si la gestión administrativa influye en el desempeño laboral de los trabajadores. Metodológicamente es descriptiva no experimental, la población serán los trabajadores del ministerio de agricultura, la muestra los trabajadores de la oficina general de administración se usó como instrumento la ficha textual y el cuestionario

Este estudio científico es importante para mi investigación porque demuestra que una buena gestión administrativa influye en el desempeño laboral, el llevar un adecuadamente proceso administrativa planificada, ordenada y detalladamente permitirá que el mejor trato con los colaboradores si se analiza y corrige los errores, el personal sentirá identificado con la organización y tendrá mismo objetivo con la empresa para lograr las metas organizacionales, para ello se tiene que realizar y poner en práctica una planeación y control administrativo, esto a su vez va en beneficio de las pequeñas empresas del rubro textil, tiene una gran cantidad de colaboradores que hacen el mayor esfuerzo en llegar a la producción exigida, pero el trato como persona se está poniendo en segundo lado, el considerar dentro de los planes empresariales, dará un espacio significativo en la calidad humana propiamente dicha, será de mucho agrado para el colaborador que realizara sus labores no por obligación sino con el mayor deseo de cumplir con la empresa en cumplir los objetivos como parte de ella, lo hará con agrado y cuando se realice el control de sus avances se esfuercen en llegar al objetivo porque estará motivado y comprometido con la empresa.

LLauri (2017) En su tesis *“Diagnóstico y Propuesta de mejora basado en las técnicas de Gestión empresarial para las Mypes Comercializadoras de Ropa del Mercado Modelo Chimbote, 2017”*. Su objetivo fue diagnosticar y posponer otras situaciones que generen ingreso económico a la empresa, Metodológicamente el tipo es descriptivo no experimental, transversal, su población de 196 micro y pequeñas empresas del mercado

modelo, usando el cuestionario para la encuesta. Concluye: Para potenciar el planeamiento estratégico de los negocios de ropa del mercado modelo, se debe determinar con claridad de cómo quisieran ver a su empresa en un periodo largo, haciendo los análisis detallados en cuanto a ventas, flujo de efectivo para que se enfoque hacia un mismo objetivo empresarial, también determinar lo primero que desean lograr, para determinar que debe realizarse primero, los que continúan de acuerdo a prioridades.

Esta tesis para mi trabajo de investigación es muy importante porque en las pequeñas empresas en el rubro textil solo tiene la idea de producir para las temporadas que exige el mercado pero no hacen planificaciones a mediano y largo plazo, eso es una limitación para el desarrollo organizacional, la investigación de LLauri, Carranza considera que para su plan a largo plazo es necesario definir un plan estratégico, es como las pequeñas empresas deben definir como quieren verse de aquí a cinco años describir cuanto pretenden aumentar en sus ventas, que utilidades quisieran tener cuanto de liquidez pretenden tener, para llegar a ese objetivo, de debe tomar acciones que apunten a esa meta, para ello se establecerá prioridades y seguir una secuencia de acuerdo a las necesidades primarias, luego las secundarias hasta lograr el objetivo.

Según (Tenorio Osorio & Valladolid Castro, 2014) en su tesis sistema de información en la gestión administrativa de las Mypes de servicio de la localidad de Huancavelica, Expreso que el objeto es que tanto influye el sistema de información en la gestión administrativa de las Mypes de servicio, Metodológicamente es aplicada, de nivel descriptivo-explicativo, no experimental, correlacional, su población está conformado por 162 administradores de las Mypes el instrumento que uso es la encuesta.

Concluyo que: Se determinó que los Sistemas de Información usadas, contribuyen de manera eficiente para una buena gestión administrativa que a su vez permiten tomar buenas decisiones administrativas. Se observó que el uso de sistemas de información no formales se obtiene ciertas deficiencias. Por lo que ha confirmado que los Sistemas de información usadas hasta la fecha alcanzan lograr los objetivos. En esta investigación se explica la influencia que tiene la comunicación para gestión administrativa de las Mypes, esto es muy importante para las pequeñas empresas del rubro textil, es un tema de las informaciones y de comunicación que deben tener para agilizar los proyectos, y poder integrarse o complementarse como empresa y llevar el desarrollo de su producción, tenemos en el rubro textil empresas que confeccionan, y parte de las prendas se necesita el acabado o el bordado, esas otras empresas que complementas con la producción final, por ello se debe usar todos estos equipos que la tecnología nos brinda

para que estén intercomunicados evitando las demoras o pérdidas de tiempo en el proceso de brindar el servicio a los clientes.

Sánchez (2016) En su tesis *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en la Escuela Nacional Superior de Arte Dramático Guillermo Ugarte Chamorro, Lima*. Para obtener el título de maestro en gestión pública en la universidad Cesar Vallejo.

Cuyo objetivo presentado fue Determinar si existe relación entre la gestión del talento humano y el desarrollo organizacional en la Escuela. Metodológicamente usa el método Híper deductivo, investigación cuantitativa de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental trasversal, la población y la muestra son todos los trabajadores de EMSAD y uso el instrumento del cuestionario

Concluye que: existe una relación directa entre la evaluación de desempeño y el desarrollo organizacional en la Escuela. Esto porque no se han realizado evaluaciones de desempeño, sabemos que los trabajadores realizan multifunciones, por ello les falta el tiempo para sus labores y es mas no saben con claridad cuál es la función que les corresponde, no se ha hecho evaluaciones que se pueda medir su eficacia y eficiencia en la empresa.

Esta investigación es importante para el presente proyecto de tesis porque el medir el desempeño de los colaboradores es un indicador que demuestra la eficacia del colaborador en la producción o en cualquier área, esto es algo tomado en cuenta en muy bajo nivel en las pequeñas empresas que al personal realice multifunciones y no puede especializarse en un trabajo específico para lograr el 100% de su productividad, para lograr el Desarrollo Organizacional en necesario ese cambio radical de toda organización ,desde el nivel que se cree muy pequeño hasta el más alto, el medir el desempeño de todo el personal de la empresa, permitirá que sean más productivos, será difícil de aceptar al comienzo, pero que a larga dará un resultado satisfactorio, el ser humano tiene una gran capacidad de adaptación.

En el contexto Internacionales Cruz, Mejia, & Quintanilla (2017), en su tesis “Modelo de gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desarrollo organizacional de la fundación red de sobrevivientes y personas con discapacidad, ubicada en el municipio de san salvador.

El objetivo general fue diseñar un modelo de gestión administrativa de talento humano y su incidencia en el desarrollo organizacional para mejorar el funcionamiento de la fundación red de sobrevivientes y personas con discapacidad. Metodológicamente es deductivo, descriptiva, no experimental, técnicas que utilizo es la entrevista, encuesta a

los empleados de la fundación y observación a la administración del personal con el instrumento cámara fotográfica y libreta de apuntes. Concluye que:

1. La institución no ha designado un área que gestiona al personal solicitado.
2. No está realizando la selección de personal al contratar a los colaboradores.
3. El reclutamiento de personal por medio de recomendaciones a algunos conocidos de los colaboradores.
4. Los trabajadores reciben órdenes de varios superiores.
5. Falta implementar la organización administrativa.
6. El encargado de evaluar los desempeños lo hace el director.
7. No hay más beneficios para los trabajadores, solo los de la ley.
8. No realiza las capacitaciones a sus colaboradores.
9. No fomenta la integridad mediante actividades recreativas.
10. Carece de seguridad e higiene ocupacional a los colaboradores.

La investigación es de gran importancia para el proyecto de tesis porque en su conclusión al haber investigado sobre la gestión administrativa y llevado bien los procesos en cada área la gestión de talento humano con todo lo que se indica en la gestión administrativa en la parte teórica como nos indican los autores, y si se hace una respectiva selección del personal, se organiza adecuadamente teniendo el manual de funciones, evaluando el desempeño al personal para medir su eficiencia, motivando al personal, realizando capacitaciones, practicando las actividades integradoras con el personal para que se identifique con la empresa y si se vela por la salud e higiene ocupacional que es su derecho, permitirá a las Mypes gestionar en orden la parte administrativa, tener a el personal trabajando con agrado y con un mismo sentir de alcanzar el éxito y llegar al desarrollo organizacional.

Vásquez Gordillo & Vásquez Gordillo (2016), en su tesis “Análisis de implementación de desarrollo organizacional y su incidencia en el servicio al cliente de la microempresa artesanal mecánica industrial y automotriz Vásquez de la ciudad de Guayaquil, 2015

El estudio científico tuvo por objetivo el implementar cambios planificados para el desarrollo organizacional que mejorará la satisfacción del cliente. Metodológicamente usó el método analítico-sintético, deductivo-inductivo y el hipotético-deductivo, la población fueron los empleados de la organización, instrumento fue la encuesta. Concluye que detectó las debilidades de la empresa porque existía los factores necesarios para lograr el desarrollo organizacional, para realizar los cambios necesarios en base a

cambios planificados que estén orientados a una mejor gestión empresarial y que al final contribuirá a brindar un mejor servicio al cliente.

En la investigación realizada el analizar y realizar una buena implementación del desarrollo de la organización. Supone una serie de cambios y una serie de procesos para lograr el éxito, esos cambios se deben practicar, aunque haya oposición al comienzo luego de identificar las debilidades y repotenciar las fortalezas, se sigue una planificación estratégica a fin de dar un servicio de calidad y eficiente, sólo así lograremos estar a la altura de lo que pide el mercado actual y podrá llegar al desarrollo Organizacional.

Pallasco, Oña (2015) En su tesis “modelo de gestión estratégica y desarrollo organizacional en la bodega chelita de la ciudad de santo domingo.”

El estudio científico tuvo como objetivo general fortalecer como una empresa distribuidora competitiva en el mercado de consumo con la implementación de estrategias, con personal altamente calificado, comprometido y motivado, manteniendo siempre precios acordes al mercado. Metodológicamente inductivo-deductivo investigación descriptiva se usó el instrumento de la entrevista a los colaboradores de la empresa y la entrevista al administrador de la empresa. Concluye en una vez analizada las fuentes bibliográficas y científicas, acerca de la gestión estratégica; se permite estructurar el modelo propuesto para la bodega chelita, la misma que en el momento actual carece de una buena gestión, específicamente en el planeamiento estratégico para lograr el desarrollo, además se detectó la falta de una estructura que lleven a la meta deseada. El desarrollo de la presente investigación, permitió profundizar los conocimientos adquiridos previamente a la presentación del trabajo de grado de la investigadora, poniéndolos en práctica.

Artículo Científico. -Innovación en pymes mediante la implementación de la metodología de innovación abierta, talleres empresariales de innovación y creatividad aplicada (teica) En tal sentido, busca identificar qué tan cercano o tan lejano se encuentran las pymes patrocinadoras de los aprendices del CGA en temas de IA como objeto de estudio a partir de la voz de los representantes legales y otros colaboradores de la organización.

Es un estudio de caso múltiple, pues permitió conocer temas propios de la innovación, como identificar, comunicar, eliminar las barreras, incentivar y habilitar procesos, que actualmente están siendo utilizados por las pymes seleccionadas en la muestra. Población y muestra Esta investigación tuvo en cuenta dos elementos que de acuerdo con Fossey

(Bonilla-Castro & Rodríguez, 2005) son importantes para la definición de la muestra: la adecuación, es decir, las personas que conforman los grupos, se consideró muy representativa para el estudio y la suficiencia, tomando en cuenta que estos grupos o fuentes de Información podrían responder mejor y lograr una buena descripción de la IA en las pymes.

La escogencia de los participantes para el diligenciamiento de los cuestionarios se realizó por medio de la técnica de selección ideal típica, que Babbie (1996) precisa como una forma de muestreo no probabilística. En esta se elige una muestra basándose en el conocimiento de la población, los parámetros que se tuvieron en cuenta para elegir los 34 participantes fueron estar ubicados en la categoría de pequeña o mediana empresa (contar con máximo 70 trabajadores); ser una mi pyme patrocinadora de aprendices del SENA; ser el representante legal de la compañía y, finalmente, ser un colaborador delegado por la alta dirección.

La aplicación de la metodología de los Talleres Empresariales de Creatividad e Innovación (TEICA), la unidad de análisis de acuerdo con la metodología seleccionada, no responde a criterios estadísticos, sino estructurales, es decir, a su representatividad, para lo cual se tomó como referente las pymes que respondieron el cuestionario. A la invitación solo respondió una de las empresas por la disposición y disponibilidad de los colaboradores para

Participar en el taller. Instrumento fue la metodología TEICA. El cuestionario dirigido a los gerentes de las empresas. Se aplicó dos instrumentos. El primero, conformado por dos cuestionarios diseñados por Aitor Berdiaga Escudero (Aitor, 2008), aplicado online a los representantes legales y colaboradores de las empresas para medir el grado de apertura de las organizaciones al tema de la innovación. El segundo instrumento fue En el segundo cuestionario, aplicado a los colaboradores de las empresas, indagó 32 categorías en un total de 160 preguntas en escala Likert, que apuntan a identificar las fortalezas internas y externas de la organización:

La encuesta fue tipo Likert, con una asignación de 1 a 5 a la afirmación establecida, donde 1 es en menor grado y 5 en mayor grado.

Los TEICA son una metodología del SENA empleada por la Red Tecno parque para la identificación de necesidades oportunidades de proyectos de innovación de base tecnológica en la que se desarrollan cinco etapas y que ha sido adaptada para este propósito de identificar proyectos innovadores en las áreas administrativas de las mi pymes y oportunidades de proyectos de innovación de base tecnológica en la que se

desarrollan cinco etapas y que ha sido adaptada para este propósito de identificar proyectos innovadores en las áreas administrativas de las mi pymes que patrocinan aprendices del CGA .Paralelamente, se realizaron llamadas a las empresas para contarles del proyecto y solicitar su colaboración en el diligenciamiento de los instrumentos. El cuestionario dirigido a los empresarios, gerentes o representantes legales fue respondido por 18 empresas, y el que estuvo dirigido a los colaboradores fue contestado por 16. Los cuestionarios estuvieron disponibles durante 2 meses. En conclusión, fue posible evidenciar que hay una gran necesidad de generar propuestas de gestión innovadora para las áreas administrativas en las pymes y mostrar con una empresa cómo el seguimiento de los procesos establecidos si no se innovan y se muestran con marcadas diferencias frente a la competencia, pueden convertirse en una poderosa razón para que las empresas entren en un riesgo importante de pérdidas económicas ante la demarcación en su nicho de mercado. No obstante, la investigación tuvo presente la posibilidad de incluir más empresas, especialmente en la aplicación de la metodología TEICA. Los resultados arrojados por una sola empresa pueden verse desestimados, por lo que se considera importante por parte de los investigadores desarrollar esta propuesta en otras organizaciones. De igual forma, es importante continuar el estudio con la empresa participante a fin de generar la propuesta de innovación para el área de Mercadeo y Negocios y comprobar su eficacia en la conquista de nuevos negocios.

De otro lado, se evidenció que los aprendices del SENA que desarrollan su etapa productiva tanto en la parte administrativa como en el área del taller carecen de conocimientos en procesos de innovación. Considerando la importancia que esta tiene en el mundo actual para toda organización, es recomendable revisar los contenidos curriculares y generar competencias en el tema.

Esta investigación es muy significativa porque permite conocer más sobre la necesidad de las Mypes y la necesidad de innovar, y ser más creativos, darle uso de la tecnología al máximo, para ser más competitivos, se recomienda a las Mypes usar de todos estos estudios y ponerlos en práctica para llegar a las metas trazadas usando la innovación y la tecnología aplicada. En las Mypes textiles se evidencia una gran necesidad de capacitarse para potenciar sus habilidades gerenciales y con ello elevar su productividad y rentabilidad, agilizando los procesos de esa forma generando mayor ingreso, las Mypes necesitan destinar un porcentaje de sus ingresos en innovación, investigación y desarrollo para lograr el desarrollo de la organización.

Gestión Administrativa Según Wehrich, Cannice, & Koontz (2017), es un proceso de varias funciones como: Planificar, dirigir, organizar, integrar y controlar, para que los Gerentes lo ejecuten con los colaboradores conociendo las metas a la que la empresa quiere lograr de una manera eficaz.

Según Chiavenato, I (2011) para el autor la gestión de la administración implica a los colaboradores hagan las cosas bien con los recursos materiales que tienen a su disposición para lograr la eficacia y eficiencia en cada área, para alcanzar la meta.usando técnicas en la organización , con los objetivos bien establecidos con los colaboradores que tengan en la empresa.

Según (Daft, 2011) La mejor forma de organizar es conocer los potenciales que tenemos en la empresa en cuanto a recursos intelectuales y también los creativos, que esa es una fortaleza ára la empresa y poner como una cultura de continuos aprendizajes, para beneficio de la organización si a eso le suma la experiencia hará una empresa de calidad.

Chiavenato (2014) la gestión administrativa es la dirección total de toda organización lucrativa o no, que se da en cada área que abarca la administración desde la planeación hasta el control, en cada área de trabajo bien identificados, pero tan necesarias para tener una continuidad de su existencia y crecimiento.

Según Louffat, E. (2015) En toda administración se necesita infraestructura, los recursos administrativos, dinero y personal para poner en práctica lo teórico. Luego el aplicar técnicas de marketing, finanzas y Logística a las áreas administrativas para lograr el objetivo deseado.

Gestión administrativa constituye la manera de cómo la Mype a través del proceso administrativo plantea una serie de estrategias para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos a pesar de contar con una cantidad limitada de recursos de la empresa siempre plantea nuevos esquemas para aprovechar esos recursos y el capital humano con el que se busca la maximización del beneficio y el cumplimiento de todas las metas. Es el conjunto de todas las acciones, los procesos y las diversas estrategias que usamos para coordinar e integrar los trabajos y recursos de manera eficaz y eficiente. La gestión administrativa nos permite usar el razonamiento competente del colaborador en distintas áreas, tanto lo económico y lo físico, basado en una buena organización, como en el desarrollo de todo el sistema administrativo. Si bien es cierto la manufactura es la principal actividad económica generadora de empleo en nuestro país, en los últimos años uno de los sectores más golpeados ha sido el textil esto se debe al contrabando y a la subvaluación de productos traídos principalmente de china, sumado a esto la mayoría de

Mypes dedicadas al rubro textil se caracteriza por ser informal y con poco o nulo conocimiento de herramientas gerenciales.

es aquí donde la gestión administrativa adquiere vital importancia, ya que, si queremos que nuestra empresa sea competitiva en este mundo globalizado, debemos saber en qué consisten cada área gestión gerencial tengan estrategias que nos permitan ser más eficientes y eficaces al momento de utilizar los recursos y capital humano con el cual contamos todo esto va a permitir aumentar nuestra productividad y rentabilidad, pero sobre todo nos va permitir cumplir con todas las metas propuestas. En las Mypes del rubro textil ayuda mucho porque permite la efectividad del capital humano, permite usar en forma más efectivas al personal, los materiales, los equipos el dinero y en general las relaciones humanas, y estar preparados para el cambio y el mejoramiento constante

Planeación Según Weihrich, Cannice & Koontz (2017) es identificar la misión y los objetivos para decidir qué pasos se debe seguir de manera ordenadas siguiendo los planes para alcanzar el objetivo de la organización.

La planificación se toma en cuenta desde todos los procesos que se dan desde la toma de decisiones, que permitirá lograr alcanzar la meta trazada por la empresa, para desarrollar eficientemente esta dimensión se tomara en consideración los factores tanto externo e interno que sirvan para cumplir el objetivo de la empresa En las pymes del rubro textil, especialmente en la pequeña empresa los empresarios poco o casi nada se utiliza el plan estratégico en su organización, hacen un trabajo más dirigido a la producción y dejan de lado la gestión con todos los lineamientos para determinar la ruta a seguir para alcanzar el desarrollo de su empresa.

Indicadores:

- Atención a las oportunidades.
- Establecer objetivos.
- Desarrollar premisas.
- Proponer y evaluar alternativas.

Organización Según Weihrich, Cannice & Koontz (2017) supone un diseño de la estructura indicando las funciones de cada puesto. Los colaboradores que están ubicados en cada área deben dar indicaciones de acuerdo a su práctica para que sea tomado en cuenta y sean parte de la organización, cada grupo será integrado en base a experiencia formado grupos que desempeñen sus actividades en armonía trabajando con eficiencia.

La organización es un conjunto de puestos, de trabajo que tiene reglas, y normas de comportamiento que debe será acatado por los colaboradores. Por ello está bien detallada

la estructura de una forma clara y entendible para todo el personal de las distintas áreas, para alcanzar los resultados trazados.

Indicadores:

- Formular objetivos, políticas.
- Clasificar las actividades.
- Formar equipos de trabajo.
- Designar líderes de área.
- Determinar flujos de comunicación.

Integración Según Weihrich, Cannice & Koontz (2017) se encarga de cubrir los puestos o cargos en toda la estructura de la empresa que requiere personal para cubrir puestos cuáles están deficientes y cubrirlos, se realiza un requerimiento de personal luego reclutar, inducción para que al seleccionarlo se ubique en un puesto acorde al perfil requerido en ese área, que con eficiencia logre desempeñar su trabajo eficiente y eficaz.

Dirección Según Weihrich, Cannice & Koontz (2017) En cuanto a la dirección es supervisar personalmente a los colaboradores y a diario en cada actividad que realicen. El gerente ser muy eficiente en el campo de trabajo, porque así podrá ver más específicamente todo lo complejo de la organización, una cosa es tener los datos en su oficina pero otra es estar en el lugar de los hechos ,las falencias, las debilidades ,las faltas que requiere de atención, y pensar que el personal tiene inquietudes ,ideas que pueden ser usadas en beneficio de la empresa, además el considerar al personal como factor productivo solamente, es bueno conocer los objetivos personales , luego sea identificado con la empresa y se sienta parte suya y juntos se dirijan en el mismo sentido de lograr los objetivos organizacionales.

Indicadores:

- Motivación.
- Participación.
- Calidad de vida laboral.

Control Según Weihrich, Cannice & Koontz (2017) En la función administrativa el control sirve para medir y corregir los desempeños tanto individual como organizacional con el fin de lograr las metas y planes trazados. El control proporciona los medios adecuados para chequear que los planes se implanten en forma adecuada.

Desarrollo organizacional Según Chiavenato, I. (2011) se refiere al cambio significativo en cada área que debe ser adaptado en la empresa, estar dispuesto a conocer lo nuevo que exige ahora la globalización, y toda Mype lo requiere.

El Desarrollo Organizacional es una serie de cambios que el mundo actual lo requiere por los constantes cambios que se están dando en las organizaciones que son tan veloces requiere una respuesta los cambios inmediatos con los avances tecnológicos que son necesarios para el desarrollo.

Según Robbins, S., Judge, T. (2013) para el autor sugiere una serie de métodos de cambio total que, siendo eficaces, y teniendo en cuenta al colaborador para su bienestar, de tal manera que se sientan identificados con la empresa, participen y logren el desarrollo deseado. se enfoca a que el colaborador sea una parte importante el papel que juega, para beneficio de la empresa.

Según Guízar, R. (2013) citado por Porras, J. y Robertson, P. 1992) Se refiere a poner en práctica a las teorías, las estrategias, técnicas y valores basadas en la cultura que empresa debe tener con el único motivo crecer personalmente en el trabajo y aumentar el desarrollo de cada colaborador para mejorar su participación en la organización.

El desarrollo organizacional es el conjunto de estrategias con las que la empresa busca potenciar el desarrollo individual de los trabajadores y mediante una correcta interrelación de estos, se consigue mejorar la efectividad de toda la organización, todo esto se da para que la empresa cuente con más herramientas y pueda ser exitosa en este mundo globalizado cada vez más competitivo. El sector textil es uno altamente competitivo, actualmente las Mypes no solo deben lidiar con los productores nacionales, sino también con productos chinos y de otros países, este dinamismo generado por la globalización exige a que las empresas presten especial importancia al Desarrollo Organizacional, planteando así un conjunto de estrategias con las cuales se busca que los colaboradores puedan potenciar su desarrollo individual y mediante una correcta interrelación del capital humano de la empresa se consiga mejorar la efectividad de la misma, si bien es cierto es un proceso de mediano a largo plazo es más que necesario ya que al potenciar las habilidades de nuestros colaboradores, hacemos que ellos se vuelvan más productivos, se sientan identificados y comprometidos con la empresa, todo esto va a permitir que la empresa obtenga mejores resultados tanto a nivel general como en cada uno de sus procesos.

Características Según Chiavenato (2014)

1. Enfoque dirigido a las organizaciones en su conjunto. -abarca toda la organización para que el cambio realmente ocurra. El cambio es tan grande en la sociedad moderna que en la empresa necesita que todas sus partes trabajen en conjunto para aprovechar las

oportunidades que surjan. El Desarrollo Organizacional es un programa comprensivo que busca asegurar la adecuada coordinación de todas las partes de la empresa.

1. Orientación sistémica. -Se dirige a las interacciones a las diversas partes de la
2. Agente de cambio. -
3. Solución de Problemas
4. Aprendizaje por experiencia
6. Proceso de grupo
7. Realimentación intensa. -
8. Orientación situacional. -no es rígido, al contrario, es un procedimiento flexible que se adapta a la situación de la organización, con el propósito de solucionar los problemas
9. Desarrollo de equipo. - Es construir equipo de trabajo, en la organización, pueden ser grandes o pequeños grupos, que mediante la cooperación y la integración de tal manera puedan resolver problemas.

Importancia El desarrollo Organizacional en las Mypes es muy importante que se de ese cambio para poder competir con las empresas que hoy son más competitivas, la globalización que estamos viviendo es un mundo más exigente en cuanto a calidad y cantidad, es muy activo y las pequeñas empresas para crecer y poder competir con las empresas formales, debe seguir con todas las exigencias del mercado. El desarrollo organizacional sugiere un cambio total, ampliar nuestra visión ante el mundo, tener capacitaciones constantes, maquinaria y equipo que facilite al cambio, personal capacitado, y materiales de primera calidad, servicio más eficiente y modelos innovadores, que satisfagas las necesidades del cliente.

Organización Según Wehrich, Cannice & Koontz (2017) "se define organización como un grupo de personas que trabajan en conjunto para alcanzar un fin común" (p.5)

1 Recolección y análisis de datos

Según Chiavenato. (2011) consiste en la determinación de los datos necesarios y de los métodos que se utilizaran para recabarlos dentro de la organización. La actividad de recolectar y analizar los datos es una de las difíciles del Desarrollo Organizacional, e incluye técnicas y métodos para describir el sistema organizacional, las relaciones entre sus elementos o subsistemas, y las formas para identificar problemas y asuntos importantes. (p.352)

Indicadores:

- Metodología para recabar información
- Analizar datos

- Técnicas de descripción del sistema organizacional

2 Diagnostico organizacional

Según Chiavenato. (2011) A partir del análisis de datos recolectados, se pasa a su interpretación y diagnóstico. Se trata de identificar preocupaciones y problemas, sus consecuencias establecer prioridades, así como las metas y los objetivos. En el diagnostico se confirman las estrategias alternas y los planes para su ejecución. (p.352)

Indicadores:

- Interpretación de datos
- Identificación del problema
- Identificación de consecuencias
- Priorización de problemas
- Diseñar metas y objetivos
- Confirmar estrategias

3 Acción de intervención Según Chiavenato. (2011) es la fase de ejecución del proceso de Desarrollo Organizacional la acción interviene es la fase de acción planeada del proceso de Desarrollo Organizacional que sigue a la fase del diagnóstico. En esta fase de acción se selecciona la intervención más adecuada para resolver un problema particular de la organización. Esta fase no es final del DO, pues es continuo. La intervención se efectúa por medio de diversas técnicas que veremos más adelante. (p.352)

Indicadores:

- Ejecución del proceso
- Acción planeada después del diagnostico
- Selección de la intervención adecuada
- Solución del problema

4 Evaluación Según Chiavenato. (2011) es la etapa que concluye el proceso y que funciona en forma de ciclo cerrado. Es resultado de la evaluación que implica la necesidad de modificar el diagnostico. Lo cual lleva a nuevas auditorías, un nuevo planteamiento una nueva ejecución y así sucesivamente. Con esto el proceso adquiere una dinámica propia la cual provoca que se desarrolle sin necesidad de intervención externa. (p.352)

Indicadores:

- Finalización del proceso
- Modificación del diagnostico
- Auditorias

- Ejecuciones nuevas
- Dinámica organizacional

Mypes es la micro y pequeña empresa puede ser constituida por la persona natural o jurídica que sería la empresa, que tiene como objetivo el desarrollar de producción (Gestion, 2019), comercialización de bienes o servicios, y extracción (empleo s. M., 2019) se inscriben en el registro REMYPE, el estado promueve otorgándoles beneficios a fin de que sean formalizados, impulsando el emprendimiento en el Perú. Hay 2 categorías

Microempresa cuando las ventas anuales hasta un máximo de 150 UIT

Pequeña empresa cuando las ventas anuales superan a 150 UIT hasta 1700 UIT

Según Inei (2018) en el Perú hay 2'332,218 empresas de los cuales el 95% pertenece a las Mypes, es muy importante reconocer lo importante que son las pequeñas y micro empresas en el Perú porque ayuda a la dar dinámica con respecto a la economía, esto se debido alto interés de emprendimiento de los peruanos, por ello para lograr el desarrollo Organizacional se debe empezar por una buena gestión administrativas, fortalecer la línea del aprendizaje para lograr las ventajas competitivas.

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018?

Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la planeación y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018?

¿Cuál es la relación de la organización y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018?

¿Cómo se relaciona la integración y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018?

¿Cuál es la relación de la dirección y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018?

¿Cómo se relaciona el control y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos,

Justificación Teórica Según Bernal (2010, p.106) existe fundamentación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, resultados o hacer epistemología (teoría de conocimiento) de conocimiento existente.

Una perspectiva Global, empresarial y de innovación con respecto a la administración en forma más específica en todo lo que es su gestión, los autores Wehrich, Cannicey Koontz en este libro han explicado detalladamente lo que en mi investigación quiero compartir ,su teoría está dirigida a empresas grandes y pequeñas todos los aspectos que como gerente deseo ser conocer que como organización y emprendedor requiero aprender para poder planear el negocio textil u otros negocios y poder lograr una ventaja competitiva, además el autor me habla de todo lo que mundo exige en la actualidad, además me explica sobre las funciones como gerente debo conocer y las variaciones que puede haber dependiendo del área, en el contenido me dan a conocer las funciones principales de la administración como es: planear ,Organizar, Integrar, dirigir y controlar , las guías de cada una de las funciones . Y todos los análisis de negocios actuales vinculados con el proceso administrativo y todos los desafíos que hoy las empresas enfrentan, mostrando a los emprendedores de como China hoy es una potencia económica.

Idalberto Chiavenato el su libro Administración de Recursos Humanos ,el capital humano de las organizaciones, me da a conocer como las personas actúan en las organizaciones , ósea que no puede haber empresa sin personas, cada empresa cambiante tiene su propia característica , al mismo tiempo hay tanta capacidad de recurso humano tan prodigioso en las organizaciones, que necesitan involucrarse, tanto las organizaciones como las personas para ello Chiavenato su libro me da a conocer desde lo más básico de la organizacional hasta lo más importante, para que se pueda dar el desarrollo organizacional en la empresa, todo el proceso que se requiere para lograrlo.

Práctica Según Bernal (2010,p.106), se considera que una investigación tiene justificación practica cuando su desarrollo ayuda a resolver problema o por lo menos propone un nuevo método o una nueva estrategia que al aplicarse contribuirían a resolverlos.

Al determinar la gestión administrativa y el desarrollo organizacional nos permitirá tener información diseñada a la medida de las necesidades en las Mypes, esta estructura tiene como parte fundamental para realizar una retroalimentación para mejorar los puntos débiles y reforzar los positivos. El acceso a la información es necesaria para poder corregir la gestión administrativa en su conjunto y con ello usar todos los procesos del desarrollo organizacional adaptados al rubro textil. Además esta investigación servirá como antecedente para futuras investigaciones.

Metodológica Según Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014, p. 40), “por medio de la justificación debemos demostrar que el estudio es necesario e importante”

Desde el punto de vista metodológico, se estaría estableciendo un conjunto de técnicas de investigación como el cuestionario que nos permitan lograr los objetivos del presente trabajo identificando el grado relación de la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de las Mypes del rubro textil en los olivos para lograr el objetivo esperados, considerando el tipo y diseño de investigación, instrumentos de recolección de datos y los procesos de análisis de resultados. Así los resultados se apoyan en técnicas de investigación válidas.

Económica Según brojt (2005, p.69) toda investigación implica una inversión para la empresa y toda inversión debe tener un beneficio o retorno que justifique la investigación. Una vez que el proyecto de investigación esté finalizado y puesto en práctica, permitirá la Mypes del rubro textil una gestión administrativa adecuada y necesaria para lograr el desarrollo como organización y por ende una mayor rentabilidad, crecimiento y desarrollo de la organización.

Social En el plano social ayudara a las Mypes de conocer la forma más adecuada de gestionar a la empresa en el área administrativa y mejor organizado que permitirá ser más competitiva y podrá ingresar a un mercado formal, con ello le dará la posibilidad llegar a nuevos consumidores, además estará a altura de la competencia, generando un incremento de las ventas, la empresa podrá generar más puestos de trabajo.

Hipótesis Según Hernández, Fernández y Bautista (2014, p.104) “Las hipótesis son guías de una investigación o estudio”. Es decir que las hipótesis nos señalarán lo que queremos probar, servirán como una referencia o explicación para solucionar el problema de la investigación.

Hipótesis general

Existe relación positiva entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

Hipótesis específicas

- 1.-Existe relación positiva entre la planeación y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.
- 2.-Existe relación positiva entre la organización y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

3.-Existe relación positiva entre la integración y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

4.-Existe relación positiva entre la dirección y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

5.-Existe relación positiva entre la control y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

Objetivos Según Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio (2014). Los objetivos a lo que se aspira en la investigación y deben expresarse con claridad, pues son las guías de estudio” (p. 37) los objetivos es lo que deseamos o aspiramos después de una investigación, por ello debemos realizarlo en forma adecuada, ser muy específicos, realistas, medibles, alcanzables y ser expresados con claridad.

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018

Objetivo específicos

1.-Determinar la relación de la planeación y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018

2.-Determinar la relación de la organización y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

3.-Determinar la relación de la integración y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

4.-Determinar de la dirección y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

5.- Determinar la relación del control y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la Investigación

La investigación es un método hipotético-deductivo según Bernal (p.60) que se fundamenta en una serie de pasos para afirmar o negar dicha hipótesis, donde los resultados serán comparados con la realidad.

En este enfoque existe lo subjetivo y es de gran valor para esta investigación, y se centrará en demostrar que se adecua con la realidad objetiva de la gestión administrativa y el desarrollo organizacional; también se utiliza en la investigación consistente o el argumento deductivo.

Tipo y diseño de Investigación Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) Es transversal porque busca demostrar la relación de sus variables en el momento que realiza la encuesta que será en un momento determinado.

El diseño es de corte trasversal por lo que la recolección de datos, mediante una encuesta se realizará en un único momento a los empresarios del rubro textil de los olivos.

Por ello la investigación descriptiva es la posibilidad de elegir las características necesarias del objeto de estudio y una detallada descripción de las partes, categorías o clases del objeto de investigación, se puede medir la capacidad de evaluar las características de las variables gestión administrativa y desarrollo organizacional. Razón por lo que la investigación descriptiva se basa en la encuesta.

La investigación correlación, se refiere a determinar la relación que existe entre las variables y sus resultados no dependiendo una de la otra es examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra.

En base a la definición anterior esta investigación es correlacional, porque se midió la relación entre las variables

La investigación es no experimental porque las variables, gestión administrativa y desarrollo organizacional, no serán alterados ni manipulados.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.4) para el enfoque cuantitativo se refiere a la realización de la encuesta para medir en forma numérica y analizar estadísticamente el comportamiento de una población a fin de probar las teorías.

El enfoque cuantitativo usa conjunto de secuencia de pasos que serán probados ,mediante un cuestionario para probar la hipótesis de que la gestión administrativa se

relaciona el desarrollo organizacional y lo analizará estadísticamente, para probar la teoría y establecer conclusiones y recomendaciones, a la empresa.

2.2 Operalización de variables Para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.105)

“Una variable es algo que podría variar y esa variación puede ser medida u observada.

La variable gestión administrativa adquiere valor cuando se relaciona con la variable desarrollo organizacional formando parte de una hipótesis o una teoría.

Según Hernández al (2014) Se construye el instrumento siguiendo el proceso donde se hace relacionar la variable con las dimensiones, indicadores llegando a los ítems.

Operalización de la variable nos explica los procedimientos o la ruta a seguir para medir la variable, donde se evalúa las dimensiones tomando en cuenta

Las dimensiones mediante el cuestionario.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO	INSTRUMENTO
VI “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”	Según WEIHRICH, CANNICE, & KOONTZ (2017), es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz. Como gerentes, las personas realizan las funciones gerenciales de planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar. (p.5)	La Gestión Administrativa se Evalúa tomando en cuenta la Planeación, organización, Integración, Dirección y el Control; analizando cada uno de sus atributos mediante un cuestionario.	Planeación	Atención a las oportunidades	P01	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo Medio alto	Cuestionario
				Establecer objetivos	P02			
				Desarrollar premisas	P03			
				Proponer y evaluar alternativas	P04			
			Organización	Formular objetivos, políticas	P05			
				Clasificar las actividades	P06			
				Formar equipos de trabajo	P07			
				Designar líderes de área	P08			
				Determinar flujos de comunicación	P09			
			Integración	Adquisición de habilidad	P10			
				Roles del comportamiento	P11			
				Normas y valores del grupo de trabajo	P12			
			Dirección	Motivación	P13			
				Participación	P14			
				Calidad de vida laboral	P15			
			Control	Establecer estándares	P16			
				Medir el desempeño	P17			
				Corregir las variaciones de planes	P18			

ELABORACIÓN: Fuente Propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO	INSTRUMENTO
V2 “DESARROLLO ORGANIZACIONAL”	Según Chiavenato, I. (2011) DO se vincula a los conceptos de cambio y capacidad de adaptación del cambio de la organización(p. 348) El DO es una respuesta los cambios. El mundo moderno se caracteriza por sus veloces y constantes cambios que avanzan en progresión de manera exponencial. Los avances científicos, tecnológicos económicos, sociales, políticos etc. Influyen en el desarrollo y el éxito de las organizaciones (p.349)	El Desarrollo Organizacional se evalúa tomando en cuenta la recolección y análisis de datos, el Diagnostico Organizacional, la Acción de Intervención del proceso de Evaluación; Analizando cada uno de sus atributos mediante un cuestionario.	Recolección y análisis de datos	Metodología para recabar información	P19	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bajo Medio Alto	cuestionario
				Análisis de datos	P20			
				Técnicas de descripción del sistema organizacional	P21			
			Diagnóstico organizacional	Interpretación de datos	P22			
				Identificación de problemas				
				Identificar consecuencias	P23			
				Priorización de problemas				
				Diseñar metas y objetivos	P24			
				Confirmar estrategias				
			Acción de intervención	Ejecución del proceso	P28			
				Acción planeada después del diagnostico	P29			
				Selección de la intervención adecuada	P30			
				Solución del problema	P31			
			Evaluación	Finalización del proceso	P32			
				Modificación del diagnostico	P33			
				Auditorias	P34			
Ejecuciones nuevas	P35							
Dinámica organizacional	P36							

ELABORACIÓN: Fuente propia

2.3 Población, muestra y muestreo

La población en la presente investigación cumple con el objetivo de estudio, donde la población será de 40 emprendedores de micro y pequeñas empresas textiles del distrito de los olivos.

Muestra.-Para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.175) "la muestra una cantidad pequeña o es la mínima población de los en esencia, un subconjunto de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenece a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población"

La muestra en estudio será 40 emprendedores de Mypes en el rubro textil del distrito de los olivos, que concuerdan con las mismas especificaciones y que conocen la realidad problemática de la investigación.

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

Según Carrasco (2005), define a la encuesta como: la técnica que investiga a personas para saber mediante preguntas y evidencias de forma directa o indirecta las variables que se está investigando. En la presente investigación usó la encuesta, la cual nos ayudó a recoger información a través de las respuestas que otorgaron los empresarios textiles.

Instrumento. -Carrasco (2005), indica que el cuestionario: "Es el instrumento más usado en las investigaciones porque una encuesta permite conocer la respuesta de gran cantidad de personas de forma directa, el cuestionario es impreso en hojas que se entregan directamente a cada persona y se resuelve al mismo tiempo, donde la respuesta también es directa.

Se usó el instrumento para la recolectar los datos de la presente investigación fue el cuestionario, y estuvo redactada en un total de 36 preguntas.

Para variable 1 Gestión Administrativa : 18 ítems

Para variable 2 Desarrollo organizacional : 18 ítems

Validación y confiabilidad del instrumento Se realizó un cuestionario con 36 preguntas y fueron consultados 40 empresarios textiles, tuvo como finalidad el medir el instrumento, la confiabilidad con el método Alfa de Cron Bach y se usó la escala de Likert.

CONFIABILIDAD TOTAL Gestión Administrativa y Desarrollo Organizacional

Tabla 1. *Confiabilidad de variable Gestión Administrativa.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,828	18

Fuente: Alfa de Cronbach

Interpretación:

La herramienta usada para medir la confiabilidad de la variable Gestión Administrativa fue alpha de Cronbach. Con una prueba realizada a 40 empresarios textiles, teniendo 0,828 de resultado lo cual nos indica una alta confiabilidad según esta prueba.

Tabla 2. *Confiabilidad de la variable Desarrollo Organizacional.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	18

Fuente: Alfa de Cronbach

La herramienta usada para medir la confiabilidad de la variable Gestión Administrativa fue alpha de Cronbach. Con una prueba realizada a 40 empresarios textiles, teniendo 0,801 de resultado lo cual nos indica una alta confiabilidad según esta prueba.

2.5 Procedimiento

En la investigación se siguió el siguiente procedimiento: En primer lugar se realizó una debida organización del material para la encuesta; luego se coordinó y se solicitó la autorización sobre el contenido del estudio y con el consentimiento de aprobado se ejecutó la encuesta.

2.6 Métodos de análisis de datos

Se usó la versión 24 del SPSS para interpretar los resultados de la encuesta.

Estadística Descriptiva El cual incluye: tablas de frecuencias donde observamos las variables Gestión Administrativa y Desarrollo Organizacional su comportamiento y las dimensiones, para determinar la fiabilidad del instrumento.

Estadística Inferencial El cual incluye: la contratación de hipótesis usadas para obtener el resultado de la relación que hay entre las variables y sus dimensiones, también para saber la correlación de la hipótesis se usó la prueba de normalidad, con esa respuesta sabremos si se acepta o rechaza la hipótesis.

2.7 Aspectos éticos

La presente investigación es confiable; los resultados son verídicos, se respetó todos los aspectos usados tanto los científico, teóricos, metodológicos, la propiedad intelectual de los autores consultados tanto como la responsabilidad social, jurídica, ética, política, moral, religiosa. Jurídica, ética e integridad sobre todo.

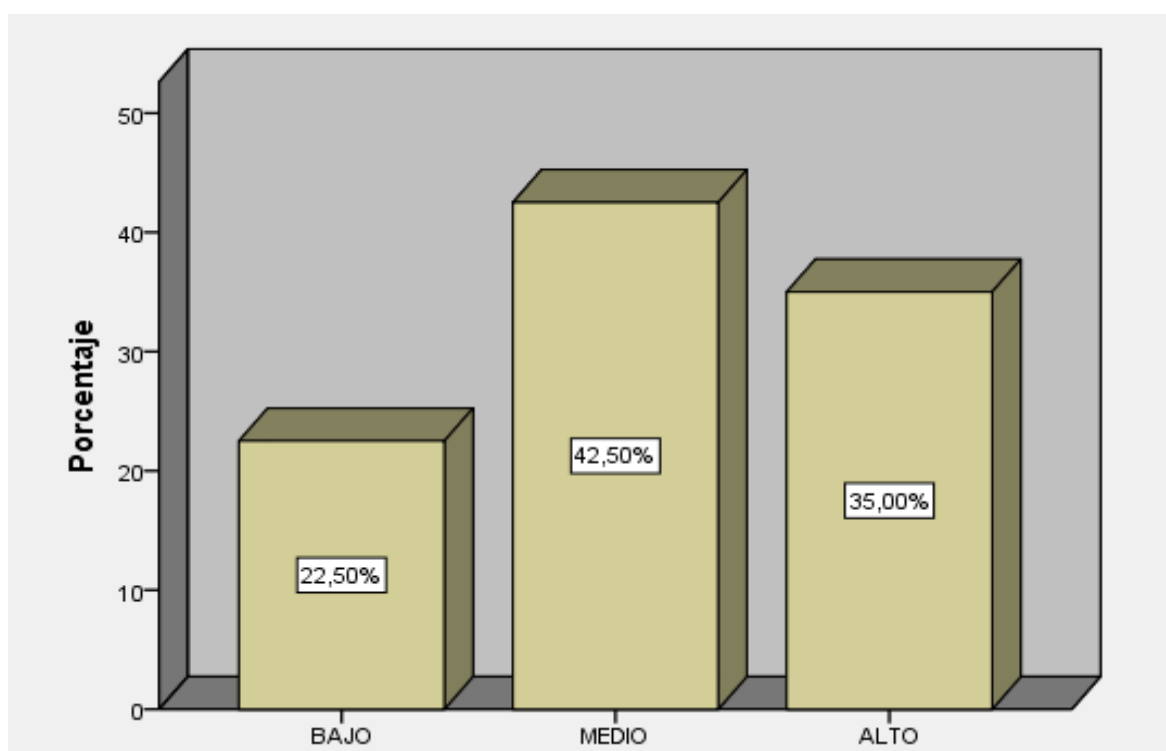
III. RESULTADOS

3.1 Estadística Descriptiva

Tabla 3 *Planeación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válid	BAJO	9	22,5	22,5	22,5
o	MEDI	17	42,5	42,5	65,0
	O				
	ALTO	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Grafico 1 *Planeación*



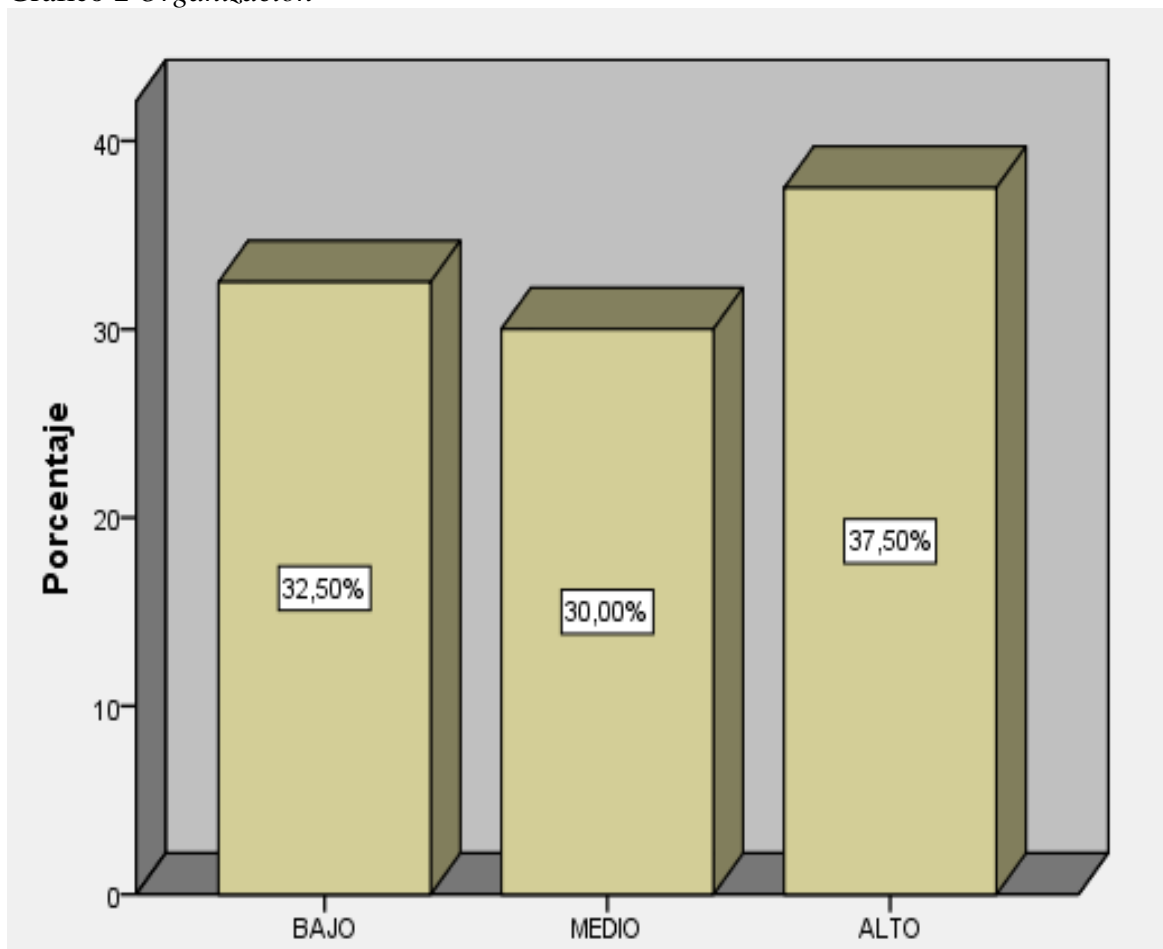
Fuente: Elaboración Propia

De la tabla 3 y grafica 1, se ve al 42.5% que son a 17 personas responden medio, el 35% y 14 emprendedores indican alto, el 22.5% que representa 9 colaboradores indican bajo respecto a la dimensión planeación.

Tabla 4 Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	13	32,5	32,5	32,5
	MEDIO	12	30,0	30,0	62,5
	ALTO	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Grafico 2 Organización



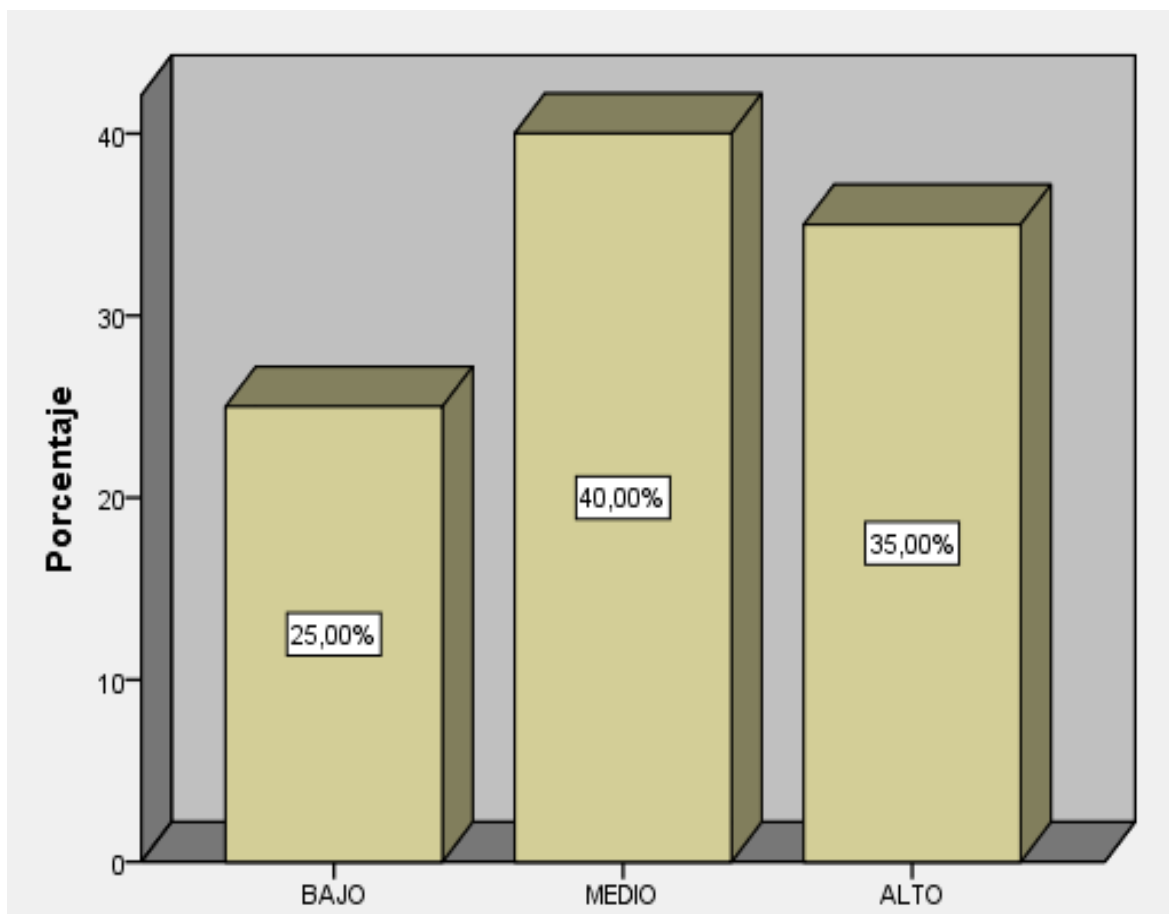
Fuente: Elaboración Propia

De la tabla 4 y grafica 2, se ve 37.5% que son 15 personas responden alto, el 32.5% que representa 13 personas indican medio, el 30% que representa 12 emprendedores dicen bajo respecto a la dimensión organización.

Tabla 5 Integración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	10	25,0	25,0	25,0
	MEDIO	16	40,0	40,0	65,0
	ALTO	14	35,0	35,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Grafico 3 Integración



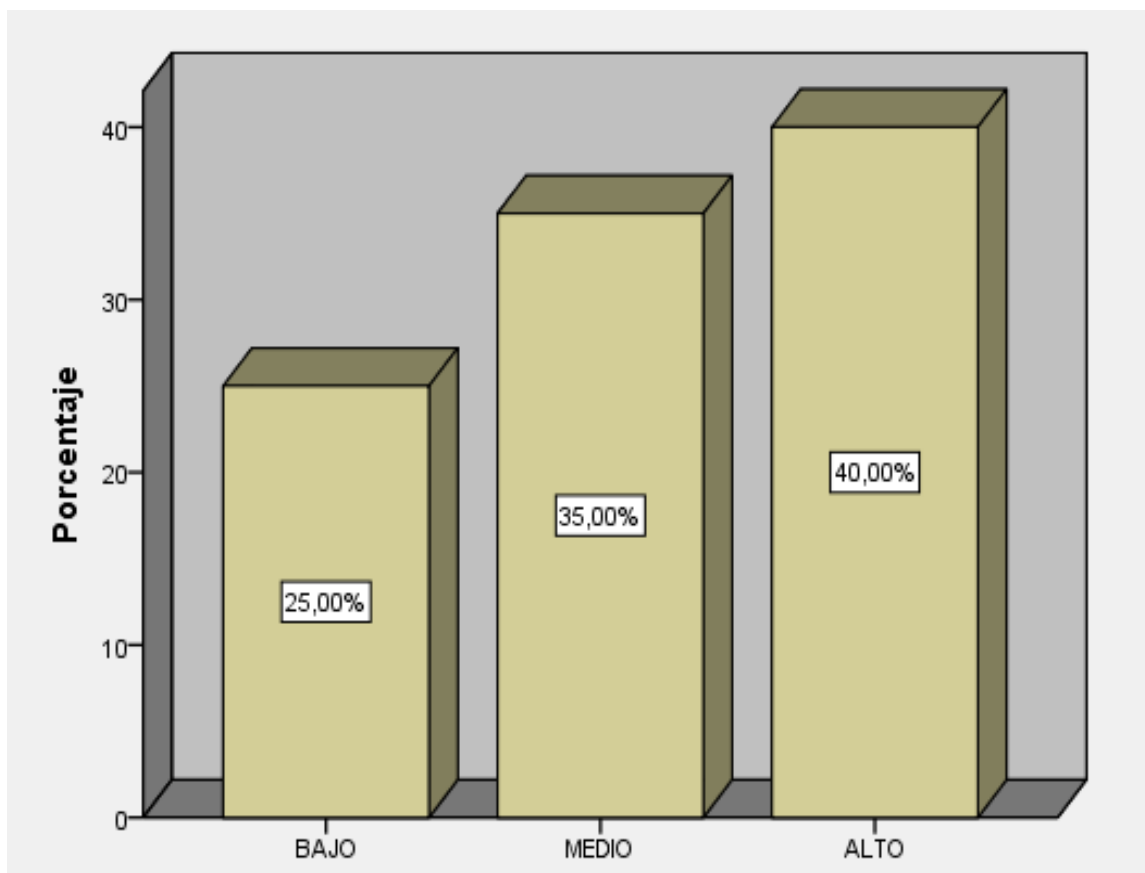
Fuente: Elaboración Propia

De la tabla 5 y grafica 3, se ve 40% que son 16 emprendedores responden medio, el 35% que representa 14 personas indican alto, el 25% que representa 10 emprendedores dicen bajo respecto a la dimensión integración.

Tabla 6 Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	10	25,0	25,0	25,0
	MEDIO	14	35,0	35,0	60,0
	ALTO	16	40,0	40,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Grafico 4 Dirección



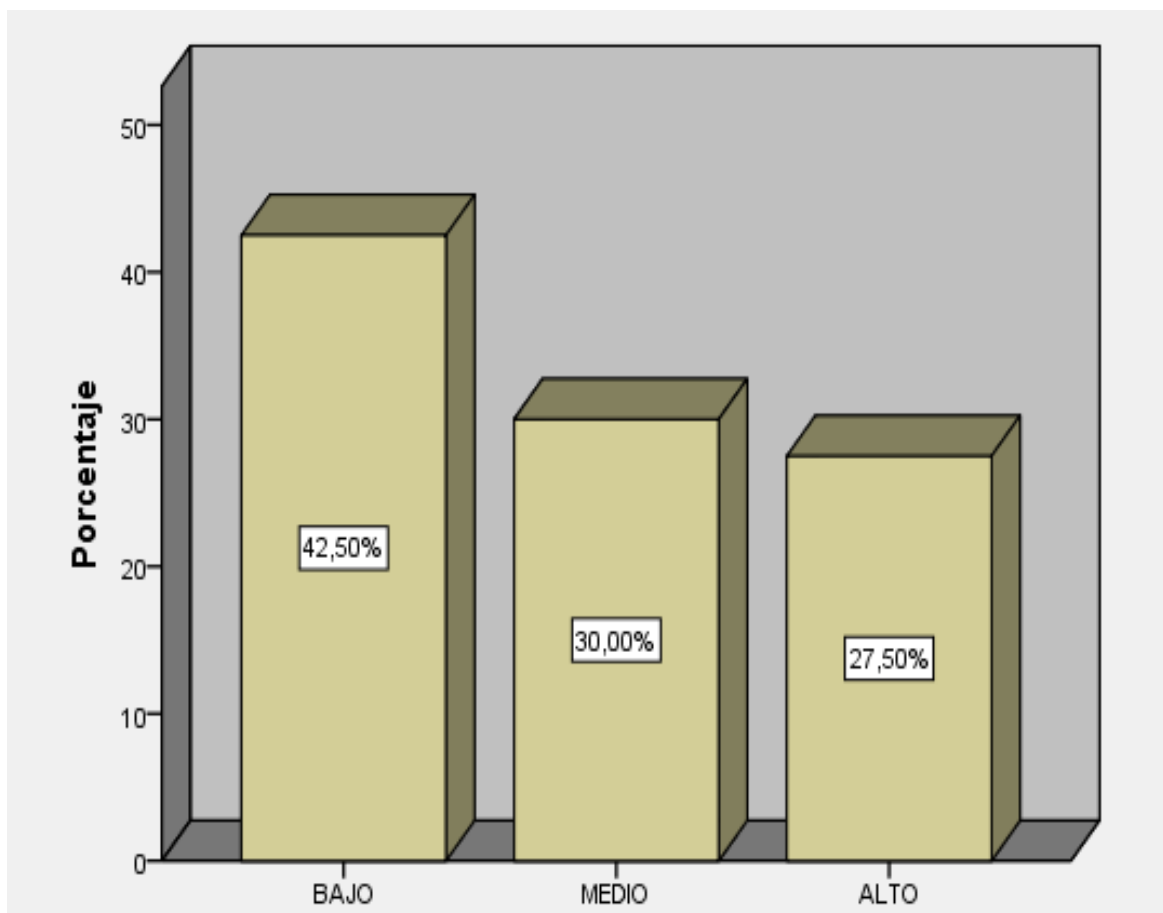
Fuente: Elaboración Propia

De la tabla 6 y grafica 4, se ve 40% que son 16 emprendedores responden alto, el 35% que representa 14 personas indican medio, el 25% que representa 10 emprendedores dicen bajo respecto a la dimensión Dirección..

Tabla 7 Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	17	42,5	42,5	42,5
	MEDIO	12	30,0	30,0	72,5
	ALTO	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Grafico 5 Control



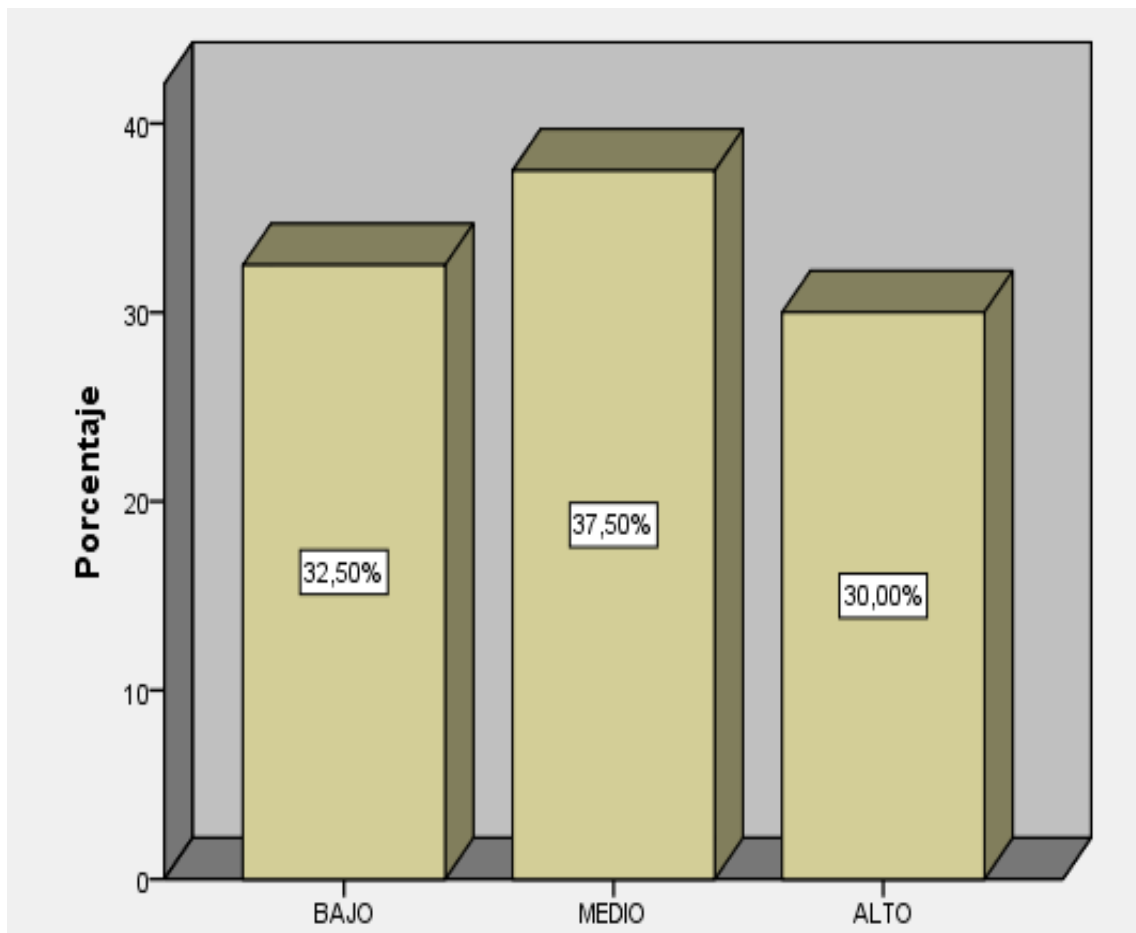
Fuente: Elaboración Propia

De la tabla 7 y grafica 5, se ve 42.5% que son 17 emprendedores responden bajo, el 30% que representa 12 personas indican medio, el 27.5% que representa 11 emprendedores dicen alto respecto a la dimensión Control.

Tabla 8 *Gestión administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	13	32,5	32,5	32,5
	MEDIO	15	37,5	37,5	70,0
	ALTO	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Grafico 6 *Gestión administrativa*



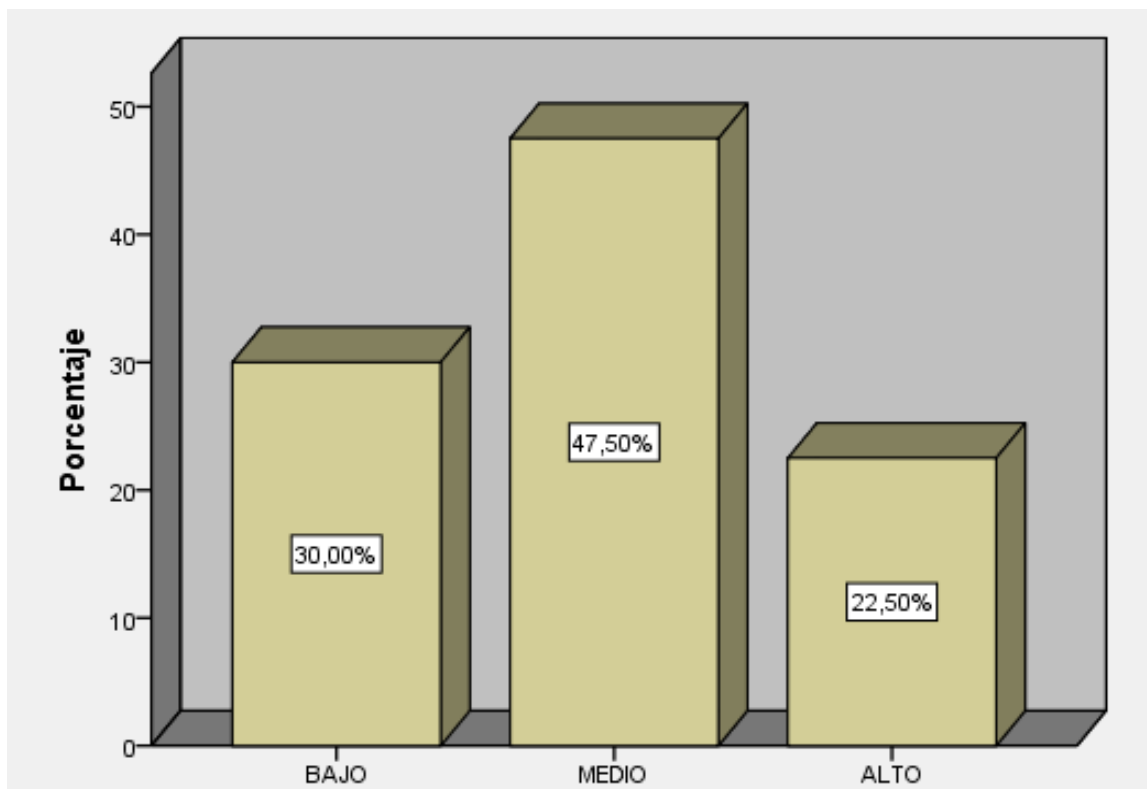
Fuente: Elaboración Propia

De la tabla 8 y grafica 6, se ve 37.5% que son 15 emprendedores responden medio, el 32.5% que representa 13 personas indican bajo, el 30% que representa 12 emprendedores dicen alto respecto a la variable gestión administrativa.

Tabla 9 *Recolección y análisis de datos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	30,0	30,0	30,0
	MEDIO	19	47,5	47,5	77,5
	ALTO	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Grafico 7 *Recolección y análisis de datos*



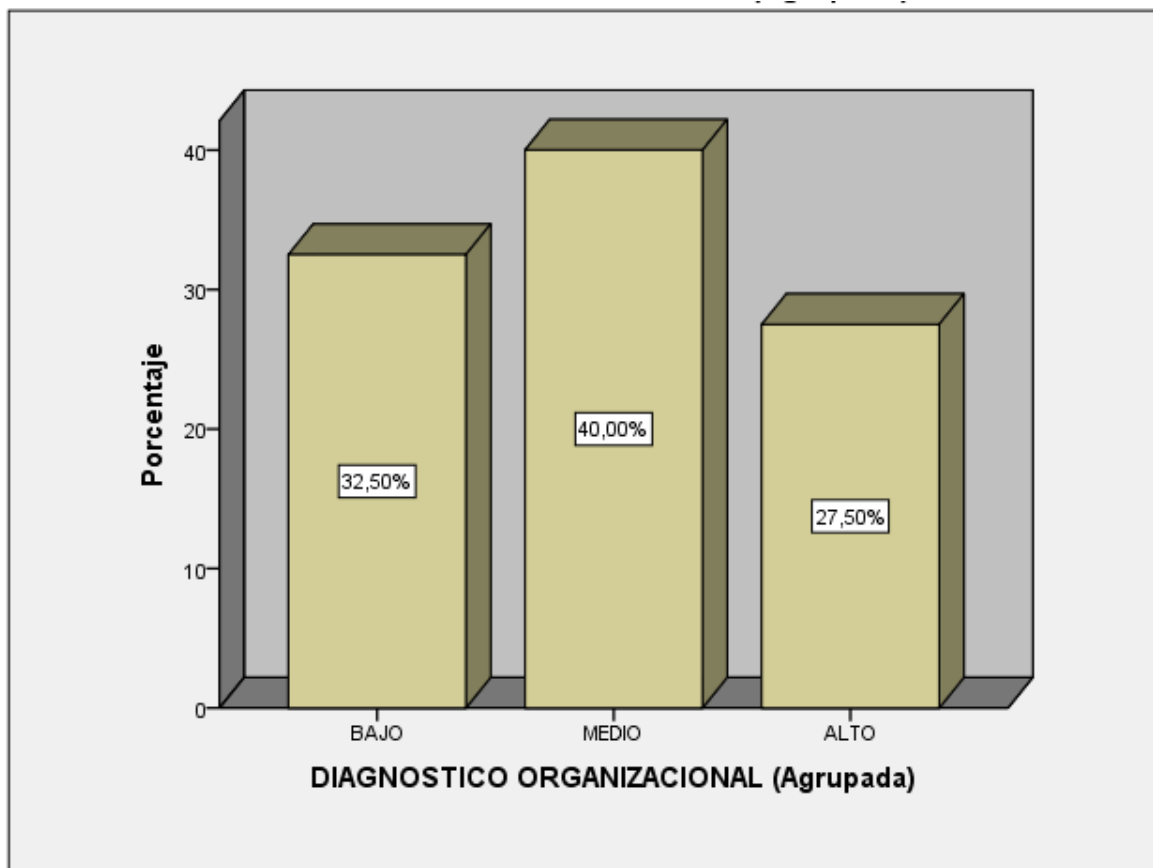
Fuente: Elaboración Propia

De la tabla 9 y grafica 7, se ve 47.5% que son 19 emprendedores responden bajo, el 30% que representa 12 personas indican medio, el 22.5% que representa 9 emprendedores dicen alto respecto a la dimensión recolección y análisis de datos.

Tabla 10 *Diagnóstico Organizacional(Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	13	32,5	32,5	32,5
	MEDIO	16	40,0	40,0	72,5
	ALTO	11	27,5	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Grafico 8 *DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL*



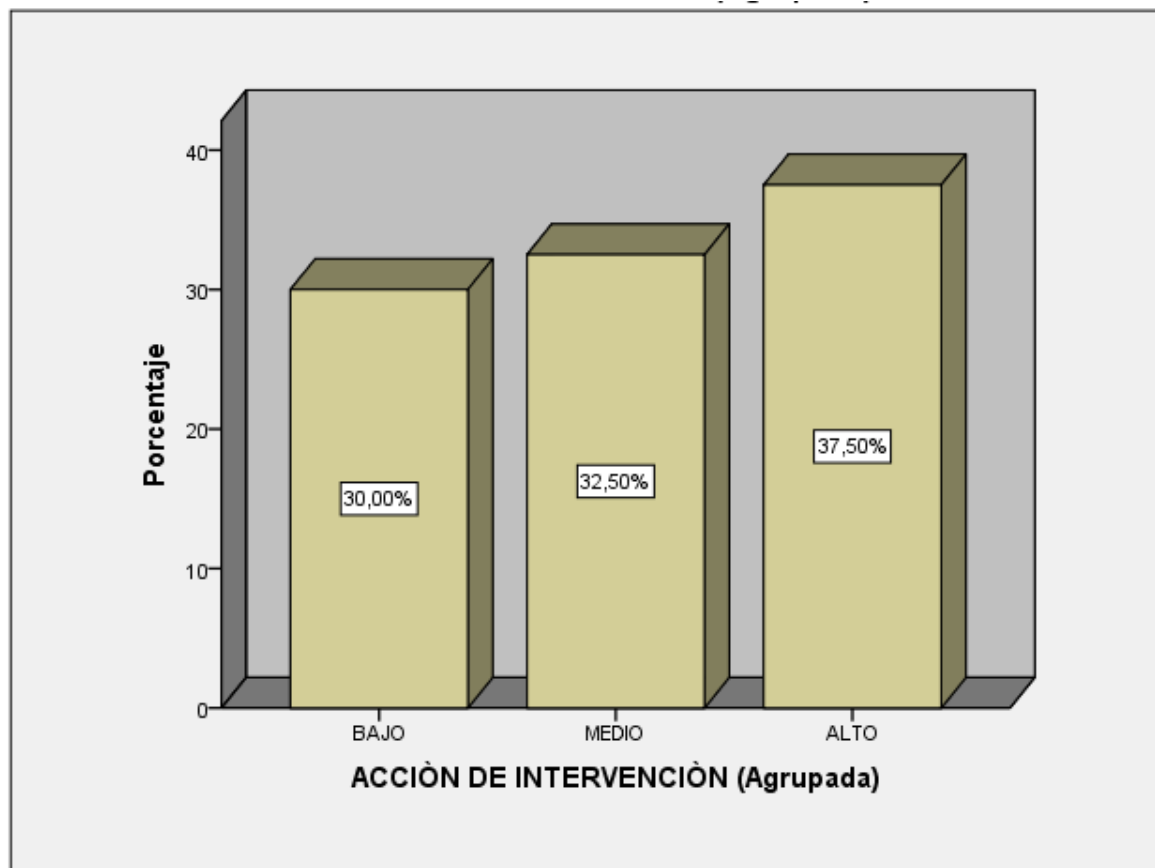
Fuente: Elaboración Propia

De la tabla 10 y grafica 8, se ve 40% que son 16 emprendedores responden casi siempre, el 32.5% que representa 13 personas indican siempre, el 27.5% que representa 11 emprendedores dicen casi nunca, respecto a la dimensión diagnóstico organizacional.

Tabla 11 *Acción de Intervención(Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	30,0	30,0	30,0
	MEDIO	13	32,5	32,5	62,5
	ALTO	15	37,5	37,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 9 *ACCIÓN DE INTERVENCIÓN*



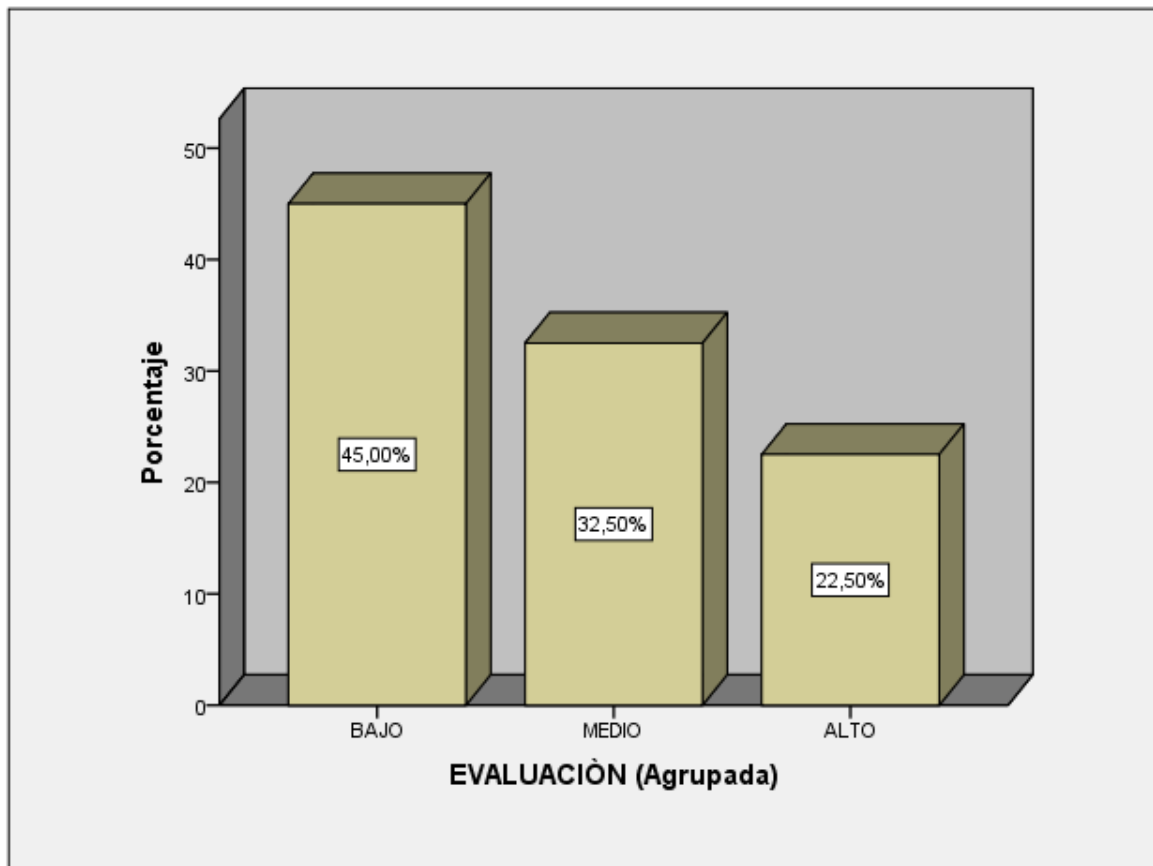
Fuente: Elaboración Propia

De la tabla 11 y grafica 9, se ve 37.5% que son 15 emprendedores dicen alto, el 32.5% que representa 13 personas indican medio, el 30% que representa 12 colaboradores dicen bajo, respecto a la dimensión acción de intervención.

Tabla 12 *Evaluación (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	18	45,0	45,0	45,0
	MEDIO	13	32,5	32,5	77,5
	ALTO	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 10 *EVALUACIÓN*



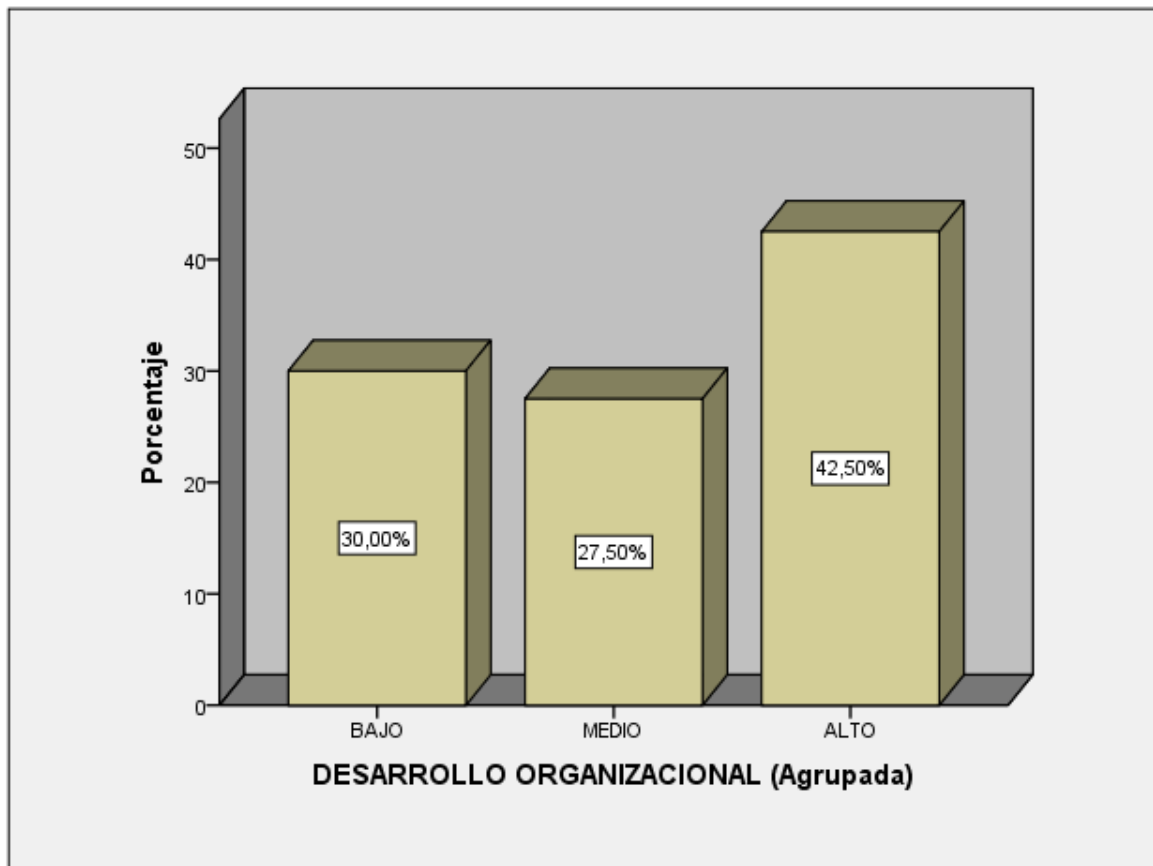
Fuente: Elaboración Propia

De la tabla 12 y grafica 10, se ve 45% que son 18 emprendedores dicen bajo el 32.5% que representa 13 personas indican medio, el 22.5% que representa 9 emprendedores dicen alto, con respecto a la dimensión evaluación.

Tabla 13 *Desarrollo organizacional (Agrupada)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	12	30,0	30,0	30,0
	MEDIO	11	27,5	27,5	57,5
	ALTO	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Gráfico 11 *DESARROLLO ORGANIZACIONAL*



Fuente: Elaboración Propia

De la tabla 13 y grafica 11, se ve 42.5% que son 17 emprendedores dicen alto el 30% que representa 12 personas indican medio, el 27.5% que representa 11 emprendedores dicen bajo, con respecto a la variable desarrollo organizacional.

3.2. Prueba de Normalidad

Se realiza para ver si tiene o no una distribución normal basándose en los datos que tienen, para ello se formuló las siguientes Hipótesis:

Regla de correspondencia: 1) Si $N < 50$ entonces se usa estadístico de Shapiro - Wilk

2) Si $N \geq 50$ entonces se usa estadístico de Kolmogorov - Smirnov

Significancia: Sig. : 0.05 (95%; $Z = 1.96$)

Regla de decisión

a) Sig. (E) < Sig. (T); Rechaza H_0

b) Sig. (E) > Sig. (T); 0.05; Aceptar H_0

Hipótesis de Normalidad

H_0 : La distribución es normal.

H_1 : La distribución no es normal

Tabla 14 *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	,093	40	,200	,957	40	,127
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,101	40	,200	,974	40	,462

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De la tabla 14, se elige Shapiro-Wilk porque la muestra de la investigación es 40 personas; la significancia hallada es 0.000 para 2 variables, estas son mayores que la Sig. (T) = 0.05 como resultado se acepta la hipótesis nula (H_0). Por lo que se acepta la hipótesis nula H_0 es decir distribución es normal.

3.3. Prueba Inferencial de Hipostasis

3.3.1. Prueba de Hipótesis General de Correlación

a. prueba de Hipótesis General

H_T : Existe relación positiva entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

H₁: Si existe relación positiva entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

Tabla 16 *Hipótesis general*

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DESARROLLO ORGANIZACIONAL
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,992
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,992	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Interpretación: Según la tabla 16, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, es de 0.992, hay correlación positiva fuerte la significancia de 0.000 es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula H₀, así se acepta la hipótesis H_a, donde se demuestra la relación positiva entre gestión administrativa y desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

Prueba de Normalidad H₁

El. Para esto se formuló las siguientes Hipótesis:

Tabla 17 *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	,093	40	,200	,957	40	,127
PLANEACIÓN	,124	40	,121	,970	40	,362

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De la tabla 17, se elige el estadístico de Shapiro-Wilk, porque la muestra de la investigación es 40 personas; así se halló una significancias de 0.000 para ambas variables, estas son mayores que la Sig. (T) = 0.05 por los que de acuerdo a la regla de

decisión se acepta la hipótesis nula (H_0). En consecuencia se acepta la hipótesis nula H_0 es decir distribución es normal.

b. Prueba de Hipótesis específica 1

H_1 : Si existe relación positiva entre la planeación y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

Tabla 18 *Hipótesis específica 1*

		GESTIÓN ADMINISTRAT IVA	PLANEACIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de	1	,966
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
PLANEACIÓN	Correlación de	,966	1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Interpretación: Según la tabla 18, la correlación de Pearson, es 0.966, indicando una correlación positiva fuerte y su significancia de 0.000 es menor a 0.05 por lo que rechaza la hipótesis nula H_0 , así se acepta como cierta la hipótesis H_a , existe relación positiva entre planeación y desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

Prueba de Normalidad H_2

Hipótesis de Normalidad

H_0 : La distribución es normal.

H_1 : La distribución no es normal

Tabla 19 *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	,093	40	,200	,957	40	,127
ORGANIZACIÓN	,148	40	,028	,923	40	,093

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De la tabla 19, se elige Shapiro-Wilk, porque la muestra de la investigación es 40 personas; la significancia hallada es 0.000 para las 2 variables, estas son mayores que la Sig. $(T) = 0.05$ por lo que de acuerdo a la regla de decisión se acepta la hipótesis nula (H_0). Por lo que se acepta la hipótesis nula H_0 es decir distribución es normal.

c. Prueba de Hipótesis específica 2

H_1 : Si existe relación positiva entre la organización y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

Tabla 20 *Hipótesis específica 2*

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	ORGANIZACIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,985
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
ORGANIZACIÓN	Correlación de Pearson	,985	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Interpretación: Según la tabla 20, la correlación de Pearson, es de 0.985, correlación positiva fuerte y su significancia de 0.000 es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula H_0 , así se acepta como cierta la hipótesis H_a , si existe relación positiva entre la organización y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

Prueba de Normalidad H_3

Hipótesis de Normalidad

H₀: La distribución es normal.

H₁: La distribución no es normal

Tabla 21 *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	,093	40	,200	,957	40	,127
INTEGRACIÓN	,179	40	,024	,910	40	,054

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De la tabla 21, se elige de Shapiro-Wilk, porque la muestra de la investigación es 40 personas; la significancia hallada es 0.000 para ambas variables, estas son mayores que la Sig. (T) = 0.05 por los que de acuerdo a la regla de decisión se acepta la hipótesis nula (H₀). Se acepta la hipótesis nula H₀ es decir distribución es normal.

d. Prueba de Hipótesis específica 3

H₁: Si existe relación positiva entre la integración y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

Tabla 22 *Hipótesis específica 3*

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	INTEGRACIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,973
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
INTEGRACIÓN	Correlación de Pearson	,973	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Interpretación: Según la tabla 20, la correlación de Pearson, es de 0.973, una correlación positiva fuerte y significancia de 0.000 es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula H₀,

así se acepta como cierta la hipótesis H_a , por eso tiene una relación positiva entre la integración y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

Prueba de Normalidad H_4

Hipótesis de Normalidad

H_0 : La distribución es normal.

H_1 : La distribución no es normal

Tabla 23 Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	,093	40	,200	,957	40	,127
DIRECCIÓN	,099	40	,200	,961	40	,187

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De la tabla 23, se elige de Shapiro-Wilk, porque se ve en la investigación es 40 personas; y su significancia hallada es 0.000 en las variables, estas son mayores que la Sig. $(T) = 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H_0). En consecuencia se acepta la hipótesis nula H_0 es decir distribución es normal.

e. Prueba de Hipótesis específica 4

H_1 : Si existe relación positiva entre la dirección y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

Tabla 24 Hipótesis específica 4

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	DIRECCIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,973
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
DIRECCIÓN	Correlación de Pearson	,973	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Interpretación: Según la tabla 24, la correlación de Pearson, es de 0.973, correlación positiva fuerte y su significancia de 0.000 es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula H_0 , así se acepta la hipótesis H_a , donde si existe relación positiva entre la dirección y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 20

Prueba de Normalidad H_5

Hipótesis de Normalidad

H_0 : La distribución es normal.

H_1 : La distribución no es normal

Tabla 25 *Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DESARROLLO ORGANIZACIONAL	,093	40	,200	,957	40	,127
CONTROL	,125	40	,116	,957	40	,135

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De la tabla 25, se elige Shapiro-Wilk, porque que la investigación es 40 personas; y la significancia hallada es 0.000 para ambas variables, estas son mayores que la $\text{Sig. (T)} = 0.05$ por los que de acuerdo a la regla de decisión se acepta la hipótesis nula (H_0). Es decir distribución es normal.

f. Prueba de Hipótesis específica 5

H_1 : Si existe relación positiva entre la control y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018

a) $\text{Sig. (E)} < \text{Sig. (T)}$; Rechazar H_0

b) $\text{Sig. (E)} > \text{Sig. (T)}$; Aceptar H_0

Tabla 26 *Hipótesis específica 5*

		GESTIÓN ADMINISTRAT IVA	CONTROL
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,987
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
CONTROL	Correlación de Pearson	,987	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

Interpretación: Según la tabla 26, la correlación de Pearson, es de 0.987, correlación positiva fuerte, una significancia de 0.000 es menor a 0.05 por lo que rechaza la hipótesis nula H_0 , así se acepta como cierta la hipótesis H_a , donde si existe relación positiva entre el control y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018.

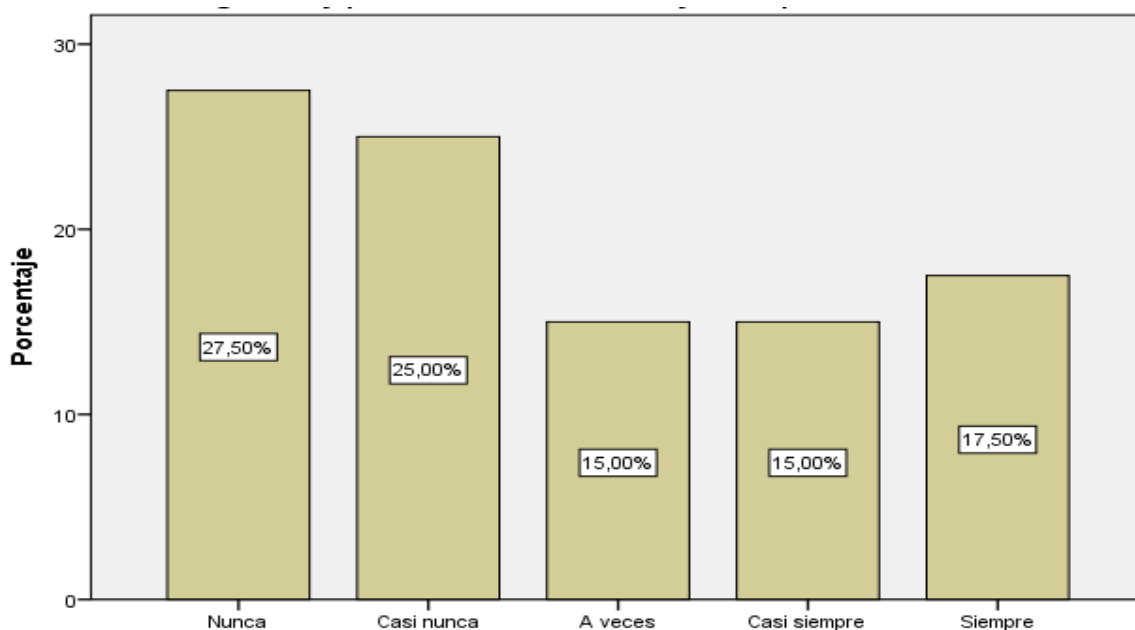
Tabla de frecuencia

Tabla 27 *Para el crecimiento de las empresas se realiza un estudio del mercado para conocer los gustos y preferencia en la zona y darle pertinencia al servicio.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	27,5	27,5	27,5
	Casi nunca	10	25,0	25,0	52,5
	A veces	6	15,0	15,0	67,5
	Casi siempre	6	15,0	15,0	82,5
	Siempre	7	17,5	17,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Grafico 12 *Para el crecimiento de las empresas se realiza un estudio del mercado para conocer los gustos y preferencia en la zona y darle pertinencia al servicio.*



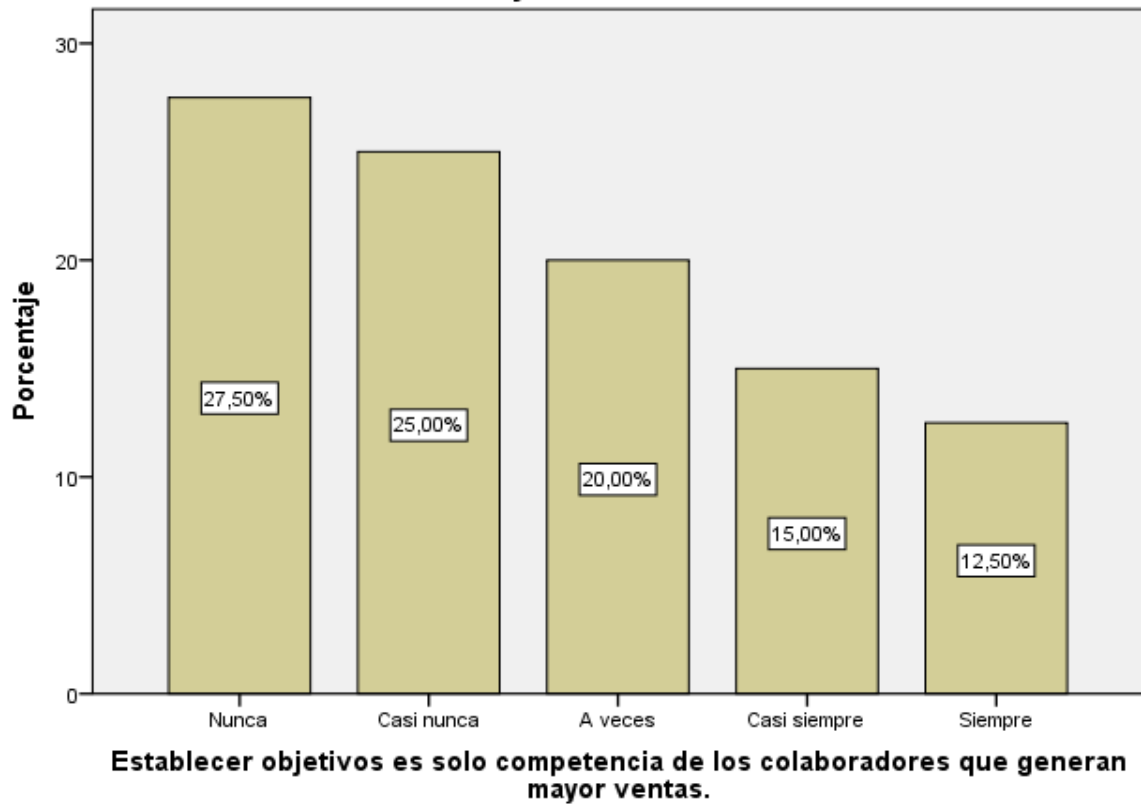
Para el crecimiento de las empresas se realiza un estudio del mercado para conocer los gustos y preferencia en la zona y darle pertinencia al servicio.

De la tabla 27 y grafica 12, se ve 27.5% que son 11 emprendedores que dicen nunca, el 25% son 10 dicen casi nunca, el 17.5% que son 7 emprendedores dicen siempre, el 15% y son 6 emprendedores que dicen a veces, el 15% que son 6 personas indican a veces con respecto a la primera pregunta: Para el crecimiento de las empresas se realiza un estudio del mercado para conocer los gustos y preferencia en la zona y darle pertinencia al servicio.

Tabla 28 *Establecer objetivos es solo competencia de los colaboradores que generan mayor ventas.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	27,5	27,5
	Casi nunca	10	25,0	52,5
	A veces	8	20,0	72,5
	Casi siempre	6	15,0	87,5
	Siempre	5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Grafico 13 *Establecer objetivos es solo competencia de los colaboradores que generan mayor ventas.*



De la tabla 28 y grafica 13, se ve el 27.5% que son 11 emprendedores dicen nunca el 25% que son 10 emprendedores que dicen casi nunca, el 20% que son 8 emprendedores dicen a veces, el 15% y son 6 emprendedores que dicen casi siempre, el 12.5% son 5 emprendedores que dicen siempre con respecto a la primera pregunta: Establecer objetivos es solo competencia de los colaboradores que generan mayor ventas.

IV. DISCUSIÓN

1.-Se tuvo como Objetivo, determinar una relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los Olivos, 2018. La prueba de Spermán demostró un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir a $.000 < 0.05$, por ello se rechaza la hipótesis nula. Además ambas variables poseen una correlación de 0.992. Que indica una relación positiva muy fuerte. Por lo que se acepta la hipótesis indicando que existe relación positiva muy fuerte entre la gestión administrativa y desarrollo organizacional de las Mypes del rubro textil de los olivos. Según LLauri 2017 Diagnostica una propuesta de mejora basándose en técnicas de Gestión de las Mypes comercializadoras de ropa del mercado de Chimbote. Donde Para potenciar el planteamiento estratégico de los potenciar el planeamiento de las Mypes comercializadora de ropa de mercado modelo para determinar cómo quiere que sea en 5 años, haciendo una descripción cuantitativa de las ventas y las utilidades y establecer prioridades, porque ya tenían trabajando por muchos años y no tenían una buena gestión porque no habían realizado un planeamiento ni a corto, mediano ni largo plazo. Se coincide con la implementación de una gestión administrativa para lograr el desarrollo de la organización. La teoría de la gestión administrativa para Wehrich, Cannice & Koontz (2017) es un proceso de diseñar un planeación de corto mediano y largo plazo, que integrando a los colaboradores en cada área para trabajar cumpliendo metas asignadas de una manera eficaz se logre la meta deseada para la Mype textil.

2.-Se tuvo como Objetivo, determinar una relación entre la planeación y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los Olivos, 2018. La prueba de Spermán demostró un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir a $.000 < 0.05$, por ello se rechaza la hipótesis nula. Además ambas variables poseen una correlación de 0.966. Que indica una relación positiva muy fuerte. Por lo que se acepta la hipótesis indicando que existe relación positiva muy fuerte entre la planeación y desarrollo organizacional de las Mypes del rubro textil de los olivos. Según Cajo (2018) Estableció que ha sido demostrado que la planeación administrativa influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y Riego, además se ha analizado los procesos administrativos y son oportunos en el desempeño laboral de los trabajadores. Además se verificó que el control administrativo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio. Se coincide con la tesis de Cajo en implementar una planeación y un control administrativo en cada área de la

empresa para mejorar el desempeño y tener una meta alcanzable en corto, mediano y largo plazo. La teoría del planeamiento para Wehrich, Cannice & Koontz (2017) es la base de las funciones gerenciales que se encarga de seleccionar la misión y los objetivos y que ruta a seguir para alcanzar la meta. Y con respecto al control es la medición y corrección del desempeño para poder garantizar los objetivos de la Mype y diseñar los planes para alcanzarlos.

3.-Se tuvo como Objetivo, determinar una relación entre la organización y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los Olivos, 2018. La prueba de Spermán demostró un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir a $.000 < 0.05$, por ello se rechaza la hipótesis nula. Además ambas variables poseen una correlación de 0.985 que indica una relación positiva muy fuerte. Por lo que se acepta la hipótesis indicando que existe relación positiva muy fuerte entre la organización y desarrollo organizacional de las Mypes del rubro textil de los olivos, por ende el objetivo general queda demostrado según Osorio y Valladolid (2014) estableció que se determina la influencia que tiene de comunicación la gestión de las Mypes de servicio, que el no tener sistemas de comunicación se presentan ciertas deficiencias del mensaje que se tienen que realizar con los colaboradores, para dar un buen servicio es necesario implementar sistemas de comunicación, aprovechar la tecnología para implementarlos de manera oportuna y eficientes recepción procesarlos, como lo es el celular, internet equipo de cómputo interconectado a la red con programas aplicados a la computación es una parte de la organización que se debe implementar en las Mypes se coincide con la conclusión de la tesis de Osorio y Valladolid en la implementación de mecanismos de comunicación en la Mype textil para estar mejor organizados con los integrantes de la empresa. La teoría de la organización según Wehrich, Cannice y Koontz (2017) supone una estructura intencional y formal de funciones y puestos, donde las personas trabajen juntas desempeñando funciones o puestos realicen actividades coordinadas con el grupo, donde la comunicación sea clara y concisa.

4.-Se tuvo como Objetivo, determinar una relación entre el control y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los Olivos, 2018. La prueba de Spermán demostró un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir a $.000 <$

0.05, por ello se rechaza la hipótesis nula Además ambas variables poseen una correlación de 0.987 Que indica una relación positiva muy fuerte. Por lo que se acepta la hipótesis indicando que existe relación positiva muy fuerte entre el control y desarrollo organizacional de las Mypes del rubro textil de los olivos, por ende el objetivo general queda demostrado ,según Sánchez(2016)estableció que se determina la influencia que tiene el control para conocer el desempeño midiéndolo, periódicamente y corregir si es necesario , sabemos que los colaboradores realizan muchas funciones y muchas veces no acaban en el tiempo previsto, si se le asigna sus labores , podremos saber quiénes están llegando a cumplir con lo que le corresponde, esa es una medida muy interesante para confecciones Robyfer, porque el personal operario realiza múltiples operaciones y no llega a completar su producción , porque debido al poco personal contratado , se hace varias funciones y no permite la especialización en cada operación como costurero.se

Coincide con la conclusión de Sánchez (2016) de implementar un control para medir el desempeño de los colaboradores. En la Mypes textiles de los Olivos. La teoría del Control según Weihrich, Cannice y Koontz (2017) es la función administrativa que sirve para medir los desempeños tanto individual como organizacional con el fin de lograr metas y planes establecidos, es una forma de chequear los planes implantados de forma adecuada.

5.-Se tuvo como Objetivo, determinar una relación entre la dirección y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil, en el distrito de los Olivos, 2018. La prueba de Spermán demostró un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir a $.000 < 0.05$, por ello se rechaza la hipótesis nula Además ambas variables poseen una correlación de 0.973 Que indica una relación positiva muy fuerte. Por lo que se acepta la hipótesis indicando que existe relación positiva muy fuerte entre la dirección y desarrollo organizacional de las Mypes del rubro textil de los olivos, por ende el objetivo general queda demostrado según Pallasco, Oña(2015) estableció que lo importante es el papel que cumple la dirección para lograr el desarrollo de la empresa, que para realizar cambios radicales necesarios y bien planificados para que la empresa de un salto a la desarrollo, la ausencia de una buena dirección o seguir con es pasividad retrasa lograr los objetivos empresariales, por ello una planeación estratégica permitirá a la empresa alcanzar las metas planeadas , todo cambio debe darse a partir de los representantes legales y llegar hasta los colaboradores de la empresa. Esta medida permitió a (teica) talleres empresariales de innovación y creatividad aplicada, demostrando que la implementación

tiene que ser desde la alta dirección se coincide con la conclusión de Pallasco Oña (2015) que realizar un cambio drástico desde la dirección, tocando los temas de motivación, la participación y viendo sobre la calidad de vida laboral permitirá a un colaborador comprometido con la empresa. La teoría la dirección según Wehrich, Cannice y Koontz (2017) define como un proceso de influir a personas para que contribuyan para lograr a las metas organizacionales y también de los grupales.

V. CONCLUSIONES

Se concluye que existe relación positiva entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional, ya que es respaldado en la tabla 16, que indica la relación de Pearson de ,0.992 de acuerdo a la tabla 15 es de correlación positiva muy fuerte y significancia (bilateral) de, 000, Por lo cual se acepta la H1 si existe relación entre las 2 variables, y se rechaza H0.

Se concluye Existe relación positiva entre la planeación y el desarrollo organizacional ya que es demostrado en la tabla 18, que indica la relación de Pearson de ,966 tomando en cuenta la tabla 15 es correlación positiva muy fuerte y significancia (bilateral) ,000 por lo cual se acepta H1 si existe relación entre las 1era dimensión y variables 2 y se rechaza la H0.

Se concluye que Existe relación positiva entre la organización y el desarrollo organizacional, ya que se ha demostrado en la tabla 20 que indica la relación de Pearson es de ,985 tomando la tabla15 Que es correlativa positiva muy fuerte y significancia (bilateral) de, 000 por lo cual se acepta la H1 si existe relación entre las 2da dimensión y variable 2 y se rechaza la H0.

Se concluye que Existe relación positiva entre la integración y el desarrollo organizacional, ya que se ha demostrado en la tabla 22 que indica la relación de Pearson de ,973 tomando la tabla 15 que es correlación positiva muy fuerte y significancia (bilateral) de ,000 por lo cual se acepta la H1 si existe relación entre la 3era dimensión y variable 2 variables y se rechaza la H0.

Se concluye que Existe relación positiva entre la dirección y el desarrollo organizacional ya que se ha demostrado en la tabla 24 que indica la relación de Pearson de ,973 tomando la tabla que es correlación positiva muy fuerte y significancia (bilateral) de ,000 por lo cual se acepta la H1 si existe relación entre la 4ta dimensión y variable 2 variables y se rechaza la H0.

Se concluye que Existe relación positiva entre la control y el desarrollo organizacional ya que se ha demostrado en la tabla 26 que indica la relación de Pearson de ,987 tomando la tabla 1 que es correlación positiva muy fuerte y significancia (bilateral) de ,000 por lo cual se acepta la H1 si existe relación entre la 5ta dimensión y variable 2 variables y se rechaza la H0.

VI. RECOMENDACIONES

Para lograr el Desarrollo esperado por la Mype textil se tiene que realizar una Gestión administrativa bien estructurada con los implementos necesarios en cada área, comenzando con la formalización como empresa y adecuando todo para realizar una buena Gestión,

Implementar una planeación estratégica para tener una meta definida y de cómo quiere verse dentro de cinco años, diseñando los planes táctico y operativo también, aprovechando las oportunidades que se está dando a las Mypes.

Reformular los objetivos de la empresa, y comprometer a todo el colaborador a trabajar en grupos o equipos de trabajos con un representante o líder que los represente en cada área.

Para crear una competencia entre áreas que medirán su eficiencia para ser incentivados con bonos.

La alta dirección integrar a los colaboradores con su participación, mediante actividades integradoras como podría ser un lonche una vez por semana con el fin de motivarlos a seguir el objetivo o meta de la empresa, preocupándose con respecto a la calidad de vida de los colaboradores ya que son muy importantes para la empresa.

Implementar medidas de control en el almacén de las Mypes para tener el dato exacto del stock y pueda atenderse los pedidos en la fecha pactada, para la satisfacción de los clientes.

REFERENCIAS

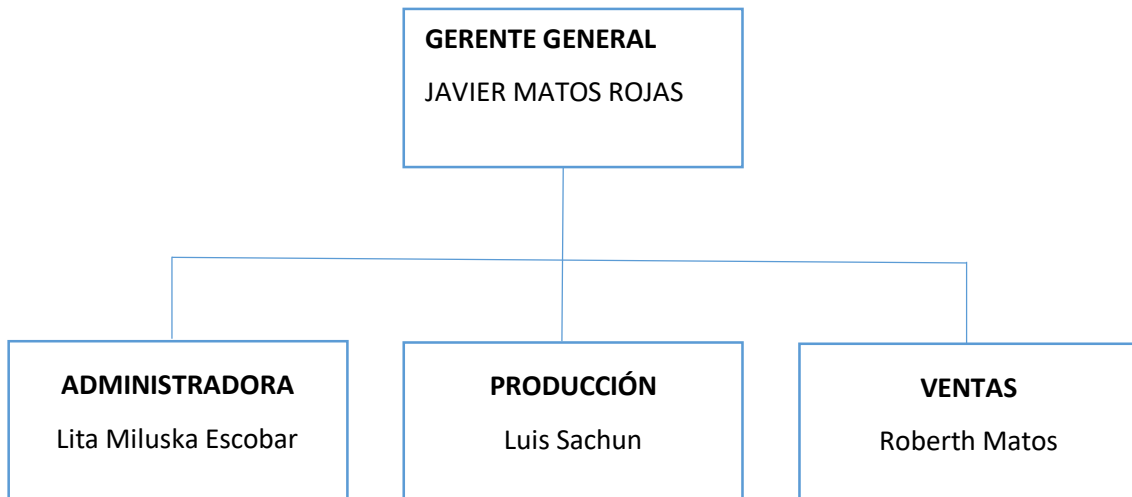
- Arevalo Arellano, P. J. (2017). *Gestion administrativa y calidad de procesos del area de infraestructura de la municipalidad Distrital de Morales, 2017 TESIS*. Tarapoto, San Martin, Peru.
- Bardales Gonzales, R. M. (2016). *Formalizacion Empresarial para Mypes*. lima, Peru.
- Cajo Escudero, L. D. (2018). *Influencia de la Gestion Administrativa*. Lima: Tesis.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores,S.A. de CV.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoria General de la administracion*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores,S.A. de CV.
- Cruz, G., Mejia, W., & Quintanilla. (2017).
- Daft, R. L. (2011). *Teoria y diseño Organizacional*. Mexico: Cengage Learning Editores S.A. de CV.
- empleo, M. d. (Marzo de 2016). *Actualizacion de Estadisticas de la Mype. Actualizacion de estadisticas de la Mypr*. lima, Peru.
- empleo, s. M. (19 de febrero de 2019). <http://emprender.sunat.gob.pe/que-b>. Obtenido de Iniciando mi negocio.
- Gestion. (08 de enero de 2019). <https://gestion.pe/blog/el-arte-de-e>. Obtenido de El futuro de las Mypes.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D., & Cardy, R. (2016). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: pearson.
- Guizar Montúfar, R. (2013). *Desarrollo Organizacional Principios y aplicaciones*. Mexico: McGraw.Hill/interamericana editores,s.a. de Cv.
- Hernandez ChuquiHuaga, L. E. (Lima de 2017). *Atencion al cliente y gestión por competencias en el area de cobranzas de las tarjetas OH en la empresa Financiera Oh, San Borja, Lima 2017- Tesis. tesis*. Lima, Peru.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: McGraw.Hill/interamericana editores.S.A. de C.V.
- Hodge, B. J., Anthony, W. P., & Gales, L. M. (2007). *Teoria de la Organización Un enfoque estrategico*. España: pearson Educación S.A.
- Lazo Cordero, K. A., & Macas Moreno, P. R. (Marzo de 2018). *Propuesta de mejoras en Gestion administrativa en la empresa modermueble S.A.Ciudad de Guayaquil Tesis. tesis*. Guayaquil.
- Lazo Cordero,Karina Alexandra. (s.f.).

- LLauri Carranza, B. J. (2017). *tesis"diagnostico y Propuesta de mejra basado en las tecnicas de Gestion Empresarial para las Mypes Comercializadoras de ropa del mercado modelo Chimbote*. Chimbote: tesis.
- Louffat, E. (2015). *Asministracion:fundamentos del proceso administrativo*. Argentina: Cengage Learning.
- marcos, Q. (aril de 2015). *Gestion administrativa para el control de los procesos de compra de las empresas fabricadoras y distribuidoras de hielo del municipio Maracaibo*. tesis. Maracaibo.
- Mario, M. M. (2015). *dministrarla con exito*. lima, Peru: EDIGRABER editorial grafica Bernilla.
- Ministerio de Economia, C. N. (Setiembre de 2012). *politica Nacional para el desarrollo de la Micro y Pequeña empresa*. San Salvador.
- PALLASCO OÑA, E. M. (2015). *"MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA BODEGA CHELITA DE LA CIUDAD DE SANTO DOMINGO."*. Santo domingo -Ecuador: tesis.
- Proinversion, a. d. (2007). *MYPEqueña empresa crece Guia para el desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa*. libro. Peru: Deposito Legal en la Biblioteca Nacional del Peru.
- Quintero, M. (Abril de 2015). *Gestion Administrativa para el control de procesos de compra de las empresas fabricadoras y distribuidoras de hielo del municipio de Maracaibo TESIS*. tesis. Maracaibo.
- Recari Rebole, F. (Mayo de 2015). *Gestion Administrativa en los departamentos de compras y contratacionesdel ministerio de gobernacion de Guatemala TESIS*. tesis. Guatemala.
- Recari Rebole, f. (Mayo de 2015). *tesis. Gestión administrativa en los departamentos de compra y contrtaciones del ministerio de gobernacion de Guatemala*. Guatemala.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: pearson.
- Sanchez Pajuelo, G. A. (2016). *Gestión del talento humano y desarrollo organizacional en la Escuela Nacional Superior de Arte Dramático "Guillermo Ugarte Chamorro", Lima - 2016*. Lima: tesis.
- Suarez Cordova, L. A., & Talavera Sanchez, , R. R. (2015). *La gestion administrativa y la calidad de servicio educativo del nivel primaria de instituciones educativas de la red N° 07 Uguel 06 , del distrito de ate Vitarte, 2014 Tesis*. Peru.
- Tenorio Osorio, A. K., & Valladolid Castro, Y. L. (2014). *Sistema de informacion en la gestion administrativa de las mypes de servicio de la localidad de Huancavelica*. Huancavelica: tesis.

- Urrunaga Pincay, N. F. (2015). Analisis de la gestion administrativa y su incidencia en el desarrollo organizacional de la comuna San Miguel canton Santa Elena, Provincia de Santa Elena, Año 2015. *Tesis*. Santa Elena, Ecuador.
- Vásquez Gordillo, J. Y., & Vásquez Gordillo, A. Y. (2016). *Analisis de Implementación de Desarrollo Organizacional y su Influencia en el Servicio al CLIENTE DE LA MICROEMPRESA ARTESANAL MECÁNICA INDUSTRIAL Y AUTOMOTRIZ VÁSQUEZ DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL*,. Guayaquil,: tesis.
- Walter, A. V. (febrero de 2015). Diccionario de Administración. *mas de 1000 terminos sobre administración privada y pública, economía, Contabilidad, Ingeniería y ecología*. lima-Perú.
- Walter, A. V. (febrero de 2015). Diccionario de Administración. *Mas de 1000 terminos sobre Administración privada y pública, Economía, Contabilidad, Ingeniería y Ecología*. Lima, Perú: Arte y Pluma.
- WEIHRICH, H., CANNICE, M., & KOONTZ, H. (2017). *ADMINISTRACION UNA PERSPECTIVA GLOBAL, EMPRESARIAL Y DE INNOVACIÓN*. MEXICO: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE CV.

ANEXOS

Organigrama de la empresa



Fuente: Elaboración Propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO	INSTRUMENTO
V1 “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”	Según WEIHRICH, CANNICE, & KOONTZ (2017), es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz. Como gerentes, las personas realizan las funciones gerenciales de planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar. (p.5)	La Gestión Administrativa se Evalúa tomando en cuenta la Planeación, organización, Integración, Dirección y el Control; analizando cada uno de sus atributos mediante un cuestionario.	Planeación	atención a las oportunidades	P01	6. Nunca 7. Casi nunca 8. A veces 9. Casi siempre 10. Siempre	Bajo Medio alto	Cuestionario
				establecer objetivos	P02			
				desarrollar premisas	P03			
				proponer y evaluar alternativas	P04			
			Organización	formular objetivos, políticas	P05			
				clasificar las actividades	P06			
				formar equipos de trabajo	P07			
				designar líderes de área	P08			
				determinar flujos de comunicación	P09			
			Integración	adquisición de habilidad	P10			
				roles del comportamiento	P11			
				normas y valores del grupo de trabajo	P12			
			Dirección	motivación	P13			
				participación	P14			
				calidad de vida laboral	P15			
			Control	establecer estándares	P16			
				medir el desempeño	P17			
				corregir las variaciones de planes	P18			

ELABORACIÓN: Fuente Propia

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE 2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO	INSTRUMENTO
V2 “DESARROLLO ORGANIZACIONAL”	Según Chiavenato, I. (2011) DO se vincula a los conceptos de cambio y capacidad de adaptación del cambio de la organización(p. 348) El DO es una respuesta los cambios. El mundo moderno se caracteriza por sus veloces y constantes cambios que avanzan en progresión de manera exponencial. Los avances científicos, tecnológicos económicos, sociales, políticos etc. Influyen en el desarrollo y el éxito de las organizaciones (p.349)	El Desarrollo Organizacional se evalúa tomando en cuenta la Recolección y análisis de datos, el Diagnostico Organizacional, la Acción de Intervención del proceso de Evaluación; Analizando cada uno de sus atributos mediante un cuestionario.	Recolección y análisis de datos	metodología para recabar información	P19	6. Nunca 7. Casi nunca 8. A veces 9. Casi siempre 10. Siempre	Bajo Medio Alto	cuestionario
				analizar datos	P20			
				técnicas de descripción del sistema organizacional	P21			
			Diagnóstico organizacional	interpretación de datos	P22			
				identificación de problemas				
				identificar consecuencias	P23			
				priorización de problemas				
				diseñar metas y objetivos	P24			
			confirmar estrategias					
			Acción de intervención	ejecución del proceso	P28			
				acción planeada después del diagnostico	P29			
				selección de la intervención adecuada	P30			
				solución del problema	P31			
			Evaluación	finalización del proceso	P32			
				modificación del diagnostico	P33			
				auditorias	P34			
ejecuciones nuevas	P35							
dinámica organizacional	P36							

ELABORACIÓN: Fuente propia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA DE MEDICIÓN
¿qué relación existe entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos,2018?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos,2018	existe relación positiva entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos,2018	V1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planeación		P01 P02 P03 P04	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS		Organización		P05 P06 P07 P08 P09	
¿Cómo se relaciona la planeación y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018?	Determinar la relación de la planeación y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos,2018	existe relación positiva entre la planeación y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos,2018		Integración		P10 P11 P12	
¿Cuál es la relación de la organización y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018?	Establecer la relación de la organización y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos,2018	existe relación positiva entre la organización y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos,2018		Dirección		P13 P14 P15	
¿Cómo se relaciona la integración y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018?	Determinar la relación de la integración y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos,2018	existe relación positiva entre la integración y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos,2018		Control		P16 P17 P18	
¿Cuál es la relación de la dirección y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018?	Determinar la relación de la dirección y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos,2018	existe relación positiva entre la dirección y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos,2018		V2 DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Recolección y análisis de datos		
¿Cómo se relaciona el control y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos, 2018?	Establecer la relación del control y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos,2018	existe relación positiva entre el control y el desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil, en el distrito de los olivos,2018	Diagnostico organizacional			P22 al P27	
			Acción de intervención			P28 al P31	
			Evaluación		P32 al P36		

ELABORACIÓN: Fuente propia

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 10 Fecha : 10-06-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Mairena Fox Petronila Liliana, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo campus Lima Norte, revisor (a) de la tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LAS MYPES EN EL RUBRO TEXTIL DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2018", de la estudiante ESCOBAR MERINO LITA MILUSKA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó 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.

Los Olivos, 27 de julio de 2019



Mairena Fox
Msc. MAIRENA FOX PETRONILA LILIANA

Coordinadora de investigación de la EP de Administración

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

PANTALLAZO DEL SOTWARE TURNITIN

Feedback Studio - Google Chrome
 evturnitin.com/app/carta/bs/?u=105528463&lang=es&ro=10380=121340554&ts=1
 feedback studio

TESIS_Escobar_Merino_Lita_Milustar.pdf

216 de 309

Resumen de coincidencias

30 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Bera)

Coincidencias	Porcentaje	Fuente
1	13 %	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante
2	8 %	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet
3	2 %	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet
4	1 %	isuu.com Fuente de Internet
5	1 %	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante
6	1 %	ruvas.edu.pe Fuente de Internet
7	1 %	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante
8	1 %	es.scribd.com Fuente de Internet
9	<1 %	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet
10	<1 %	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante
11	<1 %	repositorio.ujgv.edu.pe Fuente de Internet



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



Gestión Administrativa y Desarrollo Organizacional de las MYPES en el distrito de Los Olivos, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
 Licenciada en Administración

AUTOR:
 Escobar Merino, Lita Milustar (Orcid: 0000-0002-6905-6665)

ASESOR:
 Mgr. Maartus Gurmená, Luzmila Gabriela (Orcid: 0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ
 2019

Página: 1 de 50 Número de palabras: 13410 Test-only Report | High Resolution

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN

	UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
---	--	--	---

Yo **ESCOBAR MERINO LITA MILUSKA**, identificado con DNI N° **06698677**, egresada de la Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo () No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LAS MYPES EN EL RUBRO TEXTIL DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2018"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado, en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Lita Miluska

ESCOBAR MERINO LITA MILUSKA

DNI: **06698677**

FECHA: 29 de noviembre de 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Conste por el presente documento, el visto bueno que otorga la encargada del Área de Investigación de la Escuela Profesional de Administración –Sede Lima Norte, a la versión final del trabajo de investigación que presenta la estudiante

Sra. ESCOBAR MERINO LITA MILUSKA

Trabajo de investigación titulado

GESTION ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LAS MYPES EN EL RUBRO TEXTIL DEL DISTRITO DE LOS OLIVOS, 2018.

Para obtener el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 18 de julio de 2019

NOTA O MENCIÓN : 18 (Dieciocho)



Mairena
MSc. MAIRENA FOX PETRÓNILA LILIANA

Coordinadora de Investigación de la EP de Administración