



**VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSTGRADO**

TESIS

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LA CONSTRUCTORA URANIO
S.A.C, DISTRITO DE CALLERÍA, REGIÓN UCAYALI -
AÑO 2023**

PRESENTADO POR:

**BACH. VILCHEZ DAZA, JESSICA JAQUELINA
ORCID: (0009-0009-7995-5136)**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**UCAYALI –PERÚ
2023**



*VICERRECTORADO ACADEMICO
ESCUELA DE POSTGRADO*

TÍTULO DE TESIS

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN LA CONSTRUCTORA URANIO
S.A.C, DISTRITO DE CALLERÍA, REGIÓN UCAYALI -
AÑO 2023**

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Fortalecimiento de la formación profesional en
conexión al trabajo y el crecimiento socio-económico

ASESOR:

Dr. RIOS ARRIAGA, JUAN CARLOS

ORCID: (0000-0002-9711-034X)

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA CONSTRUCTORA URANIO S.A.C, DISTRITO DE CALLERÍA, REGIÓN UCAYALI - AÑO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%	11%	0%	2%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

DEDICATORIA

A Dios. “Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos.”

Jessica.

AGRADECIMIENTO

Quiero “agradecer sinceramente a aquellas personas que compartieron sus conocimientos conmigo para hacer posible la conclusión y recomendaciones respecto a esta investigación.”

El autor.

RECONOCIMIENTO

A mis maestros.

INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
RECONOCIMIENTO.....	IV
INDICE DE TABLAS.....	VIII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	16
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	16
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.....	17
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.....	17
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	17
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.....	17
1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.5.1 JUSTIFICACIÓN.....	18
1.5.2 IMPORTANCIA.....	20
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO	21
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	22
2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	22
2.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS	32
2.2.1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	32
2.2.1.1. DIMENSIONES.....	35
2.2.2. DESARROLLO ORGANIZACIONAL	36
2.2.2.1. DIMENSIONES.....	46
2.3. DEFINICION DE TERMINOS BÁSICOS.....	48
CAPÍTULO III.....	52

HIPÓTESIS Y VARIABLES	52
3.1. HIPOTESIS GENERAL	52
3.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS	52
3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.	53
3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL	53
3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.	54
CAPÍTULO IV	55
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	55
4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.	55
4.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	55
4.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	55
4.1.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.	56
4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	56
4.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.	56
4.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	56
4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.	57
4.3.1. POBLACIÓN.....	57
4.3.2. MUESTRA.....	58
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	58
4.4.1. TÉCNICAS	58
4.4.2. INSTRUMENTOS.....	58
4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.	59
4.4.3.1. Validez:	59
4.4.3.2. Confiabilidad:.....	59
4.4.4. PLAN DE ANALISIS DE DATOS	61
4.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN	62
CAPITULO V:	63
RESULTADOS	63
5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO	63
5.1.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	63
5.1.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LA VARIABLE DESARROLLO ORGANIZACIONAL	75
5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL	87
5.2.1. HIPÓTESIS GENERAL	88
5.2.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1	89
5.2.3. HIPÓTESIS ESPECIFICA 2	90
5.2.4. HIPÓTESIS ESPECIFICA 3	91
5.2.5. HIPÓTESIS ESPECIFICA 4	92
CAPITULO VI	93
DISCUSION DE RESULTADOS	93
CONCLUSIONES	96

RECOMENDACIONES.....	97
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	98
ANEXO	101
ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	102
ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	103
ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS.....	105
ANEXO N° 04: TABLA DE VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS.....	110
ANEXO N° 05: DATA PROCESADA.....	111
ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO	112
ANEXO N° 07: AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
ANEXO N° 08: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	113

INDICE DE TABLAS

Tabla. N° 01	Los procedimientos de la empresa se ejecutan de manera adecuada	64
Tabla. N° 02	Las condiciones laborales se cumplen como lo prometido	65
Tabla. N° 03	El liderazgo de su jefe inmediato es el adecuado	66
Tabla. N° 04	Tiene conocimiento sobre la descripción de sus funciones	67
Tabla. N° 05	Tiene Usted, una buena coordinación con su supervisor	68
Tabla. N° 06	Considera Ud., que están bien definidas los niveles de Jerarquía en su institución	69
Tabla. N° 07	Se Siente motivado de ser un colaborador en la Institución	70
Tabla. N° 08	La Comunicación con sus superiores es lo óptimo	71
Tabla. N° 09	Está de acuerdo con las decisiones de la gerencia	72
Tabla. N° 10	Cree que están bien estructurados los puestos de trabajo y los horarios	73
Tabla. N° 11	Considera que sus actividades laborales están correctamente definidas	74
Tabla. N° 12	Cree que son equitativos en el momento de corregir sus errores	75
Tabla. N° 13	El planteamiento de metas a corto y mediano plazo es coherente con las funciones otorgadas en su puesto de trabajo.	76
Tabla. N° 14	Promueve estrategias para mejorar las funciones establecidas y lograr las metas en el plazo requerido.	77
Tabla. N° 15	Las tareas y responsabilidades están planteadas de forma clara y precisa en el manual de funciones.	78
Tabla. N° 16	Mi jefe establece comisiones en la elaboración y ejecución de los proyectos.	79
Tabla. N° 17	El establecimiento de objetivos de las diversas áreas lo establece los jefes inmediatos.	80
Tabla. N° 18	Se convoca a reuniones para proponer ideas innovadoras para agilizar los procesos administrativos.	81
Tabla. N° 19	Se identifica las necesidades y desarrolla programas de capacitación para mejorar los procesos administrativos.	82
Tabla. N° 20	Identificas con facilidad las alternativas de solución ante una dificultad administrativa.	83
Tabla. N° 21	Se incluye nuevos métodos de trabajo aunque proporcionen riesgos.	84
Tabla. N° 22	Apoyo a mis compañeros resolviendo sus inquietudes	85
Tabla. N° 23	Cuando se requiere de alguna información, sus compañeros están dispuesto a ayudar.	86
Tabla. N° 24	Coordino y trabajo de manera colectiva para agilizar el tiempo y cumplir los objetivos.	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura. N° 01	Los procedimientos de la empresa se ejecutan de manera adecuada	64
Figura. N° 02	Las condiciones laborales se cumplen como lo prometido	65
Figura. N° 03	El liderazgo de su jefe inmediato es el adecuado	66
Figura. N° 04	Tiene conocimiento sobre la descripción de sus funciones	67
Figura. N° 05	Tiene Usted, una buena coordinación con su supervisor	68
Figura. N° 06	Considera Ud., que están bien definidas los niveles de Jerarquía en su institución	69
Figura. N° 07	Se Siente motivado de ser un colaborador en la Institución	70
Figura. N° 08	La Comunicación con sus superiores es lo óptimo	71
Figura. N° 09	Está de acuerdo con las decisiones de la gerencia	72
Figura. N° 10	Cree que están bien estructurados los puestos de trabajo y los horarios	73
Figura. N° 11	Considera que sus actividades laborales están correctamente definidas	74
Figura. N° 12	Cree que son equitativos en el momento de corregir sus errores	75
Figura. N° 13	El planteamiento de metas a corto y mediano plazo es coherente con las funciones otorgadas en su puesto de trabajo.	76
Figura. N° 14	Promueve estrategias para mejorar las funciones establecidas y lograr las metas en el plazo requerido.	77
Figura. N° 15	Las tareas y responsabilidades están planteadas de forma clara y precisa en el manual de funciones.	78
Figura. N° 16	Mi jefe establece comisiones en la elaboración y ejecución de los proyectos.	79
Figura. N° 17	El establecimiento de objetivos de las diversas áreas lo establece los jefes inmediatos.	80
Figura. N° 18	Se convoca a reuniones para proponer ideas innovadoras para agilizar los procesos administrativos.	81
Figura. N° 19	Se identifica las necesidades y desarrolla programas de capacitación para mejorar los procesos administrativos.	82
Figura. N° 20	Identificas con facilidad las alternativas de solución ante una dificultad administrativa.	83
Figura. N° 21	Se incluye nuevos métodos de trabajo aunque proporcionen riesgos.	84
Figura. N° 22	Apoyo a mis compañeros resolviendo sus inquietudes	85
Figura. N° 23	Cuando se requiere de alguna información, sus compañeros están dispuesto a ayudar.	86
Figura. N° 24	Coordino y trabajo de manera colectiva para agilizar el tiempo y cumplir los objetivos.	87

RESUMEN

El “objetivo general del presente trabajo de investigación fue determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023. El tipo de investigación fue básica, el nivel de investigación fue descriptivo correlacional, el enfoque cuantitativo, el método de investigación hipotético – deductivo y el diseño de la investigación descriptivo, no experimental, técnica utilizada en esta investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el presente trabajo de investigación es considerado como una investigación descriptiva correlacional, debido a los alcances prácticos, descriptivo, sustentados por normas e instrumentos técnicos de recopilación de información, donde se ha considerado los aportes e investigaciones de diferentes personalidades que han facilitado la asimilación del tema investigado. La población estuvo compuesta por 22 trabajadores de la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023, “El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estuvo conformada por 22 trabajadores de la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023. Los resultados del trabajo presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman fue de 0.892** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Gestión Administrativa se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

Palabras claves: La Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional.

ABSTRACT

The "general objective of this research work was to determine the level of relationship between Administrative Management and Organizational Development in Constructora Uranio S.A.C, Callería District, Ucayali Region - Year 2023. The type of research was basic, the level of research It was descriptive correlational, the quantitative approach, the hypothetical - deductive research method and the descriptive, non-experimental research design, the technique used in this research was the survey and the instrument was the questionnaire, this research work is considered as a Correlational descriptive research, due to the practical, descriptive scope, supported by standards and technical instruments for information gathering, where the contributions and investigations of different personalities have been considered that have facilitated the assimilation of the subject investigated. The population is made up of 22 workers from Constructora Uranio S.A.C, Callería District, Ucayali Region - Year 2023, "The type of sampling is intentional non-probabilistic at the author's discretion, in this way the study sample will be made up of 22 workers from Constructora Uranio S.A.C, Callería District, Ucayali Region - Year 2023. The results of the work presented by the statistics regarding the degree of correlation between the variables determined by Spearman's Rho is 0.892** means that there is a high positive correlation between the variables, likewise, according to the bilateral significance of $p = 0.000$, which is < 0.05 , it was concluded that Administrative Management is related to Organizational Development in Constructora Uranio S.A.C, Callería District, Ucayali Region - Year 2023

Keywords: Administrative Management and Organizational Development.

INTRODUCCIÓN

La industria de la pequeña empresa actualmente constituye una parte importante de la economía peruana. Actualmente las empresas cuentan con una adecuada gestión administrativa, que les permite operar con eficacia. El carácter dinámico del sector de la pequeña empresa de la economía peruana hace necesario que los gobiernos se preocupen por crear programas de apoyo como estrategia. En el desarrollo socioeconómico de la nación durante los últimos 60 años, las pequeñas empresas se han elevado a una posición destacada en este sentido. Se ha visto una tendencia positiva de crecimiento aún en épocas de crisis económica, por lo que la presente investigación hace énfasis en la gestión administrativa como factor determinante para que la empresa tenga un Desarrollo Organizacional positivo y además tenga una posición destacada en el mercado.

La información para llevar a cabo este estudio se representó de la siguiente manera.

Capítulo I, se desarrolló la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, problemas de investigación, objetivos de la investigación, justificación e importancia de la investigación, factibilidad de la investigación, limitaciones del estudio.

Capítulo II, se presenta el marco teórico conceptual así mismo los antecedentes del problema, las bases teóricas o científicas y la definición de términos básicos.

Capítulo III, se presenta la hipótesis y las variables a si mismo el cuadro de operacionalización de las variables.

Capítulo IV, se presenta la metodología que se utilizara en el estudio que dan el tipo de investigación, nivel de investigación, métodos y diseño de investigación, población y muestra así mismo las técnicas e instrumentos a utilizar, la validez y confiabilidad procesamiento y análisis de datos y la ética de la investigación.

Capítulo V, se ofrece la el análisis descriptivo y el análisis inferencial.

Capítulo VI, se presentan las conclusiones, recomendaciones y las fuentes de información.

El autor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

A NIVEL INTERNACIONAL

Los cambios actuales que tenemos en el mundo nos llevan a hacer una reflexión sobre las responsabilidades que tienen los gerentes empresariales en los cambios económicos e incluso sociales que se están viviendo. A estos cambios le sumamos que los gerentes han direccionado sólo metas escasas, que les han imposibilitado ver el más allá de sus necesidades próximas, esto quiere decir, que planifican únicamente a corto plazo, solo tratan de satisfacer las necesidades momentáneas; lo que conlleva a no alcanzar niveles gerenciales, a no generar un buen trato a los colaboradores y en consecuencia el desarrollo organizacional no es la adecuado o no es lo estimado.

En el presente estudio se ha investigado, sobre la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional para establecer su relación significativa entre las dos variables de estudio. La gestión administrativa se da en un buen número

de países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos desde un principio han realizado distintos esfuerzos para establecer la relación con el desarrollo organizacional para la productividad de la gestión administrativa usando las tecnologías y las correspondientes implicaciones económicas a las empresas. Curiosamente este esfuerzo se viene dando fuera de Europa no solo en líderes como Japón o EE.UU. sino también y especialmente en una serie de países que han registrado en las dos últimas décadas los ritmos de gestión administrativa, para establecer su relación con el desarrollo organizacional de las empresas, en los países como: Chile, Bolivia, Ecuador y que hemos visto como sobrepasaban en varios ámbitos nuestra capacidad de gestión administrativa. En Sudamérica debemos destacar la tradicional sensibilidad existente en Argentina y Brasil, el impulso tomado sobre la gestión administrativa para establecer sus relaciones con el desarrollo organizacional de las empresas, dentro de sus planes de trabajo de gestión administrativa.

A NIVEL NACIONAL

Hoy en día en el Perú las empresas necesitan mantener un buen desarrollo organizacional y por ello es bueno promover buenas relaciones interpersonales y óptimas condiciones del clima laboral, para que puedan lograr sus objetivos estratégicos por medio de una buena gestión administrativa. Estudios realizados en las ciudades de Trujillo, Arequipa y Chiclayo algunas de estas empresas que no lograron permanecer en el tiempo y que desaparecieron han dado como resultado que los trabajadores no demostraban convivencia armónica en las empresas que laboraban, que existía poco trabajo en equipo y si presentan estas características no podrán ser eficientes dentro de una organización y por ende no se podrá dar un adecuado desarrollo organizacional, por lo general en el Perú todo jefe quiere tener un equipo de trabajo con personas que logre los objetivos ya sea a corto, mediano y largo plazo.

Al nivel del desarrollo organizacional es necesario que las empresas conozcan e investiguen como se encuentra el nivel de la gestión administrativa en su organización, porque el comportamiento que tienen los individuos en una organización genera un ambiente bueno o malo. El desarrollo organizacional ejerce

una influencia directa en el comportamiento y conducta del colaborador que elabora en ella, por ello, es importante determinar la forma como el colaborador percibe la gestión administrativa, ya que mediante ello que se puede observar cómo es su rendimiento, su productividad y el grado de satisfacción que experimenta el colaborador al momento de desempeñar su labor.

A NIVEL LOCAL

A la medida que va transcurriendo el tiempo, las organizaciones se complican o no tienen muy claro que es una buena gestión administrativa por ello los perjudicados son los colaboradores, ya que no perciben un buen clima laboral, no se sienten motivados ya sea económica o emocionalmente, como consecuencia no llegan a cumplir los objetivos para la empresa.

En la investigación realizado por Koontz, Weihrich, & Cannice. (2008) se detalla “que los gerentes tienen la tarea de transformar los insumos en resultados, de manera efectiva y eficiente. Por supuesto que el proceso de transformación puede verse desde perspectivas distintas; así, puede enfocarse en funciones de la empresa tan diversas como finanzas, producción, personal y marketing. Quienes han escrito sobre administración observan el proceso de transformación en términos de sus enfoques particulares; en concreto, quienes pertenecen a la escuela del comportamiento humano se enfocan en las relaciones interpersonales, a su vez, los teóricos de los sistemas sociales se concentran en interacciones sociales y los que sostienen la teoría de las decisiones lo ven como series de decisiones; sin embargo, el enfoque más amplio y útil para el análisis de la tarea administrativa es utilizar las funciones gerenciales de planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar como marco para organizar dicho conocimiento”.

La gestión administrativa es un tema más sobresaliente al momento de tener un negocio ya que de ello va concernir el desarrollo organizacional o descenso de la empresa. Hoy en día, existe mucha disputa a nivel empresarial, por tanto, los gerentes de cada empresa deben estar continuamente capacitando a su personal en ese tema.

Por otro lado, el desarrollo organizacional, se entiende a las apreciaciones compartidas por los colaboradores frente al trabajo cotidiano, esto se puede referir al entorno físico en que se desarrollan las tareas diarias, los vínculos interpersonales que tienen lugar en el entorno y por supuesto las diversas regulaciones formales que pueda afectar dichos laborales.

Una vez que se ha definido a cada variable el objetivo de la investigación es encontrar la relación que tienen del uno al otro, porque una ineficiente gestión administrativa no genera desarrollo organizacional, porque el desarrollo organizacional depende mucho de la conducta administrativa y las situaciones empresariales que los mismos perciben.

Un claro ejemplo que podemos mencionar es de las empresas que desaparecieron del mercado, estas empresas pensaron que no se tenía que preocuparse por el futuro. No mejoraba sus procedimientos ni mucho menos innovaba, sin embargo, en los negocios de ahora los mejores activos son los propósitos, las ideas y los objetivos a largo plazo. Según la página de Gestipolis en ella se remarca mucho la importancia de nuevos patrones gerenciales para el inicio de nuevas ideas de negocio de cualquier rubro en el sector empresarial.

Finalmente nos enfocaremos en la problemática de la Constructora Uranio S.A.C, ante este problema, se ha decidido realizar la investigación titulada “La Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023”, la cual buscara la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL.

El informe estuvo comprendido en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023.

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL.

La investigación involucró a los trabajadores de la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL.

La investigación se ejecutó de la siguiente forma:

- “Comprende el desarrollo de la tesis de maestría hasta su aprobación emitida por el jurado. Iniciado el 09/07/2023 y concluido el 26/08/2023.”

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL.

Esta investigación se fundamenta en la bibliografía científica, tales como conceptos, clasificación, características que se reflejaron en el marco teórico y sus variables, Gestión Administrativa y Desarrollo Organizacional.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL.

¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023 ?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

- ¿Cuál es el nivel de relación entre la Planeación y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la Organización y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la Dirección y el Desarrollo Organizacional

en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023?

- ¿Cuál es el nivel de relación entre el Control y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. OBJETIVO GENERAL.

Determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Describir el nivel de relación entre la Planeación y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023
- Identificar el nivel de relación entre la Organización y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023
- Establecer el nivel de relación entre la Dirección y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023
- Precisar el nivel de relación entre el Control y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 JUSTIFICACIÓN.

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente estudio se justifica porque permitió determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio

S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023, logrando describir y determinar los problemas de la Gestión Administrativa. Este trabajo beneficiará posteriores trabajos de investigación en referencia a este tema, como también brindar información de la constante necesidad que existe en el manejo adecuado para el Desarrollo Organizacional.

La justificación teórica se hace cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados, hacer epistemología del conocimiento existente o cuando se busca mostrar las soluciones de un modelo. **Según** Bernal, César A. (2010).

JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

De acuerdo con los objetivos del estudio, los resultados nos permitieron encontrar soluciones concretas a los problemas que se dan en la Gestión Administrativa, como también la posibilidad de proponer alternativas de solución para el manejo adecuado de las Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

La justificación práctica, se debe de hacer cuando el desarrollo de la investigación ayuda a resolver un problema o por lo menos, propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo. **Según** Bernal, César A. (2010).

JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Puesto que se aplicó el enfoque cuantitativo para diseñar el perfil metodológico de la tesis, que respaldó el proceso de la descripción del problema, la revisión de la literatura relacionada a la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional, con ello el presente trabajo por ser de tipo básica de alcance correlacional, se diseñaron técnicas y se aplicaron instrumentos de medición válidos y confiables, que lograron responder a la hipótesis y a partir de ello generar conclusiones; de esta manera aportar y ser fuente de información a otras investigaciones similares a este estudio.

La justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto que se va a realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. **Según** Bernal, César A. (2010).

JUSTIFICACIÓN SOCIAL

El desarrollo de la presente investigación es importante desde el punto de vista social, porque va a permitir dar aportes a las instituciones en cuanto a la Gestión Administrativa ya que este cumple una función muy importante para conseguir el Desarrollo Organizacional por medio de los objetivos estratégicos de las instituciones y de esta manera mejorar su eficiencia y efectividad. Toda institución es una organización humana, está compuesta por personas, y su éxito o fracaso es fruto del esfuerzo de los seres humanos que la componen, de manera tal que este forme parte del engranaje del desarrollo social y económico del país.

La justificación social se definen los aportes que el trabajo de tesis ofrece para la solución de las demandas de la sociedad, presentes y futuras, para ser fuente de una mejor calidad de vida en su zona de influencia. **Según Chavarría p (2000).**

1.5.2 IMPORTANCIA.

La presente investigación, tiene importancia ya que proveerá información objetiva y actualizada sobre la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional de la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023, y por lo que puede llenar vacíos en el conocimiento de la realidad de las futuras investigaciones relacionadas con la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023. Según Chiavenato (1999).

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La factibilidad tiene que ver en primer lugar con la posibilidad de asumir la carga económica que pueda representar la investigación y en segundo lugar con la verificación de disponer de los recursos mínimos necesarios para asumir las actividades propias del estudio en el tiempo previsto. Un proyecto es factible en la medida que disponemos de la capacidad necesaria para llevarlo a cabo y podemos superar los inconvenientes

potenciales que implica su realización, en caso contrario es necesario delimitarlo a un más o suspender la investigación. Según Caracas, (2004).

Para que el estudio fue viable se circunscribió a la población o universo de 22 trabajadores Con esto la investigación fue factible ya que se contó con los recursos financieros, materiales y recursos humanos para llevarla a cabo.

1.7. LIMITACION DEL ESTUDIO

Según Osore, R. (2019):

En el tiempo, El informe necesito tiempo, porque existió compromiso de recoger información en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023 y solicitar información sobre la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional de la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023.

De recursos, El recurso que se designa para el análisis estadístico, encuestadores, será financiado por el tesista.

De información, El informe necesita información de libros, blogs y páginas web de muy buena reputación para que tenga credibilidad en los párrafos emitidos en nuestra investigación.

La investigación no tuvo limitaciones para llevar a cabo su desarrollo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Sosa y Escalona (2022) en su tesis de “*El clima organizacional y su relación con la gestión administrativa de la empresa comercializadora SNACKS S.R.L del estado Monagas, Guatemala*”. Con el motivo de obtener el título de Licenciado en gerencia de Recursos Humanos de la universidad de Oriente Núcleo de Monagas en el año de 2022. Tuvo como objetivo general de analizar el clima laboral y su relación con su segunda variable (gestión administrativa) de la empresa comercializadora SNACKS S.R.L del estado Monagas por el cual se realizó un estudio inicial de los factores físicos- ambientales en la empresa cabe destacar que esta investigación es considera de campo, en vista de que se basó en datos producto de contacto directo con la realidad objeto de estudio, lo que permitió el análisis detallado de los factores sociales y psicológicos que se relaciona directamente con la gestión administrativa de la empresa. En este estudio inicial menciona a nueve dimensiones que influyen en el clima organizacional y la gestión administrativa. Estas dimensiones pertenecen a

Litwin y Stinger (1978), el autor consideró de fundamental estas dimensiones ya que se identifican con las características de la empresa en estudio. Así mismo el tipo de investigación que se realizó en esta investigación es descriptivo, se pudo estudiar, analizar y detallar de la situación actual de la comercializadora en función de todos sus factores antes mencionados.

Finalmente llega a la conclusión de que el clima organizacional y la gestión administrativa muestra un papel protagónico en la empresa porque es un factor significativo y determinante en el afecto y la motivación del personal de la empresa y su aporte a su investigación es que se debe estar más pendientes de los niveles y variaciones de los factores físicos-ambientales, sociales y psicológicos, para mantener un ambiente de trabajo armónico y de respeto para los trabajadores. La investigación fue de gran aporte porque se mencionan las dos variables y estas tienen relación entre sí, ya que los ambientes físicos, psicológicos son necesarios para el bienestar de los trabajadores y eso se influye en las percepciones que tiene el colaborador en la empresa. Luego mencionó en que existió una gestión administrativa favorable asociado 18 con el clima laboral, pero hay espacios que podrían desfavorecer la continuidad de eso si no se trabajan en una mejora continua.

Campos y Loza (2021). En su tesis de *“Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal “Pedro Moncayo” de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2021*, con el motivo de obtener del título de Licenciado en la especialidad Bibliotecología de la universidad de Técnica del Norte de la ciudad de Ibarra en el año de 2021 tiene como un objetivo general de Mejorar los servicios con calidad y calidez en la atención a los usuarios de la biblioteca Municipal “Pedro Moncayo” de la ciudad de Ibarra. Para su investigación se apoya en las definiciones de diferentes autores, uno de ellos es Frederick W. Taylor, quien busca el mejoramiento de una administración óptimo enfocándose más en el factor humano y además promovió que las fuentes de empleo aumentarán la paga a los trabajadores más productivos y eficientes. Otro punto que menciona el autor de la investigación es que se debe implementar herramientas que fortifiquen una administración óptima con el fin de perfeccionar la calidad de servicios, atención a al alumnado y el público en general a través de la propuesta alternativa de “Manual de Gestión Administrativa “en la Biblioteca Municipal

“Pedro Moncayo” de la ciudad de Ibarra. A sí mismo el tipo de investigación en este estudio es descriptivo porque ayuda a identificar la explicación más clara del objeto de estudio y es de tipo documental porque se apoya en los documentos para obtener información escrita sobre el tema a estudiar apoyándonos en particular en libros, revistas, diarios, informes escritos, etc. Finalmente llegan a la conclusión de que No existe la intervención del colaborador del bibliotecario en la realización del presupuesto del área mencionada. El estudio fue de gran aporte porque la organización fue exitosa y adecuada porque aplicó una buena gestión administrativa y un trato adecuado a los colaboradores que laboran dentro de ella, de manera que se mejoró las deficiencias aplicando un proceso adecuado para cada gestión para poder satisfacer al nuestro público o usuario final pero sin descuidar a los colaboradores, junto con los procedimientos o los flujogramas de cada tarea que realiza cada trabajador, definiendo sus funciones y puestos pero todo fue controlado cada cierto tiempo. Estos son algunos puntos que se compararon con el fin de mejorar el problema del estudio.

Martín (2021) en su tesis sobre “*Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas*” para optar el grado Académico de doctora en ciencias económicas y empresariales, Universidad Valladolid, España, mencionó como objetivo general de analizar la cooperación de la gestión de recursos humanos a los resultados organizativos, manteniendo el hincapié sobre el rol que puede representar en el momento de tener en cuenta el tema de retención del factor humano, relacionados a los colaboradores valiosos de la empresa”. El tipo de estudio de investigación que usó es sustantiva de grado correlacional, de enfoque cuantitativo de diseño no experimental, transversal. La población que utilizo en su estudio es censal y la cual era un total de 30 trabajadores de la empresa. El método que aplico a estudio es la encuesta y los instrumentos planteados son cuestionarios, las cuales fueron debidamente validadas a través de juicios de expertos y mostrando su confiabilidad mediante del estadístico Alfa de Cronbach. Llegando a la conclusión: Que las organizaciones tienen una gran gama de posibilidades para la retención de sus trabajadores los cuales se pueden dar por un lado a los empleados en general y otro a los empleados estratégicos, de la cual se apuesta por la incorporación de una

concepción de relación social que complementa a la faceta transaccional. Finalmente, su aporte al estudio es que la gestión empresarial debe priorizar el tema del capital humano en todo su esplendor, valorando, por tanto, la potencialidad que tiene, también, el capital social y el capital afectivo de sus empleados con la finalidad de que la empresa marche de manera adecuada según sus metas proyectadas. El aporte del estudio fue de suma importancia para la investigación, en su investigación se pudo apreciar que la organización se enfocó más en su capital humano, en todo los ámbitos, (económico, social, y el ambiente de trabajo agradable) pero para conseguir ello se tuvieron que seguir procedimientos administrativos, enfocando más en instrumentos de medición de logros, generaron más comunicación asertiva entre toda las áreas de la empresa con el fin de lograr el bienestar de los trabajadores y asegurar la rentabilidad de la institución. Otro punto que trabajaron es clima laboral, siendo así un ambiente inspirador para trabajar. De manera que esta realidad fue comparada con la empresa en estudio para equiparar si las variables incluyen en gran medida en la empresa Inkave S.A.C. Como se puede analizar sobre los resultados y los aportes de los autores de la investigación líneas arriba, se puede deducir que las gestiones realizadas con la finalidad de mejorar el bienestar del capital humano es de suma importancia porque a la larga genera rentabilidad y lo mejor de todo es que el colaborador se siente 100% satisfecho, motivado y se identificado con la empresa, por supuesto que ello hace que realice bien su trabajo y que la empresa tenga una buen imagen ante la competencia vecina.

Magno (2020) Tesis: “Administración financiera competitiva con decisiones financieras efectivas”. Tesis presentada para optar el Grado de Magister en la Universidad Católica de Chile. Concluye: El autor realiza una descripción de las decisiones financieras que permiten tener una estructura adecuada de capital para disponer de los bienes y derechos que necesitan para cumplir con la misión institucional y de ese modo asegurar su continuidad en el mercado competitivo chileno.

Maritere (2019) Tesis: “Decisiones financieras para el desarrollo de las empresas”. Presentada para optar el Grado de Magister en Finanzas en la Universidad Autónoma de México. Concluye: La autora describe un conjunto de decisiones de

financiamiento, que permiten realizar las inversiones que necesitan las empresas para desarrollarse en el marco de un mercado competitivo.

Gladys (2018) Tesis: “La administración Financiera en el logro de los planes estratégicos de las entidades educativas privadas “. Trabajo presentado para optar el Grado de Maestro en Finanzas en la Universidad Nacional Federico Villarreal. Concluye: En este trabajo la autora analiza la forma como las decisiones financieras de inversión, endeudamiento y dividendos de la administración financiera empresarial, facilita el logro de las metas, objetivos y misión contenida en los planes estratégicos de las entidades educativas privadas.

Baiz y García (2019) en su investigación sobre Relación entre Comunicación Organizacional y gestión administrativa, en Venezuela (Tesis de Maestría) caracas, Venezuela, planteó como objetivo determinar la relación entre Comunicación Organizacional y gestión administrativa, en Venezuela. El método empleado fue el hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal La población estuvo formada por 252 trabajadores, la muestra por 114 y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach. Se encontró una correlación significativa ($r_s = 0,845$, $p < 0,05$), entre Comunicación Organizacional y control de la gestión administrativa, en Venezuela, Los autores en su investigación encontraron una correlación significativa positiva y alta, lo que amerita que tosa las etapas de la gestión administrativa tales como el planeamiento, organización, dirección y control están bien sustentadas debido a la eficiente comunicación interna tanto ascendente, descendente y horizontal.

ANTECEDENTES NACIONALES

Fernández (2022) “Modelo de Cambio Organizacional para maximizar los resultados en una empresa del Sector Público” Su principal objetivo fue : Desarrollar un modelo de cambio organizacional para maximizar los resultados y conseguir

la calidad en los servicios en una empresa del sector público. Obteniendo como conclusiones en los siguientes rubros: a). Al saber que sus ideas o propuestas son tomadas en cuenta, la actitud de los trabajadores se ve fortalecida. b) Se realiza una mejor supervisión, coordinación y control de las actividades realizadas en las áreas del ayuntamiento. c). Los empleados consideran al trabajo en equipo como una cultura de la organización. Debemos tener en cuenta que los clientes internos del ayuntamiento, es decir, sus empleados, son los más importantes ya que en ellos está el poder del cambio. Si el elemento humano no está de acuerdo con éste y muestra una fuerte resistencia, será muy difícil que logremos el cambio. De ahí la importancia que haya un monitoreo constante de todas y cada una de las actividades que se realicen, supervisadas siempre por un agente de cambio tanto interno como externo, para estar plenamente identificados con la empresa y conscientes de que el cambio será benéfico para ambos, entonces el cambio se puede dar por hecho. Nos damos cuenta cómo en las organizaciones el principal problema es la resistencia al cambio, ya que la cultura de nosotros los mexicanos influye de manera importante, porque estamos acostumbrados a ser muy tradicionalistas, y en ocasiones se ve al cambio como una gran amenaza y creemos que vamos a perder estabilidad o seguridad si aceptamos los cambios. Debemos de empezar con una técnica de sensibilización, donde demostremos a los empleados que todo cambio positivo, es muy favorable, sobre todo en estos momentos de inestabilidad e incertidumbre, en donde si hoy somos exitosos, nada nos garantiza el éxito mañana, por lo tanto, debemos de cambiar, adaptarnos y estar siempre abiertos y dispuestos a los cambios. Y para finalizar mencionaremos que aunque parezca una moda pasajera dentro de la administración, el proceso de cambio organizacional, es una alternativa democrática y participativa muy interesante para la renovación y revitalización de las organizaciones, que no podemos despreciar. Y que solo con esto, se logra la actitud positiva, la disposición y el compromiso de los integrantes de la organización.

Diaz (2020) “El Desarrollo Organizacional como herramienta para mejorar las ventas en la empresa Bristol-Myers Squibb de Venezuela, s.a. (BMS)” El trabajo estuvo dirigido a Analizar el desarrollo organizacional como herramienta para mejorar las ventas en Bristol-Myers Squibb de Venezuela S.A. (BMS). El mismo

se enmarca en la modalidad de investigación de campo, de carácter descriptivo. La población está constituida por treinta y cuatro (34) sujetos adscritos a la gerencia de ventas de la empresa objeto de investigación. Para obtener la muestra, se adoptará el criterio de Ramírez (1996), la cual es de diez (10) sujetos de estudio. Como técnica de recolección de datos se emplearán la observación directa, se elaborará un cuestionario dicotómico, con preguntas cerradas (SI-NO), cuyos ítems estén en relación con los objetivos del estudio. El instrumento se validará mediante el método de juicio de expertos con especialistas en el área. Como técnica de análisis de datos se utilizará la estadística descriptiva por cuanto se realizará el análisis porcentual y de frecuencia, resaltando las opiniones positivas o negativas de los encuestados en relación con los tópicos consultados. Los resultados se vaciarán en cuadros estadísticos y se ilustrarán mediante gráficos de barra. Se determinaron las conclusiones y recomendaciones entre las cuales está la necesidad de implantar nuevos mecanismos que nos ayuden a manejar la administración de los recursos, por ello es necesario optimizar el uso de los mismos, diversificar sus productos y buscar la manera de ampliar o extenderse en el mercado, para mantenerse rentable y competitivo en el mismo, a su vez optimizar costos, aumentar calidad y mejorar el rendimiento del trabajo. En lo que respecta a las políticas, normas y estrategias en la empresa BMS se determinó que no están bien definidas motivo por el cual se concluyó que existe la necesidad perentoria de establecer políticas, normas y estrategias que coadyuven al fortalecimiento de las ventas, tales como las de crecimiento intensivo, dado que se detectó que no se han explotado completamente las oportunidades ofrecidas por los productos que dispone y los mercados que cubre. Asimismo, las estrategias de penetración que actualmente tiene la empresa son débiles, razón por la cual las ventas también, lo que significa que debe aumentar la participación de mercado, reorganizar los canales de distribución con la finalidad de atender mercados desabastecidos para así mejorar el nivel de ventas y la rentabilidad. En cuanto a la identificación de problemas de crecimiento e identidad en las ventas de BMS como respuesta al cambio en la organización se detectó que existe falta de identidad del personal con la organización, es decir, pérdida de identidad, dado que edifican la misma sobre lo que hacen, siendo en este marco de referencia donde los cambios califican y ofenden, apareciendo actitudes defensivas. Asimismo, se detectó que hay carencia

de un equipo interfuncional, observándose que la mayoría de las causas, tienen que ver con los aspectos humanos del cambio y sólo las limitaciones de los sistemas en uso pareciera estar relacionados con los aspectos técnicos. En atención a los lineamientos propuestos para mejorar las ventas a través del Desarrollo Organizacional en la empresa Bristol Myers Squibb de Venezuela S.A que además incidan en la competencia y rentabilidad en las ventas de la organización, se concluyó con base en el diagnóstico que la empresa BMS necesita perentoriamente poner en práctica los lineamientos propuestos, a fin de fortalecer las ventas, ya que en la actualidad no se establecen parámetros desde la gerencia que sean transmitidos a todas las áreas, de modo que cada departamento esté informado sobre cómo debe, desde su división, contribuir a que las ventas de la empresa sean exitosas, haciéndose la salvedad que la dirección general es la que debe dar las directrices y la planeación debe empezar por las ventas y luego por el mercadeo, sin embargo, subsecuentemente hay que unificar todos estos aspectos con el recurso humano y productivo.

Pazmiño (2020) “Gestión administrativa y financiera de la unidad del talento humano de la Escuela Politécnica del Ejército, Sangolquí – Quito”, cuyo objetivo era “Diseñar un sistema administrativo - financiero del Talento Humano que permita alcanzar con eficiencia y eficacia la ejecución de sus procesos” en donde se puede evidenciar que el capital humano tiene trascendental importancia en las “Economías Globalizadas”, debido a que un talento muy bien integrado en la organización puede generar valor agregado para el desarrollo de la misma, es así que la Gestión del Talento Humano exige un manejo eficaz dentro de las empresas; y por ello la importancia de que se diseñen modelos y procesos para el desarrollo eficiente del personal, a fin de lograr agilidad, efectividad, competitividad y sostenibilidad. Se trata además de proporcionar estabilidad laboral, para que se fomenten las buenas relaciones humanas e interpersonales entre los colaboradores y que estas ayuden a mejorar el nivel de desempeño de todos los involucrados, por medio de un grupo humano de trabajo cuyas características vayan de acuerdo con los objetivos institucionales. La gestión del talento humano tiene entre sus prioridades desarrollar competencias en el personal, que se reflejen en habilidades,

aptitudes, destrezas, que ayuden al buen funcionamiento de la organización, para ello es necesario capacitar, desarrollar, integrar, formar equipos de trabajo, a fin de lograr coordinación entre dependencias, buena comunicación y lo más importante encontrar falencias y solucionarlas a tiempo. Según (Pazmiño J., 2007) “Hoy en día es necesario que las organizaciones diseñen estructuras más flexibles al cambio y que este cambio se produzca como consecuencia del aprendizaje de sus miembros. Esto implica generar condiciones para promover equipos de alto desempeño, entendiendo que el aprendizaje en equipo implica generar valor al trabajo y más adaptabilidad al cambio con una amplia visión hacia la innovación”. En esta problemática se concluye que: Existe un sistema de gestión del Talento Humano aislado y no integrado, además que las actividades que se realizan no se alinean a la estrategia de la Unidad y de la Institución, por lo que los procesos y subprocesos del sistema del Talento Humano no se han mejorado, debido a la falta de asignación de presupuesto para el cumplimiento del Plan Operativo, además se recomienda implantar la propuesta realizada; plan operativo, a fin de garantizar el mejoramiento de procesos de gestión de personal en la ESPE.

Castillo (2019), presenta su tesis “*Gestión administrativa y clima laboral en las Instituciones Educativas red N° 01 Ugel Ventanilla, durante el año 2019 de la universidad Cesar Vallejo*”, con la finalidad de obtener el grado académico de Magister en Administración de la educación. Este estudio tuvo como objetivo general de establecer la relación que existe entre ambas variables (la gestión administrativa y el clima laboral) en las Instituciones Educativas de la Red Educativa N° 01 Pachacútec - UGEL Ventanilla, año 2019. El tipo de investigación que usó es tipo básico descriptivo, de diseño no experimental, de nivel correlacional, de corte transversal, y de enfoque cuantitativo. Cantidad de población que usó es de 184 docentes y la muestra usa ha sido muestra censal por uso la totalidad de su población, con un muestreo no probabilístico. El cuestionario que usó para su primera variable brindó un valor de Alfa de Cronbach de 0.969 y referente a su segunda variable (clima laboral) la data que brindó es de 0.953; en tanto a su validez fue observada por el juicio de expertos de la Universidad Cesar Vallejo. En cuanto su principal teórico, uso al teórico Alvarado (2003), este mencionaba que: la administración sencilla es

un rol administrativo, de carácter profesional en cuanto al tema en desarrollo. Menciona, que la tarea del aquel cargo implica un profesional idóneo y capaz de realizar laboral, algo resaltante, tiene que contar con conjunto de actitudes definidas que le permite realizar un gerenciamiento impecable. (p. 15)”. Posteriormente concluye sobre la existencia de las variables en estudio (Gestión Administrativa y el clima laboral), todo resultado obtuvo una relación positiva y significativa ($r_s = 0,525$, $p = .000$) en las Instituciones Educativas de la Red Educativa N° 01 Pachacútec - UGEL Ventanilla, año 2014 y finalmente su aporte fue de implementar un modelo de gestión administrativa dirigido a promover el trabajo en conjunto de todos los trabajadores (docentes), tomando en cuenta el estudio de la variable desarrollo de la profesionalidad y la identificación del docente, con fin de perfeccionar, garantizar el cumplimiento de la segunda variable en estudios de la empresa. La investigación fue de gran aporte porque se trabajó con las dos variables de mi investigación en estudio (Gestión Administrativa y el clima), también es de gran aporte por que se observó que se mejoró las gestiones directivas con la finalidad de fortalecer las relaciones humanas, mejorando así el ambiente laboral, junto con los procedimientos en sus tareas de los colaboradores, remarcando la visión y misión de la institución. Estos puntos ya mencionados fueron recomendables para la empresa Inkave S.A.C ya que le permitió a mejorar sus falencias encontradas en la gestión administrativa en su efecto el óptimo de la variable clima laboral.

Guillen (2018), en su tesis de “*Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2018*”, para optar el grado académico de Magister en Gestión Pública de la Universidad de Cesar Vallejo tuvo como objetivo general de determinar la relación que existe entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2018. Para esta investigación sus teóricos principales son González y Alves (2000). Quien menciona que: el clima es el fruto de la apreciación que tiene los trabajadores sobre el entorno de la organización, pero realizada de una realidad objetiva. Menciona que un buen grado de comunicación, sentimientos de pertenencia, respeto mutuo, aceptación atmósfera amigable y ánimo mutuo, y de la mano que va la satisfacción, son algunos de los factores que definen un clima laboral favorable en referencia a una productividad correcta y un buen rendimiento. Para esta

investigación el tipo de estudio que lo ha empujado es de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional, la población que se usó es de 38 trabajadores de la empresa en estudio. En cuanto a la muestra se consideró la misma cantidad del total población (censo), Los resultados obtenidos en la investigación demuestran que entre las variables de la investigación (gestión directiva y clima institucional) existe una correlación de $r = 0,787$. Con estos resultados nos da entender, que a una buena altura de gestión administrativa le corresponde un buen nivel de clima laboral; por lo contrario, un deficiente nivel de gestión administrativa le corresponde una deficiente altura de clima laboral. Termina mencionando que existe relación directa entre gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chíncha, Ica – 2015, para finalizar, al autor le plantea a los directivos y jefes de áreas de la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra, que se deliñe un proyecto de trabajo donde se fomente un labor eficiente y eficaz en referente a la gestión Directiva por cada departamento de la institución, afirmando una excelente servicio de manera persistente en toda la Institución.

2.2. BASES TEORICAS O CIENTIFICAS

2.2.1 GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La gestión administrativa es una forma de poner en uso los recursos limitados para lograr los objetivos ansiados. Pero estas se cumplen a través de cuatro funciones específicas, como son la planificación, dirección, organización, y control.

Para Ordoñez (2009) la gestión administrativa “es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo, comprende: la planificación, la organización, la ejecución, el control y la evaluación” (p. 101).

Lo que se puede afirmar es que la gestión administrativa es una forma de utilizar los medios de la empresa para transformarlos en resultados favorables, pero eso se logra gracias al capital humano, un proceso administrativo

adecuado, la protección de los activos de la empresa, entablación de relaciones públicas, diseño y control de usos de procedimientos, implementación de activos fijos para cada área y mantener siempre la innovación. Con una buena gestión con los puntos mencionados anteriormente más gerentes eficientes se podrá lograr resultados eficientes en la empresa.

A Continuación, se va detallar los puntos que favorecen para una buena gestión administrativa:

Capital Humano. Lo cual implica una buena contratación de personal (buscar perfil adecuado para puesto solicitado), capacitación constante, fijar bien su remuneración, brindar facilidades y medios para lograr de manera optimo su trabajo cotidiano, motivación constante, desarrollo personal y entre otros puntos que repercute en el trabajador con el fin de contar con el capital humano eficiente e idóneo.

Proceso Administrativo Adecuado. Refiere a la aplicación del proceso administrativo que constan de una buena planificación, dirección, organización y control.

Protección de los activos. Se debe cuidar todos los activos de la empresa, pueden afiliarse a alguna compañía de seguros y estar protegidos contra incendios, robos, desastres naturales entre otros.

Entablar una buena relación. Es bueno mantener una buena relación los principales clientes, proveedores, el capital humano y consumidores para el bienestar de la empresa, esto ayuda a que la empresa tenga una diferenciación entre su competencia.

Compra de activos y materiales. Cada área mantiene alguna necesidad de algún activo, estas son muy necesarias para que el área tenga más rendimiento y pueda realizar un buen trabajo. Pero es importante realizar una buena

evaluación y detención de la prioridad que tienen estas, de esa manera se evita los gastos incensarios que pueden afectar en las finanzas de la institución.

Innovación. Es una mejora en cuanto al modelo de gestión que tiene empresa, se concentran más en la tecnología, cambios en la producción, estructuras entre otros.

Diseño y control de la tarea. Una buena retroalimentación en cuanto a lo planificado inicio es muy buena, esto sirve como una guía para detectar las fallas y aplicar algún plan de mejora.

De acuerdo a lo mencionado del autor se puede deducir que la gestión administrativa es la correcta aplicación de los recursos para transformar en algo, pero usando las cuatro funciones de la administración, con el tiempo eso conlleva a que los beneficiarios serán a los colaboradores de la empresa.

La gestión administrativa plasmada en la Constructora Uranio S.A.C, ya mencionadas en la realidad problemática, pero en este punto se procede a profundizar más el tema de gestiones administrativa a cargo de los directivos: esta empresa tiene una escasa planeación, no se verifica o por lo menos no informan sus visiones a largo plazo, cuentan con demoras en cuanto a los procedimientos de cada área, por ejemplo en el área de pagos se demoran en hacer efectivo los pagos, esto se debe a que el proceso de aprobación es muy burocrático. La capacitación no es constante, si lo hay es muy escasa en cuanto a la información, ello se debe a la falta de una buena organización entre área de plataforma, recursos humanos y el gerente (aprobación del dinero para el pago de su servicio). Otra falencia es la comunicación, se debe mejorar, recordemos que, si existe una buena comunicación fluida en la empresa, esto genera un desarrollo favorable y una percepción de los colaboradores, finalmente la retroalimentación es poco porque justamente no se trabaja en los puntos mencionados anteriormente.

Robbins & Coulter (2005), Señalaron que: “Una explicación más completa es que la administración consiste en coordinar las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de Ella. Ya sabemos que coordinar el trabajo de otros es lo que distingue una posición gerencial de las demás. Sin embargo, esto no significa que los gerentes pueden hacer lo que quieran, cuando quieran y como quieran. Por el contrario, la administración requiere la culminación eficiente y eficaz de las actividades laborales de la organización; o por lo menos a eso aspiran los gerentes”. (p. 125).

Lo que se destacar sobre la administración es que es una forma de gestionar para poder cumplir las metas de las empresas de una manera eficiente y eficaz, ya que eso ayuda a que tengan un adecuado de sus procesos y por ende los colaboradores tendrán su bienestar.

2.2.1.1. DIMENSIONES

Dimensión 1. Planeación.

Pedraza, J.C. (2009), sostiene “que antes de iniciar una acción administrativa, es imprescindible determinar los resultados que pretende alcanzar la empresa, así como las condiciones futuras y los elementos necesarios para que este funcione eficientemente. Se puede ver la planificación como la principal función de la administración. Sin planes los directivos no pueden saber cómo organizar el personal y los recursos, sin planes no se tienen idea de qué es lo que hay que hacer, ni se puede” dirigir pensando que “otros lo seguirán, sin un plan existen muy pocas posibilidades de lograr metas y de saber cuándo y dónde se están desviando del camino. Sin planificar, el control se convierte en una tarea sin importancia.

Dimensión 2. Organización.

Según Martínez, M. (2005), Esta etapa del proceso administrativo se basa en la obtención de eficiencia que solo es posible a través del ordenamiento y coordinación racional de todos los recursos que forman parte del grupo social.

Según, Amador, J. (2008), La organización: “Se trata de determinar que recurso y que actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización. Luego se debe diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa.”

Dimensión 3. Dirección.

La dirección como proceso es un aspecto muy importante para el desarrollo de las organizaciones, porque esto trae como consecuencia el comportamiento del recurso humano de la empresa. Exige un alto nivel de liderazgo de quienes dirigen la empresa, requiere el establecimiento de un sistema de comunicación que permita a los colaboradores trabajar en equipo, al coordinar todos sus esfuerzos y contribuir eficazmente al cumplimiento de los objetivos de la organización. Este proceso es considerado como dinámico, ya que todo lo planeado y organizado es necesario dar el direccionamiento con la finalidad de motivar al personal y si es que se presentan dificultades dar soluciones oportunas.

Dimensión 4. Control.

Es un proceso de medición del desempeño y de realización de acciones que garanticen los resultados deseados su propósito es directo; asegurar que los planes se realicen en forma tal que el desempeño real satisfaga o supere los objetivos. Según Schermerhorn, (2010). La base del control es la información. El control vigila que sucedan las cosas correctas, de la forma adecuada y el momento oportuno. Ayuda a garantizar que el desempeño sea congruente con los planes y que los logros en toda una organización sean coordinados según el modelo de medios y fines.

2.2.2. DESARROLLO ORGANIZACIONAL.

Según el autor Kart (2006) define la palabra “desarrollo”:

Implica una acción y efecto de desarrollar o desarrollarse; es decir, aumentar, acrecentar, perfeccionar las actividades que realiza una persona o una organización.

Desde la connotación administrativa, significa la implementación de estrategias para la formulación de un proceso de cambio planeado, que resulta lento y gradual que conduce al exacto conocimiento de las fortalezas, debilidades de la organización y al aprovechamiento de las oportunidades que coadyuvan la plena realización de sus potencialidades. (Sánchez, 2009).

Para Martínez (2012), afirma que “El desarrollo pretende la evolución, crecimiento, cambio y progreso de algo, que tiene un determinado proceso y fin, en el cual interactúan factores importantes como el espacio, tiempo y el cuerpo físico o abstracto del elemento a desarrollar” (p. 25).

Asimismo, King y Wright (2007) definen que la organización es:

Es una acción de organizar, disponer o establecer de una forma de regular; bajo el enfoque de las ciencias administrativas: es la coordinación de las actividades de todos los individuos que integran una empresa con el propósito de obtener el máximo aprovechamiento posible de elementos materiales, técnicos y humanos, en la realización de los fines, metas y objetivos que la propia empresa persigue. (Sánchez, 2009, p. 245).

Asimismo, para Reyes (s.f.) define que “Organización es la estructuración de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humanos de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados”. (Méndez, 2013, p. 10).

Desarrollo Organizacional - 2017

Etapas del desarrollo organizacional

Las tres etapas principales del desarrollo organizacional son:

- Diagnóstico inicial
- Recopilación de datos
- Intervención

Diagnóstico inicial

La primera etapa de diagnóstico ocurre cuando los consultores en desarrollo organizacional trabajan con los gerentes para determinar por qué la productividad es baja o por qué los empleados están insatisfechos. Las reuniones con la alta gerencia y las entrevistas con los gerentes de nivel medio ayudan a definir la situación actual de la organización. Una vez que los consultores de desarrollo organizacional identifican el tipo general de problema, puede diseñarse un proceso más formal para la recopilación de datos.

Recopilación de datos

Con frecuencia, la etapa de recopilación formal incluye encuestas mediante cuestionarios y discusiones en grupo. Estas encuestas incluyen características organizacionales específicas, tales como la satisfacción en el puesto, el estilo de liderazgo, el ambiente, la descentralización y la participación de los empleados en la toma de decisiones.

Las discusiones en grupo también pueden formar parte de la fase de recopilación formal de datos. Los datos se analizan y se llega a conclusiones específicas basadas en comparaciones contra las normas organizacionales. Pueden identificarse las áreas problema en departamentos específicos. La recopilación y el análisis de los datos se utilizan para guiar la intervención formal de desarrollo organizacional.

Intervención

La etapa de intervención requiere la capacitación necesaria para resolver los problemas identificados por los consultores. La

intervención puede incluir un retiro que dura de tres a cinco días durante el cual los empleados pueden analizar cómo crear un mejor ambiente.

La intervención puede requerir la retroinformación a un departamento específico en relación con la satisfacción en los puestos, o puede incluir una capacitación específica en áreas de motivación de liderazgo que fueron identificadas como problemáticas.

La intervención también incluye el mantenimiento de las nuevas conductas deseadas, el cual puede lograrse a través del establecimiento de un grupo de trabajo interno para controlar el desempeño y realizar encuestas de seguimiento.

Pueden realizarse intervenciones adicionales según se necesite para mantener la satisfacción en el trabajo y la sensación de que se realiza un trabajo interesante, así como permitir una mayor intervención de los empleados.

Técnicas de desarrollo organizacional

(Soto, 2017) Los consultores e investigadores en desarrollo organizacional han creado una serie de técnicas basadas en las ciencias de la conducta para diagnosticar estos problemas y provocar cambios en la conducta de las organizaciones. Tres de las técnicas más importantes son:

- La retroinformación con base en una encuesta
- La formación de grupos
- Los círculos de calidad

Retroinformación con base en una encuesta.

La retroinformación con base en una encuesta se inicia con un cuestionario que se entrega a los empleados, en el que se les inquiriere acerca de los valores, el clima, la participación y la innovación dentro

dela Organización.

El cuestionario suele preguntar a los miembros cosas sobre sus percepciones y actitudes en cuanto a una amplia gama de temas, inclusive las prácticas para tomar decisiones, la eficacia de la comunicación, la coordinación de unidades y la satisfacción con la organización, el trabajo, los compañeros y el supervisor inmediato.

Los datos de este cuestionario se tabulan y se convierten en un trampolín para identificar problemas y aclarar cuestiones que pueden estar creándole problemas a las personas. Se atiende en especial la importancia que tiene fomentar la discusión y asegurar que las discusiones se centren en temas e ideas, y no en atacar a las personas.

Por último, con la retroalimentación de la encuesta, la discusión de grupo debe llevar a los miembros a identificar las posibles implicaciones de los resultados del cuestionario. ¿Está escuchando la gente? ¿Se están generando ideas nuevas?

¿Se pueden mejorar la toma de decisiones, las relaciones interpersonales o las asignaciones laborales? Podemos esperar que las respuestas a este tipo de preguntas lleven al grupo a ponerse de acuerdo en cuanto al compromiso con diversas acciones que remediarán los problemas que se identifican.

Formación de grupos Sobejano, J, (2014).

Las organizaciones están compuestas por personas que trabajan juntas para alcanzar una meta común y el desarrollo organizacional le prestado bastante atención a la creación de equipos.

La creación de equipos se puede aplicar en grupos o entre grupos cuyas actividades son interdependientes. En este caso, se subrayará el

nivel intergrupalo y se dejará el desarrollo intergrupalo para la siguiente sección. En consecuencia, el interés girará en torno a su aplicación a familias de la organización (grupos de mando), así como a comunidades, equipos de proyecto y grupos de actividades.

Las actividades que se consideran en la creación de equipos suelen incluir el establecimiento de metas, el desarrollo de relaciones interpersonales de los miembros del equipo, el análisis de roles para aclarar el rol y las responsabilidades de cada miembro y el análisis de procesos del equipo.

Círculos de calidad Thomson, P, (1984)

Permite que los propios trabajadores puedan compartir con la administración la responsabilidad de solucionar problemas de coordinación, productividad y por supuesto de calidad.

Finalidad de un Programa de Desarrollo Organizacional

(García, 2011) Es que la organización aprenda como sistema y pueda tener un sello distintivo de hacer las cosas con excelencia a partir de sus propios procesos. El DO propende por que haya un mejoramiento continuo, efectividad para funcionar y responder al cambio.

En este aspecto adquiere relevancia el concepto de Mendoza Fung (2000,UPB) cuando plantea: "Las organizaciones exitosas son aquellas que su adaptación y capacidad para asumir los cambios los encaran de forma positiva y proactiva, las organizaciones que aprenden, son aquellas que están dispuestas a asumir nuevos roles y responsabilidades y que técnicamente están en continuo avance y capacitación".

Punto de partida del Desarrollo Organizacional

El punto de partida del desarrollo organizacional es la credibilidad, la organización debe propender por una condición en la cual llegue a ser creíble en sus procesos, en sus productos y servicios. Creíble para sus clientes externos e internos; una credibilidad que no se agota en la puesta en marcha y terminación de un proceso, sino que pervive con la continuidad de la empresa, y se acrecienta en el tiempo.

El Aprendizaje Organizacional

Es el testimonio del cambio organizacional, puesto que las organizaciones reflejan en su interior una serie de transformaciones y renovaciones, lo cual es resultado, muy seguramente de: la adquisición de conocimientos, cultura y valores entíendase - aprendizaje de las personas que integran la organización.

La organización está llamada a promover un aprendizaje adaptativo y al mismo tiempo un aprendizaje generativo. El primero busca que la organización se adapte a la realidad actual. El segundo mira a la organización como un ente que en la cual debe emerger la tensión creativa para alcanzar la visión, adopta estrategia para cambiar la realidad. En todo caso el proceso de aprendizaje concibe a la organización como una realidad darwiniana.

En este proceso de aprendizaje se busca:

1. Saber más de sí, de los otros y del mundo.
2. Poder hacer algo que antes no podíamos
3. Tener una nueva habilidad o destreza.
4. Dejar de ser el tipo que uno era.

En este aspecto se toma la idea de aprender a aprender, de desaprender y reaprender, pues el mundo en constante cambio nos

pone ante complejidades que es necesario afrontar con modelos mentales capaces de mirar a la organización con una visión sistémica, los modelos tradicionales de aprehender la realidad, de hacer lecturas del entorno y la de la organización quedan rezagados, es necesario que la gerencia aprenda a decodificar desde una perspectiva sistémica, eso requiere un aprendizaje generativo de sistema. Esto implica una visión macroscópica, la cual permite ver la realidad sin descomponer el todo, ver él todo para sabernos situar entender mejor y ser más eficientes.

Es necesario:

1. Tomar distancia
2. Filtrar detalles
3. Destacar grandes componentes
4. Mirar muy profundamente las interrelaciones

Esto dará como resulta una organización que su gerencia se equipare a un analista simbólico, capaz de hacer lectura de los códigos que emite la sociedad contemporánea.

En una organización es preferible contar con Sistemas abiertos; son los sistemas que presentan relaciones de intercambio con el ambiente, a través de entradas (insumos) y salidas (productos). Estos intercambian materia y energía regularmente con el medio ambiente, suelen ser eminentemente adaptativos, ya que para sobrevivir deben reajustarse constantemente a las condiciones del medio. Mantienen un juego recíproco con las fuerzas del ambiente y la calidad de su estructura es óptima cuando el conjunto de elementos del sistema se organiza, aproximándose a una operación adaptativa (proceso de aprendizaje y de auto-organización). Los sistemas abiertos no pueden vivir aislados, porque estos "mantiene así mismo, un continuo flujo de entrada y

salida, un mantenimiento y sustentación de los componentes, no estando a lo largo de su vida en un estado de equilibrio químico y termodinámico, obtenido a través de un estado firme llamado "homeostasis", por lo que "evitan el aumento de la entropía y pueden desarrollarse en dirección a un estado decreciente orden y organización" (entropía negativa). A través de la interacción ambiental, los sistemas abiertos "restauran su propia energía y reparan pérdidas en su propia organización". El concepto de sistema abierto puede ser aplicado a diversos niveles de enfoque: al nivel del individuo, al nivel del grupo, al nivel de la organización y al nivel de la sociedad, yendo desde un microsistema hasta un suprasistema en términos más amplios, va de la célula al universo (R.J. Aguado - 1992)

El aprendizaje organizacional implica lo que es el aprendizaje per se, asociado con el compromiso de asegurarse de que el organismo puede seguir aprendiendo gracias a sus propias experiencias. Esto requiere de actuaciones y tácticas que faciliten a las unidades operatorias comprobar sus propias operaciones, compararlas con otras opciones y facilitar planes para el perfeccionamiento futuro. También implica un proceso de recopilación sistemática de informes, de retroalimentaciones y de formulación de planes basados en la información. Para esos fines deberá dividirse a la organización en grupos de aprendizaje.

En el estudio del aprendizaje organizacional hay que tener claro que la prioridad no es el aprendizaje individual, sino el aprendizaje de la organización, el aprendizaje sistémico, lo que se mide es la organización que aprende. Si bien es cierto que los integrantes de la organización deben aprender, crecer y desarrollarse, no es menos cierto que este aprendizaje debe estar asociado (en relación directamente proporcional) al aprendizaje del "sistema" que se llama "empresa".

Alarcón, R. (2017) Desarrollo Organizacional y Cambio

Un tema con el que tiene que vérselas la organización es con el cambio, es algo que se da a diario ¿Cómo conservar el equilibrio? ¿Cómo adaptarse mientras todo va cambiando? Aquí de nuevo adquiere pertinencia el concepto de la empresa como una realidad darwiniana. Como nos comenta José Antonio Durán Acosta, "No bien algo llega a ser, su tendencia a permanecer entra en conflicto con su propia necesidad de cambiar". La organización un ente artificialmente construido para lograr un fin, vive esta realidad.

El cambio es cualquier modificación observada que permanece con carácter relativamente estable. Es un proceso proactivo de transformación que opera sobre la cultura organizacional.

El cambio organizacional tiene unas premisas que podemos enunciar en lo siguiente:

1. Todo cambio que se da en alguna parte de la empresa la afecta en su totalidad se perciba o no por sus integrantes.
2. El cambio es un reto tanto humano como técnico.
3. La actitud de los directivos ante el cambio debe estar orientada a establecer y mantener el equilibrio en sus grupos, y favorecer el ajuste de cada uno de sus integrantes, a las nuevas circunstancias.
4. Es de esperar que se presenten reacciones grupales ante el cambio, dado la adherencia que presentan algunos individuos a posturas predominantes en su grupo de trabajo, este aspecto debe ser entendido y manejado por la gerencia del desarrollo organizacional.
5. Cuando ocurre un cambio, el grupo busca el equilibrio

intentando regresar al estado o situación anterior, percibido como una mejor forma de ser y/o hacer las cosas. Cada presión a favor del cambio, por lo tanto, alienta una contrapresión del grupo.

6. La comunicación es vital en el momento de consolidar un cambio. Ya que este puede llegar a parecer injustificado cuando la gente no cuenta con elementos para ver claramente que sus beneficios compensan sus costos económicos, psicológicos y sociales. Por lo tanto cada cambio deberá basarse en un análisis costo / beneficio que tome en consideración todas sus implicaciones, y deberá estar precedido por suficiente información para el personal.
7. Entre los implicados en el cambio hay distintos niveles de tolerancia al estrés que el mismo produce. En todo caso, rebasar el umbral de tolerancia puede dañar la salud física y psicológica de los individuos.
8. La existencia de personas muy bien preparadas o muy inteligentes no necesariamente significa que el grupo comprenderá y aceptará mejor el cambio. A veces sucede lo contrario, porque el grupo utiliza su capacidad para racionalizar o justificar los motivos de su resistencia al cambio.
9. Si el gerente como promotor del cambio hace que sus colaboradores participen activamente del proceso, logrará niveles de apertura y colaboración muy superiores a los que obtendría si únicamente se limitara a informarles acerca de los antecedentes, naturaleza y forma de implantación cambio.

2.2.2.1. DIMENSIONES.

Dimensión 1. Proceso de visión:

Se refiere a aquellos procesos mediante los cuales los miembros de la organización desarrollan una imagen viable, coherente, compartida de la naturaleza de los productos y servicios que ofrece la organización, de la forma en la cual esos artículos

se producirán y se entregarán a los clientes. Tener una visión significa crear una imagen del futuro deseado, que incluya los rasgos sobresalientes del aspecto humano de la organización y después trabajar juntos para convertir esa imagen en una realidad (Guizar, s.f., p. 7).

Dimensión 2. Procesos de delegación de autoridad (empowerment).

En este sentido, Wendell y Bell (como citó en Guizar, s.f., p.9), refiere a “Aquellas conductas de liderazgo y prácticas de recursos humanos que permiten que los miembros de la organización desarrollen y utilicen sus talentos en una forma como sea posible, hacia las metas del desarrollo individual y del éxito de la organización”

Dimensión 3. Procesos de Resolución de Problemas.

Son las formas en las cuales los miembros de la organización diagnostican las situaciones, resuelven problemas, toman decisiones y emprenden acciones en relación con los problemas, oportunidades y retos en el entorno de la organización y en su funcionamiento interno

También creemos que el hecho de tener una visión apremiante de un futuro deseado, que esté ampliamente compartida y respaldada, crea el mejor ambiente para una resolución efectiva de los problemas, en la que participen todos los miembros (Guizar, s.f., p. 8).

Dimensión 4. Trabajo en Equipo

Reconocemos la posición central de los equipos para el desempeño del trabajo en las organizaciones. Creemos que los equipos son los bloques de construcción básicos de las organizaciones. Cuando los equipos funcionan bien, los individuos y la organización total funcionan bien. La cultura del equipo se puede administrar en forma colectiva para asegurar la efectividad (Guizar, s.f., p. 9).

2.3. DEFINICION DE TERMINOS BÁSICOS.

- **Capacitación.** Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. Se puede señalar, entonces, que el concepto capacitación es mucho más abarcador. **Según Tejada, A. (2017).**
- **Clima Laboral.** Es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos. **Según Sandoval (2004).**
- **Empresa.** Es el organismo formado por personas, bienes materiales, aspiraciones y realizaciones comunes para dar satisfacciones a su clientela". **Según Romero, R. (2016).**
- **Empresa de inversión directa.** Empresa constituida o no en sociedad, de propiedad total o parcial de un inversionista directo que es residente de otra economía. **Según Radebaugh, D. (2000).**
- **Actividad económica.** Conjunto de acciones destinadas a la producción y/o comercialización, en la cual se combinan maquinaria y equipo, mano de obra, técnicas de fabricación o producción de determinados bienes o servicios, para la obtención de beneficios con fines lucrativos, de asistencia social o de interés público. **Según Pérez, J. (2005).**
- **Asociatividad Empresarial.** Es un mecanismo de cooperación que se presenta como una de las posibles alternativas de la MYPE, para afrontar y sacar provecho de la evolución de un entorno cada vez más competitivo y globalizado. **Según Pérez, J (2005).**

- **Financiamiento.** Es el conjunto de recursos monetarios financieros utilizados para llevar a cabo una actividad económica, **Según Gitman, P. (1996).**
- **Exportaciones:** La exportación es el tráfico legítimo de bienes y/o servicios desde un territorio aduanero hacia otro territorio aduanero. **Según Porter, A (2009).**
- **Competitividad.** La Competitividad de una nación depende de la capacidad de su industria para innovar y mejorar; las compañías a su vez ganan ventajas sobre los mejores competidores del mundo debido a la presión y al reto. **Según Porter, M. (2005).**
- **Rentabilidad.** La rentabilidad es la capacidad que tiene algo para generar suficiente utilidad o ganancia; por ejemplo, un negocio es rentable cuando genera mayores ingresos que egresos, un cliente es rentable cuando genera mayores ingresos que gastos, un área o departamento de empresa es rentable cuando genera mayores ingresos que costos. **Según Moreno, D. (2018).**
- **Finanzas.** Son las actividades relacionadas para el intercambio de distintos bienes de capital entre individuos, empresas, o Estados y con la incertidumbre y el riesgo que estas actividades conllevan. **Según Ferrel, O. (2012).**
- **Informalidad.** Es el conjunto de actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que, tanto en la legislación como en la práctica, están insuficientemente contempladas por sistemas formales o no lo están en absoluto. **Según Soto, B. (1989).**
- **Formalización.** Es el parámetro de diseño según el cual se establecen comportamientos estándar dentro de la organización. El comportamiento se puede formalizar según el puesto de trabajo (en el caso de producción rígida). **Según Totonelli. Ll. (2018).**

- **Organización.** Es un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o más personas; la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización. Una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común. **Según Alexei, G. (2012).**
- **Estrategia empresarial.** La estrategia empresarial, a veces también llamada gestión estratégica de empresas, es la búsqueda deliberada de un plan de acción que desarrolle la ventaja competitiva de una empresa y la acentúe, de forma que ésta logre crecer y expandir su mercado reduciendo la competencia. **Según Castillo, F. (2012).**
- **Dirección.** Es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones, ya sea tomadas directamente o delegando dicha autoridad, y se vigila de manera simultánea que se cumplan en la forma adecuada todas las órdenes emitidas. **Según Herry, F. (2004).**
- **Administración.** La administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. **Según Chiavenato, I. (2015).**
- **Calidad.** Se define como la totalidad de los rasgos y las características de los productos o servicios que se refiere a su capacidad para satisfacer necesidades expresadas o implícitas. **Según Juran (1951).**
- **Evaluación del desempeño:** La evaluación del desempeño es el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados. **Según Baggini (1999).**

- **La competencia:** Es la necesidad de activar y utilizar los conocimientos relevantes para afrontar determinadas situaciones y problemas. Esta dimensión implica tener habilidades y conocimientos suficientes para realizar los servicios **Según Coll, (2007).**

- **El acceso:** Incluye el acercamiento, la habilidad y la facilidad de contacto. Es decir, el servicio debe ser fácilmente accesible por los medios oportunos **Según Imanuel K, (2006).**

- **Empatía:** cuidado, atención individualizada dada a los clientes. La esencia de la empatía es transmitir, por medio de un servicio personalizado o adaptado al gusto del cliente, que los clientes son únicos y especiales y que se entienden sus necesidades. Los clientes desean sentirse comprendidos e importantes para las instituciones que les proporciona servicio. **Según Davis, (1983).**

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPOTESIS GENERAL

La Gestión Administrativa se relaciona con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

3.2. HIPOTESIS ESPECIFICOS

- La Planeación se relaciona con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023
- La Organización se relaciona con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023
- La Dirección se relaciona con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023
- El Control se relaciona con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

3.3.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL.

VARIABLE 1. Gestión Administrativa

Según, Ordoñez (2009) la gestión administrativa es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo, comprende: la planificación, la organización, la ejecución, el control y la evaluación.

VARIABLE 2. Desarrollo Organizacional

Wendell y French (2012), Es un esfuerzo a largo plazo guiado y apoyado por la alta gerencia para mejorar la visión, la delegación de autoridad, procesos de resolución de problemas de una organización mediante una administración constante y de colaboración de la cultura de la organización, en especial de equipos de trabajo, utilizando el papel de las ciencias de la conducta aplicada.

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Conforme a Hernández Sampieri, R. (1996). la definición operacional Es el conjunto de procedimientos y actividades que se desarrollan para medir una variable (p. 111). Las dos variables en estudio serán medidas utilizando como instrumento de medición los cuestionarios en escala de Likert para el recojo de información en la muestra de selección.

La Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional se midió a través de los indicadores empleados y que se encuentra en la matriz de operacionalización de las variables.

3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Item's	Escala de Valores
Gestión Administrativa	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> Los procedimientos de la empresa se ejecutan de manera adecuada Las condiciones laborales se cumplen como lo prometido El liderazgo de su jefe inmediato es el adecuado 	1,2,3	1.NUNCA 2.A VECES 3.SIEMPRE
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> Tiene conocimiento sobre la descripción de sus funciones Tiene Usted, una buena coordinación con su supervisor Considera Ud., que están bien definidas los niveles de Jerarquía en su institución 	4,5,6,	
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Se Siente motivado de ser un colaborador en la Institución La Comunicación con sus superiores es lo óptimo Está de acuerdo con las decisiones de la gerencia 	7,8,9	
	Control	<ul style="list-style-type: none"> Cree que están bien estructurados los puestos de trabajo y los horarios Considera que sus actividades laborales están correctamente definidas Cree que son equitativos en el momento de corregir sus errores 	10,11,12	
Desarrollo Organizacional	Proceso de visión	<ul style="list-style-type: none"> El planteamiento de metas a corto y mediano plazo es coherente con las funciones otorgadas en su puesto de trabajo. Promueve estrategias para mejorar las funciones establecidas y lograr las metas en el plazo requerido. Las tareas y responsabilidades están planteadas de forma clara y precisa en el manual de funciones. 	1,2,3	1.NUNCA 2.A VECES 3.SIEMPRE
	Procesos de delegación de autoridad	<ul style="list-style-type: none"> Mi jefe establece comisiones en la elaboración y ejecución de los proyectos. El establecimiento de objetivos de las diversas áreas lo establece los jefes inmediatos. Se convoca a reuniones para proponer ideas innovadoras para agilizar los procesos administrativos. 	4,5,6,	
	Procesos de Resolución de Problemas	<ul style="list-style-type: none"> Se identifica las necesidades y desarrolla programas de capacitación para mejorar los procesos administrativos. Identificas con facilidad las alternativas de solución ante una dificultad administrativa Se incluye nuevos métodos de trabajo aunque proporcionen riesgos. 	7,8,9	
	Trabajo en Equipo	<ul style="list-style-type: none"> Apoyo a mis compañeros resolviendo sus inquietudes Cuando se requiere de alguna información, sus compañeros están dispuesto a ayudar Coordino y trabajo de manera colectiva para agilizar el tiempo y cumplir los objetivos. 	10,11,12	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

4.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Básica: busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes. **Según Alfaro, C. (2012).**

4.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

Descriptivo Correlacional: Porque no solo persigue describir acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo. **Según Sabino (1992) Y**

es correlacional dado que permite al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables).

Es decir, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian”
Según Carrasco, (2013).

4.1.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.

El enfoque cuantitativo: utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población. **Según Sampieri Hernández (2003).**

4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

4.2.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

La “investigación empleó el método **hipotético-deductivo** la cual busca el camino lógico para solucionar los problemas planteados sobre la variable de estudio mediante su comprobación con los datos obtenidos. Según Cegarra S. (2004).

4.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

El diseño de la investigación es Descriptivo, No experimental, Transeccional y Correlacional.

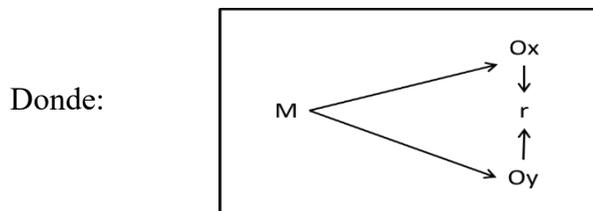
Es una investigación No experimental, porque el estudio se realizó sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se observó los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. (Hernández, 2010).

Es una investigación transeccional o transversal, porque se recolectará datos de la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023 , en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito fue describir las variables Gestión

Administrativa y el Desarrollo Organizacional y se analizó su incidencia e interrelación en un momento dado.

Es una investigación correlacional, porque examina la relación o asociación existente entre la variable Gestión Administrativa y Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023 .
Hernández et. al., (2010).

El diagrama es el siguiente:



M: Muestra de la investigación.

O1: Observación de la Gestión Administrativa.

O2: Observación Desarrollo Organizacional.

r : Coeficiente de correlación.

4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.

4.3.1. POBLACIÓN.

Carrasco, S. (2009). Constituye el grupo de todos los componentes que son parte del territorio en el que se desarrolla el problema de estudio y que contienen aspectos mucho más concretos que el universo.

La población estuvo compuesta por 22 trabajadores de la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

4.3.2. MUESTRA

En vista que en la presente investigación la población es pequeña, la **muestra es censal**. Se tomará para la encuesta toda la población para el estudio.

Según López, E. (1998), Este tipo de muestra se denomina muestreo censal, opina que la muestra es censal cuando la porción representa toda la población.

El tipo de muestreo fue no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio estará conformada por 22 trabajadores de la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1. TÉCNICAS.

La técnica utilizada en esta investigación fue la **encuesta**, debido ha quedado comprobado que resulta efectiva en distintas áreas de investigación, y como indica el autor Carrasco, S. (2009), es la técnica que muestra sencillez, objetividad y versatilidad para con los datos obtenidos.

La encuesta, se refiere a una determinada técnica utilizada para reunir datos que responda los objetivos planteados de manera sistemática, utilizando contactos directos con personas o grupos de personas que integran la población muestral. (Zapata, 2005)

4.4.2. INSTRUMENTOS.

El cuestionario, posee ciertas características del fenómeno que son consideradas como elementales; va a permitir también que se puedan separar aquellos conflicto que no llegan a interesar fundamentalmente, reduciendo la realidad a una cantidad de datos principales y precisando el objeto de estudio. Según Tamayo y Tamayo (2008).

El instrumento posee 12 preguntas destinadas a la variable Gestión Administrativa. y 12 preguntas destinadas a la variable Desarrollo Organizacional. El cuestionario se dirige a los 22 trabajadores

4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.

4.4.3.1. Validez:

Según Bernal, César A. (2010) la validez tiene que ver con lo que mide el cuestionario y cuán bien lo hace (p. 302). Dicho ello, para el presente estudio se utilizó el juicio de cinco expertos, para dar validez a los instrumentos de recolección; a través del formato Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación, que considera 3 aspectos de validación: Claridad, Pertinencia, y Relevancia, mediante este proceso los expertos establecerán que ambos instrumentos son aplicables.

El instrumento que se utilizó para la investigación fue sometido a juicio de expertos, para lo cual recurrimos a la opinión de profesionales especialistas, metodólogos y especialistas temáticos, quienes evaluaron su pertinencia, relevancia y claridad, calificando con una opinión de aplicable los instrumentos

VALIDACIÓN SEGÚN JUICIO DE EXPERTOS

N°	Experto	Confiabilidad
Experto 1	Mg. Esther Judith Perez Rios	Aplicar
Experto 2	Mg. Cheryl Ruz Bartra	Aplicar
Experto 3	Mg. Stefani Valeria Perez Luna	Aplicar
Experto 4	Mg. Manuel Antonio Avalos Ch.	Aplicar
Experto 5	Mg. Juan Nicolas Vela Vasquez	Aplicar

Fuente: Elaboración propia.

4.4.3.2. Confiabilidad:

Según Ander-Egg, E. (1998), la confiabilidad se relaciona con la exactitud con la que un instrumento establece la medición de lo que quiere medir.

Esto llega a ilustrar en el cuadro siguiente:

Interpretación de los valores tomando en cuenta la escala sugerida por RUIZ (1998).

RANGO

MAGNITUD

0.81-1.00	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.60	Moderada
0.21-0.40	Baja
0.001-0.20	Muy baja

Según el resultado obtenido de la aplicación del coeficiente Alfa de Crombach, con apoyo del software estadístico SPSS versión 24, se contó como resultado lo siguiente:

Confiabilidad de la Variable 1. Gestión Administrativa

	N° de Ítems	Alfa de Crombach
Gestión Administrativa	12	0,898

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,898 para los 12 ítems de la variable Gestión Administrativa. Este dato indica que el valor de confiabilidad es de muy alto para la variable del presente estudio.

Confiabilidad de la Variable 2. Desarrollo Organizacional

	N° de Ítems	Alfa de Crombach
Desarrollo Organizacional	12	0,978

Se observó que el coeficiente de Alfa de Crombach es de 0,978 para los 12 ítems de la variable Desarrollo Organizacional. Este dato indica que el valor de confiabilidad es de muy alto para la variable del presente estudio.

4.4.4. PLAN DE ANALISIS DE DATOS

En el procesamiento de los datos se aplicaron métodos, instrumentos y procedimientos de acuerdo a las siguientes fases: Revisión, codificación, clasificación, recuento y presentación de los datos.

En la elaboración de los datos se aplicaron métodos, instrumentos y procedimientos de acuerdo a las siguientes fases: Revisión, codificación, clasificación, recuento y presentación de los datos.

a) Revisión de los datos:

Se examinaron cada uno de los formularios tanto de la variable Gestión Administrativa como de la variable Desarrollo Organizacional para realizar el control de calidad.

b) Codificación:

Se transformarán los datos en códigos o claves, generalmente numéricos, de acuerdo al dominio de la variable.

Clasificación de los datos

Se organizó la información teniendo en cuenta la escala de Likert, nivel y escala de medición.

Nivel de medición de los datos: se usarán 3 niveles de medición: Medición ordinal, se da cuando los datos se disponen en orden jerárquico creciente o decreciente y se les señala una puntuación determinada según esa ordenación

Escala de medición cuantitativa continua: Aquella que permite medir a los individuos porque tienen unidad de medida y, a su vez, subdividir en forma infinita.

Escala cuantitativa discontinua o discreta. Aquella que permite medir a los individuos, pero sólo en números enteros porque la unidad de medida no puede ser fraccionada.

Escala cualitativa. Aquella que sólo permite distribuir o clasificar – pero no medir – a los individuos de acuerdo a ciertas características o atributos.

c) Recuento de datos:

Se cuenta la información recogida en cada una de las categorías y criterios de clasificación, de acuerdo a los siguientes métodos de recuento:

Método electrónico: En un centro de cómputo por medio de computadoras. En cualquiera de estos métodos se empleará matrices ad-hoc planteadas en la hoja Excel y Word, según el contenido de la matriz para facilitar la tabulación y el cómputo de datos.

En la presentación de los datos La información se dará a conocer por medio de tablas y de gráficos. Las tablas o cuadros permitirán presentar los datos en forma ordenada en columnas y filas obtenidos en un estudio de investigación.

d) Análisis de datos:

Análisis e interpretación descriptiva: Ambos resultados fueron sometidos al tratamiento estadístico para su apreciación correspondiente, separando en variables.

Análisis e interpretación inferencial: Los datos almacenados se organizaron y se analizó el uso de la estadística paramétrica y la estadística no paramétrica, con el soporte de Excel y SPSS.

4.4.5. ETICA DE LA INVESTIGACIÓN

Ética en la investigación es un tipo de ética aplicada o práctica, lo cual se refiere a que esta trata de resolver problemas no meramente generales, sino también a los problemas específicos que surgen en la realización de la investigación. **Según** Penslar, R. (1995).

El trabajo de estudio se desarrolló bajo los parámetros de la ética profesional, es decir, evitando el plagio o la copia de otros trabajos, bajo responsabilidad y reconociendo todos los derechos de autores consultados como fuentes primarias o secundarias en el proceso de recolección de información para la presente investigación.

CAPITULO V:

RESULTADOS

5.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

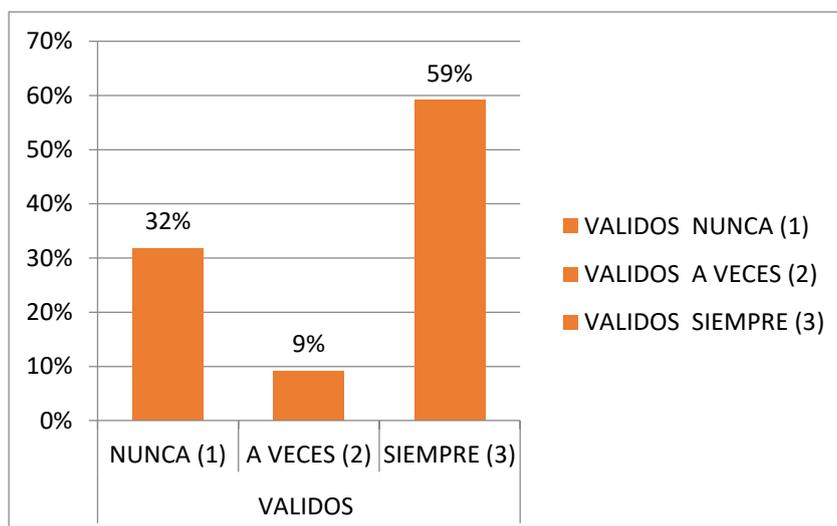
5.1.1. Análisis Descriptivo de la Variable Gestión Administrativa

Tabla 01. Los procedimientos de la empresa se ejecutan de manera adecuada

TABLA N° 01

Los procedimientos de la empresa se ejecutan de manera adecuada	f	%
NUNCA (1)	7	32%
VALIDOS A VECES (2)	2	9%
SIEMPRE (3)	13	59%
TOTAL	22	100%

FIGURA N° 01



INTERPRETACIÓN

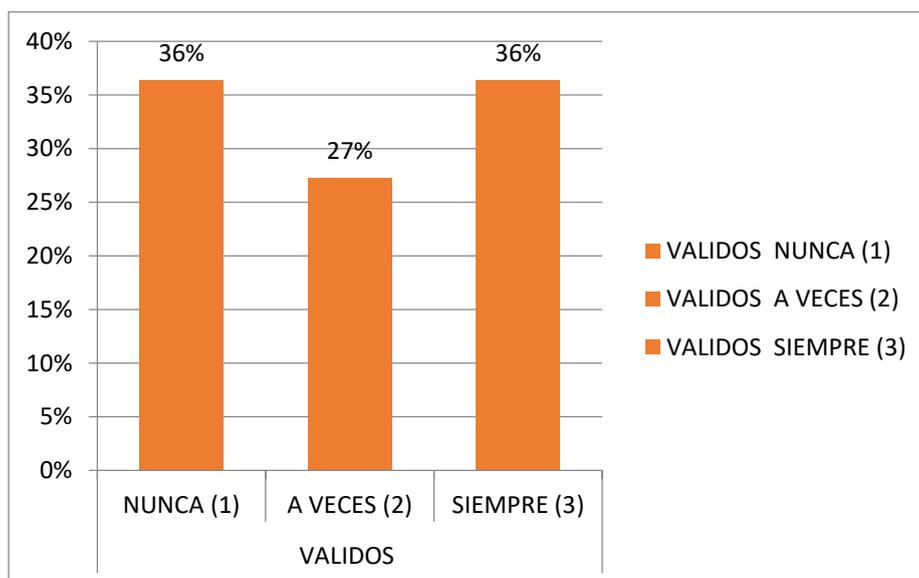
El 32% de los trabajadores indican que NUNCA Los procedimientos de la empresa se ejecutan de manera adecuada, el 9% A VECES, y el 59% SIEMPRE

Tabla 02. Las condiciones laborales se cumplen como lo prometido

TABLA N° 02

Las condiciones laborales se cumplen como lo prometido	f	%
NUNCA (1)	8	36%
VALIDOS A VECES (2)	6	27%
SIEMPRE (3)	8	36%
TOTAL	22	100%

FIGURA N° 02



INTERPRETACIÓN

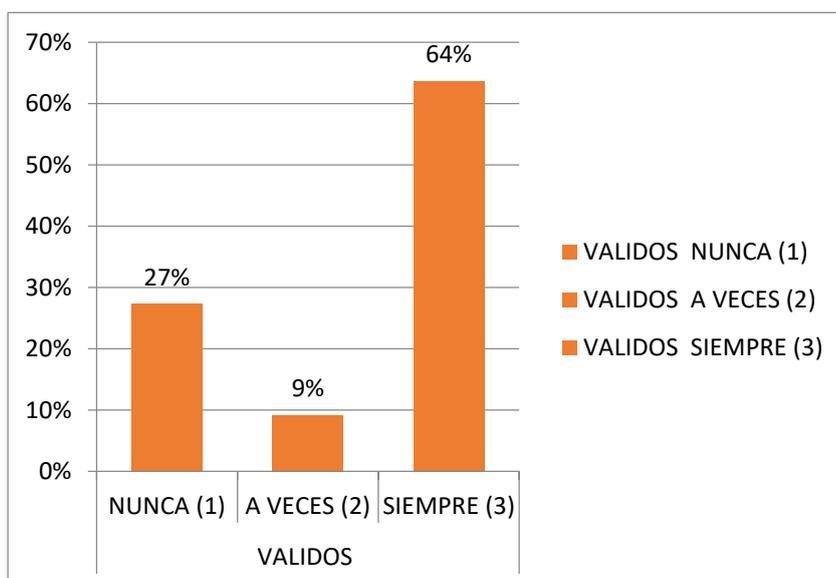
El 36% de los trabajadores indican que NUNCA Las condiciones laborales se cumplen como lo prometido, el 27% A VECES, y el 36% SIEMPRE

Tabla 03. El liderazgo de su jefe inmediato es el adecuado

TABLA N° 03

El liderazgo de su jefe inmediato es el adecuado		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	6	27%
	A VECES (2)	2	9%
	SIEMPRE (3)	14	64%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 03



INTERPRETACIÓN

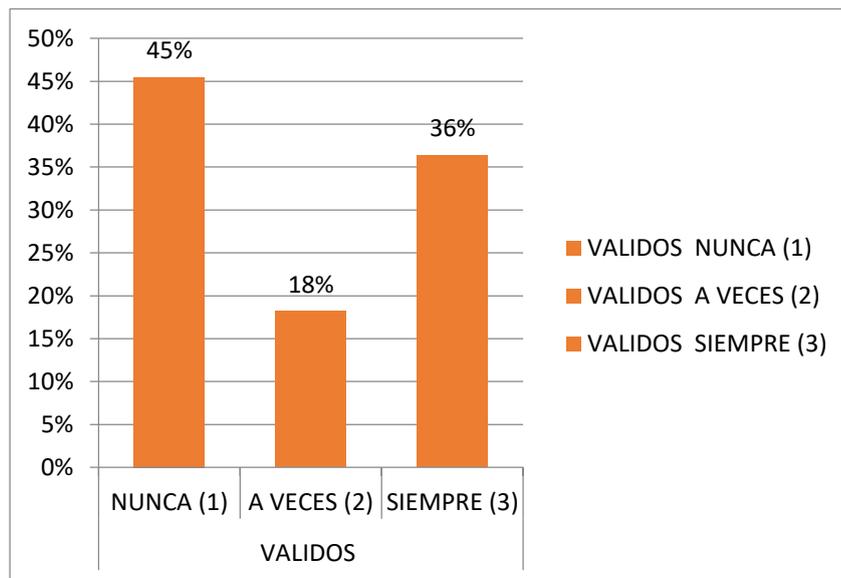
El 27% de los trabajadores indican que NUNCA El liderazgo de su jefe inmediato es el adecuado, el 9% A VECES, y el 64% SIEMPRE

Tabla 04. Tiene conocimiento sobre la descripción de sus funciones

TABLA N° 04

Tiene conocimiento sobre la descripción de sus funciones		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	10	45%
	A VECES (2)	4	18%
	SIEMPRE (3)	8	36%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 04



INTERPRETACIÓN

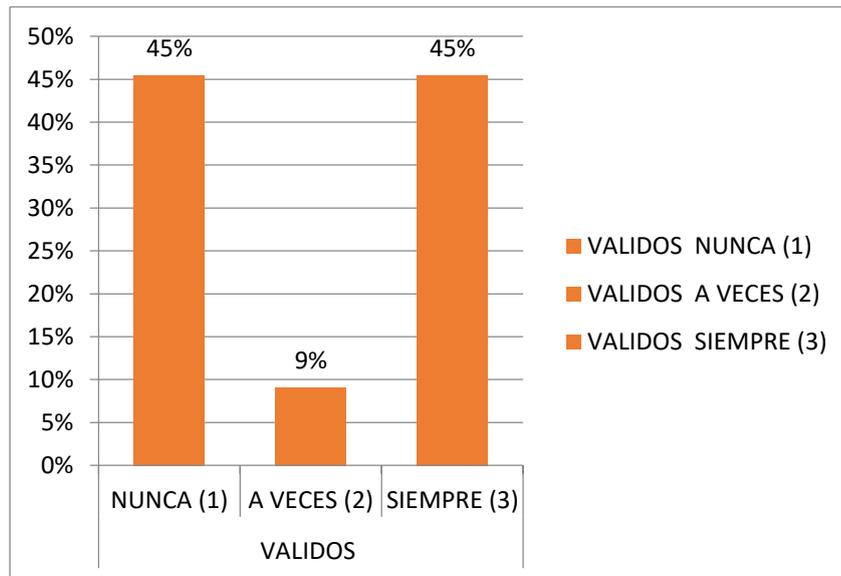
El 45% de los trabajadores indican que NUNCA Tiene conocimiento sobre la descripción de sus funciones, el 18% A VECES, y el 36% SIEMPRE

Tabla 05. Tiene Usted, una buena coordinación con su supervisor

TABLA N° 05

Tiene Usted, una buena coordinación con su supervisor		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	10	45%
	A VECES (2)	2	9%
	SIEMPRE (3)	10	45%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 05



INTERPRETACIÓN

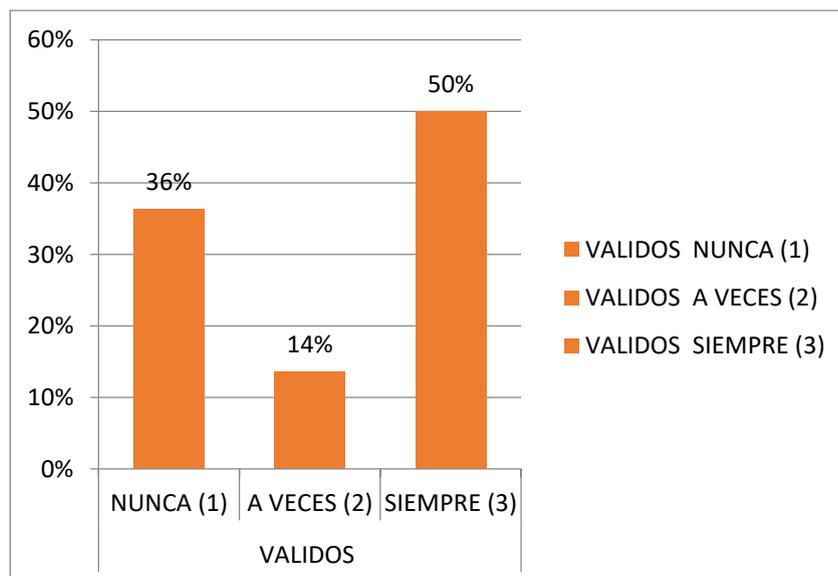
El 45% de los trabajadores indican que NUNCA Tiene Usted, una buena coordinación con su supervisor, el 9% A VECES, y el 45% SIEMPRE

Tabla 06. Considera Ud., que están bien definidas los niveles de Jerarquía en su institución

TABLA N° 06

Considera Ud., que están bien definidas los niveles de Jerarquía en su institución		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	8	36%
	A VECES (2)	3	14%
	SIEMPRE (3)	11	50%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 06



INTERPRETACIÓN

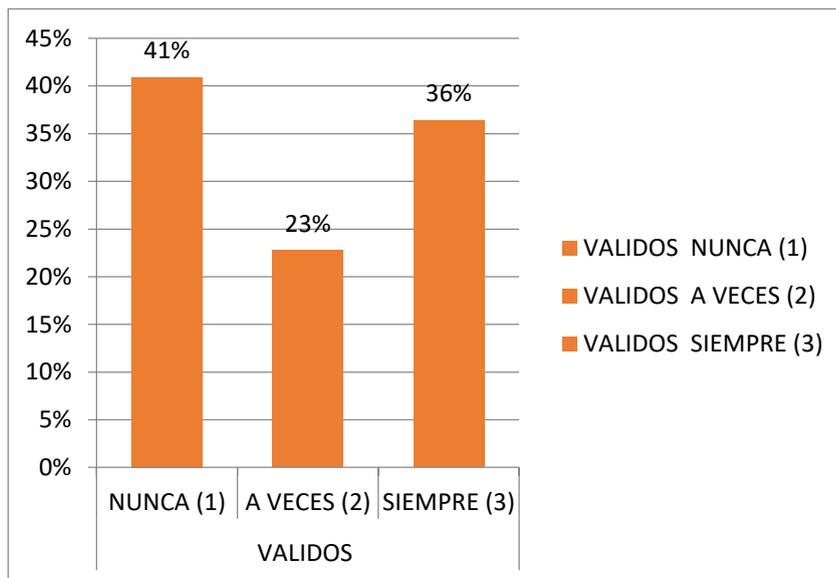
El 36% de los trabajadores indican que NUNCA Considera Ud., que están bien definidas los niveles de Jerarquía en su institución, el 14% A VECES, y el 50% SIEMPRE

Tabla 07. Se Siente motivado de ser un colaborador en la Institución

TABLA N° 07

Se Siente motivado de ser un colaborador en la Institución		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	9	41%
	A VECES (2)	5	23%
	SIEMPRE (3)	8	36%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 07



INTERPRETACIÓN

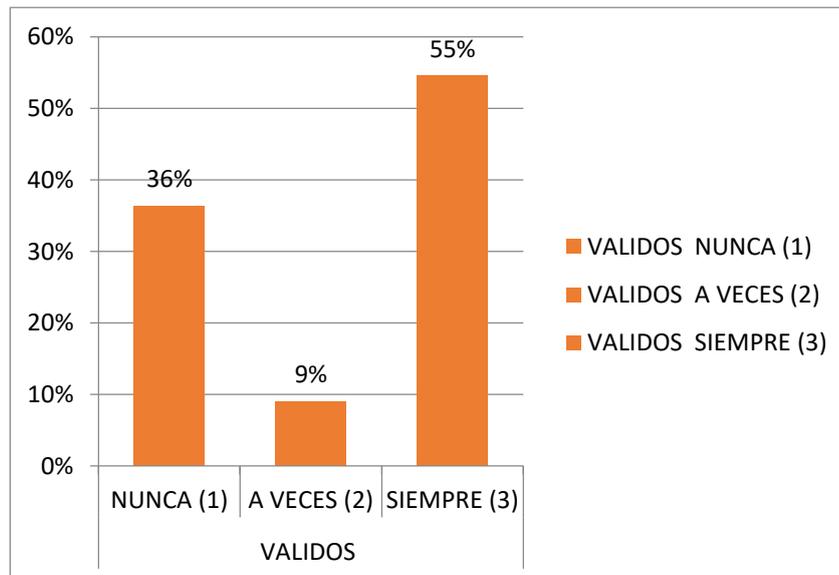
El 41% de los trabajadores indican que NUNCA Se Siente motivado de ser un colaborador en la Institución, el 23% A VECES, y el 36% SIEMPRE

Tabla 08. Considera Ud., que están bien definidas los niveles de Jerarquía en su institución

TABLA N° 08

La Comunicación con sus superiores es lo óptimo		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	8	36%
	A VECES (2)	2	9%
	SIEMPRE (3)	12	55%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 08



INTERPRETACIÓN

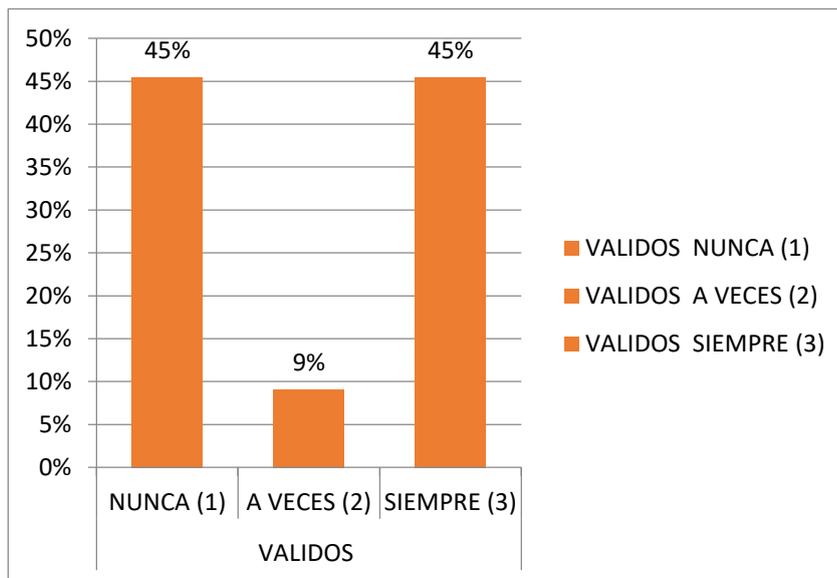
El 36% de los trabajadores indican que NUNCA La Comunicación con sus superiores es lo óptimo, el 9% A VECES, y el 55% SIEMPRE

Tabla 09. Está de acuerdo con las decisiones de la gerencia

TABLA N° 09

Está de acuerdo con las decisiones de la gerencia		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	10	45%
	A VECES (2)	2	9%
	SIEMPRE (3)	10	45%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 09



INTERPRETACIÓN

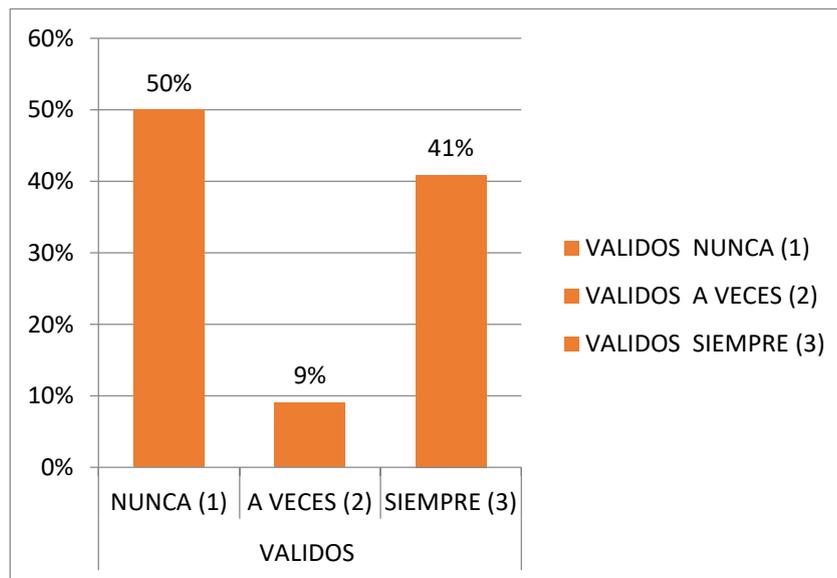
El 45% de los trabajadores indican que NUNCA Está de acuerdo con las decisiones de la gerencia, el 9% A VECES, y el 45% SIEMPRE

Tabla 10. Cree que están bien estructurados los puestos de trabajo y los horarios

TABLA N° 10

Cree que están bien estructurados los puestos de trabajo y los horarios		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	11	50%
	A VECES (2)	2	9%
	SIEMPRE (3)	9	41%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 10



INTERPRETACIÓN

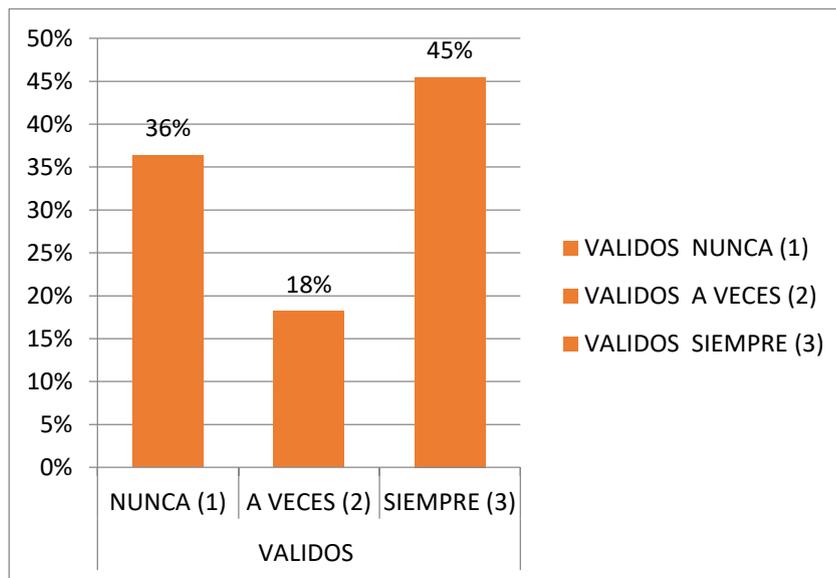
El 50% de los trabajadores indican que NUNCA Cree que están bien estructurados los puestos de trabajo y los horarios, el 9% A VECES, y el 41% SIEMPRE

Tabla 11. Considera que sus actividades laborales están correctamente definidas

TABLA N° 11

Considera que sus actividades laborales están correctamente definidas		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	8	36%
	A VECES (2)	4	18%
	SIEMPRE (3)	10	45%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 11



INTERPRETACIÓN

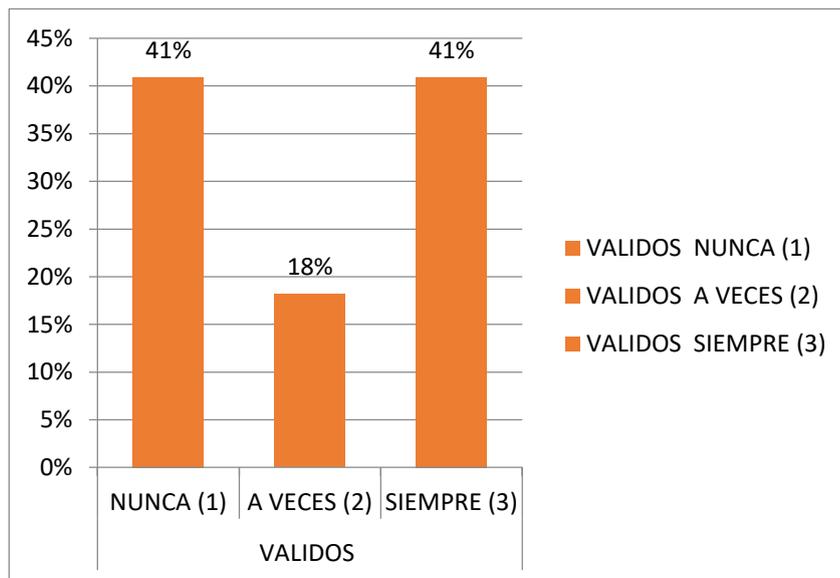
El 36% de los trabajadores indican que NUNCA Considera que sus actividades laborales están correctamente definidas, el 18% A VECES, y el 45% SIEMPRE

Tabla 12. Cree que son equitativos en el momento de corregir sus errores

TABLA N° 12

Cree que son equitativos en el momento de corregir sus errores		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	9	41%
	A VECES (2)	4	18%
	SIEMPRE (3)	9	41%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 12



INTERPRETACIÓN

El 41% de los trabajadores indican que NUNCA Cree que son equitativos en el momento de corregir sus errores, el 18% A VECES, y el 41% SIEMPRE

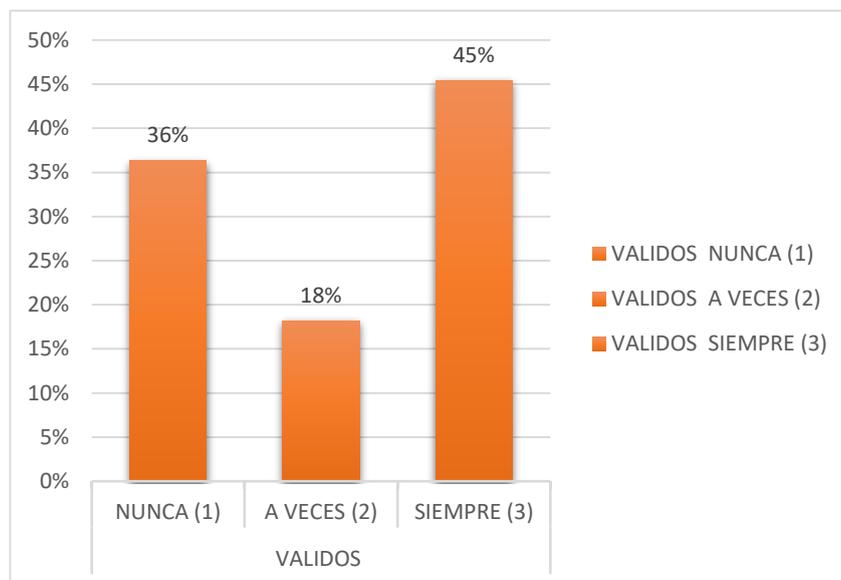
5.1.2. Análisis Descriptivo de la Variable Desarrollo Organizacional

Tabla 13. El planteamiento de metas a corto y mediano plazo es coherente con las funciones otorgadas en su puesto de trabajo.

TABLA N° 13

El planteamiento de metas a corto y mediano plazo es coherente con las funciones otorgadas en su puesto de trabajo.		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	8	36%
	A VECES (2)	4	18%
	SIEMPRE (3)	10	45%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 13



INTERPRETACIÓN

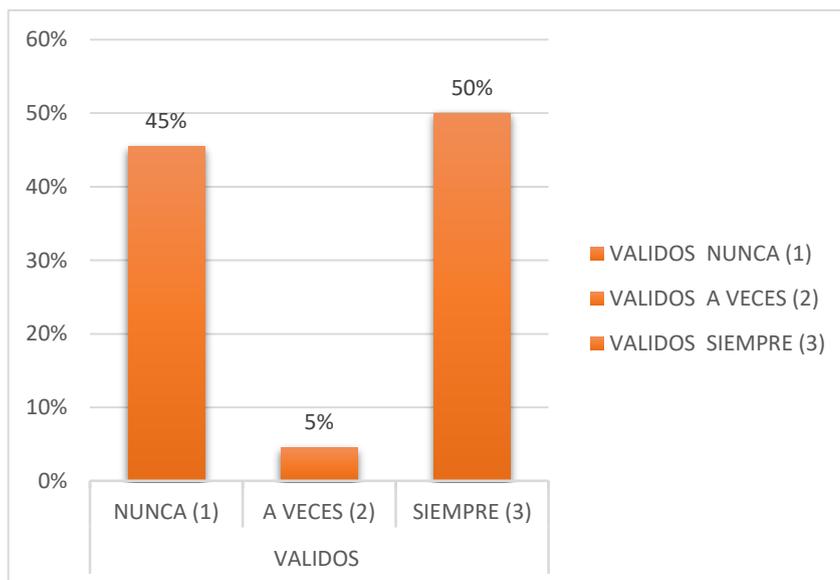
El 36% de los trabajadores indican que NUNCA El planteamiento de metas a corto y mediano plazo es coherente con las funciones otorgadas en su puesto de trabajo., el 18% A VECES, y el 45% SIEMPRE

Tabla 14. Promueve estrategias para mejorar las funciones establecidas y lograr las metas en el plazo requerido.

TABLA N° 14

Promueve estrategias para mejorar las funciones establecidas y lograr las metas en el plazo requerido.		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	10	45%
	A VECES (2)	1	5%
	SIEMPRE (3)	11	50%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 14



INTERPRETACIÓN

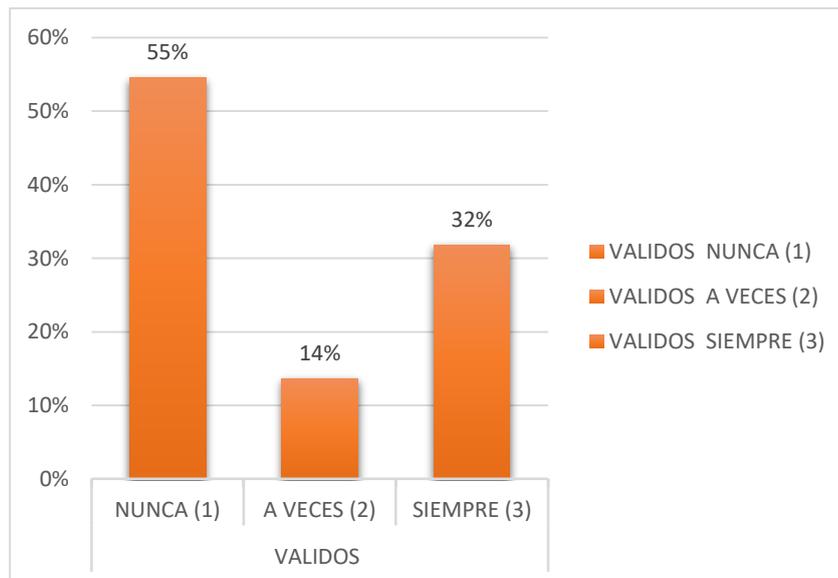
El 45% de los trabajadores indican que NUNCA Promueve estrategias para mejorar las funciones establecidas y lograr las metas en el plazo requerido., el 5% A VECES, y el 50% SIEMPRE

Tabla 15. Las tareas y responsabilidades están planteadas de forma clara y precisa en el manual de funciones.

TABLA N° 15

Las tareas y responsabilidades están planteadas de forma clara y precisa en el manual de funciones.		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	12	55%
	A VECES (2)	3	14%
	SIEMPRE (3)	7	32%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 15



INTERPRETACIÓN

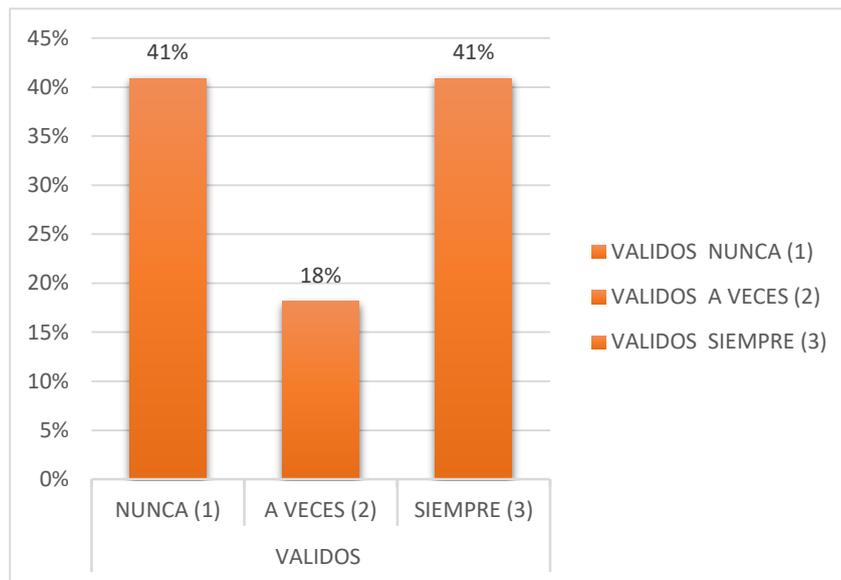
El 55% de los trabajadores indican que NUNCA Las tareas y responsabilidades están planteadas de forma clara y precisa en el manual de funciones., el 14% A VECES, y el 32% SIEMPRE

Tabla 16. Mi jefe establece comisiones en la elaboración y ejecución de los proyectos.

TABLA N° 16

Mi jefe establece comisiones en la elaboración y ejecución de los proyectos.		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	9	41%
	A VECES (2)	4	18%
	SIEMPRE (3)	9	41%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 16



INTERPRETACIÓN

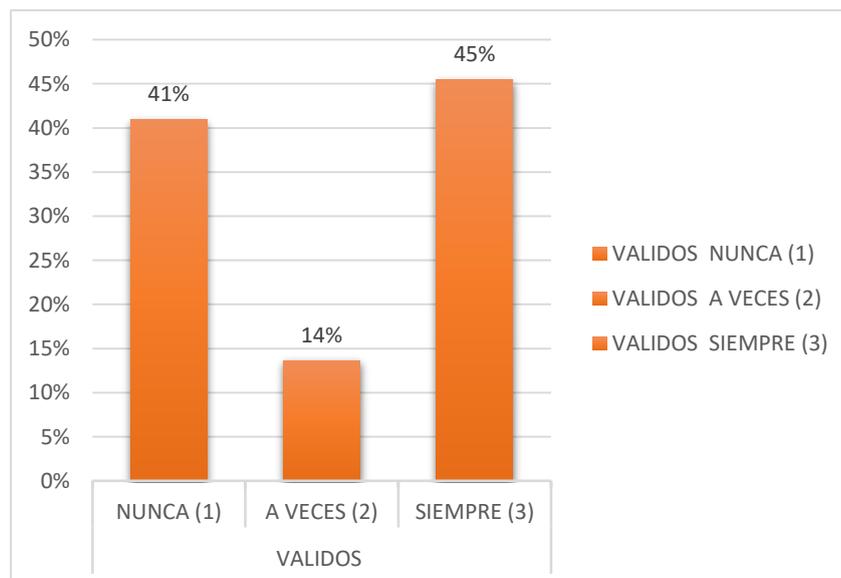
El 41% de los trabajadores indican que NUNCA Mi jefe establece comisiones en la elaboración y ejecución de los proyectos., el 18% A VECES, y el 41% SIEMPRE

Tabla 17. El establecimiento de objetivos de las diversas áreas lo establece los jefes inmediatos.

TABLA N° 17

El establecimiento de objetivos de las diversas áreas lo establece los jefes inmediatos.		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	9	41%
	A VECES (2)	3	14%
	SIEMPRE (3)	10	45%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 17



INTERPRETACIÓN

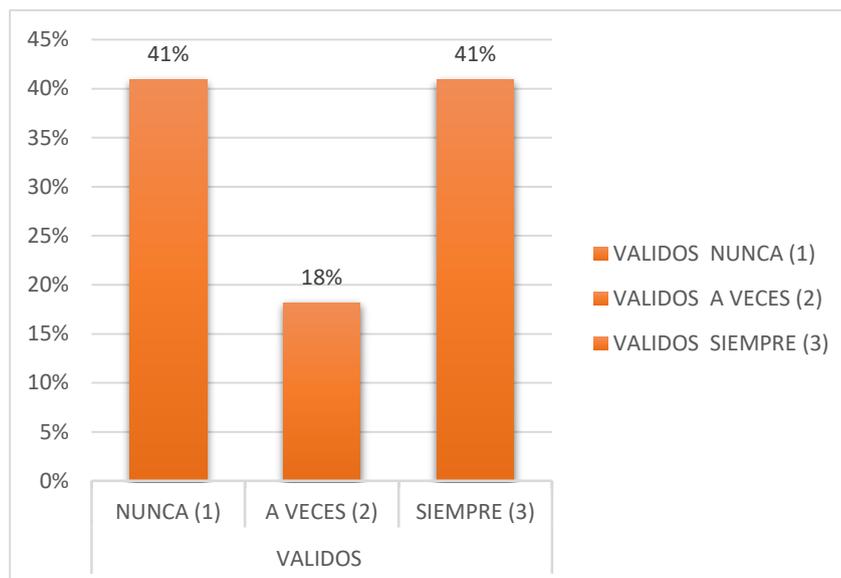
El 41% de los trabajadores indican que NUNCA El establecimiento de objetivos de las diversas áreas lo establece los jefes inmediatos., el 14% A VECES, y el 45% SIEMPRE

Tabla 18. Se convoca a reuniones para proponer ideas innovadoras para agilizar los procesos administrativos.

TABLA N° 18

Se convoca a reuniones para proponer ideas innovadoras para agilizar los procesos administrativos.		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	9	41%
	A VECES (2)	4	18%
	SIEMPRE (3)	9	41%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 18



INTERPRETACIÓN

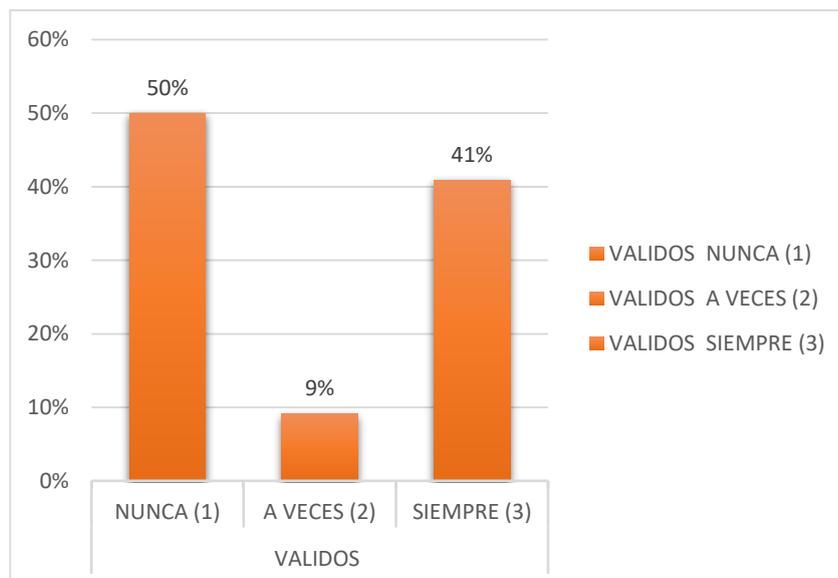
El 41% de los trabajadores indican que NUNCA Se convoca a reuniones para proponer ideas innovadoras para agilizar los procesos administrativos., el 18% A VECES, y el 41% SIEMPRE

Tabla 19. Se identifica las necesidades y desarrolla programas de capacitación para mejorar los procesos administrativos.

TABLA N° 19

Se identifica las necesidades y desarrolla programas de capacitación para mejorar los procesos administrativos.		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	11	50%
	A VECES (2)	2	9%
	SIEMPRE (3)	9	41%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 19



INTERPRETACIÓN

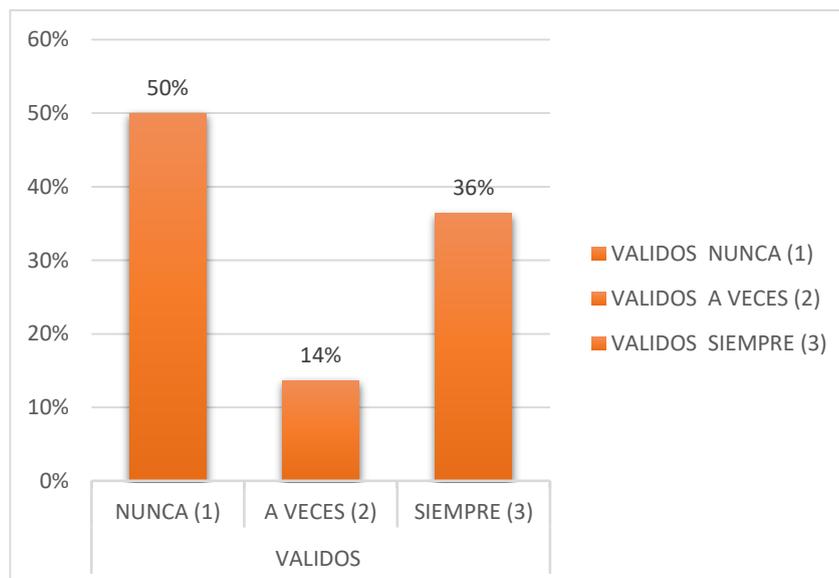
El 50% de los trabajadores indican que NUNCA Se identifica las necesidades y desarrolla programas de capacitación para mejorar los procesos administrativos., el 9% A VECES, y el 41% SIEMPRE

Tabla 20. Identificas con facilidad las alternativas de solución ante una dificultad administrativa.

TABLA N° 20

Identificas con facilidad las alternativas de solución ante una dificultad administrativa.		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	11	50%
	A VECES (2)	3	14%
	SIEMPRE (3)	8	36%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 20



INTERPRETACIÓN

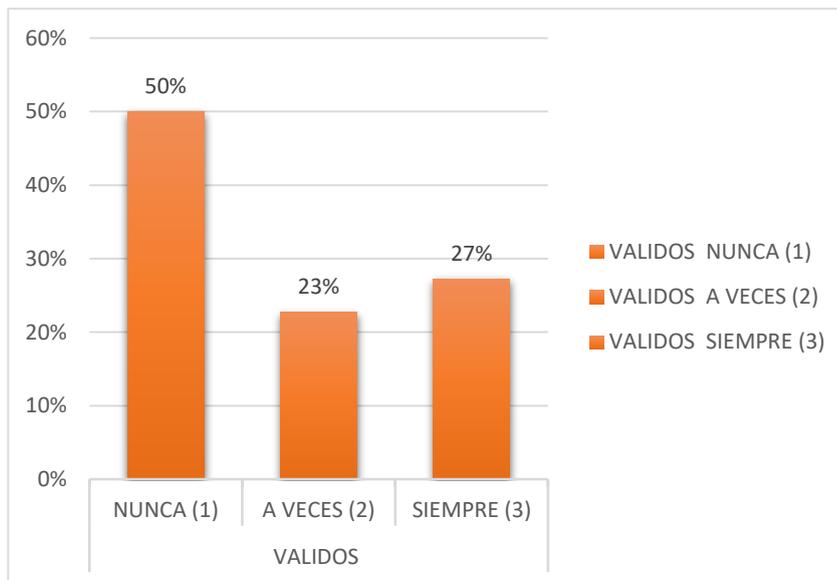
El 50% de los trabajadores indican que NUNCA Identificas con facilidad las alternativas de solución ante una dificultad administrativa., el 14% A VECES, y el 36% SIEMPRE

Tabla 21. Se incluye nuevos métodos de trabajo aunque proporcionen riesgos.

TABLA N° 21

Se incluye nuevos métodos de trabajo aunque proporcionen riesgos.		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	11	50%
	A VECES (2)	5	23%
	SIEMPRE (3)	6	27%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 21



INTERPRETACIÓN

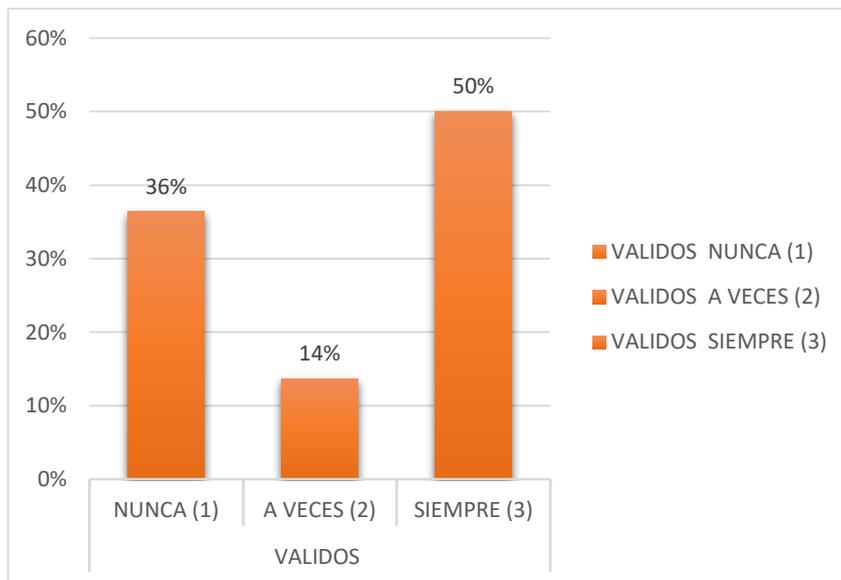
El 50% de los trabajadores indican que NUNCA Se incluye nuevos métodos de trabajo, aunque proporcionen riesgos., el 23% A VECES, y el 27% SIEMPRE

Tabla 22. Apoyo a mis compañeros resolviendo sus inquietudes

TABLA N° 22

Apoyo a mis compañeros resolviendo sus inquietudes	f	%
NUNCA (1)	8	36%
VALIDOS A VECES (2)	3	14%
SIEMPRE (3)	11	50%
TOTAL	22	100%

FIGURA N° 22



INTERPRETACIÓN

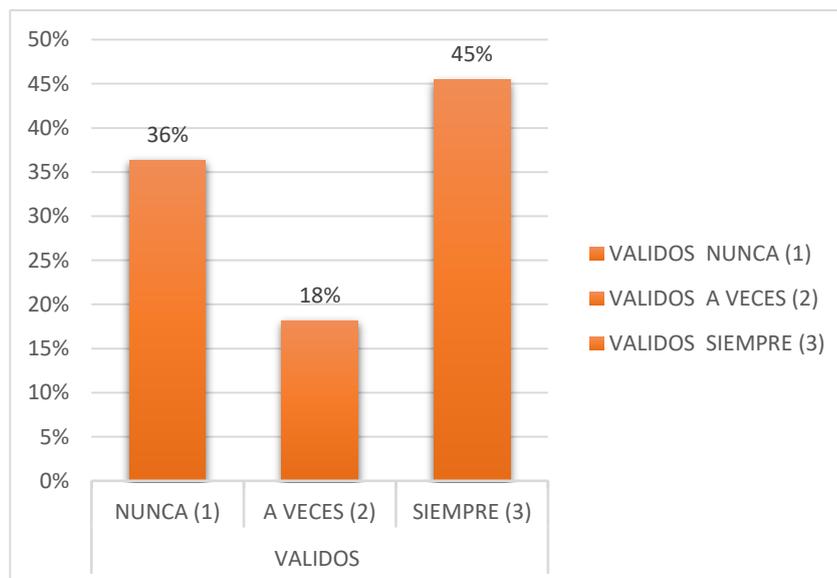
El 36% de los trabajadores indican que NUNCA Apoyo a mis compañeros resolviendo sus inquietudes, el 14% A VECES, y el 50% SIEMPRE

Tabla 23. Cuando se requiere de alguna información, sus compañeros están dispuesto a ayudar.

TABLA N° 23

Cuando se requiere de alguna información, sus compañeros están dispuesto a ayudar.		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	8	36%
	A VECES (2)	4	18%
	SIEMPRE (3)	10	45%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 23



INTERPRETACIÓN

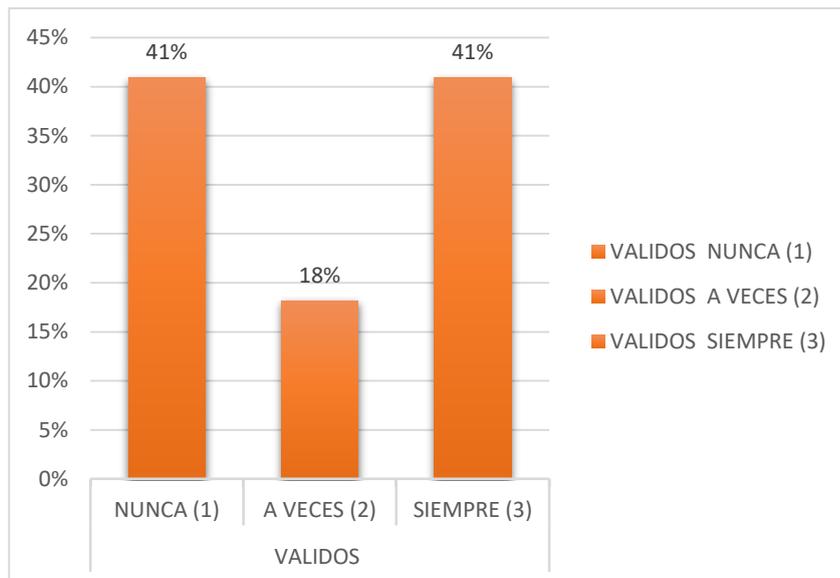
El 36% de los trabajadores indican que NUNCA Cuando se requiere de alguna información, sus compañeros están dispuesto a ayudar., el 18% A VECES, y el 45% SIEMPRE

Tabla 24. Coordino y trabajo de manera colectiva para agilizar el tiempo y cumplir los objetivos.

TABLA N° 24

Coordino y trabajo de manera colectiva para agilizar el tiempo y cumplir los objetivos.		f	%
VALIDOS	NUNCA (1)	9	41%
	A VECES (2)	4	18%
	SIEMPRE (3)	9	41%
TOTAL		22	100%

FIGURA N° 24



INTERPRETACIÓN

El 41% de los trabajadores indican que NUNCA Coordino y trabajo de manera colectiva para agilizar el tiempo y cumplir los objetivos., el 18% A VECES, y el 41% SIEMPRE

5.2. ANÁLISIS INFERENCIAL.

Determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Gestión Administrativa	22	100,0%	0	0,0%	22	100,0%
Desarrollo Organizacional	22	100,0%	0	0,0%	22	100,0%

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión Administrativa	,155	22	,000	,918	22	,000
Desarrollo Organizacional	,140	22	,002	,956	22	,015

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

La prueba de normalidad se utiliza para determinar si un conjunto de datos está bien modelado por una distribución normal o no, o para calcular la probabilidad de una variable aleatoria de fondo es que se distribuye normalmente.

Debido a que se contó con una muestra menor a 50, la prueba de normalidad a considerar fue Shapiro-Wilk; asimismo a través de la presente prueba se evidenció que los datos no son normales, ello debido a que el valor de Sig. Bilateral fue menor al margen de error 0.05; se aplicara la prueba estadística de Rho de Spearman para establecer la relación entre las variables de estudio.

5.2.1. HIPÓTESIS GENERAL

Ho: La Gestión Administrativa no se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

H1: La Gestión Administrativa se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

Correlaciones				
			Gestión Administrativa	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	0.892**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	22	22
	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	0.892**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	22	22

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman es de 0.892** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que la Gestión Administrativa se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

5.2.2. HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Ho: La Planeación no se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

H1: La Planeación se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

Correlaciones				
			Planeación	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	0.858**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	22	22
	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	0.858**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	22	22

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.858** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que la Planeación se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

5.2.3. HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

H₀: La Organización no se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

H₁: La Organización se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

Correlaciones			
		Organización	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	22
	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	0.872**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	22

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.872** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que la Organización se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

5.2.4. HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

H₀: La Dirección no se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

H₁: La Dirección se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

Correlaciones				
			Dirección	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	0.849
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	22	22
	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	0.849	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	22	22

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.849** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que la Dirección se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

5.2.5. HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

H₀: El Control no se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

H₁: El Control se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

Correlaciones				
			Control	Desarrollo Organizacional
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	0.867
		Sig. (bilateral)	.	0.015
		N	22	22
	Desarrollo Organizacional	Coefficiente de correlación	0.867	1,000
		Sig. (bilateral)	0.015	.
		N	22	22

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración Propia

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.867** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.015$, que es $< 0,05$, me permite confirmar que el Control se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

CAPITULO VI

DISCUSION DE RESULTADOS

La presente investigación sobre la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023; tuvo como principal objetivo: Determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023. Los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman fue de 0.892** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, me permitió confirmar que la Gestión Administrativa se relaciona con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión Planeación, los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.858** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Planeación se relaciona con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023, de esta manera concordamos con la investigación realizada por: Sosa y Escalona (2022) en su tesis de “El clima organizacional y su relación con la gestión administrativa de la empresa comercializadora SNACKS S.R.L del estado Monagas, Guatemala”. Concluyendo que la gestión administrativa muestra un papel protagónico en la empresa porque es un factor significativo y determinante en el afecto y la motivación del personal de la empresa y su aporte a su investigación es que se debe estar más pendientes de los niveles y variaciones de los factores físicos-ambientales, sociales y psicológicos, para

mantener un ambiente de trabajo armónico y eso se influye en las percepciones que tiene el colaborador en la empresa. Luego mencionó en que existió una gestión administrativa favorable asociado 18 con el clima laboral, pero hay espacios que podrían desfavorecer la continuidad de eso si no se trabajan en una mejora continua.

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión Organización, los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.872** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que La Organización se relaciona con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023, de esta manera concordamos con la investigación realizada por: Diaz, (2020) “El Desarrollo Organizacional como herramienta para mejorar las ventas en la empresa Bristol-Myers Squibb de Venezuela, s.a. (BMS)” Se determinaron las siguientes conclusiones las cuales está la necesidad de implantar nuevos mecanismos que les ayuden a manejar la administración de los recursos, en lo que respecta a las políticas, normas y estrategias en la empresa BMS se determinó que no están bien definidas, motivo por el cual se concluyó que existe la necesidad perentoria de establecer políticas, normas y estrategias que coadyuven al fortalecimiento de la empresa, tales como el crecimiento intensivo, dado que se detectó que no se han explotado completamente las oportunidades ofrecidas por los productos que dispone y los mercados que cubre.

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión Dirección, los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.849** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que La Dirección se relaciona con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023, de esta manera concordamos con la investigación realizada por: **Pazmiño (2020)** “Gestión administrativa y financiera de la unidad del talento humano de la Escuela Politécnica del Ejército, Sangolquí – Quito”, **concluyendo** que: Existe un sistema de gestión del Talento Humano asilado y no integrado, además que las actividades que se realizan no se alinean a la estrategia de la Unidad y de la Institución,

por lo que los procesos y subprocesos del sistema del Talento Humano no se han mejorado, debido a la falta de asignación de presupuesto para el cumplimiento del Plan Operativo, además se recomienda implantar la propuesta realizada; plan operativo, a fin de garantizar el mejoramiento de procesos de gestión de personal en la ESPE.

En cuanto a los resultados obtenidos en la dimensión Control, los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación determinada por el Rho de Spearman es de 0.867** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p = 0.015$, que es $< 0,05$, se concluyó que El Control se relaciona con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023, de esta manera concordamos con la investigación realizada por: Castillo (2019), en su tesis “*Gestión administrativa y clima laboral en las Instituciones Educativas red N° 01 Ugel Ventanilla, durante el año 2019 de la universidad Cesar Vallejo*”, concluyendo que se debe implementar un modelo de gestión administrativa dirigido a promover el trabajo en conjunto de todos los trabajadores (docentes), tomando en cuenta el desarrollo de la profesionalidad y la identificación del trabajador, con fin de perfeccionar, garantizar el cumplimiento de la empresa. Como también se observó que se mejoró las gestiones administrativas con la finalidad de fortalecer las relaciones humanas, mejorando así el ambiente laboral, junto con los procedimientos en sus tareas de los colaboradores, remarcando la visión y misión de la institución.

CONCLUSIONES

- 1) De los resultados estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman fue de 0.892** significa que existe una Correlación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Gestión Administrativa se relaciona con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023
- 2) En cuanto a la Planeación, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.858** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Planeación se relaciona con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023
- 3) En cuanto a la Organización, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.872** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Organización se relaciona con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023
- 4) En cuanto a la Dirección, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.849** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.000$, que es $< 0,05$, se concluyó que la Dirección se relaciona con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023
- 5) En cuanto a la Control, los resultados estadísticos determinada por el Rho de Spearman es de 0.867** significa que existe una Correlación positiva alta, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral de $p=0.015$, que es $< 0,05$, se concluyó que el Control se relaciona con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

RECOMENDACIONES

En función a los resultados obtenidos en la presente investigación, recomiendo lo siguiente:

- En cuanto a la gestión administrativa y el desarrollo organizacional se recomienda al gerente realizar una Planificación Estratégica, donde se pueda elaborar un plan estratégico que guíe el proceso de desarrollo. El plan debe incluir estrategias para abordar los desafíos identificados y aprovechar las oportunidades. Asegurando de que el plan esté alineado con la visión y misión de la organización.
- En cuanto a la planeación se recomienda, priorizar la asignación de recursos adecuados, esto va a determinar los recursos necesarios para llevar a cabo las iniciativas de desarrollo. Esto incluye recursos financieros, recursos humanos y tecnológicos. Asegurando de que los recursos estén disponibles y asignados de manera eficiente.
- En cuanto a la organización, se recomienda al área de recursos humanos establecer Líneas de Comunicación Abiertas y efectivas entre los diferentes niveles de la organización. La comunicación fluida promueve la colaboración y evita la fragmentación.
- La dirección desempeña un papel crucial en el éxito del desarrollo organizacional al establecer la visión, liderar el cambio y guiar a la organización hacia un crecimiento sostenible en tal sentido se le recomienda implantar la creación de una Cultura de Aprendizaje, Fomentar una cultura organizacional que valore el aprendizaje continuo y la mejora. Los líderes deben demostrar la importancia de la adquisición de nuevas habilidades y la adaptabilidad al cambio.
- El control en relación al desarrollo organizacional es esencial para asegurarse de que las iniciativas estén avanzando según lo planificado y para tomar medidas correctivas si es necesario en tal sentido se recomienda realizar monitoreo continuo, establecer un sistema de monitoreo constante para seguir de cerca el avance de las iniciativas. Utilizar herramientas y tecnologías adecuadas para recopilar datos y obtener información actualizada.

FUENTES DE INFORMACIÓN

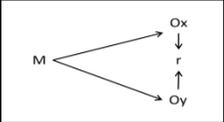
- Ander-Egg, E. (1998). *Introducción a las Técnicas de Investigación Social* Buenos Aires: Humanitas.
- Baiz y García (2019) en su investigación sobre Relación entre Comunicación Organizacional y gestión administrativa, en Venezuela (Tesis de Maestría) caracas, Venezuela.
- Bernal, César A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia.
- Campos y Loza (2021). En su tesis de “Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal “Pedro Moncayo” de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2021.
- Carrasco, S. 2008. *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: editorial San Marcos, p. 220.
- Castillo (2019), presenta su tesis “Gestión administrativa y clima laboral en las Instituciones Educativas red N.º 01 Ugel Ventanilla, durante el año 2019 de la universidad Cesar Vallejo”.
- Chiavenato (1999). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS, QUINTA EDICIÓN* – noviembre de 1999 – Editorial Mc Graw Hill.
- Díaz (2020) “El Desarrollo Organizacional como herramienta para mejorar las ventas en la empresa Bristol-Myers Squibb de Venezuela, s.a. (BMS)”.
- Fernández A. (2022), “Modelo de Cambio Organizacional para maximizar los resultados en una empresa del Sector Público”
- García Ferrando (1996), *La encuesta* en García Ferrando, M. et al.: *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de la investigación*. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1996. (págs. 158 a 170).
- Gladys (2018) Tesis: “La administración Financiera en el logro de los planes estratégicos de las entidades educativas privadas “.

- Gordillo Varela, C. A. (2019). Propuesta para definir las variables y características en un estudio de factibilidad para la creación de una empresa transportadora de carga terrestre. Universidad Santiago de Cali.
- Grande y Abascal (2017), Del Libro: Fundamentos y técnicas de investigación comercial, Editorial: ESIC Editorial, Madrid. España. 2017.
- Guillen (2018), en su tesis de “Gestión directiva y clima institucional en la Autoridad Administrativa del Agua Chaparra Chincha, Ica – 2018”.
- Hernández Sampieri, R. (1996). Metodología de la investigación. México: Mc -Graw
- Magno (2020) Tesis: “Administración financiera competitiva con decisiones financieras efectivas”.
- Malhotra (2004), Del libro: Investigación de Mercados Un Enfoque Aplicado, Cuarta Edición, de Malhotra Naresh, Pearson Educación de México, S.A. de C.V., 2004, Págs. 115 y 168
- Maritere (2019) Tesis: “Decisiones financieras para el desarrollo de las empresas”.
- Martín (2021) en su tesis sobre “Gestión de recursos humanos y retención del capital humano estratégico: Análisis de su impacto en los resultados de empresas innovadoras españolas”.
- Pazmiño, (2020) “Gestión administrativa y financiera de la unidad del talento humano de la Escuela Politécnica del Ejército, Sangolquí – Quito”.
- Ramírez (1997). Metodología de la información. [Documento en línea]. Recuperado el 13 de junio del 2011, de <http://www.slideshare.net/oladys/anlisis-de-un-informede-investigacion>
- Sosa y Escalona (2022) en su tesis de “El clima organizacional y su relación con la gestión administrativa de la empresa comercializadora SNACKS S.R.L del estado Monagas, Guatemala”.
- Valle Gastaminza DF (2002). Análisis y tratamiento documental en medios de comunicación impresos en la era digital [artículo en línea]. Cuadernos de documentación multimedia 2002;12. Disponible en:

<http://www.ucm.es/info/multidoc/verano/material/Felix.htm>
Consultado: 23 de septiembre del 2003.

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	FORMULACIÓN PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
<p style="text-align: center;">La Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023</p>	<p style="text-align: center;"><u>GENERAL:</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023 ?</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la Planeación y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la Organización y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la Dirección y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023?</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el Control y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023?</p>	<p style="text-align: center;"><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>Describir el nivel de relación entre la Planeación y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023</p> <p>Identificar el nivel de relación entre la Organización y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023</p> <p>Establecer el nivel de relación entre la Dirección y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023</p> <p>Precisar el nivel de relación entre el Control y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023.</p>	<p style="text-align: center;"><u>GENERAL</u></p> <p>La Gestión Administrativa se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>La Planeación se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023</p> <p>La Organización se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023</p> <p>La Dirección se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023</p> <p>El Control se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023.</p>	<p style="text-align: center;"><u>VARIABLE “X”</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Gestión Administrativa</u></p> <p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p style="text-align: center;"><u>VARIABLE “Y”</u></p> <p style="text-align: center;"><u>Desarrollo Organizacional</u></p> <p>Proceso de visión</p> <p>Procesos de delegación de autoridad</p> <p>Procesos de Resolución de Problemas</p> <p>Trabajo en Equipo</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo Correlacional</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo</p> <p>METODO DE INVESTIGACIÓN Hipotético – Deductivo</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN Descriptivo, No experimental</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p>POBLACIÓN: La población estuvo compuesta por 22 trabajadores de la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023</p> <p>MUESTRA: El tipo de muestreo es no probabilístico intencional a criterio del autor, de esta forma la muestra de estudio fue conformada por 22 trabajadores de la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Calleria, Región Ucayali - Año 2023.</p>

ANEXO N° 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Gestión Administrativa.

Objetivo: Conocer la Gestión Administrativa de la Constructora Uranio S.A.C,
Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023

1 NUNCA	2 A VECES	3 SIEMPRE
---------	-----------	-----------

PARTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	Dimensiones/Items	1	2	3
Planeación				
1	Los procedimientos de la empresa se ejecutan de manera adecuada			
2	Las condiciones laborales se cumplen como lo prometido			
3	El liderazgo de su jefe inmediato es el adecuado			
Organización				
4	Tiene conocimiento sobre la descripción de sus funciones			
5	Tiene Usted, una buena coordinación con su supervisor			
6	Considera Ud., que están bien definidas los niveles de Jerarquía en su institución			
Dirección				
7	Se Siente motivado de ser un colaborador en la Institución			
8	La Comunicación con sus superiores es lo óptimo			
9	Está de acuerdo con las decisiones de la gerencia			
Control				
10	Cree que están bien estructurados los puestos de trabajo y los horarios			
11	Considera que sus actividades laborales están correctamente definidas			
12	Cree que son equitativos en el momento de corregir sus errores			

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Desarrollo Organizacional.

Objetivo: Conocer el Desarrollo Organizacional de la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023.

1 NUNCA	2 A VECES	3 SIEMPRE
---------	-----------	-----------

PARTE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

	Dimensiones/Items	1	2	3
Proceso de visión				
1	El planteamiento de metas a corto y mediano plazo es coherente con las funciones otorgadas en su puesto de trabajo.			
2	Promueve estrategias para mejorar las funciones establecidas y lograr las metas en el plazo requerido.			
3	Las tareas y responsabilidades están planteadas de forma clara y precisa en el manual de funciones.			
Procesos de delegación de autoridad				
4	Mi jefe establece comisiones en la elaboración y ejecución de los proyectos.			
5	El establecimiento de objetivos de las diversas áreas lo establece los jefes inmediatos.			
6	Se convoca a reuniones para proponer ideas innovadoras para agilizar los procesos administrativos.			
Procesos de Resolución de Problemas				
7	Se identifica las necesidades y desarrolla programas de capacitación para mejorar los procesos administrativos.			
8	Identificas con facilidad las alternativas de solución ante una dificultad administrativa.			
9	Se incluye nuevos métodos de trabajo aunque proporcionen riesgos.			
Trabajo en Equipo				
10	Apoyo a mis compañeros resolviendo sus inquietudes			
11	Cuando se requiere de alguna información, sus compañeros están dispuesto a ayudar.			
12	Coordino y trabajo de manera colectiva para agilizar el tiempo y cumplir los objetivos.			

ANEXO N° 03: VALIDACIÓN DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES: Pérez Ríos Esther Judith
- 1.2. GRADO ACADÉMICO: Maestría
- 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA: UAP
- 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA CONSTRUCTORA URANIO S.A.C, DISTRITO DE CALLERÍA, REGIÓN UCAYALI - AÑO 2023"
- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO: VILCHEZ DAZA, JESSICA JAQUELINA
- 1.6. MAESTRÍA: ADMINISTRACIÓN Y DIRECCION DE EMPRESAS
- 1.7. MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
- 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA
- 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD:
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					16	30
Total						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA: 18.4
 VALORACIÓN CUALITATIVA: Valido
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicar

Lugar y Fecha:

Esther P. Ríos
 Firma y ~~Post~~ firma del experto
 Código de colegiatura
 N° de Inscripción de Grado
 DNI: 0000 6523



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : RUIZ BARRA CHERYL
 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAESTRO
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UAP
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA CONSTRUCTORA URANIO S.A.C, DISTRITO DE CALLERÍA, REGIÓN UCAYALI - AÑO 2023".
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : VILCHEZ DAZA, JESSICA JAQUELINA
 1.6. MAESTRÍA : ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
 1.7. MENCIÓN : ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					16	30
Total						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

: 18.4
 : VALIDO
 : APLICAR

Lugar y Fecha:


 Firma y Post firma del experto
 Código de colegiatura
 N° de Inscripción de Grado
 DNI: 40424182



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES
1.2. GRADO ACADÉMICO
1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA
1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

Pérez Lora Stefani Valeria
Magister
U.A.P.

: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA CONSTRUCTORA URANIO S.A.C. DISTRITO DE CALLERÍA, REGIÓN UCAYALI - AÑO 2023".

- 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO
1.6. MAESTRÍA
1.7. MENCIÓN
1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO
1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD

: VILCHEZ DAZA, JESSICA JAQUELINA
: ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
: ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
: ENCUESTA

- a) De 01 a 09: (No válido, reformular)
d) De 16 a 18: (Válido, precisar)

- b) De 10 a 12: (No válido, modificar)
e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

- c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.				X	
Sub total					16	30
Total						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA
VALORACIÓN CUALITATIVA
OPINIÓN DE APLICABILIDAD

: *18.4*
: *VALIDO*
: *APLICAR*

Lugar y Fecha:

[Firma]

Firma y Post-firma del experto
Código de colegiatura
N° de Inscripción de Grado

DNI: *42222603*



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : AVALES CHACASTANA, MANUEL ANTONIO
 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAESTRO
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UAP
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA CONSTRUCTORA URANIO S.A.C., DISTRITO DE CALLERÍA, REGIÓN UCAVALI - AÑO 2023".
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : VILCHEZ DAZA, JESSICA JAQUELINA
 1.6. MAESTRÍA : ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
 1.7. MENCIÓN : ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					12	35
Total						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 18.8
 VALORACIÓN CUALITATIVA : VALIDO
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICAR

Lugar y Fecha:



Firma y Dist. firma del experto
 Código de colegiatura
 N° de Inscripción de Grado

DNI: 09242271



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. APELLIDOS Y NOMBRES : VELA VASQUEZ, JUAN NICOLAS
 1.2. GRADO ACADÉMICO : MAGISTER
 1.3. INSTITUCIÓN QUE LABORA : UAP
 1.4. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA CONSTRUCTORA URANIO S.A.C. DISTRITO DE CALLERÍA, REGIÓN UCAVALI - AÑO 2023".
 1.5. AUTOR DEL INSTRUMENTO : VILCHEZ DAZA, JESSICA JAQUELINA
 1.6. MAESTRÍA : ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
 1.7. MENCIÓN : ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
 1.8. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA
 1.9. CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) De 01 a 09: (No válido, reformular) b) De 10 a 12: (No válido, modificar) c) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 d) De 16 a 18: (Válido, precisar) e) De 19 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		{01-09}	{10-12}	{13-15}	{16-18}	{19-20}
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					X
Sub total					12	35
Total						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA : 12.8
 VALORACIÓN CUALITATIVA : VALIDO
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICAR

Lugar y Fecha:


 Firma y Posición del experto
 Código de colegiatura
 N° de Inscripción de Grado
 DNI: 058.66.091



ANEXO N° 04: TABLA DE VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTOS

NRO. ORD.	GRADO, NOMBRES Y APELLIDOS DEL EXPERTO	CALIFICATIVO
01	Mg. Esther Judith Pérez Ríos	18.00
02	Mg. Cheryl Ruz Bartra	19.00
03	Mg. Stefani Valeria Pérez Luna	19.00
04	Mg. Manuel Antonio Avalos Ch.	18.00
05	Mg. Juan Nicolas Vela Vásquez	18.00
	Promedio del calificativo	18.40

Interpretación: El promedio obtenido del juicio de expertos fue de: **18.40**, lo que significa **alta validación**.

ANEXO N° 05: DATA PROCESADA

N°	DATOS PROCESADOS																							
	Gestión Administrativa												Desarrollo Organizacional											
	Planeación			Organización			Dirección			Control			Proceso de visión			Procesos de delegación de autoridad			Procesos de Resolución de Problemas			Trabajo en Equipo		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
01	1	1	1	3	1	3	3	3	1	3	2	3	3	1	1	3	1	1	3	1	3	3	3	
02	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	2	2	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3
03	2	1	3	3	1	3	2	2	3	3	2	1	1	3	1	1	2	1	3	3	1	3	2	2
04	3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	1	1	1
05	3	2	2	3	2	1	3	1	1	1	3	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	1
06	1	1	3	1	1	2	1	3	3	1	3	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	3
07	1	1	2	2	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	2	3	3	3
08	3	3	1	1	3	1	1	2	1	3	3	1	3	3	1	1	1	3	3	2	3	3	2	2
09	3	1	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1
10	1	1	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	1	3	2	3	1	1	1	1	3	1	1
11	2	3	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	2	3	1	1	1	3	1	2	3	2	1	3
12	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	1	2	3	1	1	1	3	2	2	3	1	3	1	1
13	1	2	3	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	3	3	2
14	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3	3	1	3	2	1	3	3
15	3	1	3	1	1	2	2	3	1	3	1	3	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	2	2
16	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	3	3	1	3	2	2	3	3	2	1	1	1
17	3	2	3	3	1	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	1	1	1	3	1	3	3	3	1
18	3	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	1	1	1	3	3	3	1
19	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	1	1	3	1	1	2	1	3	3	1	3	2	2	3
20	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	3	1	1	1	2	3	3	3	1	3	1	1	1	3
21	3	3	3	1	2	3	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	1	1
22	3	3	1	1	3	3	3	1	3	1	3	3	1	3	1	1	1	1	3	1	2	1	3	3

ANEXO N° 06: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por **BACH. VILCHEZ DAZA, JESSICA JAQUELINA**, de la Universidad Alas Peruanas. La meta de este estudio es: **Determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023.**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 50 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los cassettes con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **BACH. VILCHEZ DAZA, JESSICA JAQUELINA**

. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es Determinar el nivel de relación entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 50 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a **BACH. VILCHEZ DAZA, JESSICA JAQUELINA**

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

(en letras de imprenta)

ANEXO N° 07: DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

DECLARACIÓN JURADA TESIS

Yo **VILCHEZ DAZA JESSICA JAQUELINA** estudiante del Programa MAESTRIA ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS de la Universidad Alas Peruanas con Código N° 2009173923, identificado con DNI: 00128575 con la Tesis titulada:

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN LA CONSTRUCTORA URANIO S.A.C, DISTRITO DE CALLERÍA, REGIÓN UCAYALI - AÑO 2023.

Declaro bajo juramento que:

- 1).- La tesis es de mi autoría.
- 2).- He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3).- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni copiados y Por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), de plagio (información sin citar a autores), de piratería (uso ilegal de información ajena) o de falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiendo a la normatividad vigente de la Universidad ALAS PERUANAS.

Lima, 26 de agosto del 2023.



.....
Firma

DNI: 00128575