

Fredy Valeriano Ñato Espinoza

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN CORPORACIÓN MADRID SOCIEDAD A...

 Quick Submit Quick Submit Universidad Politécnica del Perú

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3586292306

Fecha de entrega

3 jun 2026, 5:07 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

3 jun 2026, 6:10 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

T059_10113563_M_--_5.docx

Tamaño del archivo

628.2 KB

100 páginas

23.105 palabras

134.106 caracteres

4% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Coincidencias menores (menos de 20 palabras)

Fuentes principales

- 3%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 3%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 3% Fuentes de Internet
- 0% Publicaciones
- 3% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uap.edu.pe	2%
2	Trabajos del estudiante	Universidad Politécnica del Perú	1%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Católica de Santa María	<1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Nacional de Tumbes	<1%
6	Internet	repositorio.upci.edu.pe	<1%
7	Trabajos del estudiante	Universidad TecMilenio	<1%
8	Internet	repositorio.uladech.edu.pe	<1%
9	Internet	hdl.handle.net	<1%



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN CORPORACIÓN MADRID SOCIEDAD
ANÓNIMA CERRADA, LIMA - 2024**

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

PRESENTADO POR:

Bach. ÑATO ESPINOZA, FREDY VALERIANO

Código Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-7587-6039>

Asesor(a):

Mg. TALAVERA LOPEZ, IVAN RODRIGO

Código Orcid: <https://orcid.org/0009-0000-5681-6330>

**LIMA – PERÚ
2025**

Dedicatoria

A mi padre Valeriano, por su amor siempre y
porque soy su orgullo y lo mejor de él

Agradecimiento

A mi madre Margarita, por darme siempre
fuerzas y sus rezos que me cuidan y llevan
al éxito asegurado

Reconocimiento

A todos los que me enseñaron

1

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Reconocimiento	iv
ÍNDICE.....	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPÍTULO I:	14
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	14
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL	17
1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL	17
1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL	17
1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	17
1.3. FORMULACION DEL PROBLEMA	18
1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL	18
1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS.....	18
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.....	19
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEORICA.....	19
1.5.2. JUSTIFICACION PRACTICA	19
1.5.3. JUESTIFICACION METODOLOGICA	19
1.5.4. JUSTIFICACION SOCIAL.....	19
1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	20

1

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	22
2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO	22
2.2. BASES TEÓRICAS	30
2.2.1. Gestión Administrativa	30
2.2.1. Desarrollo Organizacional	38
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	43
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	46
3.1. HIPÓTESIS GENERAL	46
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	46
3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	46
3.3.1. Definición conceptual de las variables	46
3.3.2. Definición operacional de las variables	46
3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	48
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	49
4.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	49
4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	49
4.2.1. Tipo de investigación	49
4.2.2. Nivel de investigación	49
4.3. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	49
4.3.1. Métodos de investigación	49
4.3.2. Diseño de Investigación	50
4.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	51
4.4.1. Población	51
4.4.2. Muestra	51
4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	51
4.5.1. Técnicas	51
4.5.2. Instrumentos	52
4.5.3. Validez y Confiabilidad	53
4.5.5. Aspectos éticos	54
CAPÍTULO V: RESULTADOS	56
5.1. Análisis descriptivo	56
5.2. Análisis inferencial	68

5.3 Contrastación de hipótesis	69
CAPITULO VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
6.1. Discusión de resultados	74
CONCLUSIONES.....	78
RECOMENDACIONES	79
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	80
ANEXOS	85
Anexo 01: Matriz de Consistencia.....	85
Anexo 02: Instrumento 01: Cuestionario de Gestión Administrativa	86
Anexo 03: Instrumento 02: Cuestionario de Desarrollo Organizacional	88
Anexo 04: Validación de cuestionario	91
Anexo 05: Copia de datos procesados.....	97
Anexo 06: Autorización de entidad.....	98
Anexo 07: Declaratoria de autenticidad de plan de tesis.....	100

Índice de tablas

Tabla 1	Validadores de los instrumentos.....	53
Tabla 2	Nivel de gestión administrativa	56
Tabla 3	Nivel de planeamiento.....	57
Tabla 4	Nivel de organización.....	58
Tabla 5	Nivel de dirección.....	59
Tabla 6	Nivel de control.....	60
Tabla 7	Nivel de desarrollo organizacional.....	61
Tabla 8	Nivel de propósito	62
Tabla 9	Nivel de liderazgo.....	63
Tabla 10	Nivel de Actitud hacia el cambio.	64
Tabla 11	Nivel de recompensas.....	65
Tabla 12	Nivel de relaciones	66
Tabla 13	Nivel de estructura y mecanismos útiles	67
Tabla 14	Prueba de normalidad.....	68
Tabla 15	Relación entre la gestión administrativa y desarrollo organizacional	69
Tabla 16	Relación entre planeamiento y el desarrollo organizacional.....	70
Tabla 17	Relación entre organización y el desarrollo organizacional.....	71
Tabla 18	Relación entre dirección y desarrollo organizacional	72
Tabla 19	Relación entre control y desarrollo organizacional	73

Índice de figuras

Figura 1 Modelos de investigación.....	50
Figura 2 Nivel de gestión administrativa.....	56
Figura 3 Nivel de planeamiento	57
Figura 4 Nivel de organización	58
Figura 5 Nivel de dirección	59
Figura 6 Nivel de control.....	60
Figura 7 Nivel de desarrollo organizacional.....	61
Figura 8 Nivel de propósito	62
Figura 9 Nivel de liderazgo	63
Figura 10 Nivel de Actitud hacia el cambio.....	64
Figura 11 Nivel de recompensas	65
Figura 12 Nivel de relaciones.....	66
Figura 13 Nivel de estructura y mecanismos útiles.....	67

Resumen

La creación integral de este estudio plantea como objetivo primordial determinar la existencia de la relación entre la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional en la corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima -año 2024. Dentro de la metodología que se consideró fue trabajar dicha investigación dentro del tipo básico, a un nivel descriptivo correlacional, contando con un enfoque de acuerdo a las características de la indagación, cuantitativo, con un método determinado de investigación hipotético – deductivo y, siendo el diseño de la investigación más adecuado, descriptivo, no experimental. A fin de cumplir con los objetivos planteados se utilizó la encuesta como el instrumento, aplicado en la investigación. Con el fin de analizar estas características se optó contar como muestra a 40 trabajadores de la corporación. El tipo de muestreo fue censal con el fin de asegurar una representación equitativa de todos los subgrupos de la población. Los resultados del trabajo presentan que el grado de relación entre los constructos de investigación establecidos fue de Rho de Spearman 0.893, lo que significa que existe una relación positiva alta entre las variables, así mismo, de acuerdo a la significancia bilateral fue de $p = 0.000$, que es inferior a 0,05, se concluye que la Gestión Administrativa se relaciona significativamente con el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima año – 2024.

Palabras clave: Gestión administrativa, desarrollo organizacional, planeación organización, dirección, control

Abstract

The general objective of this research is to determine the existence of the relationship between Administrative Management and Organizational Development in the corporation Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima - year 2024. The methodology considered was a basic research type, the research level was descriptive-correlational, the approach was quantitative, the research method was hypothetical-deductive and the research design was descriptive, non-experimental. In order to achieve the stated objective, the survey was used as the instrument applied in this research work. The population consisted of 40 workers of the company. The results of the study show that the degree of correlation between the variables determined was Spearman's Rho 0.893, which means that there is a high positive relationship between the variables, likewise, according to the bilateral significance was $p = 0.000$, which is less than 0.05, concluding that the Administrative Management is significantly related to the Organizational Development in Madrid Corporation Sociedad Anónima Cerrada, Lima year - 2024.

Key words: Administrative management, organizational development, planning, organization, management, control.

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa representa todos aquellos procesos que conjuntamente a las actividades se orientan a la planificación de estrategias, la organización interna del sistema corporativo y a la dirección y control de recursos, tomar en cuenta estos aspectos resulta de vital importancia para asegurar el crecimiento de la empresa en general. En contraparte, se sabe que el desarrollo organizacional busca el perfeccionamiento de las capacidades internas, promoviendo el cambio, favoreciendo a la innovación y la eficacia al interior de la estructura organizativa.

Sabiendo ello se vale afirmar que, esta investigación se centra en determinar como la gestión administrativa se vincula al desarrollo organizacional en la corporación Madrid Sociedad Anónimo Cerrada, una empresa clave en el sector empresarial de Lima. A través de este estudio se pretende identificar áreas de oportunidad, sectores que aun necesiten refuerzo para superar dificultades y en mayor medida proponer alternativas estratégicas que fortalezcan dinámicas positivas dentro de la empresa, incrementen el desempeño eficiente y alienten la sostenibilidad en el mercado competitivo actual.

El estudio presentado encuentra su importancia en su capacidad para realizar una contribución teórica y práctica, al brindar un modelo de análisis aplicable a otras empresas de características similares. Además, permitirá comprender mejor las dinámicas internas de la empresa, vinculando prácticas administrativas con resultados organizacionales concretos.

El contenido de la investigación se estructura en 6 capítulos que abordan diferentes aspectos del estudio:

- El primer capítulo se preocupa por la presentación del planteamiento del problema, así mismo se da la presentación de las preguntas investigativas y objetivos, con la finalidad de aclarar la dirección que toma el trabajo, finalmente se revela la justificación con la cual opera esta investigación, incluyendo la factibilidad y declarando todas aquellas limitaciones presentadas.
- En el Capítulo II se expresa todo lo vinculado a los referentes teóricos, incluidas conceptualizaciones y trabajos académicos anteriores con similar objetivo.

- En el Capítulo III se presentan las hipótesis y las junto a una descripción detallada de las variables, que va desde aspectos conceptuales hasta todo lo referente a medidas operacionales.
- Seguidamente, en el Capítulo IV se detalla expresamente la metodología del estudio, donde se aclara los medios y estrategias a utilizar en el estudio. Para delimitar mejor los alcances de la investigación se definió la población a investigar y se determinó la cantidad muestral necesaria para la recolección de datos, detallando los elementos que fueron parte del estudio. En esta sección también se presentaron las técnicas utilizadas para el recojo de información, así como los instrumentos seleccionados para este propósito, se presentaron los índices de validez y se analizó de forma objetiva la confiabilidad. Se describió de qué manera se llevó a cabo el tratamiento de los datos recabados, siempre respetando los principios éticos que protegen la identidad de los participantes, los cuales son base de cualquier investigación.
- En el capítulo V, se realiza el análisis de resultados obtenidos, seguido del análisis interpretativo, tanto descriptivo como inferencial de los hallazgos.
- Finalmente, en el Capítulo VI se realizan la discusión de resultados y conclusiones que reflejan de forma concreta los hallazgos encontrados gracias a la realización del estudio. Se presentan las recomendaciones que reflejan alternativas de solución ante problemáticas descritas en el estudio. Los anexos estarán robustecidos con documentación adicional que hacen referencia a aspectos técnicos del trabajo, mismos que certifican la originalidad y el compromiso ético con el que se cuenta.

Este esquema busca brindar al lector una asimilación sencilla de la suma de actores que intervienen en la concreción del proyecto y su relevancia para la comunidad científica.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La expansión mundial ha generado una reconfiguración sobre todos aquellos entornos donde coexisten las organizaciones, haciendo exigencia sobre una adaptación constante que permita mantener la competitividad frente a un dinámico mercado que diariamente amplía sus redes de conexión.

En función a lo expuesto por Peralta et al. (2023), la globalización ha impuesto la necesidad de crear estándares internacionales que aseguren la calidad y eficiencia al interior de las organizaciones, lo cual ha abierto paso a la mejora de procesos administrativos. Bajo este panorama, la gestión administrativa es capaz de favorecer la mayoría de procesos internos, dando opción a que una compañía responda de forma eficiente a las exigencias del mercado y mejore su competitividad.

Se debe reconocer que la eficiencia administrativa es un factor esencial que tiene influencia sobre la posibilidad de la institución para perdurar y alcanzar prosperidad. Sin embargo la implementación de estrategias claras y efectivas sigue siendo un desafío persistente lo cual puede llegar a limitar el crecimiento de las organizaciones que intentan inmiscuirse en el mercado (Pacheco, 2023).

Por otro lado, el desarrollo organizacional, en palabras de Llamoga y Morales (2024) se enfrenta a un entorno de cambio perpetuo, donde adaptarse se ha vuelto requisito fundamental para mantenerse a flote. Mientras algunas organizaciones abordan el cambio como una respuesta proactiva y planificada, otras lo perciben como un proceso aleatorio. Sin embargo, la tendencia global indica que el cambio debe ser considerado un acto deliberado con objetivos claramente definidos. La gestión administrativa ha evolucionado hacia un enfoque más sistémico, donde para lograr sus objetivos en un entorno cambiante, es necesaria la planificación específica y detallada, una organización consistente que favorezca la agilidad de la empresa, además de una clara dirección y fundar un control sobre los elementos que componen las dinámicas empresariales.

Aunque es necesario tener en cuenta que de acuerdo con Acurio et al. (2020), quien considera que una organización como un conjunto vivido y vinculado de personas orientadas hacia un mismo fin, que solo puede alcanzar el éxito si la totalidad de las áreas integradas participan de manera sincrónica y conjunta, similar a las piezas de un reloj. Debido a lo expuesto anteriormente es que se considera esencial la prevalencia del trabajo conjunto, donde la gestión se posiciona como un aspecto vital a la hora de orientar y

monitorear que las gestiones encomendadas se ejecuten con diligencia óptima. Todo esto tiene como fin asegurar el mayor grado de bienestar posible tanto para colaboradores como para la propia organización, ya que, desde este punto de vista, lograr desarrollar una competitividad elevada abre paso a la generación de ventajas diferenciadoras frente a otras empresas.

En el ámbito nacional existen importantes desafíos que afectan la correcta implementación de la gestión en ámbitos administrativos, Según Quispe et al. (2024), en muchos países de América Latina, se considera que la gestión se desenvuelve como un componente clave para el uso consciente y medido de los recursos, así como un facilitador que permite alcanzar propuestas o expectativas sociales. Sin embargo, las limitaciones en la implementación de los programas de gestión administrativa persisten debido a varios factores, como la poca preparación en habilidades específicas que presentan los miembros de los recursos humanos, en la misma línea existen críticas sobre la carencia de una jefatura política comprometida con el perfeccionamiento constante. La presentación de actividades legislativas que favorezcan aspectos relacionados con la gestión administrativa enfrenta obstáculos relacionados con la falta de personal capacitado, la escasa participación en temas de interés, la indiferencia ante la elección de medidas y decisiones, agregándole a esto que existe una cultura que no fomenta la transparencia al interior de la organización. Este escenario se traduce en un incumplimiento de metas y en una desconfianza generalizada en las políticas públicas. Por otro lado, Yupanqui (2022), señala que muchos problemas dentro de las empresas, especialmente en aquellas de tamaño mediano y grande, están relacionadas con deficiencias existentes en aspectos esenciales, la comunicación ineficiente, la falta de planificación y la ineficiencia sobre la administración de recursos. Se entiende entonces que, existe una ausencia organizativa que refleje una adecuada gestión administrativa ha llevado a que muchas organizaciones no logren alcanzar sus objetivos estratégicos, afectando su capacidad de innovar y adaptarse al cambio. Esto también se refleja en el ámbito organizacional, donde la adecuada gestión funge como factor determinante sobre el crecimiento de la organización, especialmente en la manera en que las empresas gestionan el talento humano. Asimismo, para Castro et al. (2021), muchas compañías no han desarrollado estrategias claras para la captación, desarrollo y retención de personal calificado. Además, los procesos de selección son ineficientes y no están alineados con las necesidades estratégicas de las empresas. Esto crea una desconexión entre las metas tácticas de la entidad y su capacidad para implementar políticas efectivas de desarrollo

organizacional. Como consecuencia, muchas organizaciones enfrentan una falta de cohesión interna y una débil capacidad para innovar.

En el caso de Corporación Madrid S.A.C., ubicada en Lima, la inexistencia de una idónea gestión administrativa ha tenido consecuencias importantes en el crecimiento sostenido de la organización. Las debilidades internas que refleja la organización, como la baja moral del personal, la falta de claridad en las estrategias empresariales y la disminución de la eficiencia operativa, son un reflejo directo de los problemas estructurales que enfrenta la organización. Estas deficiencias no solo afectan la motivación de los empleados sino también su rendimiento y además se presenta como limitante para la empresa a la hora de mostrar competitividad frente a otras en el mercado local. No contar con una estrategia clara y efectiva ha generado una serie de problemas operativos, como la duplicación de esfuerzos, el desperdicio de recursos junto a la ineficiencia a la hora de seleccionar alternativas y seleccionar entre diferentes opciones. Esto ha afectado gravemente la capacidad de Corporación Madrid S.A.C. pues se dificulta adaptarse en entornos que requieran cambios rápidos respecto a factores económicos donde además se debe mostrar competitividad. El problema se agrava cuando se considera que las dinámicas empresariales que se tienen desarrolladas actualmente no responden eficientemente ante los desafíos que se presentan a nivel interno como externo. Existe una prominente falta de control en los mecanismos internos, además de una debilidad en la supervisión sobre la ejecución de los procesos operativos; todo ello ha limitado las posibilidades de crecimiento y mejora continua. Los problemas que se vinculan a la falta de comunicación efectiva, la lenta e ineficiente toma de decisiones, junto a la deficiencia sobre la planificación estratégica son factores que contribuyen a la falta de dinamismo en la organización. Esto también tiene un impacto directo en la relación con los clientes y proveedores, ya que Corporación Madrid S.A.C. no ha logrado establecer mecanismos de comunicación efectiva que fortalezcan su posición competitiva en el mercado local.

Actualmente, se ha reconsiderado la necesidad de eficacia en la gestión administrativa, siendo que, desde este aspecto Corporación Madrid S.A.C. corre el riesgo de perder competitividad en un mercado que no perdona las debilidades organizacionales. Es por ello que, la empresa se ve en la necesidad del implemento de cambios estructurales y optimizar procesos para de esta manera poder fortalecer su capacidad para asimilar retos nuevos al adaptarse de mejor manera en los procesos de cambio.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

El recojo de información y demás actividades relacionadas se realizaron en la Corporación Madrid S.A.C., una empresa ubicada en la Av. Huandoyen, lote 36 en el distrito de Los olivos, Lima, Perú, que opera en el sector de servicios. El estudio se enfocó exclusivamente en esta organización y su contexto interno. En cuanto a la delimitación geográfica, se tocaron solamente aspectos que se vinculan a la gestión del área de administración y a su vez sobre el desarrollo progresivo de la organización en este ámbito local, sin extenderse a otros niveles (nacional e internacional), ya que el estudio estuvo focalizado en la realidad interna de la empresa en cuestión.

1.2.2. DELIMITACIÓN SOCIAL

La unidad de análisis se conformó por los empleados y directivos de Corporación Madrid S.A.C. seleccionando una muestra censal de trabajadores de diversos niveles jerárquicos (operativos, medios y altos mandos) que participen activamente en los procesos administrativos y organizacionales. La muestra la conformaron 40 personas, con un enfoque en aquellas áreas directamente involucradas en la elección de opciones y selección de opciones administrativas, en la implementación de medidas relacionadas al desarrollo organizacional. La representatividad evidenciada en la muestra se alinea sobre necesidades expresas de la investigación y la orientación hacia una visión integral de la influencia ejercida sobre el crecimiento de la empresa.

1.2.3. DELIMITACIÓN TEMPORAL

Esta indagación se materializó a lo largo del lapso de los meses diciembre del año 2024, logrando ser finalizado durante el mes de junio del 2025. El trabajo comenzó a mediados de febrero, logrando ser finalizado durante el mes de junio, con una duración total estimada de 5 meses. Este marco temporal permitió recoger datos relevantes sobre los procesos administrativos y organizacionales en curso, así como evaluar su impacto durante ese periodo.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

La indagación se apoyó en la bastedad teórica existente en la actualidad y se apoya en conceptos clave relacionados a la gestión administrativa buscando delimitar su significado y el alcance de sus cualidades dimensionales, de la misma manera el desarrollo organizacional fue analizado teóricamente, para concretar una definición adecuada para la comprensión y explicación del fenómeno. Algunas de las corrientes teóricas relevantes incluyen el modelo de gestión por competencias, de acuerdo a Álava

et al. (2023), como el modelo de control interno COSO, y el modelo de cambio organizacional de Lewin. Las principales variables del estudio incluyen:

- Gestión Administrativa, con dimensiones como planificación, organización, dirección y control.
- Desarrollo Organizacional, con dimensiones como el propósito, liderazgo, actitud hacia el cambio, recompensas, relaciones finalizando con estructura y mecanismos útiles.

Estas variables fueron analizadas para determinar su relación en el contexto específico de la empresa estudiada.

1.3. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL

¿Existe relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024?

1.3.2. PROBLEMAS SECUNDARIOS

- ¿Existe relación entre el Planeamiento y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024?
- ¿Existe relación entre la Organización y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024?
- ¿Existe relación entre la Dirección y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024?
- ¿Existe relación entre el Control y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la existencia de la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la relación entre el Planeamiento y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.
- Especificar la relación entre la Organización y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.

- Analizar la relación de la Dirección con el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024
- Determinar la relación entre el Control y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEORICA

Este trabajo investigativo encuentra su relevancia en su capacidad de abordar de forma objetiva como la gestión administrativa tiene una conexión con la figura del desarrollo organizacional, lo cual se fundamenta como aspecto esencial para lograr una sostenibilidad y competitividad empresarial en un entorno globalizado. Según Vásquez et al. (2021), lograr una gestión eficiente en todos los aspectos organizacionales le brinda a la oportunidad a la empresa de mejorar sus capacidades de adaptación sobre los constantes cambios contextuales y a la vez maximizar el rendimiento de los operarios impulsando a la compañía en general. Teóricamente, los hallazgos obtenidos durante la realización de este proyecto investigativo, contribuyen al análisis y desarrollo de conceptos relacionado con las teorías de los contenidos principales de la gestión administrativa y su nivel de vinculación con el avance de la entidad, brindando un armazón referencial que funcione como base de datos para indagaciones venideras.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRACTICA

Los datos obtenidos de este trabajo, tienen el potencial para que la Corporación Madrid S.A.C. identifique procesos que afecten el desempeño organizacional, y a la vez logren mejorar las falencias organizacionales, alcanzando una utilización eficiente de recursos y afianzando su posicionamiento en el mercado.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLOGICA

De la misma manera, el trabajo encuentra su fundamento metodológico en los medios que se utilizan, las herramientas y técnicas seleccionadas, que son capaces de generar información objetiva y de relevancia para la toma de decisiones estratégicas. Este enfoque integrador asegura que los resultados sean aplicables tanto a nivel académico como organizacional.

1.5.4. JUSTIFICACION SOCIAL

El trabajo encuentra su justificación en el ámbito social en la medida en que la Corporación Madrid S.A.C. mejore su gestión administrativa y desarrollo organizacional, esta será capaz de generar empleo y contribuir en la economía local. Así mismo, de

manera indirecta existe servicio a la comunidad al mantener la competitividad sobre la calidad de productos.

1.5.2. IMPORTANCIA

La importancia del presente trabajo académico, radica en su posibilidad para aportar en la sostenibilidad del desarrollo económico de las empresas locales. Según Contreras y Olaya (2024), las organizaciones con una gestión administrativa tienen un valor agregado, no solo para los trabajadores sino para la comunidad en general.

Cuando se habla de la Corporación Madrid S.A.C. se espera que los resultados a obtener motiven a los empleados, mejoren la eficiencia, y brinden claridad estratégica. Desde la perspectiva social, estas mejoras se traducirían en promociones justas y mejoras en los beneficios sociales. Además de servir de ejemplo para que otras organizaciones locales mejoren sus practicas empresariales.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo constituye su factibilidad en función a su acceso a adecuados recursos humanos, expresado a través de la presencia de un equipo de investigación preparado. Así mismo, se cuenta con recursos financieros necesarios para proveer fondos, asegurando la continuidad del proyecto.

También se cuenta con los recursos materiales necesarios, donde se incluye el acceso a fuentes bibliográficas y herramientas necesarias para el adecuado escrutinio de datos. Finalmente, como señala Horna et al. (2023), la disponibilidad de recursos y una planificación apropiada son vitales para la viabilidad de una investigación. Es en función a ello que, es posible afirmar que el trabajo académico cuenta con los medios necesarios para su aplicación.

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Durante el proceso investigativo, se han presentado algunas dificultades que pueden ser categorizadas como limitaciones, que fueron capaces de ser superadas, asegurando el salvaguardo de la factibilidad. Según Horna et al. (2023), todas las investigaciones tienen restricciones con la capacidad de influenciar en los resultados, pero su detección abre paso al planteamiento de estrategias para mitigarlas.

Disponibilidad de los participantes: La disponibilidad de tiempo por parte de los empleados y directivos para participar en entrevistas o encuestas puede ser un desafío. A fin de afrontar ello, se elaboró un cronograma con tiempos flexibles que permitieron el levantamiento de información sin interrumpir actividades laborales.

En el contexto económico y social, se presentaron políticas gubernamentales fluctuantes o variaciones en las dinámicas económicas, que pudieron afectar el entorno organizacional durante el periodo de recolección de datos. Para reducir su impacto, se optó por realizar un análisis contextual actualizado, que sirvió como marco interpretativo para mejorar las condiciones bajo las cuales se desarrolló la investigación.

El reconocimiento anticipado de estas limitaciones permitió establecer estrategias de mitigación proactivas, lo cual contribuyó significativamente a garantizar la autenticidad, fiabilidad y coherencia del proceso investigativo en todas sus etapas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

2.1.1. Antecedentes internacionales

A nivel internacional, Vásquez et al. (2021) realizaron una investigación en Ecuador, que se denominó: “Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las MiPymes”, en donde se planteó la meta de establecer cuán importante es el proceso de la administración o gestión administrativa para el desarrollo organizacional; por lo que se trabajó con una metodología enfocada en desarrollar una investigación bibliográfica o documental, esta fue no experimental. Los resultados evidenciaron que las MiPymes que no implementan el proceso administrativo enfrentan múltiples limitaciones, entre las cuales se encuentran los cambios fluctuantes y un comportamiento organizacional afectado por la falta de comunicación entre departamentos, la carencia de productividad y efectividad, así como actitudes inadecuadas en la gestión organizacional, relacionadas con la creatividad como también con el sentido de pertenencia de los miembros. Todas estas deficiencias revelan una limitada capacidad de financiamiento, debilitando el desarrollo organizacional; de esta manera se resalta el sector empresarial adolece de una adecuada aplicación de procesos administrativos. Además, se valora la competitividad como clave para cimentar la competitividad, de la misma forma, se destaca la necesidad del liderazgo para este fin.

Por ello, el desarrollo organizacional emerge como un elemento esencial a ser mejorado de manera continua, pues contribuye a concebir a un entorno ocupacional integrador, diligente y efectivo, que fomente un alto rendimiento del talento humano desde la gestión administrativa. Este último constituye un pilar fundamental para asegurar la prosperidad y la sostenibilidad de las empresas en un entorno económico globalizado.

Por otro lado, Balanzátegui y Chávez (2022), en su investigación titulada: “La Gestión Administrativa y su incidencia en el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cumandá” fue realizada con el fin de brindar una solución al problema del mal manejo del proceso administrativo que, según su investigación incide en el desarrollo organizacional como en el desempeño laboral de las personas relacionadas a la empresa. El enfoque metodológico adoptado fue de índole descriptiva, en donde se consideraron como instrumentos de investigación a las encuestas y entrevistas en una muestra determinada de 21 empleados de la compañía, asimismo, se propusieron acciones de mejora en un manual de políticas y normativas. Las evidencias mostraron un coeficiente estadístico de significancia bilateral de $p=0,037$, lo que no

sobrepasa al límite del umbral de 0,05, confirmando que la gestión administrativa se vincula directamente en el desarrollo organizacional de la entidad. Además, se determinó que la gestión administrativa es trascendental para impulsar el desarrollo organizacional, siendo necesario establecer estrategias orientadas al crecimiento interno de la institución. En este sentido, se detectaron deficiencias en la administración de los dirigentes de distintos departamentos, las cuales obstaculizan el desarrollo y el progreso empresarial, provocando un estancamiento que obstaculiza el logro de las metas requeridas para el bienestar de la institución. Como parte de las recomendaciones, se propuso un manual de políticas y normativas con acciones de mejora, subrayando que la implementación de alternativas eficientes es clave para potenciar el desarrollo empresarial. Se concluyó que, la investigación severa la presencia de una vinculación estrecha para la gestión administrativa y el desarrollo organizacional, resaltando la trascendencia de perfeccionar los procesos administrativos para garantizar un crecimiento sostenido y efectivo en la institución.

Para Mendoza et al. (2022), en su indagación que se tituló: “Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior”, que fue dado para lograr conocer cuál es la influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional en las instituciones educativas de nivel superior en Ecuador. Por lo que se trabajó con un modelo metodológico de grado cuantitativo, además conto con la estrategia de diseño a nivel no experimental de naturaleza transversal a un grado correlacional. Se contó con la participación de 685 educadores, aunque según el muestreo se trabajó con 247 docentes mediante una guía de entrevista como instrumento de recolección. De esta manera se indica que el 49% de los individuos manifestó que una adecuada gestión administrativa está directamente relacionada con un desarrollo organizacional óptimo y sostenible, mientras que el 32% no consideró necesaria la implementación de estrategias o proyectos orientados a fomentar una buena gestión administrativa. Asimismo, se destacó que una gestión administrativa eficiente apoya al perfecto desenvolvimiento de las instituciones, facilitando la integración y optimización de recursos educativos, tecnológicos y económicos, lo que favorece el crecimiento institucional de manera sostenida y lineal. Se observó que el proceso administrativo, basado en la integración de recursos para alcanzar metas en una visión prospectiva, debe considerar la actualización profesional y la implementación de acciones diarias para optimizar procesos, agregar valor al comportamiento organizacional y mejorar la cultura y el clima institucional mediante

programas diseñados según las necesidades de los equipos de trabajo. Entonces, se asentó que el vínculo de la gestión administrativa y el desarrollo organizacional es directa y positiva, subrayando su importancia para el progreso de las entidades de instrucción superior.

De acuerdo al estudio de Proaño y Ponce (2024) titulado: “Gestión administrativa y desarrollo organizacional como herramienta para la compañía Cat Construction” se ejecutó con el propósito de efectuar el examen de la repercusión de la gestión administrativa y el desarrollo organizacional para la compañía CAT Construction del cantón de San Vicente. Para lo cual se desarrolló una metodología dirigida a un enfoque mixto, de tipo descriptiva para la evaluación pertinente de los factores; los instrumentos empleados fueron una encuesta y entrevista. Se obtuvo como hallazgos que, el 63% de los participantes del estudio consideró necesaria la aplicación de misión, visión y valores como guía fundamental para el personal y como base alcanzar la consecución de los objetivos institucionales. Del mismo modo, un 61% de los consultados destacó la importancia de la nitidez, congruencia y cuantificación de las metas organizacionales. Por otro lado, el 36% expresó estar satisfecho con la dirección de la empresa, mientras que el 39% señaló que el ambiente laboral fue correctamente fomentado, destacando la relevancia de un entorno positivo para cumplir los propósitos, lo cual se convierte en una buena gestión administrativa y, en consecuencia, en un desarrollo organizacional efectivo. Además, el 44% de los encuestados afirmó que la gestión administrativa posee un vínculo estrecho en el desarrollo organizacional de la compañía. Se concluyó que la filosofía institucional está vinculada estrechamente con la cultura organizacional, y se busca que esta última esté orientada al cumplimiento de los objetivos empresariales bajo un enfoque positivo. No se considera únicamente como un proceso interno, sino como un modelo integral necesario para el desarrollo de la empresa, requiriendo inversiones en la práctica administrativa de estrategias. Por lo que, se destacó el reconocimiento de la influencia que tiene el fortalecimiento de la cultura organizacional en el bienestar y la moral de los colaboradores, elementos que contribuyen significativamente a la eficacia de la gestión administrativa.

Asimismo, la investigación de Dib y Djahmi (2023), titulada: “El papel de la orientación administrativa en el desarrollo organizativo de las organizaciones” planteado bajo el propósito de esclarecer el papel de la dirección administrativa en el logro del desarrollo organizacional dentro de la institución a través de sus elementos principales, que son el liderazgo que afecta las relaciones personales entre los individuos, la

motivación que crea capacidad de respuesta y promueve la excelencia en el trabajo, y la comunicación que ayuda a comprender los métodos de implementación para alcanzar las metas deseadas, realizaron una metodología no experimental, básica y descriptiva, además de una revisión de documentos o antecedentes mediante un estudio analítico. Los resultados indicaron que el trabajo se centró en activar la supervisión administrativa como un medio para potenciar el desempeño y la excelencia institucional. Como parte de las propuestas, se recomendó incrementar las calificaciones y habilidades del recurso humano mediante enfoques organizacionales modernos que generen un entorno positivo y favorezcan el desarrollo organizacional, basándose en incentivos administrativos. Desde esta perspectiva se reconoce a la comunicación administrativa como esencial para el fomento de la transparencia y la colaboración. También se destaca la dirección administrativa como elemento primordial para la gestión de recursos humanos y la potenciación de comportamientos positivos en los colaboradores. Para ello, es esencial que el entorno interno de la empresa mantenga condiciones que aseguren el éxito y permitan alcanzar logros sostenibles. Esto implica preservar un ambiente favorable para la consecución de las metas, promoviendo la deontología profesional de los colaboradores a través de incentivos adecuados, una comunicación administrativa efectiva, procesos administrativos bien estructurados, y un liderazgo flexible, positivo y orientado hacia la creatividad e innovación, capaz de guiar a los equipos hacia el éxito organizacional.

Antecedentes nacionales

A nivel nacional, Vilchez (2023) desarrolló la tesis: “La gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la constructora Uranio S.A.C., Distrito de Callería, región Ucayali - año 2023”, la misma que se realizó con el fin de lograr la determinación de aquella relación existente entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023. Por lo que se realizó una investigación estableciendo el enfoque de acuerdo a las características del estudio, cuantitativo, el método utilizado de investigación corresponde al hipotético – deductivo y el diseño correspondiente debido a las características de la indagación corresponde al descriptivo, esta fue descriptiva-correlacional con un cuestionario estructurado que sirvió como instrumento de investigación en una muestra significativa de 22 operarios de la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023. En el tema de resultados; respecto al nivel de asociación entre los constructos que fue hallada mediante la prueba de nivel estadística Rho de Spearman fue de 0.892, que sugiere la vinculación positiva a un nivel alto entre las variables, así mismo, conforme

al nivel estadístico significancia de coeficiente = 0.000, que no supera el 0,05, permite afirmar que la Gestión Administrativa tiene un vínculo significativo con el Desarrollo Organizacional en la Constructora Uranio S.A.C, Distrito de Callería, Región Ucayali - Año 2023; De acuerdo a estas pruebas estadísticas y luego del análisis en las diferentes dimensiones, se observó lo siguiente: para la dimensión Planeación, el índice de vinculación Rho fue de 0.858 con una significancia de $p = 0.000$, lo que denota una asociación positiva alta elevada entre la competencia de planeación y el desarrollo organizacional en la Constructora Uranio S.A.C.

Esto sugiere que un adecuado sistema de control permite monitorear y ajustar los procesos organizacionales, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos. En conjunto, los resultados destacan que cada una de estas dimensiones de la gestión administrativa impacta de forma relevante en el desarrollo organizacional, contribuyendo al logro de un entorno laboral más eficiente y sostenible. Asimismo, se concluyó que acorde a la prueba de significancia bilateral, el coeficiente fue $p = 0.000$, que es inferior al grado de $< 0,05$, la Gestión Administrativa tiene una vinculación significativa con el Desarrollo Organizacional en la dicha constructora

La investigación de Collantes (2024), nominada: “Planeamiento estratégico y desarrollo organizacional de una municipalidad distrital de Piura, 2024”, se dio con el fin de lograr la determinación de la relación entre el planeamiento estratégico con el desarrollo organizacional de una Municipalidad Distrital de Piura, 2024. El enfoque metodológico fue básico, no experimental, de un diseño a nivel descriptivo, correlacional aplicado a una muestra de 50 trabajadores en donde se tomó como instrumento de investigación al cuestionario a modo de recopilar información. Asimismo, los resultados mostraron que, en cuanto a planeamiento: el 86% de los participantes de la indagación está al tanto de la visión de la municipalidad, mientras que el 2% la desconoce. El 52% realiza un control casi siempre para verificar su cumplimiento, y el 18% siempre lo hace. El 90% conoce la misión, mientras que el 10% no. Además, el 78% considera que la mencionada institución proporciona constantemente un servicio de excelencia, y el 2% menciona que lo hace a veces; en cuanto al desarrollo organizacional el 52% de los colaboradores indicó que casi siempre se implementa en la entidad, mientras que el 46% dijo que siempre. El 76% menciona que un buen desarrollo organizacional se da a una escala de “casi siempre”, por el contrario, solo el 2% afirma que se da “a veces”. En cuanto al proceso sistemático, para la respuesta de “casi siempre” se obtuvo un 88% de afirmación, y el 6% respondió “a veces”. El 60% afirmó que, en la entidad siempre se

realizan estrategias, mientras que el 40% señalo que esto ocurre “casi siempre”. En competencia profesional, el 86% manifestó que casi siempre asisten a cursos para perfeccionar, mientras que solo el 14% lo realiza siempre. En cuanto a la competencia de gestión empresarial, el 80% señala que siempre se desarrolla, contrastando que solo el 20% indica que ocurre casi siempre. Además, se mostró que no hay incidencia directa entre el planeamiento estratégico y el desarrollo organizacional, con un grado de relación establecido en 0.124 y un grado de significancia de 0.390, mayor a 0.05. Finalmente, se determinó que el planeamiento estratégico no se vincula directamente con el desarrollo organizacional de una municipalidad distrital de Piura.

De acuerdo la indagación de Anchelia et al. (2021), realizó el estudio: “La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas” bajo el objetivo de conocer aquella relación de la gestión administrativa con el compromiso organizacional, siguiendo una estratégica metodológica hipotética deductiva, de enfoque no experimental, básica, transversal, de nivel correlacional con la participación de 88 colaboradores del área docente, personal administrativo y directivos; mediante la utilización de dos formularios, los resultados han mostrado que la buena gestión administrativa solo tuvo una aprobación del 56% por parte de los empleados de la institución, mismos que presentaron un nivel alto de compromiso organizacional, así solo el 20% la calificaron como buena y mostraron moderadamente su nivel de compromiso, en consecuencia el 24% lo calificaron esta competencia como “regular”. Además, vinculación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional, indico que el grado de relación para los constructos fue de $Rho = 0.361$, con un cociente de significancia bilateral que no supera el 0.05, entonces una buena gestión administrativa fomenta un alto compromiso afectivo, pero el compromiso a largo plazo es más débil. Esto sugiere que, aunque los empleados están emocionalmente comprometidos, se necesita fortalecer su lealtad a largo plazo para lograr una gestión más sostenible. Se definió entonces, que existió una relación significativa y positiva, lo que se tradujo como que siempre que prevalezca una eficiente gestión administrativa, el compromiso de los trabajadores se incrementa progresivamente.

Cruz y Sanchez (2022), también realizaron un estudio, al que denominaron: “Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020”, el mismo que fue desarrollado para determinar si la gestión administrativa guarda alguna relación con el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020. Entonces, con una metodología básica, correlacional, además

de la aplicación del método general científico, se trabajó con 40 personas, por lo que se aplicaron dos cuestionarios para cada variable. Los resultados dieron diversos resultados, en relación con el desarrollo organizacional, el 75.61% de los 40 trabajadores de la SUB CAFAE consideran que es adecuado, el 17.07% lo califican como regular y el 7.32% lo consideran muy adecuado. En cuanto a la gestión administrativa, el 68.29% de los 41 trabajadores de la SUB CAFAE la consideran adecuada, el 26.83% la califican como regular y el 4.88% la consideran muy adecuada. Por otro lado, el 60.98% de los individuos consideran que la planeación y la organización son adecuadas, mientras que el 31.71% califican la planeación como regular y el 19.51% la organización como regular. En dirección, el 65.85% la consideran adecuada, con un 31.71% opinando que es regular. Respecto al control, el 56.10% lo ven como regular, seguido por un 36.59% que lo consideran adecuado. También, el 4.88% califican la planeación como muy adecuada, y tanto la organización como la dirección tienen un 9.76% de respuestas muy adecuadas. Un pequeño porcentaje, 2.44%, considera que la planeación es deficiente y la dirección muy adecuada. Los análisis estadísticos muestran que, en general, se demostró que hay una vinculación considerable entre la gestión administrativa con el desarrollo organizacional bajo la prueba estadística de cociente de Pearson de 0.276, con un grado de significancia de $p = 0.04$. Sin embargo, no se encontró ello entre las dimensiones de planeamiento ($r = 0.056$, $p = 0.365$) y organización ($r = 0.081$, $p = 0.308$) con el desarrollo organizacional. Por otro lado, las dimensiones dirección ($r = 0.272$, $p = 0.043$) muestran una conexión relevante con el desarrollo organizacional. Finalizando se concluye que, a un óptimo manejo del control y la dirección propicia avances en el desarrollo organizacional.

Finalmente, Palacios (2022) demostró en su investigación: “Proceso administrativo y desarrollo organizacional del área de seguros en Hospital Nacional San Bartolomé, Lima- 2022” planteada con el fin de conocer cuál es la conexión del proceso administrativo con el desarrollo organizacional del área de seguros en el Hospital Nacional San Bartolomé en Lima- 2022, escogiendo una ruta metodológica no experimental, aplicada, de nivel correlacional y cuantitativa aplicada a 30 administrativos en un hospital con un cuestionario de 35 ítems de escala Likert; los hallazgos de la indagación muestran que primeramente las variables del estudio mostraron resultados que ($\text{Pearson}=0.947$ y $p<0.05$) estas están relacionadas bajo un vínculo fuerte, este mismo fue positivo y de gran significancia; en cuanto a la conexión del proceso administrativo y la estrategia organizacional se determinó un cociente de Pearson de .949 además de un valor

p de .000, por lo que se confirmó la existencia de una conexión entre estas variables que se destaca por ser positiva, además resulta ser significativa como también se le describe como fuerte. Por otro lado, en el caso del proceso administrativo y la estructura organizacional mostraron valores como para Pearson = .865 y $p = .000$ o $p < 0,05$, demostrando que la relación existe, además fue positiva. Asimismo, en el caso de la búsqueda del vínculo del proceso administrativo con la subvariable de cultura organizacional (Pearson=0.835 y $p < 0.05$) se confirmó una relación que fue descrita como fuerte, positiva además de significativa. Concluyendo que se dio la existencia de una correlación que se describió como significativa, además de positiva y fuerte entre el proceso administrativo y el desarrollo organizacional ($r = 0,947$, $p = 0,000$, es decir: $p < 0,05$) afirmando que el proceso administrativo efectivamente está relacionado con el desarrollo organizacional.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. *Gestión Administrativa*

Significado del término

Proaño et al. (2023) definen la gestión administrativa como un grupo de procedimientos y lineamientos estratégicos que facilitan a las entidades la consecución de sus metas y colmar sus requerimientos tanto lucrativos como sociales. Mediante una planificación adecuada se reduce la incertidumbre y se delimitan objetivos precisos; asimismo, la correcta estructuración de recursos permite optimizar su aprovechamiento. En ese sentido, la conducción orienta y supervisa las actividades para asegurar el cumplimiento de lo previsto, mientras que la verificación facilita el seguimiento de resultados y su coherencia con los fines institucionales; por consiguiente, esta articulación contribuye al desarrollo organizacional, destacando la importancia de contar con personal competente que fortalezcan la agilidad operativa.

Delgado y Anchundia (2023) comentan que la gestión administrativa implica una secuencia estructurada desde la planificación hasta el control, se centra en asignar responsabilidades y establecer procedimientos adecuados; además favorece el cultivo de un ambiente laboral propicio para alcanzar las metas definidas.

Huiman (2022) la define como un procedimiento holístico de estructuración que tiene por finalidad garantizar el uso óptimo y efectivo de los insumos disponibles, incluye aspectos clave como el establecimiento de un ambiente adecuado de supervisión, tareas de control y manejo de información adecuado que favorece la toma de decisiones informada.

Panduro et al. (2020) describen la gestión administrativa como un conglomerado de actuaciones ejecutadas con el propósito de materializar un procedimiento o alcanzar un objetivo, requiere coordinación y supervisión durante de la ejecución de las tareas para garantizar la efectividad en el alcance de los propósitos empresariales.

Soledispa et al. (2022), indican que este atributo que nace de una interacción dinámica de estrategias. Las decisiones acertadas en la gestión tienen un impacto positivo en las organizaciones, mientras que las decisiones inadecuadas o tomadas en momentos inoportunos pueden generar efectos negativos.

Para Molina et al. (2022), es el proceso de diseñar, estructurar, orientar y supervisar los recursos y acciones dentro de una entidad para logra las metras fijadas con eficiencia y efectividad. Involucra la determinación estratégica, la armonización de esfuerzos y la administración optima de insumos disponibles, con el propósito de potenciar el desempeño corporativo y asegurar el logro de los fines organizacionales.

Teoría de gestión administrativa

Según Marin y Atencio (2008) las teorías correspondientes del proceso administrativo incluyen un grupo de tareas y actividades interconectadas que abarcan: estructuración, coordinación, conducción y monitoreo de todas las tareas relacionadas con las interacciones humanas y el tiempo. Mientras que la administración científica se centraba en la organización del trabajo operativo o en el taller, adoptando un enfoque micro, en los albores del siglo XX se gestó un corpus de saberes que se enfocaba principalmente en la formulación de principios generales de administración aplicables a los niveles superiores de las organizaciones.

Para Maslow(1943) la teoría comportamental aplicada a la gestión administrativa se centra en el escrutinio y la elucidación de la conducta humana dentro de las entidades, especialmente en lo que respecta a cómo los empleados interactúan entre sí, con sus superiores y con la estructura organizativa en general. Esta teoría pone un fuerte énfasis en la motivación, las relaciones interpersonales, las actitudes, las percepciones y la comunicación como elementos clave para mejorar el rendimiento organizacional.

Fiedler (1967) propone la Teoría de la Contingencia del Liderazgo, que afirma la inexistencia de un modelo de liderazgo infalible, al contrario, refuerza la idea de que la eficacia del liderazgo radica en la interacción entre la metodología del dirigente y las cuestiones específicas del ambiente del contexto organizacional a las que se enfrenta la organización en un momento dado.

Los efectos de la gestión administrativa

Peña et al. (2022), señala que una adecuada gestión administrativa facilita la implementación de procesos eficientes orientados a la consecución de los objetivos de la empresa. En esa misma línea, Delgado y Anchundia (2023) resaltan que la gestión administrativa facilita la definición y consecución de objetivos y metas, proporcionando directrices que orientan las acuerdos y acciones de la empresa.

Importancia de la gestión administrativa

Panduro et al. (2020) señala que la gestión administrativa no solo organiza y distribuye el trabajo de manera adecuada, también aporta a la producción de un ambiente

de empleabilidad ordenado y productivo, lo que mejora el rendimiento organizacional. Siendo que, la gestión administrativa, se configura como indispensable para el acomodo de la organización a los cambios tanto internos como externos

Por otro lado, Molina et al. (2022) menciona que la magnitud de la gestión administrativa reside en su aptitud para asegurar que las herramientas de una entidad sean usadas de forma óptima también permite establecer un marco de organización claro, facilita la determinación estratégica, y asegura la coordinación de actividades entre los diferentes niveles de la entidad.

Asimismo, Peña et al. (2022), aclara que una mala gestión puede generar elevados costos y afectar el desempeño de la empresa, por otro lado, una adecuada dirección puede minimizar costos y simplificar tareas; la capacidad de definir, alcanzar y evaluar los propósitos de la organización utilizando las herramientas de forma idónea es elemental para la prosperidad empresarial.

Proceso de la gestión administrativa

Este procedimiento, para Proaño et al. (2023), constituye un entramado de acciones vinculadas que posibilitan la administración excelsa de los insumos de una organización para conseguir sus metas. Comprende cuatro etapas clave: la planificación, que reduce la incertidumbre del entorno y establece metas claras; la organización, que estructura y clasifica recursos como talento humano, finanzas y materiales en áreas o departamentos para optimizar su uso; la dirección, que guía, supervisa y motiva a los trabajadores para ejecutar con los planes trazados, asegurando que la empresa se mantenga orientada hacia sus objetivos; y el control, que evalúa y da seguimiento a las actividades realizadas, garantizando eficiencia, eficacia y mejora continua.

Peña et al. (2022), conceptualiza la gestión administrativa como un proceso orientado a coordinar labores institucionales, articulando funciones para lograr desempeño eficaz, además implica manejar recursos corporativos con criterio estratégico para cumplir objetivos trazados por la dirección; es así que, su propósito central es garantizar el uso adecuado de insumos, generando efectos favorables en la entidad.

Peña et al. (2022) señala que están incluidas las facultades las organizaciones para determinar objetivos que permite la conquista de metas organizacionales, siendo que aquí cobra especial relevancia la planificación correcta de las actividades.

De acuerdo con Panduro et al. (2020) se debe reconocer que el proceso de gestión administrativa se refiere a una secuencia de acciones, que son fundamentales para el

adecuado alineo de las acciones presentes con las metas, y que en el proceso puedan adaptarse de manera efectiva a las condiciones cambiantes del entorno.

El proceso de la gestión administrativa, para Soledispa et al. (2022), Es un proceso con etapas conectadas que buscan buenos resultados; empieza al definir objetivos y cómo lograrlos, sigue al ordenar tareas y repartir recursos, luego implica dirigir al equipo con orientación y motivación para cumplir lo propuesto, y termina revisando el progreso, comparando lo obtenido con lo esperado y ajustando errores para cumplir lo planeado.

De acuerdo a Molina et al. (2022), La gestión administrativa funciona como un ciclo continuo con cuatro momentos; primero se definen propósitos, se trazan acciones y se coordinan tareas; luego se organiza el trabajo y se distribuyen medios para cumplir lo previsto; después se conduce al equipo, impulsándolo para lograr lo planteado; finalmente se evalúa el avance, se compara lo alcanzado con lo esperado y se hacen ajustes cuando hace falta para mantener el buen desempeño y cumplir lo propuesto.

Factores de la gestión administrativa

Soledispa et al. (2022), señala que los elementos que influyen en el grado de gestión empresarial pueden categorizarse en internos y externos. Los factores internos se establecen sobre los que la entidad tiene control directo y donde la data y la toma de decisiones pueden influir directamente. En contraste, los factores externos están fuera del alcance de la organización y no pueden ser controlados ni influenciados por la información interna o las acciones de la organización.

Funciones de la gestión administrativa

Proaño et al. (2023) mencionan que este concepto cumple funciones clave para garantizar un desempeño eficiente. Incluye tareas básicas para que todo funcione bien: coordinar procesos para rendir mejor, sumar y formar al equipo, cuidar los recursos ante pérdidas, mantener contacto con los públicos, definir pasos de trabajo, conseguir lo necesario y usar materiales administrativos; al final, todo esto junto permite cumplir lo propuesto, aunque a veces se ajuste sobre la marcha.

Dentro de este contexto, Huiman (2022) también señala que pretende evitar anomalías, aportando al desarrollo y permanencia de la entidad. Asimismo, su aplicación exige lineamientos claros y seguimiento continuo para garantizar el uso adecuado de medios, reduciendo riesgos y favoreciendo un rendimiento adecuado en todas las áreas.

Delgado y Anchundia (2023) señalan que el proceso administrativo integra varias etapas que fortalecen la gestión, donde la fase final se centra en vigilar lo ejecutado y aplicar medidas para anticipar riesgos. En ese mismo sentido, Panduro et al. (2020) señalan que este concepto abarca funciones como asignar labores entre equipos, coordinar esfuerzos y supervisar actividades para cumplir metas; además, implica aplicar procedimientos y recursos adecuados para ejecutar lo previsto y lograr los fines organizacionales

Soledispa et al. (2022) señalan que sus funciones abarcan la planificación, entendida como definir objetivos y trazar acciones para lograrlos. La entidad implica concertar y organizar las labores de forma eficiente para cumplir las metas corporativas. La dirección se enfoca en colaborar con los individuos, motivándolos y orientándolos para lograr los fines empresariales establecidos. Además, el control implica dar seguimiento a los procesos, comparar los resultados con los objetivos y realizar ajustes cuando sea necesario para afianzar que se cumplan las metas de la organización.

Normativa Peruana

Ley 27444, Ley del procedimiento administrativo general

El congreso general de la República, mediante la Ley N° 27444 (2019), Ley del procedimiento administrativo regula la gestión administrativa en el Perú, esta ley es la encargada de regular el ejercicio en cuanto a procedimientos administrativos que deben seguir las Entidades del Estado y los ciudadanos. El propósito primordial de ley es asegurar la transparencia, eficiencia y accesibilidad en la tramitación de los actos administrativos, estableciendo principios de legalidad e imparcialidad. Promueve también la participación ciudadana, la simplificación de trámites, y la garantía de los derechos de los administrativos en sus interacciones con la administración pública.

Normativa específica

Normas ISOS

ISO 9001

La ISO 9001 es un estándar global que define las exigencias para un programa de gestión de calidad (SGC) en las organizaciones. En la gestión administrativa permite a las instituciones potenciar la excelencia de los servicios y productos, la complacencia del consumido, y lograr una mayor eficiencia en sus procesos internos. Además, contribuye a la transparencia y viabilidad de la entidad a futuro.

ISO 14001

Esta norma define las demandas para el sistema de gestión ambiental (SGA), con el fin de auxiliar a las entidades en la optimización de su rendimiento ecológico., no solo ayuda a reducir los impactos ambientales, sino que también mejora la eficiencia operativa, reduce costos a largo plazo (por ejemplo, al disminuir el consumo de recursos) y mejora la imagen corporativa, demostrando un compromiso con la sostenibilidad ante clientes, empleados y otras partes interesadas.

ISO 45001

Determina las demandas para un esquema de administración de la seguridad y salud laboral, las organizaciones no solo mejoran la seguridad física de los empleados, sino que también contribuyen al bienestar general y a la reducción de riesgos ocupacionales, lo que, a su vez, potencia el rendimiento y la plenitud de los colaboradores. Establecer un esquema de administración de la confianza y bienestar ocupacional eficaz en los procesos administrativos también puede realzar la reputación de la entidad y asegurar un cumplimiento normativo adecuado, reduciendo el riesgo de sanciones.

Principios de la gestión administrativa

Según Fayol (1916) en la administración en general existen 14 principios que consideraba fundamentales para la gestión efectiva de una organización. Estos fundamentos son aplicables tanto en la dirección corporativa como en la gestión gubernamental.

División del trabajo: Para Fayol (1916) este concepto se refiere a repartir el trabajo en tareas específicas y especializadas lo que permite a los empleados concentrarse en una sola actividad o conjunto de actividades. Esto no solo mejora la productividad al permitir que las personas se conviertan en expertas en una tarea, sino que también optimiza el uso del tiempo y los recursos

Autoridad: Según Fayol (1916) esta característica es la facultad de impartir instrucciones y aguardar su ejecución, sin embargo, debe ir acompañada de responsabilidad, es decir, las decisiones deben ser tomadas con la capacidad de asumir las consecuencias de esas decisiones. lo cual crea un entorno de confianza y responsabilidad dentro de la organización.

Disciplina: Fayol (1916) conceptualiza esto como obediencia y respeto por las disposiciones y directrices estipuladas por la entidad., destaca también que este aspecto es trascendental para el correcto desempeño de la compañía ya que se deben seguir las

políticas y procedimientos internos, pero también es necesario que la gerencia actúe de manera coherente

Unidad de mando: De acuerdo con Fayol (1916) este principio determina que cada trabajador debe acatar instrucciones únicamente de un superior. Si un colaborador recepciona instrucciones de varios jefes, puede generar confusión, conflictos y falta de claridad sobre las expectativas, esto garantiza que la autoridad y las directrices sean claras, lo que mejora elegir iniciativas y la ejecución de actividades laborales.

Unidad de dirección: Según Fayol (1916), este principio implica que todas las actividades que persigan el mismo objetivo deben ser coordinadas bajo un solo plan y un solo líder, evitando duplicación de esfuerzos y asegura que todos los recursos de la organización estén alineados hacia el mismo fin.

Subordinación del interés individual al interés general: Para Fayol (1916) hace incidencia a que las aspiraciones individuales de los colaboradores deben supeditarse a los objetivos de la entidad de otra manera interponer los intereses personales a los objetivos comunes, genera conflictos y la eficiencia se ve afectada, crear sistemas que alineen las metas individuales con las organizacionales para evitar que los intereses particulares perjudiquen el rendimiento colectivo.

Remuneración: Según Fayol (1916) es una compensación que se da de manera justa y es fundamental para motivar a los empleados, eso no solo debe ser acorde con el trabajo realizado, sino que debe ser competitiva en el mercado para atraer y retener talento además de genera un ambiente de satisfacción y lealtad, contribuyendo a que los trabajadores se perciban apreciados y estimulados a rendir mejor.

Centralización: Para Fayol (1916) este principio Alude a la centralización del proceso decisorio en los estratos superiores de la entidad. Destaca también que debe existir un equilibrio entre centralización y descentralización, dependiendo de la situación y del tamaño de la empresa.

Jerarquía: De acuerdo con Fayol (1916) una organización debe tener una estructura jerárquica clara, donde cada nivel de la cadena de mando sepa a quién reporta y a quién supervisa, lo cual ayuda a evitar confusiones sobre las responsabilidades y mejora la comunicación dentro de la empresa además de facilitar la toma de decisiones y asegura que las tareas se realicen correctamente,

Orden: Fayol (1916) este principio implica que tanto los recursos materiales como humanos deben estar bien organizados, lo que quiere decir que cada persona debe

saber cuál es su función y tarea, y que los recursos (como herramientas, materiales y equipos) deben estar ubicados en lugares específicos para su fácil acceso y uso.

Equidad: Según Fayol (1916) la importancia de brindar un trato equitativo, imparcial y de respeto a todos los colaboradores. propicia un entorno de trabajo armonioso, donde los colaboradores se perciben apreciados y tratados de manera justa, contribuyendo a la satisfacción y lealtad de los empleados, reduciendo la rotación y mejorando la moral dentro de la organización.

Estabilidad del personal: Para Fayol (1916) se refiere a que un alto nivel de rotación de personal puede perjudicar la eficiencia organizacional, ya que cada vez que un empleado nuevo entra, debe pasar por un proceso de capacitación que puede generar interrupciones en el flujo de trabajo.

Iniciativa: De acuerdo con Fayol (1916) fomentar la creatividad y la proactividad dentro de los equipos de trabajo contribuye a la innovación y al logro de los objetivos. De tal manera que los colaboradores consignan la libertad para determinar decisiones dentro de sus competencias y proponer soluciones a los problemas organizacionales pueden hacer que la empresa sea más dinámica y flexible ante los cambios del entorno.

Espíritu de equipo: Para Fayol (1916) el principio hace referencia a la necesidad de fomentar la colaboración y el trabajo en conjunto siendo que cuando los empleados se sienten parte de un equipo y trabajan juntos hacia un objetivo común, se incrementa la cohesión y la efectividad en la ejecución de tareas.

DIMENSIONES DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Planeamiento

Para Mendoza (2018) el planeamiento constituye la función inicial dentro del proceso administrativo y se refiere a la anticipación, formulación y determinación de los objetivos y metas institucionales, estableciendo la dirección que debe adoptar la organización. Este proceso implica la definición previa de los resultados esperados, teniendo en cuenta tanto las condiciones internas como externas del entorno, con el propósito de diseñar estrategias y líneas de acción que aseguren el logro de dichos propósitos.

Organización

De acuerdo con Mendoza (2018) la organización constituye la etapa del proceso administrativo destinada a ordenar los recursos de manera lógica; mediante ella se asignan funciones y se definen vínculos jerárquicos para garantizar el funcionamiento del sistema institucional.

Dirección

Para Mendoza (2018) se enfoca en orientar al capital humano lo que conlleva el ejercicio del liderazgo y la consolidación de la cohesión del equipo de trabajo.

Control

Según Mendoza (2018) la verificación es la etapa del proceso administrativo enfocada en vigilar si lo ejecutado coincide con lo previsto, asegura el logro de criterios establecidos y fomenta el ajuste constante de los procedimientos.

2.2.1. Desarrollo Organizacional

Significado del término

De acuerdo con Hinojosa et al. (2024) el progreso institucional alude a la facultad de la entidad para perfeccionar de forma continua sus procedimientos, aprovechando mejor el talento y los medios disponibles para cumplir sus metas establecidas. Esta capacidad constituye un componente clave para el logro de los objetivos organizacionales y la consolidación de una cultura de calidad.

Importancia del Entorno Interno y Externo

Para, Proaño et al. (2023), el entorno interno y externo desempeña un papel clave en el funcionamiento de los elementos organizacionales, incluidos los empleados, así como en las tradiciones y los principios esenciales de la compañía. En el caso del entorno externo, este incluye el ámbito global y el entorno de tareas, que a su vez están influenciados por dimensiones como lo financiero, innovador, antropológico, político-normativo e internacional. Estos factores influyen en las entidades de manera extensa y progresiva, moldeando sus operaciones y estrategias.

Medición del Desarrollo Organizacional

De acuerdo con Bernal et al. (2021), existen diversas formas de medir el desarrollo organizacional. Entre las más comunes se encuentran la supervivencia y el crecimiento, ya que una compañía accede a evaluar si su desarrollo es válido de acuerdo a las posibilidades de expansión, su ajuste al entorno y su capacidad para encontrar un ambiente favorable. Además, se considera la relevancia, que aborda la visión de las organizaciones frente a los entornos comerciales contemporáneos cambiantes.

Niveles de Medición del Desarrollo Organizacional

Según Bernal et al. (2021), el desarrollo organizacional se mide en diferentes niveles, destacando su capacidad de mejora como indicador principal. Este concepto se puede observar al mismo nivel que el desarrollo individual, ya que se concentra en facetas de la compañía que son ejecutadas con acierto. A nivel departamental, el desarrollo se centra en el rol del colaborador y su contribución a la gestión e implementación de estrategias, las cuales impactan, en última instancia, el desarrollo global de toda la organización.

Teoría de desarrollo organizacional.

Según Llamoga y Morales (2024) la teoría propuesta por Lawrence y Lorsch, la orientación y la organización de una compañía están influenciadas por una serie de variables, siendo la principal el estado del mercado. Para abordar esta cuestión, se consideran fundamentales tres aspectos: la organización, la integración y la diferenciación. El objetivo del desarrollo organizacional es mejorar el rendimiento de los distintos componentes de la organización, incluyendo los procedimientos para establecer metas y los equipos. Sin embargo, para responder adecuadamente a las exigencias externas en las entidades contemporáneas y complejas, donde la alta gerencia debe orquestar una estrategia estructurada que integre todos los componentes.

Para Llamoga y Morales (2024) en la teoría de campo de Kurt Lewin, Las condiciones que influyen en un individuo o colectivo están moldeadas por las dinámicas que actúan en su entorno psicosocial. Estas fuerzas, contrapuestas entre sí, operan tanto como barreras que entorpecen el progreso como estímulos que incentivan la consecución de las metas. Lewin desarrolló este modelo con el propósito de facilitar el cambio tanto a nivel individual como grupal dentro de las organizaciones. Para lograrlo con éxito, un dirigente debe optar por una estrategia integral, analizando las interrelaciones entre las personas y su entorno, y considerando todos los efectos involucrados. Las personas que comprenden que su porvenir está vinculado al bienestar común estarán más inclinadas a asumir la responsabilidad del bienestar colectivo en su totalidad.

Importancia

Según Torres et al. (2019) el desarrollo organizacional, mediante la administración, se pretende ejecutar una transformación estructurada dentro de la entidad, considerando prioritariamente sus requerimientos, expectativas y restricciones internas. De este modo, se puede enfocar la atención en diversas áreas, como las formas de actuación de determinados colectivos para optimizar los vínculos interpersonales, los

factores financieros y los gastos, la dinámica entre equipos, el fortalecimiento del talento humano y el liderazgo, es decir, el impacto sobre los valores, las disposiciones y el ambiente corporativo. Por ende, se percibe una influencia más marcada en los individuos que en las metas, la configuración y los métodos de la entidad, dado que el desarrollo organizacional prioriza el componente humano dentro de la empresa. Para Torres et al (2019) desarrollo organizacional se considera fundamental para el funcionamiento de toda compañía, ya que es visto como la base sobre la cual se construyen sus estructuras y procesos. Por ello, se vuelve necesario evaluar el desempeño de las personas en su entorno laboral. En este sentido, se entiende como un instrumento de estudio que facilita la detección de ámbitos de optimización, lo que facilita la gestión de cambios basados en las necesidades detectadas. El talento humano cumple una función fundamental en la ejecución de las actividades dentro de la entidad, por lo que este capítulo se orienta a examinar la organización como un núcleo central para su evolución. Se considera la gestión como un eje transversal, dado que esta función administrativa resulta indispensable para el logro y sostenibilidad del éxito organizacional.

Para Hernandez (2011) el desarrollo organizacional se presenta como recurso fundamental para que los líderes empresariales revitalicen y fortalezcan los lazos interpersonales entre los colaboradores. La aptitud de una entidad para incentivar a su equipo a incrementar su rendimiento está intrínsecamente vinculada con la manera en que sus integrantes asimilan e incorporan sus principios y valores. Estos valores se aprenden a través de las interacciones que ocurren tanto en el entorno intrínseco como extrínseco de la institución. Asimismo, la adopción de estos valores está condicionada por mecanismos de socialización, experiencias compartidas, convicciones, disposiciones y el lenguaje empleado, los cuales emergen de manera espontánea conforme la cultura organizacional se desarrolla y consolida.

Los efectos del desarrollo organizacional.

Para Llamoga y Morales (2024) la forma en que las empresas e instituciones se estructuran y organizan según sus procedimientos refleja directamente la manera en que se gestionan. En este sentido, el desarrollo organizacional juega un papel crucial, ya que contribuye a la creación de una cultura organizativa sólida y coherente. por ello, el logro y la permanencia de las operaciones, junto con el cumplimiento de los fines institucionales derivan de una conducción eficiente que integre a todos los niveles de la entidad; además, el progreso institucional favorece la adaptación continua, generando un

entorno dinámico que impulse la colaboración, la innovación y el buen desempeño en el alcance de sus propósitos.

Para Peña et al. (2022) el progreso institucional pone énfasis en el rol del talento humano dentro de la entidad, su rendimiento y la adaptación a los cambios del entorno empresarial; así, el personal se vuelve un elemento clave en el cumplimiento de metas, además de servir como base para futuras generaciones al aportar conocimientos y nuevas perspectivas.

Normativa Peruana

La Ley N° 29551 - Ley de Responsabilidad Social Empresarial (2010): Esta norma impulsa que las entidades incorporen acciones responsables con sus públicos, mediante la responsabilidad social que abarca aspectos de manejo interno clave para el progreso institucional.

Normativa específica

ISO 22301

se centra en mantener la operación en marcha, planteando acciones para que la entidad siga funcionando incluso en medio y después de una crisis; así, con esta preparación, se busca que las actividades clave y el personal continúen activos aun cuando surjan dificultades

ISO 26000

Ofrece orientación acerca de cómo las compañías pueden trabajar de forma socialmente comprometida. Esto incluye aspectos como las garantías fundamentales, la prosperidad del personal. y la sostenibilidad, todos los cuales son aspectos importantes del desarrollo organizacional.

Principios del desarrollo organizacional

Según Chiavenato (2018) los principios del desarrollo organizacional se basan en una serie de perspectivas orientadas a optimizar la eficacia y el bienestar de las organizaciones los cuales son fundamentales para implementar un proceso de cambio efectivo dentro de las empresas.

Enfoque sistémico: Para Chiavenato (2018) este principio se refiere a la visión del desarrollo organizacional como un proceso integral que afecta a toda la organización, no solo a una parte de ella. Todo en la organización está interrelacionado, por lo que se deben considerar todas las áreas y funciones durante los cambios.

Participación y colaboración: De acuerdo con Chiavenato (2018) el desarrollo organizacional debe promover la intervención dinámica de cada individuo de la entidad.

Los empleados, desde los niveles más bajos hasta los altos directivos, deben estar involucrados en el proceso de cambio.

Cultura organizacional: Según Chiavenato (2018) este enfoque del progreso institucional debe actuar sobre la cultura vigente de la entidad; las acciones requieren respetar valores, mientras impulsan ajustes frente a nuevos contextos

Cambio planificado: Para Chiavenato (2018) menciona que el progreso institucional requiere planificación y aplicación cuidadosa; las modificaciones no deben surgir de forma improvisada, sino seguir una estrategia clara y estructurada.

Enfoque en el comportamiento humano: Chiavenato (2018) lo describe como un elemento orientado a optimizar la conducta del personal en la entidad, impulsando capacidades, disposiciones y destrezas que favorezcan el trabajo en equipo, la motivación y la comunicación.

Evaluación constante: Para Chiavenato (2018) consiste en una supervisión constante de resultados y efectividad de las intervenciones.

Énfasis en el aprendizaje organizacional: Según Chiavenato (2018) resaltan que la formación constante, tanto en el ámbito personal como en el grupal, para que la organización se adapte y evolucione constantemente.

DIMENSIONES DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL

D1. Propósito

El concepto de propósito, según Peter & Crawford (2000), se refiere a la claridad que se tiene sobre las metas a alcanzar, y evalúa la disposición de los empleados para alinearse a las metas estratégicas.

D2. Liderazgo

El liderazgo para Peter & Crawford (2000), se refiere a que los líderes sean accesibles, y permitan la participación del personal.

D3. Actitud hacia el Cambio

La actitud hacia el cambio según Peter & Crawford (2000) refleja la disposición de los empleados para adaptarse y apoyar iniciativas de cambio dentro de la organización.

D4. Recompensas

De acuerdo a Peter & Crawford (2000) se vincula con la percepción del personal sobre los mecanismos de reconocimiento, analizando si las recompensas resultan equitativas y acordes al rendimiento.

D5. Relaciones

Para Peter & Crawford (2000) aluden al nivel de las interacciones sociales y el trabajo conjunto entre integrantes de la entidad, permitiendo evaluar el respaldo mutuo que contribuye al entorno laboral

D6. Estructura y Mecanismos Útiles

Peter & Crawford (2000) conceptualiza la “estructura” como el esquema formal de la entidad; por otro lado, los “mecanismos útiles” corresponden a los procedimientos y herramientas que facilitan las actividades. Esta dimensión analiza cómo ambos componentes aportan al desempeño operativo y a la adaptación frente al entorno.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Según Panduro et al. (2020), en el ámbito institucional existen conceptos y dimensiones que orientan estrategias. Su correcta aplicación facilita la planificación, ejecución y mejor uso de recursos y procesos internos; es por ello a continuación, se presentan definiciones clave para este trabajo:

Filosofía: Según Panduro et al. (2020), la filosofía organizacional es de gran relevancia para la organización, debido a que la organización consciente de valores permiten la configuración de la identidad de la organización y cimentar una cultura organizacional a largo plazo.

Calidad: Es un proceso de mejora continua, para Peña et al., (2022), donde las distintas áreas de la organización buscan responder o adelantarse a lo que necesita el cliente, participando de forma directa en el desarrollo de mejoras de los bienes o servicios.

Misión: Panduro et al. (2020) entienden la misión como el propósito que define la existencia de una empresa, es por ello que, esta debe ser constantemente trabajada para que cada integrante de la entidad se armonice con las metas establecidas.

Visión: Para Panduro et al. (2020), la visión se refiere a la proyección de lo que una organización desea realizar en el futuro. La visión es la meta a largo plazo que moviliza las acciones actuales, dibujando un camino concreto hacia el desarrollo y el crecimiento de la organización. Se establece a partir de un liderazgo estratégico que lleva a la organización hacia un futuro deseado.

Políticas: Panduro et al. (2020) las políticas son pautas generales que guían la toma de decisiones a la larga de una organización. Estas reglas guían la conducta de los empleados y las acciones de la empresa para asegurar que se mantenga la coherencia con los valores y objetivos organizacionales. Las políticas constituyen una regla de base que nos sirve como punto de partida para tomar una decisión que comprometa los intereses de la organización.

Estrategias: De acuerdo con Bernal et al. (2020), Estrategias: De acuerdo con Bernal et al. (2020), las estrategias son los planes que guían el aprovechamiento de los insumos de la entidad para lograr los objetivos establecidos. Definen las acciones clave a seguir para cumplir con las metas a corto, mediano y largo plazo. Las estrategias son el camino que permite a la empresa optimizar su desempeño y avanzar en su desarrollo.

Programas: Según Panduro et al. (2020), es un conjunto de acciones conectadas que se pone en práctica para poder llevar a cabo las estrategias delineadas, además se señala que la responsabilidad de las personas implicadas en las actividades, así como los plazos de ejecución que se pretenden cumplir son clave para poder coordinar las acciones necesarias para llevar a cabo las estrategias de forma correcta.

División del Trabajo: Según Bernal et al. (2020), dice que la división del trabajo consiste en la forma de descomponer las tareas de manera ordenada dentro de la organización, es decir, se llega a dividir los procesos en etapas para que cada puesto tenga una función bien determinada, de esta forma se permite que se desarrolle un flujo de trabajo ordenado y eficaz logrando una mejora del rendimiento de la empresa.

Dirección: Según Panduro et al. (2020), es la forma de coordinar y controlar las tareas del grupo, para que se alcancen los objetivos establecidos en la organización. Esto requiere de la adopción de decisiones de carácter estratégicas, de la práctica del liderazgo, de motivar a las personas y de divulgar la información de forma efectiva.

Integración: Panduro et al. (2020), la integración hace referencia al proceso a través del cual se organizan y estructuran los recursos de la organización en función de las necesidades y objetivos organizacionales. Durante esta fase, se establecen estándares y procedimientos para garantizar que los insumos se encuentren accesibles y sean gestionados de la mejor manera, para respaldar la consecución de las metas tácticas.

CAPÍTULO III:

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe relación entre el Planeamiento y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.
- Existe una relación entre la Organización y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.
- Existe una relación de la Dirección con el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024
- Existe relación entre el Control y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.

3.3. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.3.1. Definición conceptual de las variables

Gestión Administrativa

Delgado y Anchundia (2023) señalan que la gestión administrativa es un proceso que pesa muchas veces al momento de tener éxito o no en una organización y que incluye todo un proceso ordenado que parte desde la planificación hasta el control ; es una práctica que coloca la atención en la asignación de responsabilidades y en la definición de los procedimientos que se deben seguir orientados a lograr las metas establecidas de forma eficiente y eficaz.

Desarrollo Organizacional

Según Bernal et al. (2020), el desarrollo organizacional es un concepto utilizado para referirse a los impactos que producen una organización, los que están determinados por los cambios que las situaciones internas y externas que la constituyen generan .

3.3.2. Definición operacional de las variables

En esta misma información, se describen dos constructos o parámetros esenciales: Gestión Administrativa y Desarrollo Organizativo, los cuales a su vez se estructuran en más dimensiones que giran en torno a distintos aspectos esenciales de cada variable.

La Gestión Administrativa se concreta en cuatro dimensiones básicas: Planeamiento, Organización, Dirección y Control, cada una de ellas compuesta por una serie de ítems que oscilan entre el 1 y el 22, los cuales, a su vez, hacen posible tramitar de forma precisa aspectos propios de la gestión de la organización. La medición de las dimensiones se lleva a cabo con el uso de una escala que se caracteriza como Likert de 5 posiciones (1: Totalmente en desacuerdo, 5: Totalmente de acuerdo) de modo que permite a los empleados obtener una apreciación clara y concreta sin dificultad respecto a la eficacia y la orientación de la gestión administrativa en su gestión.

Por su parte, el Desarrollo Organizacional profundiza en seis dimensiones, que son el Propósito, el Liderazgo, la Actitud ante el Cambio, la Recompensa, las Relaciones y la Estructura y Mecanismos Útiles, que suman un total de 35 ítems; es decir, que los factores que abordan las características que permiten estructurar la evaluación de la mejora y el desarrollo de las organizaciones se encuentran desde el Propósito hasta la Estructura de la Organización, pasando por la Actitud ante el Cambio. Cada dimensión, combinada con el constructo de las dimensiones de la Gestión Administrativa se ha medido a través de una escala Likert de 5 puntos y se convierte en una herramienta eficaz para conocer la opinión y apreciación de los colaboradores sobre el desarrollo y mejora organizacional de la empresa.

3.4. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Dimensiones	Ítems	Escala
V1. Gestión Administrativa	V1D1. Planeamiento	1,2,3,4,5,6,7	Likert de 5 puntos (1: Totalmente en desacuerdo, 5: Totalmente de acuerdo).
	V1D2. Organización	8,9,10,11,12	
	V1D3. Dirección	13,14,15,16,17	
	V1D4. Control	18,19,20,21,22	
V2. Desarrollo Organizacional	V2D1. Propósito	1,2,3,4,5,6,7	Likert de 5 puntos (1: Totalmente en desacuerdo, 5: Totalmente de acuerdo).
	V2D2. Liderazgo	8,9,10,11,12,13	
	V2D3. Actitud hacia el Cambio	14,15,16,17,18	
	V2D4. Recompensas	19,20,21,22,23,24,25,26	
	V2D5. Relaciones	27,28,29,30	
	V2D6. Estructura y Mecanismos Útiles	31,32,33,34,35	

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación adoptado en este trabajo dada su naturaleza es el cuantitativo, pues pretende establecer relaciones entre variables que son medibles y susceptibles de comprobación. Este nivel de enfoque puede ser el mejor, según lo afirman Hernández Sampieri et al. (2018), en el sentido de que permite la obtención de datos numéricos susceptibles de ser analizados estadísticamente con el fin de comprobar hipótesis que han sido formuladas. Este enfoque es el puesto apropiado que también se requiere la identificación de patrones o de relaciones entre los constructos que se están estudiando, como es este caso de la gestión administrativa y el desarrollo organizacional.

4.2. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

4.2.1. *Tipo de investigación*

De las especificidades que se requieren para llevar a cabo esta investigación, este estudio adopta el camino de la investigación básica, ya que pretende conocer cómo se da la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional. Según Arias (2020), esta caracterización de estudio básico se abarca solo a generar nueva información teóricos y conceptos fundamentales, sin un propósito inmediato de aplicación práctica, pero que pueden acentuar las bases para próximos estudios.

4.2.2. *Nivel de investigación*

Para conseguir la obtención de los objetivos planteados el nivel que mejor se adapta al estudio fue el descriptivo - correlacional, ya que su propósito es determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la Corporación Madrid S.A.C. Según Arias (2020), esta clasificación de nivel busca analizar en qué medida se da una asociación entre dos o más constructos y determinar si existe una relación significativa entre ellas, sin manipularlas directamente. Además, busca describir las características de una población o fenómeno específico sin manipular o influir en él

4.3. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.1. *Métodos de investigación*

a) Método general:

La especie fue método hipotético-deductivo fue utilizado en el desarrollo de esta investigación, dado que se basa en el planteamiento de hipótesis que fueron comprobadas mediante el examen de información recopilada. Según Hernández Sampieri et al. (2018), este método parte de supuestos teóricos que se contrastan con la realidad empírica,

permitiendo validar o refutar las hipótesis planteadas.

b) Método específico:

El método estadístico fue utilizado para poder analizar y exhibir los datos que se alcanzaron, para poder saber si existe cierta relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional. Tal como lo dice Arias (2020) el método estadístico es aquel centrado en la recolección, organización, análisis e interpretación de datos cuantitativos mediante el uso de herramientas propias de la estadística como son la evaluación y la regresión, mediante las cuales es posible identificar patrones y relaciones entre variables. Es un método adecuado para el contraste de hipótesis como la formulada en la investigación porque permite establecer una interpretación objetiva de los resultados.

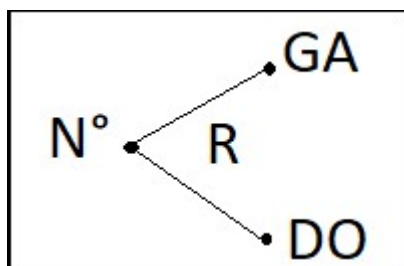
4.3.2. Diseño de Investigación

La clase de diseño de investigación asumida en esta indagación fue la no experimental, correlacional, porque lo que encierra lo constructos no son manipulados de manera deliberada, sino que son observados de una manera en la que estos se presentan en su contexto natural. Asumiendo a Hernández Sampieri et al. (2018) lo señalado se encuentra también especificado por la observación y el estudio de las situaciones en sus entornos naturales, sin embargo, remarcamos que no se alteran por parte del investigador, resultando ser de gran importancia porque es que hace posible saber variabilidad sin alterar sus condiciones originales. Se utilizó un diseño correlacional porque la finalidad fue la de examinar la conexión entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en Corporación Madrid SAC. Por lo que se examina con este tipo de diseño la relación que guarda ambas variables para deducir si una variable puede tener un efecto significativo sobre la otra sin que se pueda establecer una causalidad directa.

Presentación de gráfica del diseño:

Figura 1

Modelos de investigación



Nota. Elaboración Propia.

Donde:

N = Muestra

GA = Gestión Administrativa

DO = Desarrollo Organizacional

R = Relación entre las variables

La elección de este diseño asegura congruencia con el tipo de investigación básica y el nivel correlacional propuesto, garantizando la validez de las conclusiones que se derivarán de los resultados.

2 4.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

4.4.1. Población

La población objetivo se refiere al conjunto total de personas, elementos o unidades de análisis sobre las cuales se realizó el estudio, con características comunes que las hacen de interés para la investigación, de acuerdo con Hernández et al. (2018). Para esta indagación, de acuerdo a la documentación interna de la empresa, la población la conformaron 40 colaboradores de la Corporación Madrid S.A.C., ubicada en Lima, quienes pertenecen a las áreas administrativas y operativas de la organización.

Criterios de inclusión:

Colaboradores con un vínculo laboral con la organización.

Pertenencia a las áreas administrativas o directamente relacionadas con la gestión organizacional.

Disponibilidad para participar en la investigación.

Criterios de exclusión:

Colaboradores que se encuentren en periodos de licencia prolongada.

Áreas no relacionadas con la gestión administrativa.

4.4.2. Muestra

Se extrajo después de establecer la población total de colaboradores, empleando un muestreo censal con el fin de asegurar una representación equitativa de todos los subgrupos de la población. Según lo descrito por Hernández et al. (2018), este método es adecuado cuando se busca garantizar la representación proporcional de todos los subgrupos dentro de la población. En este estudio, la muestra estuvo compuesta por 40 trabajadores de la Corporación Madrid S.A.C. de Lima.

1 4.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.5.1. Técnicas

Los métodos de obtención de información comprenden los mecanismos que facilitan al investigador la obtención de información significativa y válida para alcanzar

los objetivos determinados en la indagación. Según Hernández et al. (2018), estas técnicas deben seleccionarse en función de la estrategia metodológica y la naturaleza de la investigación.

En este estudio se emplearon las siguientes técnicas:

Encuesta

La encuesta es una técnica que permite la obtención de datos directamente desde los sujetos de estudio mediante un conjunto estructurado de preguntas. Es adecuada, como mencionan Hernández y otros (2018), para obtener información cuantitativa con eficiencia, dado el nivel de accesibilidad que permite, que es más que adecuado teniendo en cuenta las poblaciones muchas y heterogéneas. Estas técnicas garantizan la validez y confiabilidad de los datos porque el fenómeno se aborda desde pequeñas exposiciones.

4.5.2. Instrumentos

Los instrumentos se entienden como aquellos dispositivos concretos, los cuales contribuyen a llevar a cabo las técnicas que van orientadas a recabar de los datos, asegurando así la posibilidad de obtener información que sea válida y confiable. Para Hernández et al. (2018), de acuerdo con el propio autor, deben elaborarse atendiendo a los objetivos y a las preguntas de investigación, sensu estricto, garantizando el mismo enfoque para las técnicas elegidas.

En este estudio se utilizaron los siguientes instrumentos

Cuestionario

Cuestionario de Gestión Administrativa de Mendoza (2018)

Estructura: Compuesto por 22 ítems, organizados en:

Dimensión 1: Planeamiento

Dimensión 2: Organización

Dimensión 3: Dirección

Dimensión 4: Control

Tipo de preguntas: Cerradas, con escala de Likert de 5 puntos (1: Totalmente en desacuerdo, 5: Totalmente de acuerdo).

Propósito: Evaluar las percepciones y opiniones de los colaboradores de Corporación Madrid S.A.C. sobre la gestión administrativa.

Cuestionario de Desarrollo Organizacional adaptado al español de Peter y Crawford (2000)

Estructura: Compuesto por 35 ítems, organizados en:

Dimensión 1: Propósito

Dimensión 2: Liderazgo

Dimensión 3: Actitud hacia el Cambio

Dimensión 4: Recompensas

Dimensión 5: Relaciones

Dimensión 6: Estructura y Mecanismos Útiles

Tipo de preguntas: Cerradas, con escala de Likert de 5 puntos (1: Totalmente en desacuerdo, 5: Totalmente de acuerdo).

Propósito: Evaluar las percepciones y opiniones de los empleados de Corporación Madrid S.A.C. sobre el desarrollo organizacional.

4.5.3. Validez y Confiabilidad

1. Validación

La validez de contenido de los instrumentos: Cuestionario de Gestión Administrativa de Mendoza (2018) y Cuestionario de Desarrollo Organizacional adaptado al español de Peter y Crawford (2000), se garantizaron mediante la revisión de un panel de expertos, conformado por tres especialistas con experiencia relacionada a gestión administrativa y desarrollo organizacional. Los expertos fueron:

Tabla 1

Validadores de los instrumentos

Grado	Validadores	Redacción y terminología	Pertinencia	Claridad Conceptual	Evaluación
Dr.	Jorge Luis Bringas	✓	✓	✓	Válido
	Salvador				
	Luis Fidel				
Mag.	Rosado del Carpio	✓	✓	✓	Válido
	Claudio Aurelio				
Mag.	Raffo Calderón	✓	✓	✓	Válido

Los dos instrumentos fueron evaluados por especialistas, los cuales determinaron su claridad, importancia y su aplicación. Los comentarios y observaciones fueron incorporados para asegurar que este mida adecuadamente las variables del estudio.

2. Confiabilidad

Para establecer una adecuada confiabilidad de los instrumentos, Cuestionario de Gestión Administrativa de Mendoza (2018) y Cuestionario de Desarrollo Organizacional adaptado al español de Peter y Crawford (2000) esta fue evaluada utilizando:

El análisis de forma estadística hallando el cociente de Alfa de Cronbach, para medir la consistencia interna de las escalas del cuestionario. Un coeficiente igual o superior a 0.7 será considerado aceptable. Se asignó una evaluación piloto del instrumento a una muestra de 20 individuos de la población objetivo. Los datos recolectados siguieron un análisis para calcular los coeficientes de confiabilidad mediante software estadístico como SPSS.

Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos en el presente estudio se realizó con base en la información recolectada mediante un cuestionario estructurado aplicado a los colaboradores de Corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024. Los datos fueron organizados en una base de datos dentro del programa Microsoft Excel y posteriormente codificados utilizando el software estadístico SPSS versión 25, lo que permitió tabular las respuestas y generar estadísticas descriptivas como frecuencias, porcentajes, promedios y desviaciones estándar. Posteriormente, se aplicaron pruebas estadísticas inferenciales, como la correlación de Spearman, con el fin de determinar el grado de relación entre las variables estudiadas. Esa interpretación de los resultados se basa en un análisis objetivo, el cual contrapone las hipótesis formuladas, lo que permite dar cuenta de la evidencia empírica, y al mismo tiempo contribuir a que una adecuada gestión administrativa pueda determinar el fortalecimiento del desarrollo organizacional de la empresa.

4.5.5. Aspectos éticos

Este estudio fue fundamentado de acuerdo a principios éticos y a diversos estándares internacionales de la ética de la investigación. La conducta responsable será garantizada considerando lo siguiente:

1. **Consentimiento informado:** Antes de la recolección de los datos, se informó a los participantes sobre los objetivos, los procedimientos y los alcances de la investigación.
2. **Confidencialidad:** La información personal y los datos recogidos fueron tratados con reserva y de forma anónima, cuidando la privacidad de los participantes y de Corporación Madrid S.A.C.
3. **Transparencia:** los resultados fueron presentados tal como se obtuvieron, sin modificaciones, manteniendo la honestidad del estudio.
4. **Evitar conflictos de interés:** el investigador actuó de manera neutral, evitando que intereses personales influyeran en el proceso o afecten la objetividad del trabajo.
5. **Uso adecuado de fuentes:** Toda referencia teórica y conceptual empleada será debidamente citada conforme a normas internacionales (APA, última edición).
6. **No maleficencia:** Se garantizará que el estudio no genere daño físico, psicológico o social a los participantes ni a la organización estudiada.

Estos principios éticos contribuirán a que el estudio se desarrolle de manera responsable y con el máximo respeto hacia los sujetos y entidades involucradas.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo

Para establecer los niveles de alto, medio y bajo se consideró la escala tipo Likert con puntajes del 1 al 5, partiendo del rango total de puntajes posibles según el número de ítems. Una vez obtenidas las puntuaciones totales por cada participante o dimensión evaluada, se calcula el rango total (puntaje máximo menos puntaje mínimo) y este se divide en tres partes iguales, lo que permite clasificar los resultados en tres niveles: bajo, medio y alto facilitando la interpretación cuantitativa de los datos, permitiendo identificar el nivel en el que se encuentran los encuestados respecto a las variables analizadas.

Estos análisis se realizaron con el propósito de identificar los niveles alcanzados en cada variable, así como en las dimensiones que conforman dichos constructos.

Análisis descriptivo de la variable gestión administrativa

Tabla 2

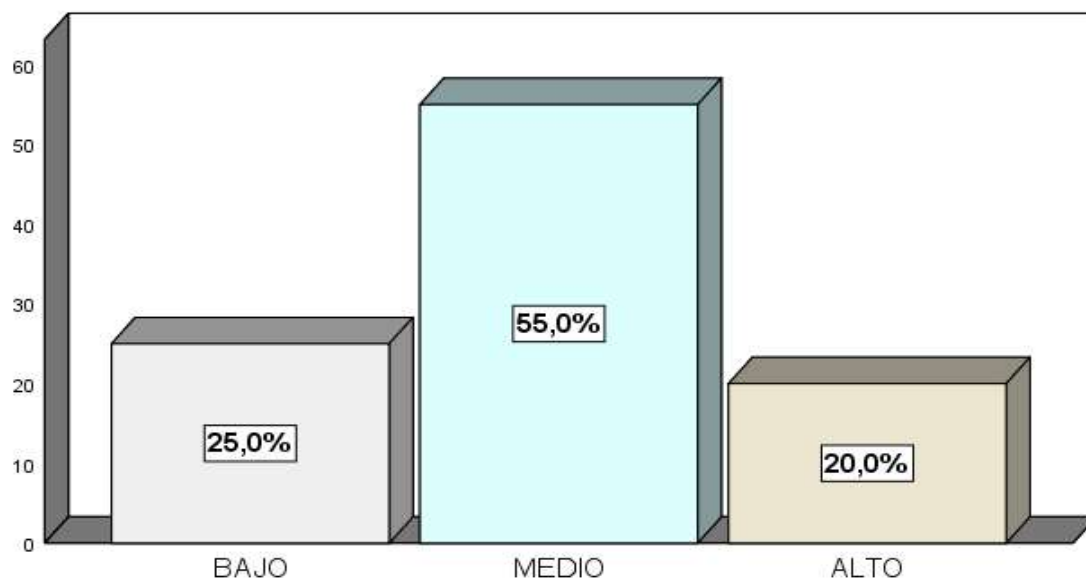
Nivel de gestión administrativa

	f	%
BAJO	10	25,0
MEDIO	22	55,0
ALTO	8	20,0
Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 2

Nivel de gestión administrativa



Nota. Elaboración propia.

Dentro de la tabla 2 y su correspondiente grafico en la figura 2 se proporciona la medición en porcentaje de gestión administrativa de los trabajadores de la Corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada (SAC). Los resultados arrojan que el 55% de los empleados involucrados en la investigación, se posicionan en un denominado “nivel medio”, mientras que el 25% se alojan en un nivel bajo. El ultimo nivel denominado “nivel alto” de esta competencia está representado por el 20% de colaboradores de la empresa.

Tabla 3

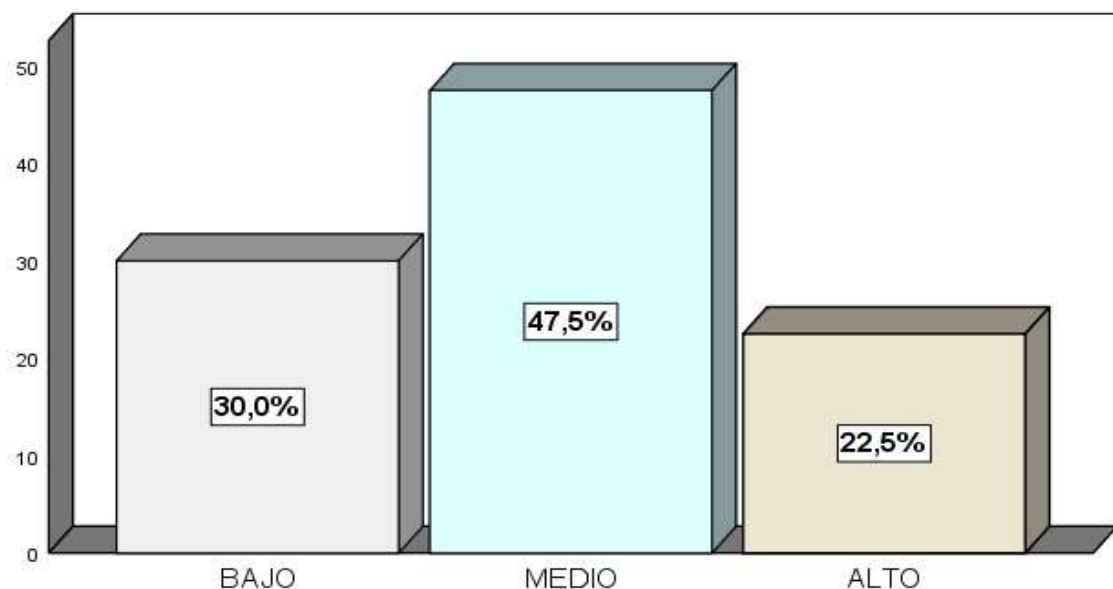
Nivel de planeamiento

	f	%
BAJO	12	30,0
MEDIO	19	47,5
ALTO	9	22,5
Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 3

Nivel de planeamiento



Nota. Elaboración propia.

Continuando con las dimensiones, la Tabla 3 planteada también en la figura 3 representa las medidas de planeamiento que poseen los empleados de la Corporación

Madrid S.A.C. El 47.5% de los colaboradores se sitúa en un establecido previamente “nivel medio”, para la consigna de “nivel bajo”, se cuenta con el 30% de trabajadores, en contraste solo 22.5% posee un “nivel alto” de planeamiento.

Tabla 4

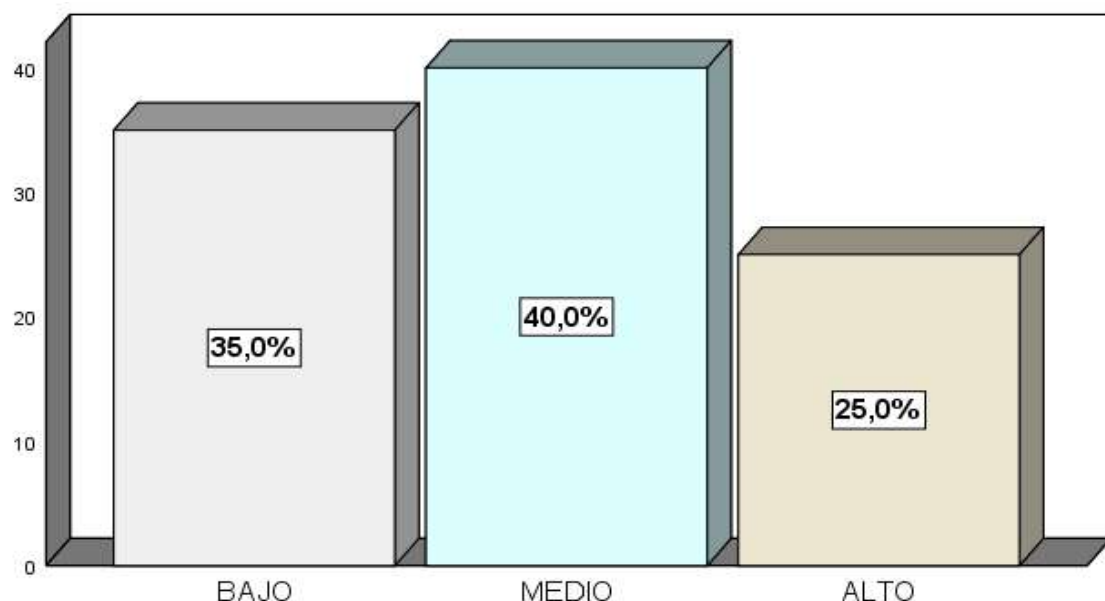
Nivel de organización

	f	%
BAJO	14	35,0
MEDIO	16	40,0
ALTO	10	25,0
Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 4

Nivel de organización



Nota. Elaboración propia.

Dentro de la tabla 4 y figura 4 se ilustran los niveles de la competencia “organización” en la empresa Corporación Madrid S.A.C. Se observa que el 40% de los colaboradores debido a sus características se acentúan en el nivel medio, el 35% son partícipes del nivel bajo, por su parte solo el 25% representa un “nivel alto”.

Tabla 5

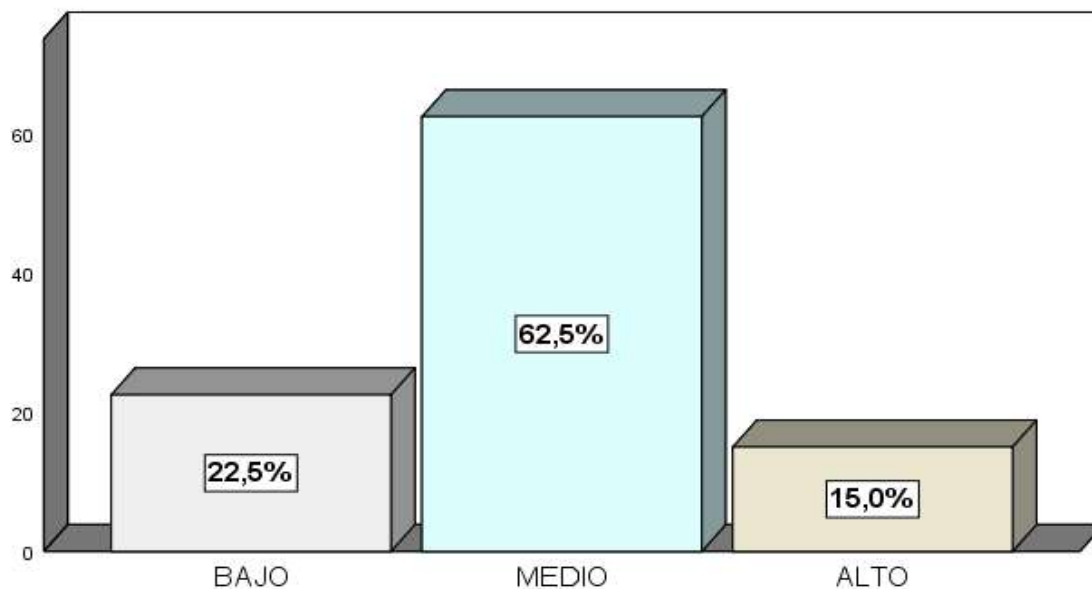
Nivel de dirección

	f	%
BAJO	9	22,5
MEDIO	25	62,5
ALTO	6	15,0
Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 5

Nivel de dirección



Nota. Elaboración propia.

Por su parte la representación de la data obtenida, la tabla 5 junto con su gráfico en la figura 5 se exponen los porcentajes de los niveles obtenidos de dirección para los individuos de la empresa Corporación Madrid S.A.C. Se obtuvo que el 62.5% de los empleados se encuentra en un nivel medio, asimismo el 22.5% se ubica en un nivel bajo de esta competencia. Por otro lado solo 15% de la muestra obtiene un nivel alto.

Tabla 6

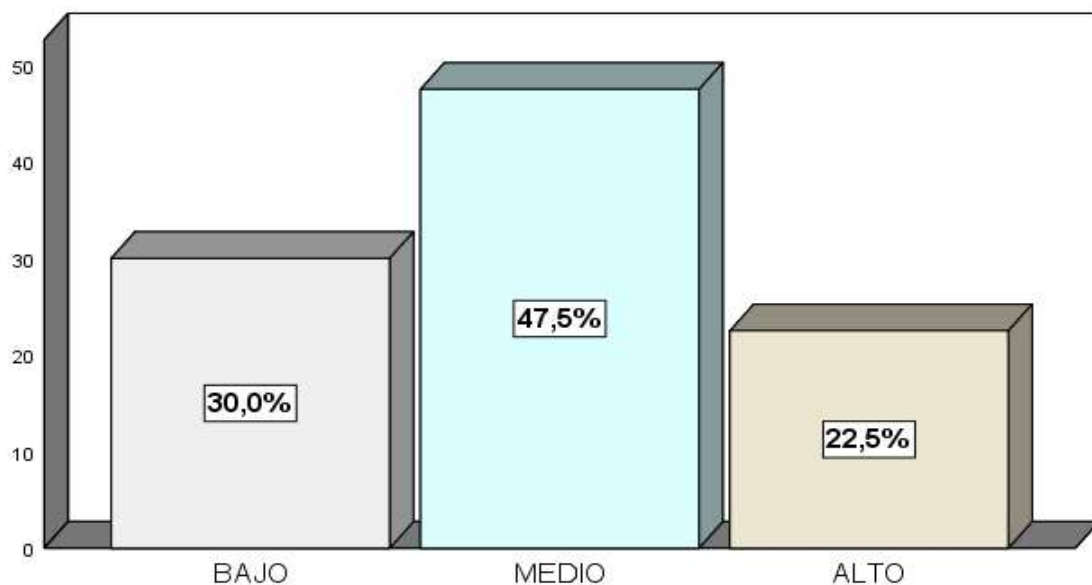
Nivel de control

	f	%
BAJO	12	30,0
MEDIO	19	47,5
ALTO	9	22,5
Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 6

Nivel de control



Nota. Elaboración propia.

Seguidamente en la organización de la tabla 6 y su correspondiente figura 6 se establecen los niveles asignados a la competencia de “control” en la compañía “Corporación Madrid S.A.C”. Los hallazgos resultantes de los datos analizados indican que 47.5% de los empleados adquieren un nivel medio de esta competencia, El 30% debido a sus características se ubica en la escala denominada “nivel bajo”, mientras que solo el 22.5% de los empleados a los que se les aplico la encuesta, alcanza un nivel alto.

Tabla 7

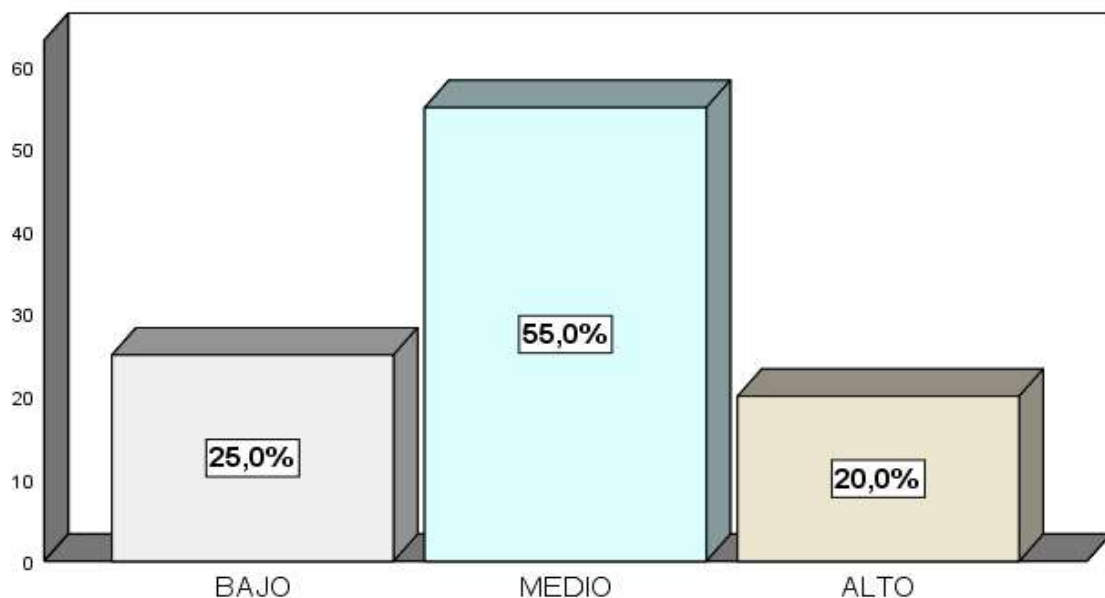
Nivel de desarrollo organizacional

	f	%
BAJO	10	25,0
MEDIO	22	55,0
ALTO	8	20,0
Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 7

Nivel de desarrollo organizacional



Nota. Elaboración propia.

Para esta sección se expone en la tabla 7 y figura 7 se encuentran expuestos los porcentajes de la dimensión “desarrollo organizacional” por parte de los trabajadores de la organización de estudio “Corporación Madrid S.A.C”. En los hallazgos se resalta que el 55% de los colaboradores participantes de la indagación se encuentran en un nivel medio de esta competencia, de la misma manera el 25% alcanza el consignado “nivel bajo”, mientras que solo el 20% alcanza el “nivel alto”.

Tabla 8

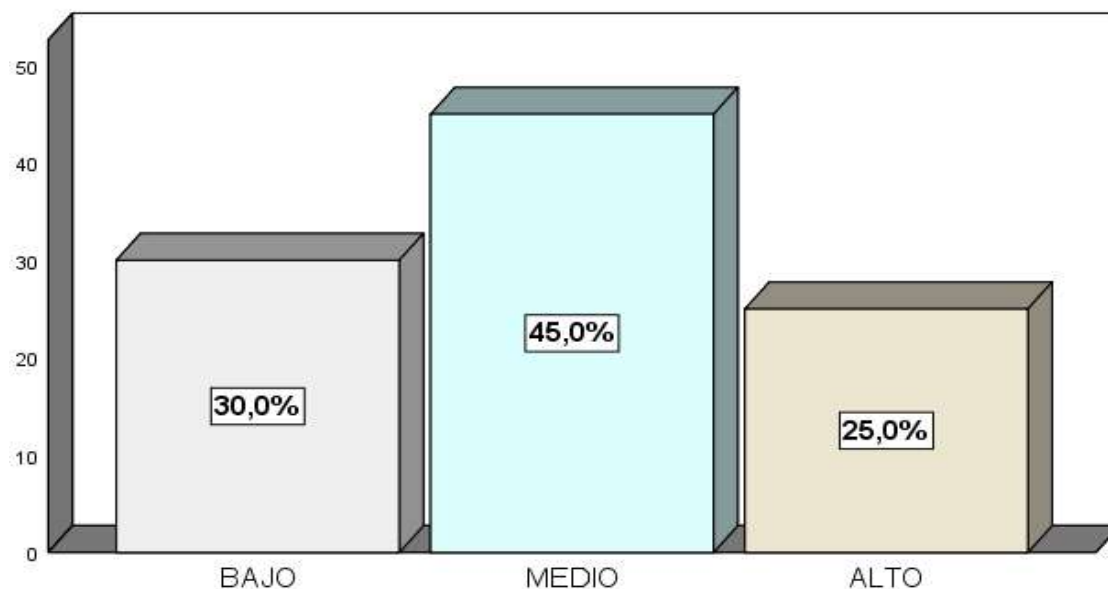
Nivel de propósito

	f	%
BAJO	12	30,0
MEDIO	18	45,0
ALTO	10	25,0
Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 8

Nivel de propósito



Nota. Elaboración propia.

Asimismo, para la correspondiente tabla 8 y figura 8 se exponen los estratos alcanzados de propósito en la empresa Corporación Madrid S.A.C. La información obtenida indica que el 45 % de la muestra se encuentra en un establecido nivel medio de esta capacidad, mientras que el 30% posee un nivel bajo. Sin embargo, solo 25% alcanza un “nivel alto”.

Tabla 9

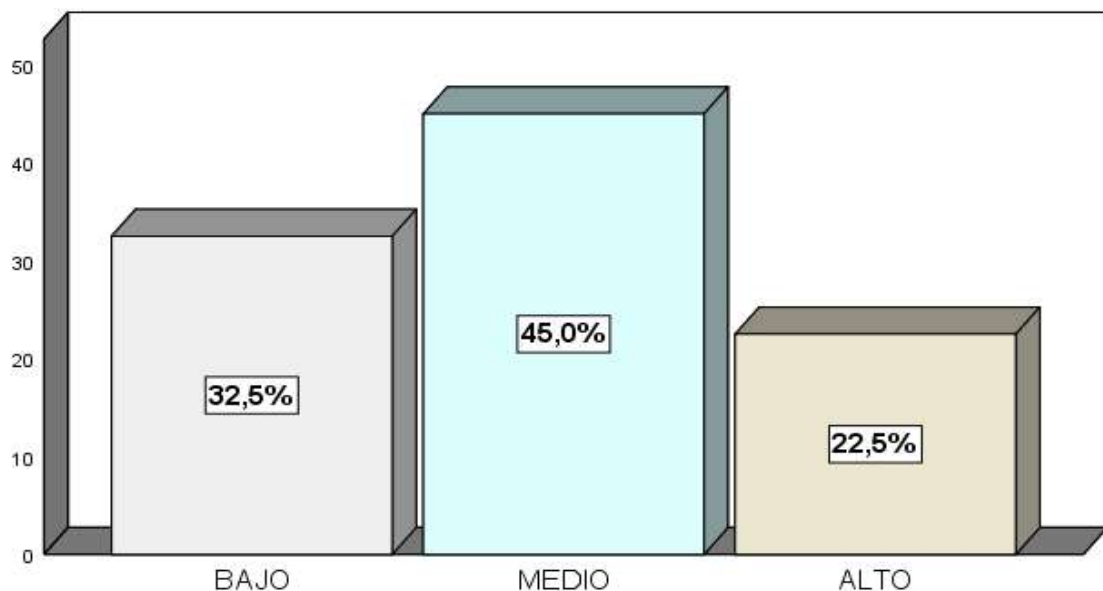
Nivel de liderazgo

	f	%
BAJO	13	32,5
MEDIO	18	45,0
ALTO	9	22,5
Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 9

Nivel de liderazgo

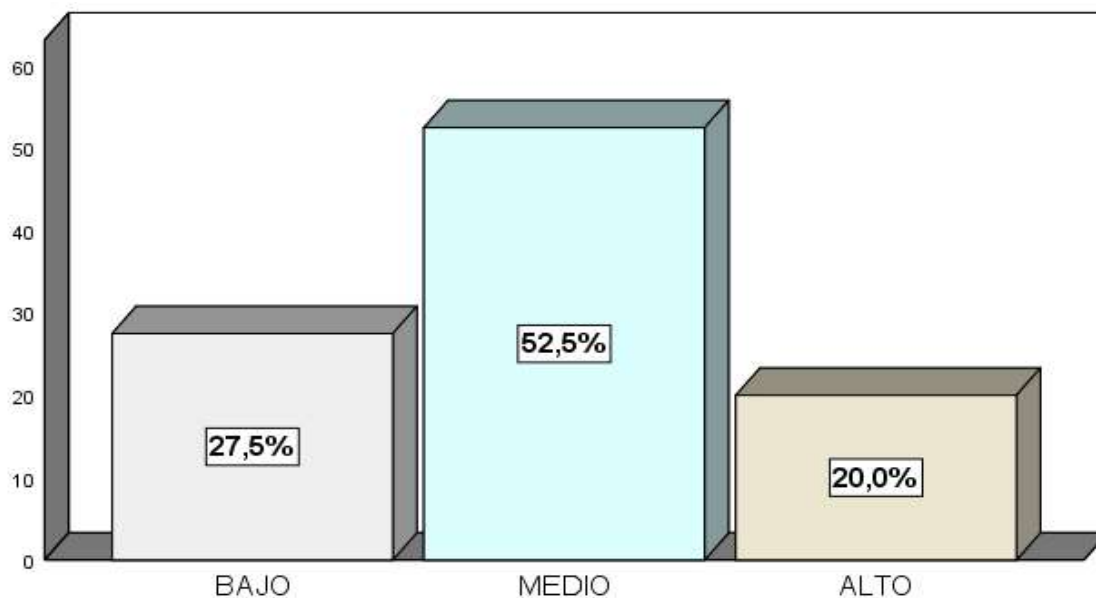


Nota. Elaboración propia.

Siguiendo la ordenación de la data obtenida, para la tabla 9 y figura 9 se exponen los distintos estratos correspondientes a la capacidad de “liderazgo” de los individuos de la compañía Corporación Madrid S.A.C. Se muestra que en el denominado “nivel medio” se ubica el 45% de colaboradores, el nivel bajo de liderazgo lo componen el 32.5%, mientras que solo el 22.5% alcanza un nivel alto.

Tabla 10*Nivel de Actitud hacia el cambio.*

	f	%
BAJO	11	27,5
MEDIO	21	52,5
ALTO	8	20,0
Total	40	100,0

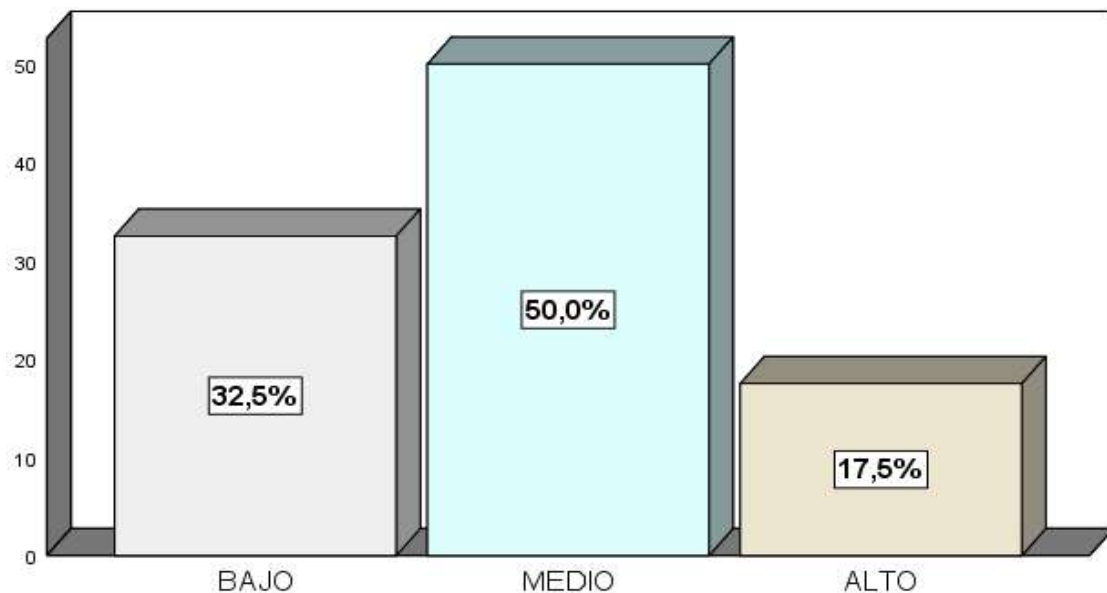
Nota. Elaboración propia.**Figura 10***Nivel de Actitud hacia el cambio.**Nota.* Elaboración propia.

Seguidamente la tabla 10 y su asociación grafica de la figura 10, exponen los niveles de actitud hacia el cambio en la empresa Corporación Madrid S.A.C. Los hallazgos reflejan que el porcentaje mayor de los trabajadores (52.5%) presentan un nivel medio de esta capacidad, el 27.5% se establece en el siguiente nivel “nivel bajo”, y, solo el 20% alcanza el denominado “nivel alto” para esta competencia.

Tabla 11*Nivel de recompensas*

	f	%
BAJO	13	32,5
MEDIO	20	50,0
ALTO	7	17,5
Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 11*Nivel de recompensas*

Nota. Elaboración propia.

La establecida tabla 11 y figura 11 exponen los niveles por parte de los trabajadores sobre la competencia recompensa en la empresa Corporación S.A.C. Se logra identificar que el 50% del total de evaluados se ubica en el “nivel medio”, el 32.5% se establece un nivel bajo, así por último solo el 17.5% alcanza un “alto nivel” de recompensa.

Tabla 12

Nivel de relaciones

	f	%
BAJO	13	32,5
MEDIO	19	47,5
ALTO	8	20,0
Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia.

Figura 12

Nivel de relaciones

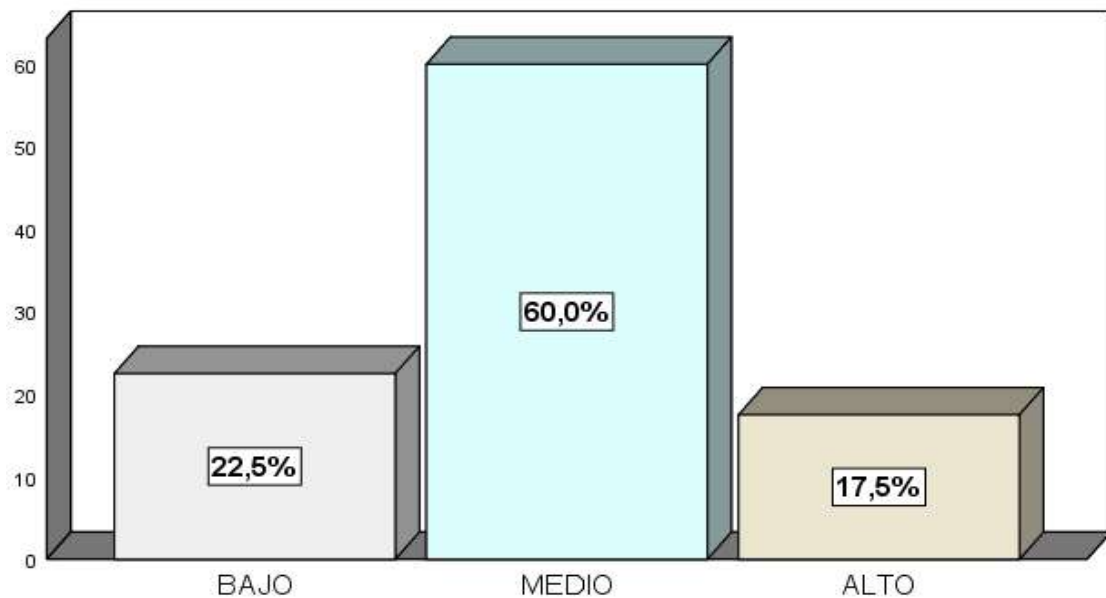


Nota. Elaboración propia.

Para la tabla 12 y figura 12 se establecen los niveles de relaciones en la empresa Corporación Madrid S.A.C. Los análisis arrojan establecer que el 47.5% de los empleados se acentúan en el “nivel medio”, mientras que 32.5% se ubican en un nivel bajo. Solo el 20% alcanza un nivel alto de esta competencia.

Tabla 13*Nivel de estructura y mecanismos útiles*

	f	%
BAJO	9	22,5
MEDIO	24	60,0
ALTO	7	17,5
Total	40	100,0

Nota. Elaboración propia.**Figura 13***Nivel de estructura y mecanismos útiles**Nota.* Elaboración propia.

Para la siguiente tabla 13, asociada a la figura 13 se muestran los niveles de estructura y mecanismos útiles en la empresa Corporación Madrid S.A.C. Se ilustra que el 60% de trabajadores se sitúan en un grado medio, el 22.5% se encuentra en un nivel bajo para esta competencia, Solo el 17.5% alcanza un nivel alto.

5.2. Análisis inferencial

Tabla 14

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,939	40	,031
Desarrollo organizacional	,944	40	,046

Nota. Elaboración propia.

Continuando con el análisis estadístico de normalidad de datos, en la tabla 14 se información resultante del dicho análisis, para establecerla se empleó la evaluación estadística Shapiro Wilk en los constructos anteriormente planteados “Gestión administrativa” y “desarrollo organizacional” con una base de 40 individuos. Conforme a los hallazgos recopilados, se concluyó que para el constructo de Gestión administrativa consiguió un grado de significancia de 0.31, que es inferior al estándar establecido de $p < 0.05$, lo que denota una disposición de datos anormal, Asimismo, para el constructo de desarrollo organizacional, el grado estadístico de significancia fue de 0.04, inferior a 0.05, en otras palabras, los datos obtenidos no exhiben una configuración conforme a la normalidad. Según las pruebas estadísticas, ambos constructos arrojaron una distribución de datos no paramétrica, sobre una base de 40 casos, se decidió trabajar con el estadístico Rho de Spearman para establecer una vinculación de para establecer la comprobación de las hipótesis desarrolladas.

1

5.3 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H0: No existe relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.

H1: Existe relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024

Tabla 15

Relación entre la gestión administrativa y desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional	
Rho de	Gestión	Coefficiente de correlación	,893**
Spearman	administrativa	Sig. (bilateral)	,000
		N	40

Nota. Elaboración propia

La data de la tabla 15 muestra el vínculo de las variables previamente establecida para el estudio en la corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada – año 2024. Los resultados indican que debido al resultado de grado de significancia inferior a $p < 0.05$ se toma como válida la hipótesis alterna y rechaza automáticamente la hipótesis nula, acentuando que el vínculo existe y es estadísticamente significativo con un cociente de Rho de Spearman de 0.893 que indican un nivel muy alto de relación.

Hipótesis específica 1

H0: No existe relación entre el planeamiento y el desarrollo organizacional en la corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.

H1: Existe relación entre el planeamiento y el desarrollo organizacional en la corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024

Tabla 16

Relación entre planeamiento y el desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional
Coeficiente de correlación		,788**
Rho de Spearman	Planeamiento	Sig. (bilateral)
		,000
	N	40

Nota. Elaboración propia.

Dentro de la tabla 16 se exponen los análisis estadísticos de la asociación del planeamiento y el constructo general “desarrollo organizacional”. En la corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima año-2024. Los resultados arrojan que se alcanzó un grado de significancia de $p=0.000$ coeficiente que no supera al estandarizado de 0.05, por lo que lleva a la validación de la hipótesis alterna y el rechazo de la H0, ratificando la existencia de la relación con el coeficiente de $Rho = 0.788$, que incide en que dicho vínculo es positivo y significativamente alto.

Hipótesis específica 2

H0: No existe una relación entre la organización y el desarrollo organizacional en la corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, lima año – 2024.

H1: Existe una relación entre la organización y el desarrollo organizacional en la corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima año – 2024.

Tabla 17

Relación entre organización y el desarrollo organizacional

		Desarrollo organizacional
	Coefficiente de correlación	,771**
Rho de Spearman Organización	Sig. (bilateral)	,000
	N	40

Nota. Elaboración propia.

Seguidamente el análisis arroja sus datos en a tabla 17 mostrando la conexión entre la organización y el constructo general desarrollo organizacional de la corporación Madrid, Lima año – 2024. Los resultados muestran que la prueba estadística de significancia bilateral indica un grado de 0.000 que es inferior a < 0.05 , lo cual concluye por aceptar la H1 rechazando la hipótesis nula, sugiriendo que el vínculo existe y es positivo entre la dimensión y en constructo general, esto acompañado del coeficiente de relación de 0.771 asevera que el nivel de conexión es alto.

Hipótesis específica 3

H0: No existe una relación de la dirección con el desarrollo organizacional en la corporación Madrid, Lima – año 2024.

H1: Existe una relación de la dirección con el desarrollo organizacional en la corporación Madrid, Lima – año 2024.

Tabla 18

Relación entre dirección y desarrollo organizacional

			Desarrollo organizacional
Coeficiente de correlación			,786**
Rho de Spearman	Dirección	Sig. (bilateral)	,000
N			40

Nota. Elaboración propia.

Dentro de la tabla 18 se analiza la asociación de la dimensión “dirección” con el constructo general “desarrollo organizacional” en la corporación Madrid, Lima – año 2024. Los hallazgos referencian que conforme al grado de significancia bilateral que no supera al umbral de 0.05 ($p=0.000$) se toma como válida la hipótesis alterna negando automáticamente la hipótesis nula, por lo tanto, se afirma que el vínculo existente entre los constructos. Además, el cociente que determina la asociación fue de 0.786, es decir la relación es positiva, alta.

Hipótesis específica 4

H0: No existe relación entre el control y el desarrollo organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima año – 2024.

H1: Existe relación entre el control y el desarrollo organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima año – 2024

Tabla 19

Relación entre control y desarrollo organizacional

			Desarrollo organizacional
Coeficiente de correlación			,744**
Rho de Spearman	Control	Sig. (bilateral)	,000
N			40

Nota. Elaboración propia.

Finalmente, la tabla 19 expone el vínculo entre del control y constructo general “desarrollo organizacional” en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima año – 2024. Los hallazgos aclaran que el cociente de significancia fue de 0.000 lo que no supera al umbral de 0.05, esto radica en la sugerencia que se toma como válida la hipótesis alterna llevando al rechazo de la H0, demostrando la existencia del vínculo entre los constructos. El cociente que determina la asociación, Rho fue de 0.744 que es una vinculación positiva y significativamente alta.

CAPITULO VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Discusión de resultados

El desarrollo organizacional, un proceso que no solo persigue optimizar la eficacia, sino además transformar la tradición empresarial en la que se fomente la innovación, se promueve la colaboración y se construya un ámbito donde los trabajadores se perciban estimados. El triunfo de una entidad radica en su aptitud para administrar con destreza sus recursos y, al mismo tiempo, evolucionar con el entorno. La clave no está solo en mantener el orden, sino en fomentar el crecimiento, la creatividad y la adaptación.

En lo que respecta al objetivo principal establecido líneas arriba que fue establecer la presencia de una conexión entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024, los resultados arrojaron que efectivamente existe un vínculo significativamente importante entre los constructos planteados, dado que el coeficiente de significancia fue inferior a <0.05 , y el cociente de asociación fue de $Rho=0.893$, se aceptó la hipótesis alterna (H_1) tomando como invalida la hipótesis nula (H_0), con un nivel de relación alto. Estos hallazgos mantienen vinculación con los obtenidos por Vélchez (2023) que en su investigación evaluó las mismas variables tratadas en este estudio, contando con 22 colaboradores, obtuvo un coeficiente de significancia $p=0.000$, que no supera al estándar de 0.05, y un cociente de vinculación de $Rho = 0.892$, lo cual asevera que es real una vinculación sustancial entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional. Del mismo modo Balanzátegui y Chávez (2022) quienes en su estudio plantearon analizar la vinculación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en una municipalidad, encontraron que el coeficiente de significancia fue de $p=0.037$, menor a $p<0.005$, lo que subraya la presencia de una vinculación positiva entre los constructos. Asimismo, Cruz y Sanchez (2022) determinaron la relación entre los mismos constructos planteados en esta investigación, aplicadas a la Ugel Huancayo para establecer las pruebas estadísticas necesarias, llegando a obtener un grado de significancia que no supera al <0.05 ($p=0.04$) y un coeficiente de vinculación de Pearson de 0.276, evidenciando que la asociación para las variables existe, aunque se situó en un nivel bajo. Estos resultados sugieren que las variables generales del estudio son clave para la evolución y sostenibilidad de la empresa, además el fomento de estas puede llevar a que la organización sea más resiliente, innovadora y con mayor capacidad de crecimiento.

En cuanto al objetivo específico uno, indicar la relación entre el planeamiento y el desarrollo organizacional en la corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima

– año 2024. Los hallazgos arrojaron que existe una relación significativamente considerable entre este constructo y la variable, dado que el grado de significancia fue inferior al estándar de 0.05, y el cociente de asociación fue de $Rho=0.788$, se aceptó la hipótesis alterna (H1) tomando como invalida la hipótesis nula (H0), con un grado de relación alto. Los resultados encontrados no concuerdan con los planteados por Cruz y Sanchez (2022) quienes aplicaron una encuesta en 41 administrativos del sector educación, hallaron que el nivel de significancia supera el estándar de 0.05 ($p=0.365$) y el coeficiente de vinculación del estadístico Pearson fue de 0.056. Esto refleja que no hay un vínculo para esta dimensión y variable general. Asimismo, Collantes (2024) analizó la relación de planeamiento estratégico y desarrollo organizacional en 50 trabajadores de una entidad pública gubernamental, adquiriendo un grado de significancia = 0.288 que supera el rango permitido de 0.05, y un cociente del análisis Pearson negativo de -0.153, esto refiere la nula existencia entre ambos constructos.

Por lo contrario, concuerda con el de Vilchez (2023) que analizó la conexión entre estas misma dimensión y variable en una empresa de construcción, llegando a obtener un coeficiente de significancia bilateral $p<0.05$ ($p=0.00$) y un Rho de asociación de 0.858 que sugiere la existencia de una vinculación de nivel alto entre la dimensión denominada “planeación” y el desarrollo organizacional. Los resultados obtenidos destacan la importancia del planeamiento en el desarrollo organizacional, evidenciando el vínculo en un grado importante entre ambos constructos en el contexto estudiado. Sin embargo, sugieren que el impacto del planeamiento en el desarrollo organizacional no es uniforme y puede depender de diversos factores internos y externos.

Continuando al segundo objetivo específico fue hallar la vinculación entre la organización y el desarrollo organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024, las pruebas estadísticas aplicadas indicaron que el coeficiente de significancia fue de 0.000 menor a < 0.05 , y en cociente de asociación de $Rho = 0.771$, lo que indica la validación de la hipótesis alterna (H1) llevando al denegar la hipótesis nula (H0), aseverando que existe una conexión estadística positiva de nivel alto. Lo obtenido asevera los resultados obtenidos por Vilchez (2023) quien realizó un estudio considerando las mismas variables que esta investigación, en la región Ucayali a una constructora, hallando que las pruebas estadísticas de significancia bilateral fueron de 0.000 que es inferior a 0.05, y un cociente de vinculación de Rho de Spearman = 0.872, lo cual permite confirmar una relación positiva y significativa entre la organización y el desarrollo organizacional. Pero discrepan con el estudio realizado por Cruz y Sanchez

(2022) quienes realizaron una investigación en la región de Huancayo, a una organización orientada a la educación, teniendo como resultado que la significancia bilateral fue mayor a 0.05 ($p= 0.381$), que junto con la prueba estadística de conexión cuyo coeficiente estadístico de Pearson fue de 0.081, concluyen que la existencia de alguna conexión es nula entre estos constructos. Los hallazgos obtenidos indican que la organización obtiene una conexión importante con el desarrollo organizacional, lo que subraya su trascendencia en la consolidación y expansión de la entidad, evidenciando la necesidad de adaptar estrategias organizativas a las particularidades de cada entorno.

En cuanto al objetivo específico tres, dar a conocer la conexión de la dirección con el desarrollo organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024 , las pruebas estadísticas aplicadas indicaron que el coeficiente de significancia fue de 0.000 menor a < 0.05 , y en cociente que establece la conexión de Rho = 0.786, lo que indica la validación de la hipótesis alterna (H_1) y el automático rechazo de la hipótesis nula (H_0), aseverando hay una conexión estadística positiva de nivel alto. Estos hallazgos guardan relación con los planteados por Vélchez (2023) quien es su investigación halló que el estadístico de significancia fue inferior a 0.05 ($p=0.000$) que, junto con el Rho de Spearman de 0.849, permiten afirmar que el constructo de dirección se vincula positivamente con el desarrollo organizacional en un nivel alto. De la misma manera Cruz y Sánchez (2022) en su investigación encontraron que el nivel de significancia se asienta en un cociente menor a 0.05 ($p=0.000$) y un cociente de conexión e Rho= 0.272, afirmando que hay de la relación para estos constructos, aunque en un nivel bajo. Estos hallazgos afianzan la noción de que la gestión desempeña un rol fundamental en la evolución corporativa, ya que una gestión efectiva puede influir significativamente en el crecimiento y estabilidad de la empresa

Finalmente, para el objetivo específico cuatro de determinar la conexión entre el control y el desarrollo organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima año – 2024, las pruebas estadísticas aplicadas indicaron que el coeficiente de significancia fue de $0.000 < 0.05$, y en cociente de conexión de Rho = 0.44, lo que indica la validación de la hipótesis alterna (H_1) y la desaprobación de la hipótesis nula (H_0), aseverando la presencia de un vínculo estadística positiva de nivel alto. Estos hallazgos van de la mano con los establecidos por Vélchez (2023) quien en su investigación y debido a sus pruebas estadísticas, arrojó que el grado de significancia fue inferior a 0.05 (0.01) y el cociente de correlación de 0.867, confirma la existencia de una conexión de nivel alto entre el constructo de “control” y el desarrollo organizacional. Asimismo, con los

encontrados por Cruz y Sanchez (2022) quienes hallaron en su investigación que la significancia bilateral fue de 0.03, lo que no supera el estándar de 0.05, y el coeficiente de vinculación de Rho resultó en 0.293, por lo tanto, aunque el nivel de relación es bajo, existe y es positivo para estas variables. Los hallazgos indican que el control es un agente relevante para el desarrollo organizacional, aunque su impacto puede variar en intensidad según el contexto considerando factores específicos de cada empresa, como su estructura, cultura y sector, al momento de implementar mecanismos de control que contribuyan efectivamente a su crecimiento y sostenibilidad.

CONCLUSIONES

PRIMERA. Se concluye que, existe relación en cuanto al objetivo general que se plantea en esta indagación, entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional, siendo el cociente de conexión Rho de 0.893, que indica que el grado de vinculación es altamente positivo, de igual manera el estadístico de significancia fue de $p=0.000$, inferior a <0.05 , concluyendo en la afirmación de la presencia de una vinculación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima año – 2024.

SEGUNDA. Se concluye respecto al primer objetivo específico que se plantea en esta indagación el grado de conexión entre planeamiento y desarrollo organizacional fue $= 0.788$, lo que significa la existencia de una conexión positiva de nivel alto, de igual manera el estadístico de significancia de $p=0.000$, que no supera al umbral de 0.05, concluyendo en la existencia de conexión entre el planeamiento y el desarrollo organizacional en la corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima año – 2024.

TERCERA. Se concluye en vista al objetivo específico dos que se plantea en la investigación, el cociente de correlación entre la organización y desarrollo organizacional fue de 0.771, lo que implica que hay una conexión positiva de nivel alto, de igual manera el estadístico de significancia fue de $p=0.000$, inferior a < 0.05 , concluyendo en establecer una conexión entre el constructo de organización y el desarrollo organizacional en la corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima año – 2024.

CUARTA. Se concluye en cuanto al objetivo específico tres que se plantea en la investigación, el cociente de vinculación entre la dirección y desarrollo organizacional fue de 0.786, lo que significa que hay de una vinculación positiva de nivel alto, de igual manera el estadístico de significancia bilateral fue de $p=0.000$, lo que no supera el umbral de 0.05, concluyendo que hay una conexión entre la dirección y el desarrollo organizacional en la corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima año – 2024.

QUINTA. Se concluye finalmente en lo referido al objetivo específico cuatro que se plantea en la investigación, el cociente de correlación entre el control y desarrollo organizacional fue de 0.744, lo que significa que hay una relación positiva de nivel alto, de igual manera el estadístico de significancia fue de $p=0.000$, inferior a <0.05 , deduciendo la presencia de una conexión entre el control y el desarrollo organizacional en la corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima año – 2024.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Se recomienda a la empresa corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima– 2024, implementar un modelo de gestión estratégica con un enfoque sistémico que integre todas las áreas de la organización, promoviendo la sinergia entre ellas y asegurando que las metas a corto, mediano y largo plazo estén alineadas con un entorno dinámico, permitiendo una mejor adaptación y coordinación interna, facilitando el logro de objetivos claros y coherentes

SEGUNDA. Se recomienda a la empresa corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024, impulsar la gestión administrativa mediante formación constante del personal en planificación; asimismo, se requiere definir indicadores de desempeño claros y verificables que permitan dar seguimiento al cumplimiento de metas institucionales, asegurando un mejor uso de los recursos

TERCERA. Se recomienda a la empresa corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – 2024, impulsar una cultura organizacional más abierta al cambio, a generar ideas y a aprender de forma constante; para ello, conviene mejorar la comunicación interna y crear incentivos que motiven al personal a involucrarse activamente en los procesos de mejora

CUARTA. Se recomienda a la empresa corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima– 2024, rediseñar los procesos de selección y retención de talento, mediante la implementación de un plan de carrera, realizar evaluaciones de desempeño periódicas y aplicar encuestas de clima organizacional contribuirá a mejorar la moral del personal y asegurar la adecuación de los perfiles a las necesidades de la empresa.

QUINTA. Se recomienda a la empresa corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima– 2024, implementar una política de innovación y mejora continua, creando un comité interno que impulse proyectos innovadores y facilite la participación en iniciativas tecnológicas y organizacionales, contribuyendo a que la empresa responda con rapidez y eficacia a los cambios del mercado, mejorando su competitividad y capacidad de adaptación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acurio, A., Álvarez, L., Manosalvas, L., & Amores, J. (2020). Modelo de gestión del talento humano para la Empresa Contigo S.A del cantón Valencia, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 93-100. https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400093&lng=es&tlng=es.
- Álava, M., Molina, E., & Recalde, L. (2023). Manejo adecuado del Informe COSO para el control interno de una organización. *Digital Publisher CEIT*, 8(2), 161-171. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2.1680>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE(1), e899), 1-14. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arias, J. (2020). *Proyecto de Tesis Guía para la elaboración*. Editorial Episteme.
- Balanzátegui, R., & Chávez, D. (2022). *La Gestión Administrativa y su incidencia en el Desarrollo Organizacional del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cumandá*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/9304>
- Barradas, M., Rodríguez, J., & Espinoza, I. (2021). Desempeño organizacional. Una revisión teórica de sus dimensiones y forma de medición. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría*, 10(28). <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968301002/html/>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios*, 41 (22). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/20412214.html>
- Castro, D., Zapata, R., Díaz, M., & Reyes, R. (2021). Administrative Management in the Selection of Human Talent. A literature review article. *Revista Iberoamericana De educación*, 1, 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.31876/ie.vi.114>
- Chiavenato, I. (2018). *Introduccion a la teoria genral de la administracion*. (10 ed.). Mc Graw-Hill.
- Collantes, A. (2024). *Planeamiento estratégico y desarrollo organizacional de una municipalidad distrital de Piura, 2024*. [Tesis de maestría, Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/147719>

- Congreso de la Republica del Peru. (2019). *TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY N° 27444 – LEY DEL PROCEDIMIENTO. Decreto supremo N°004-2019-JUS.*
- Contreras, F., & Olaya, J. (2024). Beneficios de la implementación de la inteligencia artificial en la administración de empresas: una revisión sistemática. *Revista de Administración*, 4(8), 213-228. <https://doi.org/https://doi.org/10.59659/impulso.v.4i8.58>
- Cruz, R., & Sanchez, S. (2022). *Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.* [Tesis de grado, Universidad Peruana Los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/5149>
- Delgado, Z., & Anchundia, J. (2023). Procesos administrativos y los objetivos organizacionales de la compañía de taxi ejecutivo Zaracay Express S.A. *Ciencia y Desarrollo*, 26(4), 1-12. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>
- Dib, H., & Djahmi, A. (2023). The role of administrative guidance in the organizational development of organizations. *The journal of El-Ryssala for studies and research in humanities*, 8(3), 261-276. <https://asjp.cerist.dz/en/article/235855>
- Fayol, H. (1916). *Administracion industrial y general.*
- Fiedler, F. E. (1967). *A theory of leadership effectiveness* (1 ed.). McGraw-Hill.
- Hernández Palomino, J. A., Gallarzo, M., & J., E. M. (2011). *Desarrollo Organizacional.* Pearson.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGrawHill.
- Hinojosa, C., Mori, H., Polo, B., Hinojosa, M., González, C., & Martínez, A. (2024). Impact of Managerial Skills on Organizational Development: An Applied Study in the Regional Directorate of Transport and Communications of the Amazonas Region. *Journal of Ecohumanism*, 3(7), 849–859. <https://doi.org/https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4253>
- Horna, E., Perlata, M., Horna, E., & Heredia, F. (2023). Relación entre la gestión pública y el desarrollo sostenible, revisión literaria. *Podium*(44), 81-102. <https://doi.org/https://doi.org/10.31095/podium.2023.44.6>
- Huiman, R. (2022). El sistema de control interno y la gestión pública: Una revisión sistemática. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*(6), 2316-2335. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i2.2030
- La Ley N° 29551 - Ley de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). (2010).

- Llamoga, S., & Morales, P. (2024). Desarrollo organizacional: una revisión sistemática para Latinoamérica. *UCV-Scientia*, 16(1), 26-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.18050/revucv-scientia.v16n1a3>
- Marín Portillo, K., & Atencio Cárdenas, E. (2008). Proceso Académico-Administrativo de la Revista Científica y Ética del Investigador: estudio de un caso. *Omnia*, 14(3), 160-183.
- Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation*. (4 ed., Vol. 50). Psychological Review. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mendoza, A. (2018). *Gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta – Ecuador*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/7762>
- Mendoza, V., M. J., & Mera, C. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista Publicando*, 9(34), 31-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2301>
- Molina, X., Vidal, C., & Gordon, Y. (2022). *Gestión administrativa de las empresas de calzado*. Colección Unión Global.
- Pacheco, D. (2023). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), 6697-6712. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4918
- Palacios, J. (2022). *Proceso administrativo y desarrollo organizacional del área de seguros en Hospital Nacional San Bartolomé, Lima- 2022*. [Tesis de Licenciatura, Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107372>
- Panduro, J., Chávez, R., Prado, M., Aliaga, D., & Ochoa, F. (2020). *Gestión Administrativa de una empresa*. Editorial Grupo Compás.
- Peña Ponce, D. k., & Figueroa Soledispa, M. L. (2022). El Desarrollo Organizacional Como Apoyo al Sistema Empresarial; Parrales-Reyes, Jenny Elizabeth. *Dominio de las ciencias*, 8(1), 1201-1217. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2548>
- Peña, D., Sanchez, M., & Sancan, L. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. 6, 120-131. [https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).ju-nio.2022](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).ju-nio.2022)

- Peralta, M., Horna, E., Horna, E., & Heredia, F. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 663-675. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Peter, J., & Crawford, J. (2000). The application of a diagnostic model and surveys in organizational development. *Journal of Managerial Psychology*, 15(2), 108-124. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/02683940010310319>
- Peter, J., & Crawford, J. (2000). The application of a diagnostic model and surveys in organizational development. *Journal of Managerial Psychology*, 15(2), 108-124. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/02683940010310319>
- Proaño, W., & Ponce, G. (2024). Construction, Gestión administrativa y desarrollo organizacional como herramienta para la compañía Cat. *UNESUM - Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria*, 8(1), 4-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v8.n1.2024.4-17>
- Proaño, W., Tualombo, J., Macías, F., & Pita, M. (2023). *Gestión administrativa y financiera en la toma de decisiones*. ALEMA.
- Quispe, Y., Rojas, E., De La Cruz, R., & Baylon, E. (2024). La gestión organizacional del programa de incentivos en los gobiernos locales: una revisión sistemática. *Revista InveCom*, 5(2), 1-11. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.13787556>
- Soledispa, X., Pionce, J., & Sierra, M. (2022). *La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas* (Vol. 8). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391>
- Torres Peñafiel, N., Falconi Tello, M. A., & Casco, A. R. (2019). *Desarrollo Organizacional Analisis de las variables*.
- Vasquez, G., Parrales, D., & Morales, V. (2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. *Revista Publicando*, 8(31), 258-278. <https://doi.org/https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>
- Vasquez, G., Parrales, D., & Morales, V. (2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. . *Revista Publicando*, 8(33), 258-278. <https://doi.org/https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>
- Vilchez, J. (2023). *La gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la constructora Uranio S.A.C., distrito de Callería, región Ucayali - año 2023*. [Tesis de Maestría, 2023]. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/13371>

Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, 3(3), 61-76. <https://doi.org/https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General		
¿Existe relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024?	Determinar la existencia de la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.	Existe relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.	Variable 1: Gestión administrativa Dimensión 1: Planeamiento Dimensión 2: Organización Dimensión 3: Dirección Dimensión 4: Control	Enfoque de Investigación: Cuantitativo Nivel de Investigación: Descriptivo-relacional Tipo de Investigación: Aplicada Diseño de Investigación: No experimental
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		
¿Existe relación entre el Planeamiento y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024?	Indicar la relación entre el Planeamiento y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.	Existe relación entre el Planeamiento y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.	Variable 2: Desarrollo organizacional Dimensión 1: Propósito Dimensión 2: liderazgo Dimensión 3: Actitud hacia el cambio Dimensión 4: Recompensas Dimensión 5: Relaciones Dimensión 6: Estructura y mecanismos útiles	Población y muestra: Estará conformada por los 40 colaboradores de la unidad de estudio.
¿Existe relación entre la Organización y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024?	Hallar la relación entre la Organización y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.	Existe una relación entre la Organización y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.		
¿Existe relación entre la Dirección y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024?	Dar a conocer la relación de la Dirección con el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.	Existe una relación de la Dirección con el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.		
¿Existe relación entre el Control y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024?	Determinar la relación entre el Control y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.	Existe relación entre el Control y el Desarrollo Organizacional en corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima – año 2024.		

Anexo 2: Instrumento 01: Cuestionario de Gestión Administrativa

Cuestionario sobre GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Adaptado de: Mendoza (2018)

Estimado colaborador, le presento este cuestionario cuyo fin es compilar información sobre la gestión administrativa de la empresa. Toda información es de índole académico. Se garantiza la confidencialidad de cada una de las respuestas:

Edad _____

Sexo.

F ☐

M ☐

ESCALA:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Instrucciones: Utilizando una X marque cada una de las preguntas, cabe indicar que no hay respuesta correcta o incorrecta.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA									
DIMENSIÓN 1. Planeamiento					ESCALA				
					A	1	2	3	4
ítem .1	Su empresa tiene definida la misión en su planeación estratégica								
ítem .2	Su empresa tiene definida la visión en su planeación estratégica								
ítem .3	Su empresa tiene definido objetivos con enfoque innovador en su planeación estratégica								
ítem .4	Su empresa tiene definidas estrategias con enfoque innovador en su planeación estratégica								
ítem .5	Su empresa tiene definidas políticas para la innovación en su planeación estratégica.								
ítem .6	Su empresa tiene definida en los planes estratégicos actividades con enfoque innovador								
ítem .7	Su empresa tiene definido presupuesto para procesos de innovación en su planeación estratégica								
DIMENSIÓN 2. Organización					ESCALA				
					A	1	2	3	4
ítem .8	Su empresa tiene definida una organización formal que facilita la administración de la misma								
ítem .9	Su empresa tiene definida una estructura orgánica que facilita la implementación de la innovación.								
ítem .10	Su empresa tiene definida una estructura funcional que facilita la implementación de la innovación.								
ítem .11	Su empresa tiene definidos los mapas de procesos que facilitan la implementación de la innovación.								
ítem .12	Su empresa tiene definidos los mapas de procesos que facilitan la implementación de la innovación.								

DIMENSIÓN 3. Dirección		ESCALA				
		1	2	3	4	5
ítem.1.3	Su empresa tiene definida políticas de liderazgo para manejar la innovación					
ítem.1.4	Su empresa tiene un sistema de seguimiento y toma de decisiones para la innovación					
ítem.1.5	Su empresa tiene definido un programa de motivación que favorezca la innovación.					
ítem.1.6	Su empresa tiene un sistema de comunicación que despliega políticas para la innovación					
ítem.1.7	Su empresa tiene definido el estilo de autoridad que despliega políticas para la innovación					
DIMENSIÓN 4. Control		ESCALA				
		1	2	3	4	5
ítem.1.8	Su empresa tiene un sistema de supervisión de los programas con enfoque innovador.					
ítem.1.9	Su empresa tiene un sistema de retroalimentación a los procesos					
ítem.2.0	Su empresa tiene un sistema de control y monitoreo de los programas con enfoque innovador.					
ítem.2.1	Su empresa tiene un sistema de verificación del cumplimiento de los objetivos con enfoque innovador establecidos en el plan estratégico					
ítem.2.2	Su empresa dispone de un sistema de auditoria para controlar y verificar el uso del presupuesto destinado a la innovación					

Anexo 03: Instrumento 02: Cuestionario de Desarrollo Organizacional

Cuestionario sobre DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Adaptado de: Peter y Crawford (2000)

Estimado colaborador, le presento este cuestionario cuyo fin es compilar información sobre el desarrollo organizacional de la empresa. Toda información es de índole académico. Se garantiza la confidencialidad de cada una de las respuestas:

Edad _____

Sexo.

F ☐

M ☐

ESCALA:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Instrucciones: Utilizando una X marque cada una de las preguntas, cabe indicar que no hay respuesta correcta o incorrecta.

DESARROLLO ORGANIZACIONAL						
DIMENSIÓN 1. Propósito		ESCALA				
		1	2	3	4	5
ítem. 1	Los objetivos de esta organización están claramente establecidos.					
ítem. 2	Estoy personalmente de acuerdo con los objetivos establecidos de mi unidad de trabajo.					
ítem. 3	La división del trabajo en esta organización ayuda a su progreso.					
ítem. 4	Entiendo el propósito de esta organización.					
ítem. 5	Los esfuerzos de liderazgo de esta organización resultan en el cumplimiento de sus propósitos.					
ítem. 6	Las prioridades de esta organización son entendidas por sus empleados.					
ítem. 7	La división del trabajo en esta organización ayuda a sus esfuerzos para alcanzar sus objetivos.					
DIMENSIÓN 2. Liderazgo		ESCALA				
		1	2	3	4	5
ítem .8	Mi supervisor inmediato apoya mis esfuerzos.					
ítem .9	Mi relación con mi supervisor es armoniosa.					
ítem .10	Mi supervisor inmediato tiene ideas que son útiles para mí y mi grupo de trabajo.					
ítem .11	Siempre puedo hablar con alguien en el trabajo si tengo un problema relacionado con mi trabajo.					
ítem .12	Es claro para mí cuando mi jefe intenta guiar mis esfuerzos laborales.					

ítem .13	Entiendo los esfuerzos de mi jefe para influir en mí y en otros miembros de mi unidad de trabajo.					
DIMENSIÓN 3. Actitud hacia el Cambio		ESCALA				
		1	2	3	4	5
ítem .14	La división del trabajo en esta organización es flexible.					
ítem .15	Esta organización no es resistente al cambio.					
ítem .16	Esta organización no está introduciendo suficientes nuevas políticas y procedimientos.					
ítem .17	Esta organización favorece el cambio.					
ítem .18	Esta organización tiene la capacidad de cambiar.					
DIMENSIÓN 4. Recompensas		ESCALA				
		1	2	3	4	5
ítem .19	Todas las tareas a realizar están asociadas con incentivos.					
ítem .20	Los esfuerzos de planificación y control de esta organización son útiles para su crecimiento y desarrollo.					
ítem .21	Deseo tener menos influencia en la toma de decisiones sobre los objetivos de mi unidad de trabajo.					
ítem .22	Mi trabajo me ofrece la oportunidad de crecer como persona.					
ítem .23	Las normas de liderazgo de esta organización ayudan a su progreso.					
ítem .24	La escala salarial y los beneficios de esta organización tratan a cada empleado de manera equitativa.					
ítem .25	Existe la oportunidad de promoción en esta organización.					
ítem .26	El salario que recibo es acorde con el trabajo que realizo.					
DIMENSIÓN 5. Relaciones		ESCALA				
		1	2	3	4	5
ítem .27	Otras unidades de trabajo son útiles para mi unidad de trabajo cuando se solicita asistencia.					
ítem .28	Ocasionalmente, me gusta cambiar cosas sobre mi trabajo.					
ítem .29	Mis relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo son tanto amistosas como profesionales.					

ítem .30	He establecido las relaciones que necesito para hacer mi trabajo adecuadamente.					
DIMENSIÓN 6. Estructura y Mecanismos Útiles		ESCALA				
		1	2	3	4	5
ítem .31	Tengo la información que necesito para hacer un buen trabajo.					
ítem .32	La manera en que se dividen las tareas laborales es lógica.					
ítem .33	La estructura de mi trabajo está bien diseñada.					
ítem .34	No hay evidencia de conflicto no resuelto en esta organización.					
ítem .35	Esta organización tiene mecanismos adecuados para mantenerse unida.					

Anexo 04: Validación de cuestionario

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Jorge Luis Bringas-Salvador

1.2 Grado académico: Doctor

1.3 Cargo e institución donde labora: Profesor – Universidad Alas Peruanas

1.4 Título de la Investigación: La gestión administrativa y el desarrollo organizacional en corporación Madrid sociedad anónima cerrada, Lima - año 2024 Arequipa, Arequipa-2024.

1.5 Autor del instrumento: Fredy Valeriano Ñato Espinoza

1.6 Maestría en Administración y Dirección de Empresas

1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				70	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				75	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					90
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				75	
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					85
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85
SUB TOTAL					220	630
TOTAL						850/10=85

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento puede aplicarse

Lima, 31 marzo 2025

.....

Dr. Jorge Luis Bringas - Salvador

DNI <https://orcid.org/0000-0003-2011-4964>

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Luis Fidel Rosado del Carpio

1.2 Grado académico: Magister

1.3 Cargo e institución donde labora: Profesor - Universidad Tecnológica del Perú

1.4 Título de la Investigación: La gestión administrativa y el desarrollo organizacional en corporación Madrid sociedad anónima cerrada, Lima - año 2024 Arequipa, Arequipa-2024.

1.5 Autor del instrumento: Fredy Valeriano Ñato Espinoza

1.6 Maestría en Administración y Dirección de Empresas

1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					90
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				75	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				75	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					85
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					85
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				75	
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.				65	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				70	
SUB TOTAL					360	440
TOTAL						800/10=80

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 16

VALORACION CUALITATIVA: Muy bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento puede aplicarse

Lima, 31 marzo 2025

.....
Mg. Luis Fidel Rosado del Carpio

DNI 29605627

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Claudio Aurelio Raffo Calderón

1.2 Grado académico: Magister

1.3 Cargo e institución donde labora: Gerente Logística- Summagold Corporation

1.4 Título de la Investigación: La gestión administrativa y el desarrollo organizacional en corporación Madrid sociedad anónima cerrada, Lima - año 2024 Arequipa, Arequipa-2024.

1.5 Autor del instrumento: Fredy Valeriano Ñato Espinoza

1.6 Maestría en Administración y Dirección de Empresas

1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					85
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				75	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				75	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					90
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					80
SUB TOTAL					150	700
TOTAL						840/10=85

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento puede aplicarse

Lima, 31 marzo 2025

.....
Mg. Claudio Aurelio Raffo Calderón
DNI 7857763

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Jorge Luis Bringas-Salvador

1.2 Grado académico: Doctor

1.3 Cargo e institución donde labora: Profesor – Universidad Alas Peruanas

1.4 Título de la Investigación: La gestión administrativa y el desarrollo organizacional en corporación Madrid sociedad anónima cerrada, Lima - año 2024 Arequipa, Arequipa-2024.

1.5 Autor del instrumento: Fredy Valeriano Ñato Espinoza

1.6 Maestría en Administración y Dirección de Empresas

1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre DESARROLLO ORGANIZACIONAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					90
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					90
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
SUB TOTAL						900
TOTAL						900/10=90

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento puede aplicarse

Lima, 31 marzo 2025

.....
Dr. Jorge Luis Bringas - Salvador
DNI <https://orcid.org/0000-0003-2011-4964>

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Luis Fidel Rosado del Carpio

1.2 Grado académico: Magister

1.3 Cargo e institución donde labora: Profesor - Universidad Tecnológica del Perú

1.4 Título de la Investigación: La gestión administrativa y el desarrollo organizacional en corporación Madrid sociedad anónima cerrada, Lima - año 2024 Arequipa, Arequipa-2024.

1.5 Autor del instrumento: Fredy Valeriano Ñato Espinoza

1.6 Maestría en Administración y Dirección de Empresas

1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre DESARROLLO ORGANIZACIONAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS CANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					90
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				70	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				60	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					92
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					95
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio				79	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				75	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					93
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.				78	
SUB TOTAL					362	460
TOTAL						822/10=82

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 16.4

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento puede aplicarse

Lima, 31 marzo 2025

.....
Mg. Luis Fidel Rosado del Carpio
DNI 29605627

FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Claudio Aurelio Raffo Calderón

1.2 Grado académico: Magister

1.3 Cargo e institución donde labora: Gerente Logística- Summagold Corporation

1.4 Título de la Investigación: La gestión administrativa y el desarrollo organizacional en corporación Madrid sociedad anónima cerrada, Lima - año 2024 Arequipa, Arequipa-2024.

1.5 Autor del instrumento: Fredy Valeriano Ñato Espinoza

1.6 Maestría en Administración y Dirección de Empresas

1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario sobre DESARROLLO ORGANIZACIONAL

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				70	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				70	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					90
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos Científicos y del tema de estudio				70	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.				70	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
SUB TOTAL					280	540
TOTAL						820/10=82

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 16.4

VALORACION CUALITATIVA: Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento puede aplicarse

Lima, 31 marzo 2025

.....
Mg. Claudio Aurelio Raffo Calderón
DNI 7857763

Anexo 05: Copia de datos procesados

N°	GESTION ADMINISTRATIVA																						DESARROLLO ORGANIZACIONAL																																				
	PLANEAMIENTO							ORGANIZACIÓN					DIRECCION					CONTROL					PROPOSPITO							LIDERAZGO							ACTITUD HACIA EL CAMBIO						RECOMPENSA						RELACIONES					ESTRUCTURA Y MECANISMOS UTILES					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35		
s1	2	3	4	3	2	1	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3	1	2	1	1		
s2	5	3	3	2	1	1	2	1	3	1	2	2	2	1	3	1	1	2	2	3	1	1	2	1	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	1	1	4	3	3	2	2	1	1	3	2	3	1	2	1	3	1	2	1	3	1				
s3	5	4	1	1	1	3	1	5	5	2	4	3	5	4	1	4	5	2	2	4	1	2	3	2	4	2	4	3	1	1	2	1	1	3	2	5	4	3	3	4	3	3	2	1	2	5	5	5	2	3	4	4	5	2	2	3	4	3	
s4	2	3	5	1	3	4	3	3	5	4	4	3	3	2	5	4	2	2	1	2	1	4	3	2	1	2	3	2	3	4	4	1	4	3	2	4	5	4	3	2	2	5	2	4	4	2	2	2	1	4	2	5	4	3	3	4	3		
s5	1	2	3	2	1	2	2	2	4	4	3	3	2	4	2	3	4	1	3	1	2	2	4	2	1	1	3	2	3	2	3	1	2	3	1	1	3	1	1	2	4	3	2	3	1	1	2	4	1	1	1	3	1						
s6	4	3	5	2	5	4	4	1	2	5	2	3	4	2	3	4	2	5	2	3	3	1	3	4	3	2	4	3	4	2	2	3	5	5	3	2	4	2	3	3	2	3	5	4	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3				
s7	4	3	5	5	4	5	5	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	4	2	4	3	5	5	2	4	5	4	3	4	4	5	3	4	4		
s8	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	2	1	3	1	2	1	1	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	1	3	3	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	3	2	1	2	1	1	3	3	2	1	3	1	1	3	1	1		
s9	4	5	2	3	1	4	1	1	1	5	2	3	5	3	2	3	4	1	3	4	1	4	3	2	1	1	4	1	1	3	3	4	5	4	5	5	1	2	2	3	1	2	3	3	4	1	3	3	4	4	3	1	3	1	3	2	2		
s10	3	2	3	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	3	2	2	1	1	1	3	2	3	1	2	1	3	2	1	1	2		
s11	1	1	5	5	4	3	4	1	1	5	3	4	2	1	4	5	2	4	5	2	2	1	2	5	1	3	3	4	4	2	3	2	1	1	3	3	4	2	2	3	4	5	4	4	2	2	3	3	2	4	2	5	3	3	4	3	1		
s12	3	2	4	3	5	3	5	2	5	4	5	5	2	4	2	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	5	5	4	4	5	2	3	5	3	5	5	3	4	4	3	2	4	4	3	5				
s13	5	4	5	4	5	3	4	4	3	4	5	5	3	2	4	4	5	4	3	3	5	3	5	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	3	4	3	5	5	4	5	2	3	5	3	2	4	4	3		
s14	2	5	5	4	3	5	4	2	4	2	3	4	2	4	5	3	4	5	4	3	2	5	5	5	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	4	5	3	4	5	2	2	3	3	1	2	5	3	1	2	2	4	5	5	3	3		
s15	2	2	4	5	4	5	2	5	3	2	2	4	2	3	5	2	3	4	1	4	1	5	5	3	1	3	3	5	2	5	1	1	3	3	1	4	1	1	4	3	1	1	5	4	3	2	4	5	2	5	4	2	1	5	3	3	4		
s16	3	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	3	3	4	2	4	5	1	3	2	1	4	3	1	2	1	1	3	2	1	1	1	3	2	1	1	1	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1			
s17	3	5	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	2	3	4	5	3	2	3	3	5	5	5	2	5	5	3	5	5	3	3	2	5	2	4	5	2	2	4	2	5	1	4	1	3	1	3	3	4	4	3		
s18	4	3	1	5	5	1	5	2	3	2	2	3	4	1	5	4	5	3	5	1	4	1	1	4	3	4	3	5	1	5	4	1	3	5	1	2	4	4	2	2	1	1	3	4	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	2	3			
s19	5	5	2	5	2	5	4	2	5	3	4	5	3	3	5	2	2	5	3	1	2	2	1	2	1	4	3	2	1	3	5	5	2	5	1	2	4	4	3	1	3	5	2	4	4	1	3	5	2	5	1	1	1	3	5	2	4	1	
s20	5	1	2	4	1	2	1	4	4	5	3	3	5	2	3	3	1	1	5	3	3	3	3	3	1	5	4	2	4	2	3	1	5	1	4	4	2	2	1	5	2	1	4	4	5	4	3	1	1	1	3	4	5	4	3	2	3		
s21	4	1	4	3	1	3	1	1	1	2	3	1	1	3	4	3	2	2	1	1	2	2	3	1	2	1	2	1	1	3	2	4	3	2	1	3	1	2	1	1	3	1	3	2	1	2	1	1	5	3	2	3	2	3	3	2	3		
s22	3	1	2	3	2	3	1	4	4	2	1	5	1	2	4	5	3	3	4	5	3	4	4	3	3	5	4	2	5	3	2	3	3	2	1	2	3	1	3	4	1	3	4	1	2	2	5	1	1	2	5	3	2	3	5	2	2		
s23	5	5	5	3	5	4	3	3	4	1	3	4	2	3	3	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	3	5	3	5	2	4	3	2	4	3	5	4	5	3	5	4	3	3	4	5	4	3	4	3	2	3	5	4	5	4		
s24	3	5	2	3	4	5	3	3	4	5	4	4	2	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	2	5	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	5	5	5	4	2	3	3	5	5	4	3	4	3	5	5	
s25	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	3	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	5	5	3	4	5	3	5	3	5	4	3	5	5	4	4		
s26	1	3	4	3	5	2	5	3	4	5	3	4	3	4	2	4	1	3	2	1	4	3	5	1	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	5	4	4	1	3	2	4	1	4	5	2	5	2	2	5	4	5	3	3	3	2	4	1		
s27	1	2	5	1	5	1	4	2	2	2	3	4	3	5	5	2	3	5	1	2	2	5	5	5	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	3	5	5	3	3	4	5	3	3	3	2	5	3	2	5	2	1		
s28	3	4	5	4	5	2	3	4	5	3	3	2	5	4	2	4	3	5	5	4	5	4	3	5	3	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	5	3	3	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	3	3	2	3	4	4	3	2	3		
s29	4	1	5	4	5	5	3	4	2	4	2	1	1	1	2	1	3	4	2	3	1	5	2	4	1	1	3	2	3	5	2	3	4	5	2	1	5	2	4	2	2	5	2	4	1	5	5	1	2	4	1	3	2	2	5	2			
s30	4	2	3	1	1	3	2	2	3	2	3	2	1	4	2	1	1	3	2	3	2	3	2	3	1	1	3	1	3	5	4	1	5	2	1	3	4	2	2	1	1	1	3	5	1	2	2	2	5	2	2	4	5	3	1	3	3	2	5
s31	3	2	1	1	2	1	1	1	2	3	2	1	1	1	3	2	1	3	2	1	2	1	3	1	2	2	3	1	1	3																													

Anexo 06: Autorización de entidad

Consentimiento informado

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

Esta ficha de consentimiento tiene como objetivo brindar a los participantes una explicación clara sobre la naturaleza de esta investigación y su papel dentro de ella.

La presente investigación es conducida por BACH. ÑATO ESPINOZA FREDY VALERIANO, 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 Corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima - Año 2024

Si decide participar en este estudio, se le solicitará responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, según corresponda). Esta actividad tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. Las sesiones serán grabadas para que el investigador pueda transcribir y analizar posteriormente sus respuestas.

La participación en este estudio es completamente voluntaria. Toda la información recopilada será confidencial y utilizada exclusivamente para los fines de esta investigación. Sus respuestas en el cuestionario y la entrevista serán codificadas con un número de identificación, garantizando así su anonimato. Una vez transcritas las entrevistas, las grabaciones serán eliminadas.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Asimismo, tiene la libertad de retirarse en cualquier momento sin que esto le cause ningún perjuicio. Si alguna de las preguntas de la entrevista le resulta incómoda, puede informarlo al investigador o simplemente optar por no responder.

Desde ya le agradecemos" su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por **BACH. ÑATO ESPINOZA FREDY VALERIANO**

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 **Corporación Madrid Sociedad Anónima Cerrada, Lima - Año 2024**

También se me ha informado que deberé responder cuestionarios y participar en una entrevista, lo que tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que proporcione en el marco de esta investigación será estrictamente confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito sin mi consentimiento. También he sido informado de que puedo realizar preguntas sobre el estudio en cualquier momento y que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento sin que ello implique ninguna consecuencia negativa para mí.

Entiendo que recibiré una copia de esta ficha de consentimiento y que puedo solicitar información sobre los resultados de este estudio una vez que haya concluido. Para ello, puedo contactar a **BACH. ÑATO ESPINOZA FREDY VALERIANO**

Nombre del Participante

(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

Anexo 07: Declaratoria de autenticidad de plan de tesis

Yo, Fredy Valeriano Ñato Espinoza, bachiller de la Escuela de Posgrado de la Maestría en Administración y Dirección de Empresas, de la Universidad Alas Peruanas con DNI 10113563 y código de bachiller 2010202408 y con la tesis de título:

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN CORPORACION MADRID SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, LIMA - 2024

Declaro en juramento:

- La presente tesis es de mi autoría.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencias bibliográficas

Lima 07 de abril del 2025

Fredy Valeriano Ñato Espinoza
DNI 10113563