

Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020

por Rita Cruz Marcas

Fecha de entrega: 28-oct-2022 12:26a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1937591190

Nombre del archivo: RUZ_MARCAS_RITA,_Y_S_NCHEZ_SALAZAR_SARA_JAQUELINE_FCAC_2022.docx (13.86M)

Total de palabras: 23322

Total de caracteres: 122700

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela profesional de Administración



TESIS

**Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la
Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020**

Para optar : El título profesional licenciado en administración

Autores : Bach. Rita, Cruz Marcas
Bach. Sara Jaqueline, Sánchez Salazar

Asesora : Mg. María Luz Mayor Palacios

Línea de la Investigación : ¹⁰ Ciencias empresariales y gestión de recursos

Fecha de Inicio : 24-07-2020

Fecha de Culminación : 23-09-2021

Huancayo - Perú
Setiembre - 2022

APROBACIÓN DE JURADOS

FALSA PORTADA

ASESORA

Mg. María Luz Mayor Palacios

DEDICATORIA

Esta tesis ⁵ se la dedico al forjador de mi camino Dios, Y ¹ a mi pequeña hija María Cristina, ella es mi orgullo y mi gran motivación, a mi tío Ángel Marcos y Blanca Calderón son los mejores padres que la vida me dio, por su amor incondicional en los momentos más difíciles. Me han enseñado ¹ a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad.

Esta tesis va dedicada a quien me dio la vida y las ganas para llegar hasta aquí DIOS, y quien creyó en mí y fue mi guía y motivación en todo este largo camino, mi madre, Carmen Salazar y mi sol Alejandra Belén.

Los autores

AGRADECIMIENTOS

DIOS, nos permites sonreír ante todos nuestros logros que son resultados de tu ayuda, gracias alma mater Universidad Peruana los Andes que nos dio la bienvenida y oportunidades. Agradecemos a nuestros maestros que fueron formadores académicos durante 5 años, a nuestros familiares por sus consejos y apoyo incondicional eternamente agradecidas con cada uno de ustedes Agradecemos también de manera especial a nuestros revisores y jurados de tesis.

CONTENIDO

APROBACIÓN DE JURADOS	ii
FALSA PORTADA	iii
ASESORA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
8 CONTENIDO	vii
CONTENIDO DE TABLAS	xi
CONTENIDO DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
I. CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1 Descripción de la realidad problemática	17
1.2 Delimitación del problema	20
1.2.1 Delimitación temporal	20
1.2.2 Delimitación conceptual	21
1.2.3 Delimitación espacial	21
1.3 Formulación del problema	21
1.3.1 Problema general:	21
1.3.2 Problemas específicos	21
1.4 Justificación	22
1.4.1 Social	22
1.4.2 Teórica	22

1.4.3	Metodológica	22
1.5	Objetivos.....	23
1.5.1	Objetivo general	23
1.5.2	Objetivos específicos.....	23
II.	CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	24
2.1	Antecedentes ² del estudio	24
2.1.1	Antecedentes nacionales.....	24
2.1.2	Antecedentes internacionales.....	28
2.2	Bases teóricas o científicas	32
2.2.1	Gestión administrativa	32
2.2.2	¹ Dimensiones de la gestión administrativa.....	40
2.2.3	Desarrollo organizacional	42
2.2.4	Dimensiones ¹² de desarrollo organizacional	48
2.3	Marco conceptual	52
III.	CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES	54
3.1	Hipótesis general	54
3.2	Hipótesis específicas.....	54
3.3	Variables de investigación.....	55
3.3.1	Variable 1	55
3.3.2	Variable 2	56
IV.	CAPÍTULO IV METODOLOGÍA	59
4.1	⁵ Método de investigación.....	59
4.2	Tipo de investigación.....	60
4.3	Nivel de investigación	60
4.4	Diseño de la investigación.....	60

4.5	Población y muestra.....	61
5	4.5.1 Población.....	61
	4.5.2 Muestra.....	62
	4.5.3 Criterios de inclusión.....	63
	4.5.4 Criterios de exclusión.....	63
4.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	63
10	4.6.1 Técnica de recolección de datos.....	63
	4.6.2 Instrumento de recolección de datos.....	63
4.7	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	64
4.8	Aspectos éticos de la investigación.....	65
V.	CAPÍTULO V RESULTADOS.....	66
5.1	Descripción de los resultados.....	66
2	5.2 Prueba de hipótesis.....	74
	5.2.1 Hipótesis general.....	76
	5.2.2 Hipótesis específica 1.....	77
	5.2.3 Hipótesis específica 2.....	79
	5.2.4 Hipótesis específica 3.....	80
	5.2.5 Hipótesis específica 4.....	81
	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	83
	CONCLUSIONES.....	85
	RECOMENDACIONES.....	87
	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	90
	ANEXOS.....	95
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	95
	Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables.....	97

Anexo 3: Matriz de operacionalización de instrumentos	98
Anexo 4: Encuesta desarrollo organizacional	102
Anexo 5: Encuesta de gestión administrativa	104
¹ Anexo 6: Base de datos variable 1	106
Anexo 7: Base de datos variable 2	108
Anexo 8: Formato de validez	110
Anexo 9: Solicitud de autorización	123
Anexo 10: Carta de autorización.....	124
Anexo 11: Validez por sesgo de experto	125
² Anexo 12: Fotos de la aplicación de las encuestas	141

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Población y muestra	63
Tabla 2 Variable desarrollo organizacional	67
Tabla 3 Dimensión factores externos de desarrollo organizacional.....	68
Tabla 4 Dimensión factores internos de desarrollo organizacional	69
Tabla 5 Variable gestión administrativa.....	70
Tabla 6 Dimensión planeación de gestión administrativa.....	71
Tabla 7 Dimensión organización de gestión administrativa	72
Tabla 8 Dimensión dirección de gestión administrativa	73
Tabla 9 Dimensión control de gestión administrativa.....	74
Tabla 10 Teste de normalidad de los datos	75
Tabla 11 ¹ Correlación entre gestión administrativa y desarrollo organizacional	77
Tabla 12 Correlación entre planeación de gestión administrativa y desarrollo organizacional	78
Tabla 13 Correlación entre organización de gestión administrativa y desarrollo organizacional	79
Tabla 14 Correlación entre dirección de gestión administrativa y desarrollo organizacional	80
Tabla 15 Correlación entre control de gestión administrativa y desarrollo organizacional	81

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Variable desarrollo organizacional	67
Figura 2. Dimensión factores externos de desarrollo organizacional	68
Figura 3. Dimensión factores internos de desarrollo organizacional	69
Figura 4. Variable gestión administrativa	70
Figura 5. Dimensión planeación de gestión administrativa	71
Figura 6. Dimensión organización de gestión administrativa	72
Figura 7. Dimensión dirección de gestión administrativa	73
Figura 8. Dimensión control de gestión administrativa	74

RESUMEN

El sector público y privado debe administrar los recursos de la manera eficiente ante ello se fundamenta la gestión administrativa como la utilización de herramientas para el cumplimiento de metas que fortalece su estructura y el funcionamiento organizacional. ¹ El objetivo general de la investigación es Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020. La investigación ha sido realizada bajo el método general científico, específico de medición estadística científico, tipo básico y diseño correlacional. La población de estudio comprende el total de trabajadores de que hayan laborado por más de 3 meses en la institución de estudio. La técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron el cuestionario de desarrollo organizacional y de gestión administrativa. ¹² Los resultados de la investigación muestran que existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional con un estadístico r ¹ Pearson de 0.276 y nivel de significancia representado por un p valor de 0.04. las variables específicas muestran que no existe correlación ⁵ entre la dimensión planificación y organización de gestión administrativa con la variable desarrollo organizacional, sin embargo, dimensiones dirección y control si muestran correlación en el desarrollo organizacional. Concluyendo que, a un mejor manejo del control y la dirección se logra mejoras en el desarrollo organizacional.

Palabras clave: Gestión administrativa, Desarrollo organizacional, control, dirección organización, y planificación.

ABSTRACT

The public and private sector must manage resources in an efficient manner, before this, administrative management is based, such as the use of tools for the fulfillment of goals that strengthens its structure and organizational functioning. The general objective of the research is to determine the relationship between administrative management and organizational development of the Sub CAFAE - UGEL Huancayo - 2020. The research has been carried out under the general scientific method, specific for scientific statistical measurement, basic type and correlational design. The study population comprises the total number of workers who have worked for more than 3 months at the study institution. The ¹ technique was the survey and the instruments were the organizational development and administrative management questionnaire. The research results show that there is a direct significant influence between administrative management and organizational development with a Pearson r of 0.276 and p value of 0.04. The specific variables show ¹ that there is no influence between the planning dimension and the administrative management organization with the organizational development variable, however, the direction and control dimensions do show influence on organizational development. Concluding that, a better management of control and direction, improvements in organizational development are achieved.

Keywords: Administrative management, Organizational development, control, organization direction, and planning.

INTRODUCCIÓN

La organización del sector público y privada como un ente que debe administrar los recursos de la manera más eficiente posible, bajo este entorno, se fundamenta la forma de la gestión administrativa desde el punto de vista de Chiavenato (2019), que postula la utilización de herramientas como el cumplimiento de metas para fundamentar la propia estructura y el funcionamiento organizacional, así como denota el liderazgo operativo y gerencial como instrumentos para alcanzar una gestión óptima (2019, p. 1).

Sin embargo, muchas veces las fricciones al interno de los mecanismos presentados anteriormente, para poder estudiar la administración y ¹ el cumplimiento de los objetivos de una organización derivan en la generación de muchas más aristas al respecto. Es decir, que en la medida que las organizaciones se van adecuando al cumplimiento de sus objetivos, se van gestando cambios en su propio desarrollo organizacional.

En la primera parte ² se desarrolla el planteamiento del problema, el cual está organizado por la descripción de la realidad problemática, la delimitación del problema, la formulación de este, las justificaciones, a nivel, social, metodológico y teórico, así como los objetivos de la investigación.

La segunda parte comprende el marco teórico, parte en la cual se plasma los antecedentes nacionales e internacionales que anteceden a esta investigación en un

periodo no mayor a 5 años, así como las bases teóricas o científicas y el marco conceptual.

El tercero comprende la hipótesis general, hipótesis específicas y las variables de investigación siendo ello a nivel conceptual y operacional.

En el cuarto se presenta la metodología de la investigación, dentro de ello se establece el método, el tipo, nivel, diseño, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así también técnicas de procesamiento de datos y finalmente los aspectos éticos de la investigación.

El quinto parte de resultados, donde se realiza la descripción de estos y la contratación de las hipótesis.

Finalmente se presenta la discusión de resultados, seguida de las conclusiones, las recomendaciones y ² las referencias bibliográficas para finalmente presentar los anexos, parte de da soporte al proceso de investigación en sus diferentes etapas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La educación está establecida como un derecho, no obstante, para poder brindar este derecho, se tiene un sinnúmero de retos que superar, pues para la provisión de cualquier servicio, se hace necesario un criterio organizacional que guíe las acciones de los agentes integrantes dentro del objetivo de dotar educación de calidad.

En este sentido, surge la idea de tomar al sector educación como si fuese una empresa más que brinda servicios y les puede permitir obtener los más altos niveles de eficiencia a aquellos que van a recibir el servicio. No obstante, esta idea implica la necesidad de proveer un precio para obtener ese nivel de eficiencia (Wang, 2018). En este sentido, la provisión privada de la educación termina por excluir a aquellas familias que no tienen los recursos para poder acceder a una calidad de educación acorde a las oportunidades que por derecho se imponen. A razón de ello, se han implementado recursos de los gobiernos para poder atender a aquellos que requieran una educación pública con los estándares de calidad que se establecen.

El problema con este tipo de prestación de servicios, al no estar incentivado por la creación de beneficios empresariales, se denota como un bien público (Wang, 2018), es decir, que es un bien no rival y no excluyente. Por lo que es difícil poder dotarlo de un criterio presupuestal adecuado. El problema es el siguiente: si le dotamos mucho presupuesto,

aumentamos la calidad de la educación, pero aquellos que pueden pagar por educación, pasarían a optar por esta dado que es relativamente más barata que la educación privada, por lo que se da un fenómeno de free-rider en el sector; mientras que, si le dotamos de poco presupuesto, entonces el nivel de calidad es mínimo y con ello puede que no se cumpla con los estándares que por ley se establecen como derecho universal. Por lo que se opta por dar un presupuesto a gestionar con el cual se debe brindar la mejor atención posible, por lo que el problema ya no es la prestación del servicio, sino la gestión de los recursos por medio de un ente burocrático (Stiglitz & Rosengard, 2015).

En este funcionamiento del sector educación, se terminó por establecer a través de la Ley N° 26648, Ley de Promoción de la Inversión en la Educación, que el sector privado tenga una mayor preponderancia en la provisión del servicio educativo, manteniendo un sector educativo público que provea el servicio ahí donde el mercado no se pueda dar. Bajo esta óptica es que se provee en primera instancia, la organización del sector público como un ente que debe administrar los recursos de la manera más eficiente posible, bajo este entorno, se fundamenta la forma de la gestión administrativa desde el punto de vista de Chiavenato (Chiavenato, 2019), que postula la utilización de herramientas como el cumplimiento de metas para fundamentar la propia estructura y el funcionamiento organizacional, así como denota el liderazgo operativo y gerencial como instrumentos para alcanzar una gestión óptima.

Para este caso normativamente la sub Cafae Ugel Huancayo tienen como antecedentes y fundamento legal el D.S. 004—SC-67, D.S. 006-76-PM-INAP, D.S. 097-82-ED-LNAP/DPN, la directiva 001-87-INAP-DEPYD, R.M. N° 067-87-ED, R.M. 169-98-ED Y R.M. N° 0558-2004-ED, D.S. 004-2007-ED, R.M. 005-2007-ED, R.J. 043-2007-ED, directiva N° 003-2007-ME/SG-OGA-UPER.

Ante ello se establece que la Sub Cafaes Ugel Huancayo es una institución de derecho privado sin fines de lucro cuyos principios, el cual tiene por finalidad generar incentivos para el personal docente y administrativos del sector educación de la unidad de gestión educativa local de Huancayo, cuyos fondos del comité de asistencia y estímulo de los trabajadores del sector educación de la unidad de gestión educativa local Huancayo, serán utilizados para el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- a) Otorgar préstamos a los trabajadores docentes y administrativos activos o cesantes ¹³ para gastos adicionales ocasionados por becas, financiación de estudios de capacitación, tesis y publicaciones relacionadas con la actividad del trabajador en el sector educación, así como la asistencia a seminarios y eventos técnico-científicos, profesionales y culturales.
- b) Asistencia personal y familiar de orden económico mediante préstamos o donaciones, de acuerdo con los requisitos establecidos, en los siguientes casos:
- c) Apoyar actividades educativas, recreativas, artísticas, culturales y turísticas.
- d) Promover inversiones en el establecimiento y prestación de servicios múltiples de acuerdo con las necesidades de los trabajadores.
- e) Promover inversiones en bienes muebles e inmuebles que incrementen el capital del Sub Cafaes Ugel-Huancayo y optimicen su funcionamiento.

Sin embargo, muchas veces se presentan fricciones dentro del orden administrativo de la institución, ante ello y para estudiar la administración y ¹ el cumplimiento de los objetivos de una organización derivan en la generación de muchas más aristas al respecto. Es decir, que en la medida que las organizaciones se van adecuando al cumplimiento de sus objetivos, se

van gestando cambios en su propio desarrollo organizacional, tendiendo a modificar ciertos rasgos de la organización, sus objetivos o sus acciones, a fin de obtener metas claras de corto y mediano plazo. Esta capacidad de adaptación termina por ser vital en muchas organizaciones, por lo que su interacción con la gestión administrativa se vuelve algo intrínseco cuando se busca el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Porras y Robertson manifiestan que ello se denomina desarrollo organizacional como se plantea la noción de cambio en las organizaciones, en búsqueda de las metas específicas (Burke, 2017). Esto se entiende como cuan moldeable es la organización, lo cual va a depender explícitamente de como sea su gestión administrativa. Explicado en otras palabras, si la gestión administrativa es muy rígida y no admite posibilidad de cambios previsibles, entonces su desarrollo organizacional se verá afectado conduciendo a una variación de recursos u objetivos que no se pueden cumplir (Chiavenato, 2019, p. 207). En viceversa, si una organización tiene una gestión administrativa más consciente de los diversos cambios que pueden darse en su planificación, organización interna, dirección y control; entonces se tendrá un mejor desarrollo organizacional, con mayor estabilidad económica, institucional y objetivos cumplidos con los recursos dotados (Anderson, 2019).

Es bajo esta óptica teórica que se establece la necesidad de estudiar la relación de estos fenómenos, gestión administrativa y desarrollo organizacional en un entorno como la Sub **CAFAE – UGEL – Huancayo**, región Junín.

1.2 Delimitación del problema

1.2.1 Delimitación temporal

En lo respecta al periodo de tiempo, se tiene que el estudio ha sido desarrollado en el año 2020 y la información o datos recabados fueron recolectados durante ese mismo periodo.

1.2.2 Delimitación conceptual

En lo que respecta a los conceptos se hace uso de los análisis de variables sobre la gestión administrativa detalladas por Chiavenato (2019) y el desarrollo organizacional que ha sido trabajado por Porras y Robertson, y extendido por Anderson (2019)

1.2.3 Delimitación espacial

En este contexto el estudio se aplicó en la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo, región Junín.

18

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general:

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020?

2

1.3.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación de la dimensión planeamiento de gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020?

1

¿Cuál es la relación de la dimensión organización de gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020?

1

¿Cuál es la relación de la dimensión dirección de gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020?

1

¿Cuál es la relación de la dimensión control de gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

La Sub CAFAE – UGEL – Huancayo según su presentación jurídica es una institución sin fines de lucro, cuya finalidad es estimular y generar bienestar de las personas que laboran en el sector educación y sus familias.

Sin embargo, se ha observado que existen falencias en la administración de esta, la cual no permite brindar y consignar adecuadamente los servicios brindados. Por ello la investigación es justificable a nivel social, pues con el desarrollo de la investigación se espera que las falencias de la gestión administrativa sean observables, y con ello se cuantifique científicamente el desarrollo organizacional de la institución, pues finalmente al identificar estos criterios se brindará los servicios de forma eficiente a las personas que laboran en el sector educación y son parte de esta institución.

1.4.2 Teórica

A nivel teórico, la investigación permite fortalecer el conocimiento científico establecido a partir de la teoría que da soporte ⁵ a la gestión administrativa y el desarrollo institucional. A demás, se da pie a la interrelación de estas variables, pudiendo generar conceptos que involucren o relacionen las variables de estudio.

1.4.3 Metodológica

Puesto que la investigación se ha desarrollaba bajo el nivel correlacional, los resultados permiten interpretar estadísticamente ⁵ la correlación entre las variables estudiadas, con ello ⁵ el nivel de incidencia de la variable dependiente en la independiente.

Debido a la accesibilidad de información y la correcta aplicación de las encuestas se espera disminuir al máximo el margen de error que se pudiese por una mala aplicación de los instrumentos. Por ello la investigación tiene un soporte metodológico fuerte el cual permitió obtener ² los resultados veraces y cumplan con los objetivos consignados en el estudio.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

¹ Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.

² 1.5.2 Objetivos específicos

² Determinar la relación de la dimensión planeamiento de gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020

⁹ Determinar la relación de la dimensión organización de gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.

⁹ Determinar la relación de la dimensión dirección de gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020

⁹ Determinar la relación de la dimensión control de gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.

2

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

Después de realizar una amplia revisión, orientada a las variables de investigación y al año de publicación de estas, se procede plasmarlas tanto a nivel nacional e internacional, cabe resaltar que no se ha encontrado investigaciones desarrolladas a nivel local, dentro del repositorio de las universidades de la región.

2.1.1 Antecedentes nacionales

Ramírez, (2020)¹ para obtener el título grado académico de doctor en ciencias administrativas en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, elaboro una investigación titulada “*Gestión administrativa y desarrollo institucional en los gobiernos parroquiales de Babahoyo , Ecuador, 2013 – 2016*” cuyo objetivo fue establecer²³ si la ausencia de una gestión administrativa obstaculiza el desarrollo institucional en la población considerada anteriormente. De método fundamentad y enfoque. La población estudiada fueron cuatro gobiernos parroquiales existentes en Babahoyo, Los Ríos aplicando los instrumentos al personal administrativo de estas instituciones. Los resultados mostraron que la²³ falta de gestión de la calidad tiene una influencia negativa en su desarrollo institucional, principalmente pues no existe un trabajo óptimo que cumpla los objetivos institucionales. Concluyendo que³ la gestión administrativa influye negativamente en el desarrollo de la institución.

Chumpisuca (2022) ¹ para obtener el grado de Maestría en Administración de Negocios en la Universidad Cesar Vallejo, elaboro una investigación titulada “Gestión Administrativa y clima organizacional de los trabajadores del instituto de Educación Superior - CIMAC, Abancay, 2021.” ¹ Esta investigación tuvo la finalidad de contrastar que la gestión administrativa tiene correlacionada con clima organizacional en una muestra de 30 trabajadores del instituto de educación superior-CIMAC, Abancay, 2021, el estudio abordado fue de enfoque cuantitativo, se basaron en los datos recogidos bajo una escala de valores numéricos, dichos datos fueron recogidos en un solo momento, es decir de manera transversal. La presente investigación tuvo el objetivo de generar cambio o mejorar el clima organizacional en la institución educativa, ahondando en las concepciones que sustentan las variables estudiadas, por ende, es de tipo aplicada y en cuanto a su nivel de profundidad es de tipo correlacional, puesto que, persigue determinar el nivel de reciprocidad que sostienen las variables de estudio. En cuanto al objetivo se concluyó que existe una relación positiva, moderada entre la gestión administrativa y el clima organizacional de los trabajadores del instituto superior CIMAC Abancay 2021, los resultados estadísticos muestran ($r=0.569^*$ con un nivel de sig. $=0.001<0.05$).

Vergaray (2022) ¹ para obtener el grado de Maestría en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo, elaboro una ¹ investigación titulada “Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad de San Isidro, 2021”, que busca determinar el nivel en virtud a la Gestión administrativa y compromiso organizacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Isidro. El método utilizado es el no experimental del tipo descriptivo correlacional se

verá la relación que existe entre las dos variables y es de corte transversal. Se recogió información en un periodo determinado, se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario conformado por 30 preguntas en la escala de Likert que proporcionaron diferentes puntos de vista acerca de la gestión administrativa y su compromiso organizacional, dichos resultados fueron llevados a gráficos estadísticos, los mismos que fueron procesados utilizando el programa SPSS versión 23 y se realizaron las respectivas interpretaciones. Nuestra investigación concluye que, si existe una relación de la Gestión Administrativa con el Compromiso Organizacional por parte de los trabajadores, nuestro trabajo realiza recomendaciones para poder ser implementadas lo que mejorara la Gestión administrativa frente al compromiso organizacional del personal de la Entidad, Así como la calidad de los servicios a los ciudadanos.

Escobar, (2019)⁵ para obtener el título grado licenciada en administración en la Universidad Cesar Vallejo, elaboro una investigación titulada “Gestión administrativa y desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil del distrito de los Olivos, 2018”, la cual tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil. Fue descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal. La población fue equivalente a la muestra, la cual se eligió por conveniencia haciendo un total de 40 emprendedores de la zona. La técnica e instrumento fue la encuesta y cuestionario en la escala de Likert, respectivamente. Los resultados establecen que la gestión administrativa tiene una relación positiva con el desarrollo organizacional con un Rho Spearman de 0.550 y una P de 0,000. Ello se da porque las dimensiones planeación,¹

organización, integración, dirección y control tienen el mismo comportamiento que con desarrollo organizacional en las Mypes del rubro textil de los olivos.

Batalla, (2019) para obtener el título grado de maestra ejecutiva en administración de negocios en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, elaboro una investigación titulada “*Gestión administrativa y desarrollo organizacional del Centro de Estimulación Temprana Learn y Play SAC*”, cuyo objeto fue establecer la relación de la Gestión Administrativa y el Desarrollo Organizacional de la institución antes mencionada. Fue de tipo aplicada y nivel descriptivo. La población fue equivalente a los 80 colaboradores que laboran en la institución en mención. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, compuesto por 19 preguntas, en escala de Likert. Sus resultados demuestran que la gestión administrativa tiene una relación directa con el Desarrollo Organizacional del Centro de Estimulación Temprana Learn & Play SAC.

Sandoval (2017); para obtener el título profesional de administrador de la Universidad César Vallejo, elaboro una investigación sobre “*planeamiento estratégico y el desarrollo empresarial de una empresa dedicada al servicio de mantenimiento en un distrito de la capital*”; con el objetivo de determinar si existe algún tipo de relación entre las variables; por tal motivo, el diseño fue no experimental- descriptivo – correlacional, con una muestra constituida por 30 personas pertenecientes a la empresa materia de investigación, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados, finalmente demostraron que, existe relación entre la variable de planeamiento estratégico y desarrollo empresarial; así como, en cada una de sus dimensiones; es

decir, a mejor planeamiento estratégico, mayor es el desarrollo empresarial, relación positiva y significativa.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Mendoza Fernández et al. (2022) en una publicación de la revista Publicando, elaboro una investigación titulada “Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior”. ³ Esta investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión administrativa sobre el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior ecuatorianas. Metodológicamente fue desarrollado con el paradigma positivista, orientado en un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, transaccional, correlacional. La población la conformaron 685 docentes adscritos a la Universidad Técnica de Manabí de los cuales se derivó la muestra de 247 personas seleccionadas de forma minuciosa, a los cuales se aplicó el instrumento de recolección de datos, para lograr recabar información sobre qué tan importante es para el desarrollo organizacional la gestión administrativa. Los resultados arrojaron que el 49% de los participantes entrevistados, manifestaron que la gestión administrativa va de la mano ampliamente con un desarrollo óptimo y sostenible de las instituciones de educación superior, un 48% manifestó de modo neutral la implementación de talleres de gestión administrativa, el 32% cree que no es necesario implementar estrategias y proyectos que permitan fomentar la buena gestión administrativa, permitiendo que disminuya la obtención de buenos recursos, entre ellos los tecnológicos, los humanos y los científicos. Del estudio realizado, se pudo constatar que el comportamiento de las

variables analizadas es de tipo lineal, por tanto, se concluye que la relación entre ellas es directa y por ende positiva.

Barrera (2021) para obtener el grado de master en administración pública, elaboro una investigación titulada: “Clima organizacional y la gestión administrativa de los servidores universitarios”.⁶ El objetivo principal de este trabajo de investigación fue determinar si el clima organizacional incide en la gestión administrativa de los servidores universitarios de la Universidad Técnica de Ambato. En esta investigación se realizó el análisis de las variables clima organizacional y gestión administrativa con sus respectivas conceptualizaciones, dimensiones y características mediante la revisión literaria científica de estudios previamente realizados en donde se pudo comprender que actualmente el clima organizacional es un pilar fundamental en la visión empresarial tanto privada como pública, el estudio actual tiene como objetivo identificar la situación actual del clima organizacional y verificar su incidencia en la gestión administrativa puesto que gran parte del éxito de los diferentes procesos de la organización dependen de este facto. El éxito de una eficiente gestión administrativa es una ventana hacia las personas del exterior e interior de cómo se desarrollan los procesos en la institución.

Ahmed (2021) elaboró una investigación titulada: “Administrative creativity and its impact on organizational development An applied study at Tikrit University”.⁶ El objetivo principal de este trabajo de investigación fue determinar si la creatividad administrativa tuvo un impacto en el desarrollo organizacional aplicando a la Universidad de Tikrit. Se¹¹ seleccionó una muestra aleatoria de los jefes de departamentos y directores de divisiones y unidades de la universidad en cuestión de

(60) individuos. Las opiniones de los miembros de la muestra se obtuvieron mediante el cuestionario de lista compuesto por (32) preguntas, y la tasa de respuesta de los encuestados fue del 100%. Se encontró que, de lo expuesto en la vertiente teórica y los resultados del análisis estadístico, el estudio comprobó que existe una correlación y efectos morales de la creatividad administrativa sobre el desarrollo organizacional en sus tres dimensiones (cultura organizacional, empoderamiento, estrategia). Se encontró a partir de la matriz de correlación entre los ejes de desarrollo organizacional que se vinculan entre sí con una fuerte correlación moral positiva. Asimismo, se encontró una fuerte correlación moral entre los ejes del desarrollo organizacional y el desarrollo organizacional en general y a través de los resultados del análisis estadístico que el indicador de cultura organizacional como uno de los ejes del desarrollo organizacional es uno de los indicadores más importantes consensuados en la muestra de estudio.

Silva, (2018)² para obtener el título profesional de ingeniero comercial en la Universidad Nacional de Chimborazo, elaboro una investigación titulada “*Gestión administrativa de la Cooperativa Ecuador Ejecutivo y sus efectos en el desarrollo organizacional en la Ciudad de Riobamaba en el Periodo 2015 - 2016*”, el propósito del autor¹⁹ fue el mejorar los niveles de competitividad dentro del entorno al cual pertenece la empresa, desarrollando un análisis de campo a través de la observación por medio del cual se ha deslindado nudos críticos para ambas variables estudiadas, La investigación tuvo un método científico. La población fue equivalente a 30 colaboradores. La técnica usada fue la encuesta. El diagnóstico de la investigación fue¹⁹ realizado mediante la observación, y la aplicación de encuestas a los colaboradores de

la organización, encontrando principalmente insatisfacción por parte del personal. Además, los resultados arrojan que existe una influencia positiva entre las variables estudiadas. Concluyendo que al mejorar la gestión administrativa se logra mejoras en el desarrollo organizacional.

Hernández et al., (2017) realizó una investigación titulada: “Direccionamiento Estratégico: Proyección de la innovación tecnológica y gestión administrativa en las pequeñas empresas” la cual tuvo como principal fin ⁷ establecer el nivel de innovación en tecnología y direccionamiento estratégico de las pequeñas y medianas empresas (Pymes) de la ciudad de Barranquilla, Colombia. Para ello se realizó una investigación descriptiva, mediante una técnica de recolección de datos, en la cual se analizaron seis variables que determinan el tamaño de la empresa en cuanto a número de trabajadores, el tipo de actividades innovadoras que implementan, el presupuesto que invierten en tecnología, las preferencias en el ámbito en el que innovan y las relaciones existentes entre lo que invierten y las innovaciones tecnológicas realizadas en una muestra de diez empresas de la ciudad. Los resultados de este ejercicio muestran que más de la mitad de las empresas pertenecientes a la muestra son medianas empresas, y solo el 40% de ellas desarrollan actividades enfocadas a la innovación tecnológica, involucrando preferentemente acciones de marketing y diseño, invirtiendo cantidades que se reflejan en el desarrollo organizacional.

2.2 Bases teóricas o científicas

2.2.1 Gestión administrativa

La Gestión Administrativa se desarrolló a partir de la discusión y los debates sobre la naturaleza de la administración pública, particularmente con referencia a su carácter como Ciencia o Arte.

Sin embargo, fue el movimiento reformista en Estados Unidos el que culminó con el inicio de los estudios en el campo de la administración pública a fines del siglo XIX y principios del XX. Como respuesta, desarrolló un Enfoque de Gestión Científica, dirigido principalmente por Fredrick Winslow Taylor, quien desarrolló ciertos principios que no solo harían que la administración pública fuera más eficiente y rentable en su orientación, sino también en su aplicación universal (Díaz & Báez, 2022). El problema general abordado por los teóricos fue la identificación de las tareas necesarias para lograr los objetivos organizacionales y la agrupación y coordinación de estas tareas de tal manera que se maximice la eficiencia organizacional; igualmente aplicable en los sectores público y privado. En este sentido, se asume que aquel que gerencia (o aquel que lidera la organización) debe ser capaz de hacer muchas más cosas que solo el proceso de ordenar, sino que va hacia la capacidad de hacer que la organización funcione de la mejor manera posible, teniendo en cuenta que no solo es una cuestión de voluntad del gerente o de los miembros de la organización el que ello suceda.

Es así que Fayol es considerado el fundador del Enfoque de Gestión Administrativa, el cual sienta y propone los principios de la administración centrada en 14 principios (Godwin et al., 2017):

- Estructura jerárquica, donde la organización debe diseñarse formalmente con una línea clara de autoridad y responsabilidad de arriba hacia abajo. Encabezado por un director ejecutivo con varias personas inmediatamente subordinadas a él. Por lo tanto, puede darles instrucciones y, del mismo modo, estos subordinados tendrían el poder de darles instrucciones a sus subordinados. El sistema continuaría hasta llegar al final de la cadena (Godwin et al., 2017).
- División de trabajo, donde se debe tener una división en los diferentes departamentos, ramas y secciones. Esto indica que cada unidad de la organización tiene un rol y una función específicos que desempeñar para alcanzar las metas organizacionales. El trabajo de la organización o empresa puede dividirse en varios departamentos o divisiones y cada una de estas lleva a cabo una actividad distinta que conduce al logro de los objetivos establecidos de manera colectiva (Godwin et al., 2017).
- Lealtad, como premisa básica. Este principio implica dar prioridad a los intereses de la organización sobre los intereses de un individuo o grupo de individuos. La implicación es que los intereses individuales o sectarios siempre estarán subordinados a las metas e intereses de toda la organización (Godwin et al., 2017).
- Pago de salarios justos, a los trabajadores por el trabajo o servicio que prestan como parte de la motivación para poder realizar siempre un buen trabajo, en este sentido, se asume que el pago justo implica una reducción de las

fricciones del trabajador y sus supervisores, aumenta la productividad y con ello se genera un mejor ambiente de trabajo (Godwin et al., 2017).

- Unidad de Dirección, cada departamento o división de una organización que se ocupe del desempeño de sus respectivas actividades debe ser dirigido por un gerente usando un plan, pues todos en una organización deben tener una dirección, moverse hacia los mismos objetivos a través de esfuerzos coordinados y enfocados. Este principio asegura la unidad de acción y la coordinación. (Godwin et al., 2017).
- Unidad de Comando, es decir que cada subordinado debe recibir órdenes de un solo superior. Dicho de otra manera, un empleado no debe estar sujeto a la orden de más de un superior. Debería haber un sistema implicando en que cada miembro de la organización debería reportar a un solo líder, puesto que es importante evitar confusiones y manipulaciones en una organización (Godwin et al., 2017).
- Disciplina, en opinión de Fayol, ninguna organización, puede tener éxito si carece de disciplina entre los trabajadores porque es la disciplina la que crea una unión de esfuerzos de todos los trabajadores en una organización, promueve reglas y regulaciones claramente definidas destinadas a lograr una buena disciplina y obediencia de los empleados. A menudo es parte de los valores fundamentales de una organización en forma de buena conducta, interacciones respetuosas, código de vestimenta adecuado, etc. (Godwin et al., 2017).

- Autoridad, como el poder de emitir órdenes y asegurar su cumplimiento. Además, existe una estrecha relación entre autoridad y responsabilidad. La autoridad y la rendición de cuentas van de la mano. A quien está investido de autoridad también se le asigna responsabilidad (Godwin et al., 2017).
- Centralización, como la reducción del rol y la importancia de los subordinados, mientras que la descentralización tiene una connotación inversa, es decir, aumenta la importancia del rol de los subordinados. Al mismo tiempo, Fayol creía que el principio de centralización depende para su aplicación de la necesidad y cultura de organización (Godwin et al., 2017).
- Orden, implica colocar a las personas y el material en el lugar correcto en el momento adecuado para garantizar un funcionamiento eficaz y eficiente de la organización, el personal y los materiales deben colocarse en sus lugares específicos. Esto no significa que haya un jefe sentado en la parte superior en el orden de mando y dando órdenes a la gente sobre qué hacer o no hacer. Simplemente significa que las cosas en la organización deben hacerse de manera ordenada, por lo tanto, si el trabajo no se realiza de manera ordenada en una organización, habrá caos (Godwin et al., 2017).
- Equidad, que no debe haber discriminación entre empleados o, para decirlo de otra manera, todos los trabajadores deben ser tratados por igual en lo que respecta a la aplicación de normas, reglamentos y derechos. Los salarios y las facilidades para los empleados pueden ser una excepción a este principio. Equidad significa combinación de equidad, amabilidad y justicia hacia los

empleados. Simplemente significa que se espera compromiso y lealtad de los empleados, deben ser tratados de manera justa y similar a las personas de su nivel de posición y autoridad, y lo que es más importante, sus gerentes deben ser menos imparciales (Godwin et al., 2017).

- Estabilidad de la tenencia, la seguridad de la tenencia del personal es una condición para evitar una alta tasa de rotación (Godwin et al., 2017). Inculcar un sentido de seguridad en la mente de los empleados les ayudaría a dar lo mejor de sí mismos a la organización. Este principio está relacionado con la permanencia prolongada del personal en la organización. Representa la necesidad de emplear al personal adecuado y capacitarlo en el trabajo con anticipación para retenerlo durante un largo período de tiempo. Se emplean varias medidas para garantizar que retienen a sus empleados, especialmente cuando se dice que dicho empleado es indispensable (Godwin et al., 2017).
- Iniciativa, que significa permitir que los empleados tomen la iniciativa, generen ideas y lleven a cabo planes (Godwin et al., 2017). Este principio está directamente relacionado con los gerentes en las organizaciones, pero en la era contemporánea, el personal se ha convertido a su vez en la casa de ideas y la base de las organizaciones. La gerencia debe fomentar la iniciativa de los empleados. Se practica en las organizaciones modernas, especialmente en las que prestan servicios, instan a los empleados a aplicar sus iniciativas en la prestación de servicios de calidad a sus clientes. Sin embargo, siempre existen procesos, procedimientos y políticas para guiar a los empleados a fin

de garantizar una implementación exitosa y evitar el abuso del privilegio (Godwin et al., 2017).

- Espíritu de equipo, necesario para construir armonía y unidad en la organización (Godwin et al., 2017). La armonía y ⁶ las relaciones amistosas entre los trabajadores de la organización conducirían a un aumento en el desempeño organizacional.

Los pensadores de la gestión administrativa mencionan que no son solo el organigrama formal, la distribución de funciones y el sistema de medición del trabajo los que son importantes, sino también los sentimientos, valores, normas del grupo informal y antecedentes familiares y sociales de los trabajadores, los que ayudan a determinar desempeño de la organización (Shanna, 2017).

Los conductistas consideran que muchos de los principios, formales de la gestión administrativa son contradictorios y adolecen de dilemas inherentes. Por ejemplo, el principio de unidad de mando contradice el principio de especialización o división del trabajo y el principio de alcance limitado de control contradice el principio de que el número de niveles organizativos debe mantenerse en un mínimo (Shanna, 2017). Además, el principio de especialización es internamente inconsistente; porque el propósito, el proceso y el lugar son modos de especialización en competencia y para asegurar las ventajas de cualquier modo, el organizador debe sacrificar las ventajas de los otros tres modos. Todos los modos no se pueden seguir simultáneamente mientras se persigue la especialización.

Estos principios se expresan como declaraciones incondicionales y son válidos en todas las circunstancias, lo que no es factible. Se necesitan cada vez más principios de gestión condicionados. Por tanto, se asume que de la misma manera como se puede argumentar sobre la base de la administración privada, también se puede asumir similares principios sobre la administración pública, ya sea con sus ventajas y complicaciones (Stiglitz & Rosengard, 2015)

Uno de los principales objetivos de la organización pública y también de las reformas administrativas se ha tomado como eficiencia y economía. En su preocupación por la eficiencia y la economía, los teóricos de la administración pública de finales del siglo XIX y principios del XX se centraron en las cuestiones de la organización formal. Muchos principios organizativos centraron su origen en empresas militares y privadas (Shanna, 2017). Algunos críticos sostienen que los principios de la administración pública son útiles sólo como criterios generales para situaciones organizativas determinadas. Los problemas organizativos difieren y la aplicabilidad de las reglas a diversas situaciones también difiere.

La teoría clásica de la administración pública es criticada además por el hecho de que desplaza la contribución de los ciudadanos de muchas formas (Galindo Camacho, 2016). Subestima el papel que las personas, las familias y las comunidades desempeñan en la producción de resultados públicos y en la creación de una sociedad en la que valga la pena vivir. En la actualidad, la ciudadanía ha adquirido una definición y un significado más amplios en los que se la ve como un concepto integrador. Según los pensadores clásicos, el representante político determina y lleva a cabo la voluntad política ya que los ciudadanos no juegan un papel directo una vez

que los representantes políticos son legítimamente elegidos por ellos. Sin embargo, como ha observado Wang (2018), el "interés público" se puede describir mejor hoy como una empresa colectiva que involucra al gobierno y muchos otros actores, llegando a la ¹ gestión administrativa definida por Chiavenato como la interpretación de los objetivos empresariales, siendo estos accionados por planeación, organización, dirección y control (Chiavenato, 2019, p. 8).

El detalle que menciona en particular Chiavenato es que la organización es un concepto que integra una dinámica importante, puesto que detalla el manejo de las personas, el ambiente, las tareas, la estructura, la competitividad y la tecnología, todos aspectos que varían sobre el tipo de organización además que son cuestiones que en muchos casos no se pueden medir de manera específica y son muy cambiantes. Ante ello es que la gestión administrativa tiende a mejorar los aspectos de la provisión de conceptos teóricos enfocados en cada una de estas partes, de forma tal que ello permita tener una perspectiva de futuro sobre la organización y sobre el propio concepto (Chiavenato, 2019, p. 17).

Es así que Chiavenato hace mucho énfasis en el *know how* que en la acción en sí misma, es decir, que para el autor planteado, es mucho más importante tener clara la visualización de la tarea a través de directrices claras y estratégicas que realizar la acción en sí misma, o como lo define el mismo Chiavenato: "el diagnóstico correcto es más importante que el tratamiento" (2019, p. 16). Al desarrollarse estas actividades en cada una de las ramas estructurales de la organización por ende el cumplimiento de ¹⁵ estas actividades para el logro de los objetivos empresariales, debe ser materializado ¹⁶ en la eficiencia y eficacia de la organización (Chiavenato, 2019, p. 8).

¹ 2.2.2 Dimensiones de la gestión administrativa

Según Chiavenato (Chiavenato, 2019, pp. 108–115) ¹ las dimensiones de la gestión administrativa son:

Planificación.

Se busca establecer con anterioridad los objetivos de la organización, donde se determina el tiempo y con qué recursos se logrará el objetivo. Existen documentos de gestión donde se establecen los objetivos de la organización, pudiendo ser: ¹ políticas, directrices, metas, programas, procedimientos, métodos, norma. “La planeación determina a dónde se pretende llegar, qué debe hacerse, cuándo, cómo y en qué orden” (Chiavenato, 2019).

La gerencia debe planificar y programar cada parte de los procesos industriales; la planificación es una importante función como que permite a los administradores a definir qué, cuándo y cómo los aspectos de trabajo a ser hecho. La planificación es necesaria para asegurar la utilización adecuada de los recursos físicos, financieros. y recursos humanos (Chiavenato, 2019).

Planificación ahorra organización de confusión, incertidumbre, riesgos, mermas, etc. Esto se asume porque cada una de las acciones planificadas deben sumar a la organización desde que son planeadas con el propósito de apoyar en la misión de la organización, es decir, que cada una de los objetivos formulados debe estar en línea con la existencia misma de la institución y en consonancia, la programación de las actividades, premisas asociadas a la misma y los medios para realizar estas acciones

deben estar desarrolladas con el fin de hacer crecer a la organización según sea la concepción de la organización (2019, p. 106).

Organización.

La organización permite integrar y estructurar las áreas u oficinas involucrados en la en la empresa. Esta organización es basada ¹ en una estructura lógica y en la correcta delimitación de cargos y funciones de las personas (Chiavenato, 2019).

En la organización también de debe prever recursos los necesarios (primas, materiales, personal, etc.) vienen juntos en el apropiado tiempo de producción. Se refiere a la identificación de actividades y asignación de funciones, así como a la clasificación o agrupación de actividades.

Dirección.

Es echar a funcionar la institución, esta se asocia ²² a la asignación de los recursos humanos; en esta parte el personal debe ser asignado a sus cargos, en función a las habilidades, experiencia y desempeño que este muestre, sin embargo, depende de la guía y la motivación que se imparta para alcanzar ¹ los resultados que se esperados. Asimismo, entiéndase como las relaciones interpersonales entre los administrados y sus subordinados en los diferentes niveles de la organización (Chiavenato, 2019).

La administración debe hacer cierta de que el personal trabaja de manera cooperativa, también puede ser visto como un arreglo de esfuerzos en un orden, de modo que al proporcionar la unidad de acción en el cumplimiento de objetivos

comunes. La coordinación, por tanto, es un ejercicio que apunta a una integración efectiva de los esfuerzos de todos los grupos en la organización.

Control.

Permite evaluar y garantizar que los resultados planeados, organizados y dirigidos se hayan realizado según **los objetivos trazados**. “Consiste en verificar si la actividad, que ha sido controlada, consigue los objetivos trazados. Comprende a su vez el establecimiento de estándares o criterios, observación y comparación del desempeño y la acción correctiva” (**Chiavenato**, 2019)..

El gerente debe evaluar y asegurarse de que el personal siga las órdenes de la gerencia. Que es un acto para lograr la consecución de los objetivos de la organización a través del desarrollo y aplicación de la estandarizado de medición de la consecución o el rendimiento. Que es un proceso que implica:

- Establecimiento de estándares de desempeño.
- Medición del desempeño real
- Comparación de real el rendimiento con los estándares y encontrar a cabo la desviación
- Acción correctiva

2.2.3 Desarrollo organizacional

Para hablar de desarrollo organizacional, se debe pasar primero sobre una definición más informal de lo que es una organización, la cual puede incluir cualquier

situación en la que dos o más personas estén involucradas en un objetivo común. Dada esta amplitud del concepto, es lógico suponer que exista una complejidad similar en el desarrollo organizacional y la gran cantidad de situaciones en las que se puede aplicar.

El enfoque tanto contemporáneo como pasado del desarrollo organizativo se basa en suposiciones más o menos explícitas sobre (1) los procesos a través de los cuales cambian las organizaciones y (2) los tipos de enfoques de intervención que conducen al cambio. Esto ha sido claramente explicado por Porras y Robertson y extendido por Anderson (Anderson, 2019). Estas dos frases, que parecen bastante similares, en realidad representan dos diferentes enfoques de conceptos: uno que es más probable que sea abordado por la redacción académica sobre el desarrollo organizacional y otro que es más probable que sea abordado por la redacción de profesionales. Los usamos para enmarcar enfoques de cambio que se presentan principalmente para académicos y principalmente para profesionales.

Anderson (2019) explica que el concepto de desarrollo organizacional de Porras y Robertson fueron desarrollados en función a la descripción de la teoría del proceso de cambio como una explicación de la dinámica del proceso de cambio. Este enfoque se centra en los múltiples tipos de variables involucradas en la realización del cambio planificado. En contraste, describen la teoría como dos partes, siendo la primera el proceso de implementación como la teoría que se centra en las actividades que los agentes de cambio deben emprender para efectuar el cambio organizacional, lo que luego se toma en la literatura como la teoría del cambio organizacional (Anderson, 2019). Incluyeron las teorías de estrategia, procedimiento y técnica como ejemplos de enfoques de implementación.

El enfoque de Porras y Robertson se centró en las intervenciones de desarrollo organizacional tal como se definió explícitamente. Sin embargo, la comprensión de la dinámica del cambio se ha ampliado mucho más allá del desarrollo organizativo, además de los planes contingentes sobre los que se debería asociar el cambio de las organizaciones. Porras y Robertson también afirmaron que la teoría del proceso de cambio debería informar la teoría de la implementación; ahora hay conciencia de que la práctica del desarrollo organizacional también debe tener un impacto en el conocimiento organizacional, a fin que el concepto mismo de la organización esté asociada a la generación del cambio en sí mismo (Anderson, 2019).

Los investigadores se han acercado a la tarea de comprender el cambio organizativo desde una vertiginosa gama de perspectivas, por lo que luego de los alcances de Porras y Robertson se tuvieron aportes interesantes sobre este enfoque. En su revisión interdisciplinaria de unos 200 artículos sobre el cambio, Van de Ven y Poole identificaron cuatro tipos ideales de teorías del cambio (Burke, 2017). Los etiquetaron como ciclo de vida, evolución, dialéctica y teleología, y ubicaron el desarrollo organizacional principalmente dentro del marco teleológico. Estos cuatro tipos se distinguen por sus mecanismos generativos subyacentes, o motores, además sugirieron que la mayoría de las teorías del cambio se pueden entender dentro de un motor o en una combinación de motores.

Se halla a través de eso, la evidencia de un extenso desarrollo teórico pertinente al desarrollo organizacional basado en cada motor de cambio, el motor teleológico el más importante para explicar el desarrollo organizacional (Burke, 2017).

El motor teleológico describe el cambio organizacional como el resultado de la construcción social intencional de los miembros de la organización. El motor del desarrollo es un ciclo de formación, implementación, evaluación y modificación de objetivos. El cambio organizacional está impulsado por objetivos; el ímpetu para el cambio surge cuando los actores perciben que sus acciones actuales no les permiten alcanzar sus metas, y el enfoque está en los procesos que permiten una actividad con propósito hacia las metas (Kretschmar, 2020). El motor teleológico se puede encontrar en la mayoría de las teorías contemporáneas del cambio organizacional. Por ejemplo, las extensiones recientes de las teorías evolutivas y las teorías institucionales (innovación evolutiva y agencia institucional) han adoptado un motor teleológico. Las teorías del liderazgo del cambio también se basan en el motor teleológico, pero ellas dependen de la estructura organizacional para poder llevarse a cabo.

Es para la organización una dificultad hacia el cambio cuando hay una falta de apertura organizacional. Por lo tanto, los empleados tienen reacciones negativas hacia el cambio, mientras que los líderes tienen reacciones positivas que apoyan el proceso de cambio y ayudan a que el cambio sea aceptado, es decir, existen fricciones de pensamiento entre la visión de la dirección de la organización con los colaboradores de la misma (Walk & Handy, 2018). Los empleados individuales entienden que el cambio puede crear una situación compleja, que puede dar lugar a problemas para los empleados, y refutan el cambio, al fin del día, se asume que el entorno en el que han sido contratados es su primer mejor y que un cambio en cualquier ámbito implicaría una mayor cantidad de esfuerzo realizado por la fuerza laboral. Por el contrario, los líderes perciben el cambio como beneficioso para la organización y lo apoyan. Los

líderes ven el cambio como un requisito importante para el desarrollo de la organización. Por lo tanto, fomentan la apertura al cambio.

Mientras que los empleados individuales no están abiertos al cambio porque perciben que el cambio creará inestabilidad organizacional. Los líderes fomentan las actividades organizacionales, que facilitan el cambio. Por el contrario, los individuos expresan un menor nivel de apertura y aceptación al cambio como parte del desarrollo organizacional (Rechter & Sverdlik, 2016). Los líderes ven el logro de la meta organizacional y personal a través del cambio. Contrariamente a esto, la falta de apertura para aceptar el cambio genera incompatibilidad entre los objetivos organizacionales y la iniciativa de cambio (Roczniewska & Higgins, 2019).

Es así como el organizacional se desenvuelve también a nivel individual, colectivo y de liderazgo, y utilizando muchas de las escalas mencionadas anteriormente en cada nivel, lo que ayuda a precisar, determinando el impacto en cada nivel hacia el cambio organizacional y como consecuencia de este, hacia el desarrollo de la organización. En este sentido, el cambio organizacional dentro de la respuesta cognitiva y conductual son afectadas de manera diferente en cada uno de los niveles. A nivel individual al influir en el lado emocional de las personas que trabajan, lo que afecta sus percepciones y, por lo tanto, su respuesta cognitiva al cambio y su comportamiento para enfrentarlo (Borges & Quintas, 2020), ya que tanto la percepción negativa como la estimulación de emociones negativas tienen un claro efecto sobre las reacciones de resistencia al desarrollo organizacional en general (Belschak et al., 2020).

El nivel micro, basado en los criterios de cambio estratégico, cambios inesperados y aspectos no contemplados dentro de la organización, generan resistencia al cambio, un ejemplo de ello es la pandemia reciente, que orilló a la mayoría de las personas y organizaciones a modificar sus acciones en pos de la supervivencia (Li et al., 2021)

El nivel macro al revisar los tipos de liderazgo y la forma en que cada uno de ellos incide en las reacciones hacia el cambio organizacional, como el liderazgo transformacional y de transacciones, así como la respuesta de los gerentes, generan una mejor apreciación al cambio. Los niveles macro dependen de un conjunto de factores importantes representados en la educación, los recursos humanos, la retroalimentación explícita y las autoevaluaciones (Peng et al., 2021). La actitud organizacional está detrás de la disrupción de las reacciones positivas y negativas basadas en la percepción de la información por parte de los individuos de manera positiva o negativa, o más bien de manera optimista o pesimista (Roczniowska & Higgins, 2019). Mientras que el impacto de los recursos humanos aparece en las reacciones hacia el cambio organizacional, de manera positiva o negativa, según el sistema que se haya adoptado y los métodos utilizados para implementar el cambio (Blom, 2018).

El efecto de las reacciones explícitas aparece en función de una regla de la que parten los individuos en su comportamiento, que es la creencia en el cambio y un factor que dirige ese comportamiento hacia la aceptación del cambio a través de la conducta del líder como modelo a seguir para afrontar el cambio y clarificar el impacto de este

cambio en la mente de los individuos, por lo que se ve íntegramente ligada la noción de desarrollo organizacional con el de la gestión del liderazgo como tal.

2.2.4 Dimensiones de desarrollo organizacional

Tal como indica Porras y Robertson según lo que denota Anderson (Anderson, 2019), el desarrollo organizacional se delimita a partir del desarrollo de habilidades como las de acomodación, modificación y adaptación propias de cambios sociales, económicos, culturales, políticas ambientales; No obstante, este proceso llevado a la acción es mucho más complicado de lo que suele pensarse.

¿Cómo puede un agente de cambio seleccionar la estrategia de intervención correcta y personalizarla para la organización actual cuando hay tantos factores relevantes a considerar? Al principio de un compromiso, muchos agentes de cambio temen no poder sugerir una intervención adecuada. Un problema más común es que el profesional y el cliente juntos pueden generar demasiadas opciones y pueden no estar seguros de cuál seleccionar. No importa cuán sólido sea el diagnóstico, no siempre es evidente qué intervención es la mejor ya que se toman en consideración varios elementos situacionales. De hecho, seleccionar el enfoque correcto es más que una cuestión de encontrar la mejor técnica de desarrollo organizacional para resolver el problema de la organización (Anderson, 2019, p. 284).

En una intervención no siempre las opciones respaldadas por datos son las que se deben adoptar, ya que los intereses políticos, las alianzas y otros factores contextuales presentan obstáculos para la selección de una intervención. No obstante, se asume que la evaluación de un cambio es mucho más importante desde el punto de

vista de la amplitud de información que esta provee, siendo así que, la evaluación puede ofrecer información sobre los procesos de la organización y los resultados de la intervención. Además, el compromiso del desarrollo organizacional en sí mismo puede ser un objetivo para la evaluación. Porras y Robertson han desarrollado un amplio conjunto de variables de proceso y resultado que los profesionales pueden considerar al decidir qué evaluar en un compromiso dado en dos aspectos, variables de proceso y variables de resultado (Anderson, 2019, p. 506).

La evaluación de las variables del proceso consiste en cómo la intervención puede haber cambiado el comportamiento, las personas y los procesos de las tareas. Estos consisten en temas como motivación, resolución de conflictos, toma de decisiones, confianza grupal y participación. Las variables de proceso también consisten en áreas como si los miembros de la organización están completando las actividades necesarias que deben completar y si los empleados están debidamente capacitados. Mejorar estas áreas puede ser el objetivo de cualquier intervención determinada, pero el resultado general objetivo suele ser un resultado de la organización. En otras palabras, el objetivo a largo plazo de una actividad de formación de equipos sería mejorar el funcionamiento del equipo con el resultado final de un equipo más productivo y eficaz. Las variables de proceso contribuyen a las variables de resultado (Anderson, 2019, p. 506).

Las variables de resultado generalmente se refieren a productos a nivel organizacional, como productividad, satisfacción del cliente, costos, ingresos, calidad, duración del ciclo y rotación de empleados. Muchos esfuerzos de desarrollo organizacional trabajan directamente en las variables del proceso, pero la mayoría de

los clientes están interesados en las variables de resultados como resultados. La medición de las variables de proceso y resultado puede ayudar a mostrar el vínculo lógico entre el esfuerzo de desarrollo organizacional y algún impacto (aunque sea tentativo) en los resultados de la organización. Además, la medición de este tipo puede demostrar otros cambios, tanto beneficiosos como negativos, incluso si no fueron intencionados. Estos resultados pueden proporcionar información para otras posibles intervenciones (Anderson, 2019, p. 508). Entre los principales aspectos que se deben diferenciar en el criterio de evaluación del desarrollo organizacional se denotan:

Fuerzas externas o exógenas: son las que comprenden de factores educacionales, culturales, sociales, políticos, económicos y tecnológicos; al encontrarse fuera de la organización podrían afectar positiva o negativamente.

Los factores externos a la organización pueden mejorar, restringir o tener una influencia neutral en los resultados de la empresa. Los ejemplos incluyen, pero no se limitan a las condiciones del mercado que incluyen competidores, cuota de mercado, reconocimiento de marca, tendencias tecnológicas y marcas registradas, el clima político, las costumbres y tradiciones regionales, los días festivos y eventos, los códigos de conducta, la ética y las percepciones, leyes y reglamentos nacionales y regionales relacionados con la seguridad, la protección de datos, la conducta empresarial, el empleo, la concesión de licencias y la contratación. También se puede establecer los datos de estimación de costos estandarizados e información de estudios de riesgo de la industria, estudios de la industria, publicaciones y resultados de evaluación comparativa, estándares están relacionados con los productos, la producción, el medio ambiente, la calidad y la mano de obra, tipos de cambio de

moneda, tasas de interés, inflación, impuestos y aranceles, condiciones de trabajo y el clima.

Fuerzas internas o endógenas: son aquellas propias de la organización, como políticas, tecnologías, objetivos o del trabajador; emitidas desde la organización e impulsan el cambio o la permanencia en la misma situación organizacional.

⁴ Los factores internos de la organización pueden surgir de la propia organización, una cartera, un programa, un proyecto o una combinación de estos. Incluyen artefactos, prácticas o conocimiento interno. El conocimiento incluye lecciones aprendidas, así como artefactos completados de proyectos anteriores. Los ejemplos incluyen, pero no se limitan a procesar activos incluyendo ⁴ herramientas, metodologías, enfoques, plantillas, marcos, patrones o recursos. También normativas internas, ⁴ bases de datos, bibliotecas de documentos, métricas, datos y artefactos de proyectos anteriores, ⁴ conocimiento tácito entre los miembros del equipo, expertos en la materia y otros empleados, las medidas de seguridad y protección que pueden incluir procedimientos y prácticas para el acceso a las instalaciones, la protección de datos, los niveles de confidencialidad y los secretos de propiedad, ⁴ la visión, misión, valores, creencias, normas culturales, estilo de liderazgo, jerarquía y relaciones de autoridad, estilo organizacional, ética y código de conducta. Luego, se puede tener en consideración ⁴ cuestiones como la distribución geográfica de instalaciones y recursos que incluyen ubicaciones de trabajo, equipos de proyectos virtuales y sistemas compartidos, instalaciones, equipos, canales organizativos y de telecomunicaciones, ¹⁴ hardware de ⁴ tecnología de la información, disponibilidad y capacidad, software de programación, sistemas de gestión de configuración, interfaces web para sistemas automatizados en

línea, herramientas de colaboración y sistemas de autorización de trabajo. Finalmente se puede establecer la disponibilidad de recursos como la contratación y la compra condicionantes, proveedores y subcontratistas homologados, y acuerdos de colaboración. La disponibilidad relacionada con personas y materiales incluye restricciones de contratación y compra, proveedores y subcontratistas aprobados y plazos, así como la experiencia general y especializada.

2.3 Marco conceptual

- **Desarrollo organizacional:** Para Porras y Robertson mencionado por Anderson (2019), (1) los procesos a través de los cuales cambian las organizaciones y (2) los tipos de enfoques de intervención que conducen al cambio.
- **Fuerzas endógenas:** son aquellas propias de la organización, como políticas, tecnologías, objetivos o del trabajador; emitidas desde la organización e impulsan el cambio o la permanencia en la misma situación organizacional (Anderson, 2019).
- **Fuerzas exógenas:** son las que comprenden de factores educacionales, culturales, sociales, políticos, económicos y tecnológicos; al encontrarse fuera de la organización podrían afectar positiva o negativamente (Anderson, 2019).
- **Gestión administrativa:** es la interpretación de los objetivos empresariales, siendo estos accionados por ¹ planeación, organización, dirección y control. Al desarrollarse estas actividades en cada una de las ramas estructurales de la organización por ende el cumplimiento de ¹⁵ estas actividades para el logro de los objetivos empresariales, debe ser materializado ¹⁶ en la eficiencia y eficacia de la organización (Chiavenato, 2019).

12

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis general

Existe una relación directa entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.

3.2 Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre la dimensión planeamiento de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.

Existe una relación significativa entre la dimensión organización de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.

Existe una relación significativa entre la dimensión dirección de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.

Existe una ¹ relación significativa entre la dimensión control de gestión administrativa y el desarrollo organizacional ^{de} la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.

² 3.3 Variables de investigación

3.3.1 Variable 1

Gestión administrativa

Definición conceptual

Es la interpretación de los objetivos empresariales, siendo estos accionados por ¹ planeación, organización, dirección y control. Al desarrollarse estas actividades en cada una de las ramas estructurales de la organización por ende el cumplimiento de ¹⁵ estas actividades para el logro de los objetivos empresariales, debe ser materializado ¹⁶ en la eficiencia y eficacia de la organización (Chiavenato, 2019).

Definición operacional

Se busca establecer con anterioridad los objetivos de la organización, donde se determina el tiempo y con qué recursos se logrará el objetivo, la integración y estructuración de las áreas u oficinas involucrados en la en la empresa, echar a funcionar la institución, esta se asocia ²² a la asignación de los recursos humanos; en esta parte el personal debe ser asignado a sus cargos, verificar actividades, ¹ que ha sido controlada, consigue los objetivos trazados. Comprende a su vez el establecimiento de

estándares o criterios, observación y comparación del desempeño y la acción correctiva (Chiavenato, 2019).

Dimensiones:

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

3.3.2 Variable 2

Desarrollo organizacional

Definición conceptual.

Anderson (2019) menciona que Porras y Robertson describieron la teoría del proceso de cambio como una explicación de la dinámica del proceso de cambio. la práctica del desarrollo organizacional también debe tener un impacto en el conocimiento organizacional, a fin de que el concepto mismo de la organización esté asociada a la generación del cambio en sí mismo.

Definición operacional.

Se delimita a partir del desarrollo de habilidades internas políticas, tecnologías, objetivos o del trabajador; emitidas desde la organización e impulsan el cambio o la permanencia, y también a partir del desarrollo de habilidades de acomodación o modificación externa comprenden de factores educacionales, culturales, sociales, políticos, económicos y tecnológicos (Anderson, 2019).

Dimensiones:

- Fuerzas internas
- Fuerzas externas

2 Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Indicadores	Dimensiones	Definición operacional	Escala
Variable 1: Gestión administrativa	Es la interpretación de los objetivos empresariales, cuando estos accionados por planeación, organización, dirección y control, 15 ende el cumplimiento de estas actividades para el logro de los objetivos empresariales 16 , debe ser materializado en la eficiencia y eficacia de la organización (Chiavenato, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas • Estructura organizacional • Organización funcional • Liderazgo operativo • Liderazgo gerencial 	<p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p>Se busca establecer con anterioridad los objetivos de la organización, donde se determina el tiempo y con qué recursos se logrará el objetivo. (Chiavenato, 2019)</p> <p>La organización permite la integrar y estructurar las áreas u oficinas involucrados en la en la empresa. (Chiavenato, 2019)</p> <p>Es echar a funcionar la institución, esta se asocia a la 22 asignación de los recursos humanos; en esta parte el personal debe ser asignado a sus cargos (Chiavenato, 2019)</p> <p>“Consiste en verificar si la actividad, que ha sido controlada, consigue los objetivos trazados. Comprende a su vez el establecimiento de estándares o criterios, observación y comparación del desempeño y la acción correctiva” (Chiavenato, 2019)</p>	Escala de Likert
Variable 2: Desarrollo organizacional	Anderson (2019) menciona que Porras y Robertson describieron la teoría del proceso de cambio como una explicación de la dinámica del proceso de cambio, la práctica del desarrollo organizacional también debe tener un impacto en el conocimiento organizacional, a fin de que el concepto mismo de la organización esté asociada a la generación del cambio en sí mismo.	<ul style="list-style-type: none"> • Organización interna • Política interna • Tecnología de la institución • Objetivos de la institución • Factores educación • Factor cultural • Factor social • Factor político • Factor económico 	<p>Fuerzas internas</p> <p>Fuerzas externas</p>	<p>Se delimita a partir del desarrollo de habilidades internas políticas, tecnologías, objetivos o del trabajador, emitidas desde la organización e impulsan el cambio o la permanencia</p> <p>Se delimita a partir del desarrollo de habilidades de acomodación o modificación externa comprenden de factores educacionales, culturales, sociales, políticos, económicos y tecnológicos</p>	Escala de Likert

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de investigación

Esta investigación ha sido desarrollada por el método general científico, el cual es una serie de procesos que el investigador puede utilizar para recopilar conocimientos sobre el mundo que les rodea, mejorar ese conocimiento y, mediante la obtención de conocimientos, intentar explicar por qué y / o cómo ocurren las cosas. Este método implica hacer observaciones, formular preguntas, formular hipótesis, analizar los datos y llegar a una conclusión, dado que es un proceso que se utiliza para validar observaciones y minimizar el sesgo del investigador (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018). El Método Científico no es la única forma, pero es la forma más conocida de descubrir cómo y por qué funciona el mundo,

El método específico, utilizado fue el de medición estadística, pues con este se permite contrastar las hipótesis por medio de un indicador estadístico en particular. El valor del estadístico de prueba permite que, por medio de

² métodos numéricos, la afirmación o rechazo de los valores obtenidos con los críticos (o teóricos).

² 4.2 Tipo de investigación

De otro lado el tipo de investigación que sustente el estudio es de tipo básico, el cual se compone de la utilización de herramientas epistemológicas con el objetivo de generar un nuevo conocimiento, el cual sirve de base para siguientes procesos de investigación y refuerzan el conocimiento como tal (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

² 4.3 Nivel de investigación

Esta investigación según su profundidad es correlacional, lo cual implica que se trabajó con dos variables para establecer una relación estadísticamente correspondiente entre ellas. El objetivo es identificar si las tienen algún tipo de relación en la medida en que un cambio en una crea algún cambio en la otra (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018)

Por ello la investigación correlacional permite revelar la relación estadística ¹ entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional, es decir en qué porcentaje un buen manejo administrativo mejora el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo.

4.4 Diseño de la investigación

La investigación es ² no experimental, pues es una investigación que carece de la manipulación de una variable independiente, la asignación aleatoria de participantes a condiciones u órdenes de condiciones, o ambas. Además, correlacional porque busca encontrar la relación entre las variables,

y de corte transeccional o transversal; es decir, la recopilación de datos se realizó en un solo momento dentro del proceso de investigación (Hernández et al., 2014). La cual se representa de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra o población de estudio

O1 = Observación gestión administrativa

O2 = Observación del desarrollo organizacional

r = Correlación entre ambas variables

4.5 Población y muestra

4.5.1 Población

La población es el total de objetos en consideración. O, en otras palabras, por “población nos referimos al conjunto o totalmente de objetos o individuos que la investigación debe realizarse en el estudio de muestreo” (González, 2015).

Para este estudio la población a investigar fue el personal que labora en la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo, ascendiente a 85 miembros que laboran en la mencionada institución.

4.5.2 Muestra

Una muestra es “una parte finita de una población estadística cuyas propiedades se estudian para obtener información sobre el conjunto” (Hernández et al., 2016).

Por ello se realizó un muestreo probabilístico, pues se aplicó la una fórmula para establecer la muestra del personal que labora en La Sub CAFAE – UGEL – Huancayo,

$$n = \frac{NZ^2pq}{(N - 1)e^2 + Z^2pq}$$

Donde N es la cantidad de población, z es el número del valor del estadístico de distribución normal (equivalente a 1.96), p y q son las probabilidades de aceptación de la encuesta (la cual es alta -95%- por haberse trabajado con el permiso de la Sub Cafae) y rechazo de la encuesta respectivamente, e es el nivel de error posible (5%). Dados estos datos, se puede calcular el número de muestra para la investigación:

$$n = \frac{85 \cdot (1.96^2)(0.95)(0.05)}{(84)0.05^2 + (1.96^2)(0.95)(0.05)} = 39.51$$

Siendo este equivalente a 40 colaboradores administrativos de la institución. Para fines de realización de la investigación se tomó 41 encuestas en vez de 40, solo para poder facilitar posibles omisiones en estos instrumentos.

Tabla 1*Población y muestra*

	Cantidad
Población	85
Muestra	41

4.5.3 Criterios de inclusión

Todo personal que de la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo, que este laborando por más de 3 meses.

4.5.4 Criterios de exclusión

Personal que de la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo. Que tenga menos de 3 meses laborando.

2

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**4.6.1 Técnica de recolección de datos**

Para esta investigación se ha usado como la encuesta (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018). La encuesta es referida al accionar del sujeto al momento de encuestar al sujeto de investigación, ello puede ser realizado por teléfono, correo, Internet y de forma presencial.

4.6.2 Instrumento de recolección de datos

Así mismo se contó con dos instrumentos, siendo estos los cuestionarios, uno para la variable gestión administrativa, y el otro para la variable desarrollo organizacional. El cuestionario es un documento estructurado y organizado con un conjunto de preguntas debidamente resaltadas, la cual debe cumplir con criterios de coherencia,

organización, secuencia y estructura, acorde a la información o variables de estudio que se desee obtener, a fin de obtener respuestas que nos brinden toda la información requerida para culminar la investigación (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018). Los cuestionarios están detallados en el anexo 5.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Después de llevar a cabo la encuesta se procedió a organizar la información obtenida en una hoja de cálculo Excel, para ser pasado y procesado en el paquete estadístico SPSS 26, donde se analizó las características de cada variable, con soporte de la estadístico descriptiva, posteriormente se verificara el comportamiento referido a la normalidad de los datos, para luego escoger el estadístico mediante el cual se validó las hipótesis mediante el estadístico correlacional Rho de Spearman dependiendo de la consolidación de datos (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

2 4.8 Aspectos éticos de la investigación

Este proyecto de investigación, se encuentra redactado y establecido en función de los valores éticos y principios previamente establecidos por la escuela de contabilidad y finanzas de la UPLA.

2 Además, respecto a los antecedentes de investigación, se tuvo y tiene respeto por las opiniones vertidas en cada documento, así como en la parte teórica, la misma que se encuentra debidamente referenciada, mediante la referenciación indirecta y con solo algunos casos la referenciación directa.

2 Finalmente, en honor a la ética y transparencia de los responsables de este proyecto, se precisa que los datos consignados en esta investigación sean veraces, proporcionados por fuentes de información confiables y con referencias bibliográficas consignadas al término del documento.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1 Descripción de los resultados

Los resultados obtenidos en esta investigación son propios de una base de datos recabada por medio de la encuesta, de fuente primaria, para lo cual la cual conto con el total del personal administrativo de la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo que se encuentre laborando por más de 3 meses, ambas encuestas recaban información propia de los trabajadores, la cual es enfocada desde su percepción. Para ello la información, ² ha sido procesada y organizada estadísticamente a partir de la cual se ha obtenido las siguientes tablas y figuras:

Variable desarrollo organizacional

Tabla 2

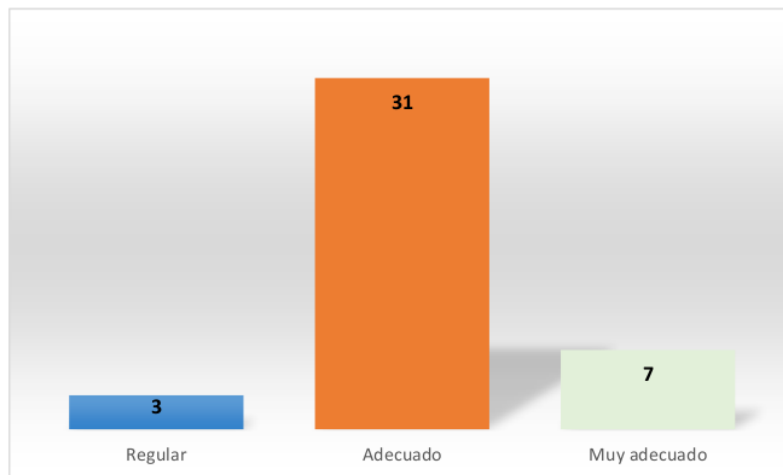
Variable desarrollo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Desarrollo organizacional	Regular	3	7,32
	Adecuado	31	75,61
	Muy adecuado	7	17,07
Total		41	100,00

Fuente: Encuesta de gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo

Figura 1.

Variable desarrollo organizacional



Al respecto de Desarrollo organizacional, de un total de 41 trabajadores de la SUB CAFAE, 31 que representa un 75.61% de la muestra, consideran que es adecuado, 7 que representa un 17.07% de la muestra, consideran que es Regular y 3 que representa un 7.32% de la muestra, consideran que es muy adecuado.

Dimensiones de desarrollo organizacional

Tabla 3

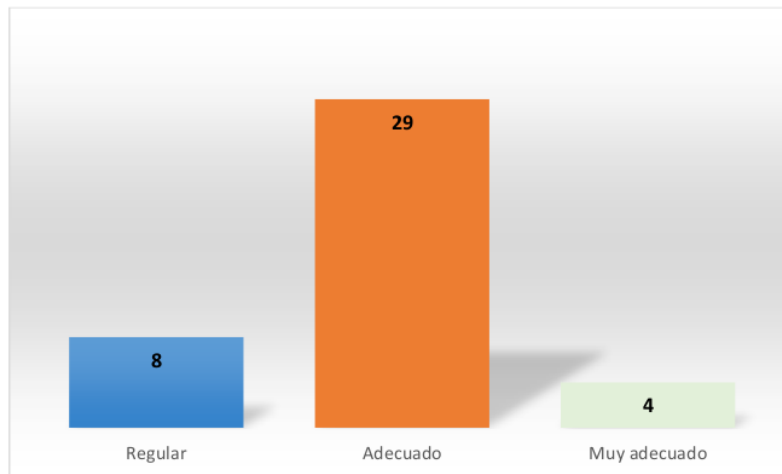
Dimensión factores externos de desarrollo organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Factores externos	Regular	8	19,51
	Adecuado	29	70,73
	Muy adecuado	4	9,76
	Total	41	100,00

Fuente: Encuesta de gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo

Figura 2.

Dimensión factores externos de desarrollo organizacional

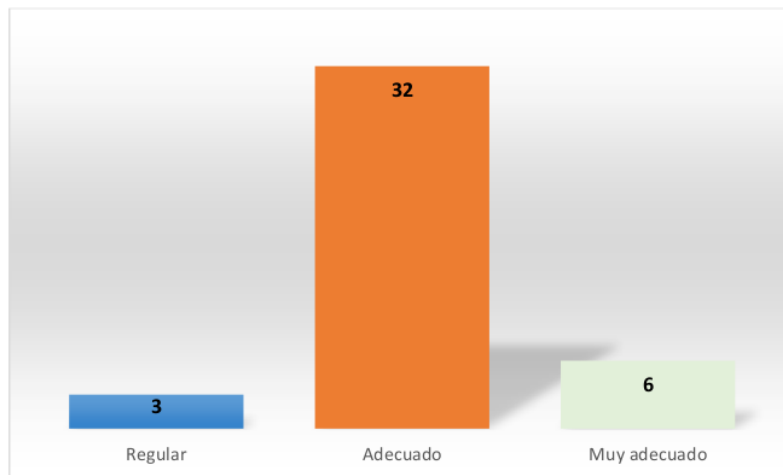


Al respecto de Factores externos, de un total de 41 trabajadores de la SUB CAFAE, 29 que representa un 70.73% de la muestra, consideran que es adecuado, 8 que representa un 19.51% de la muestra, consideran que es regular y 4 que representa un 9.76% de la muestra, consideran que es muy adecuado.

Tabla 4*Dimensión factores internos de desarrollo organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Factores internos	Regular	3	7,32
	Adecuado	32	78,05
	Muy adecuado	6	14,63
	Total	41	100,00

Fuente: Encuesta de gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo

Figura 3.*Dimensión factores internos de desarrollo organizacional*

Al respecto de factores internos, de un total de 41 trabajadores de la SUB CAFAE, 32 que representa un 78.05% de la muestra, consideran que es adecuado, 6 que representa un 14.63% de la muestra, consideran que es muy adecuado y 3 que representa un 7.32% de la muestra, consideran que regular.

Variable gestión administrativa

Tabla 5

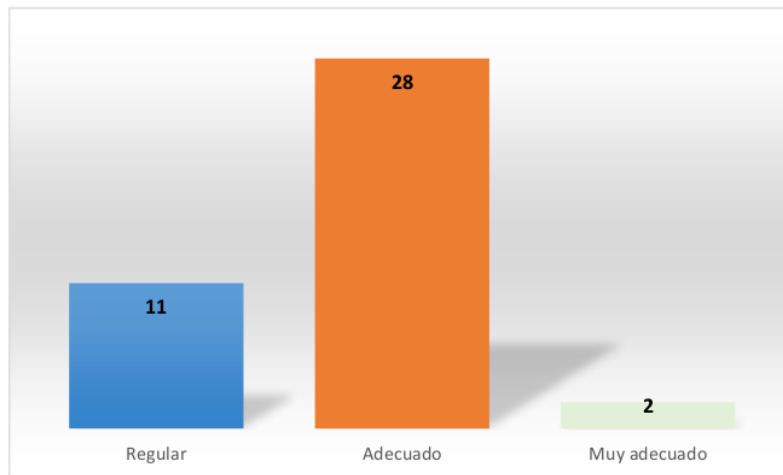
Variable gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión administrativa	Regular	11	26,83
	Adecuado	28	68,29
	Muy adecuado	2	4,88
	Total	41	100,00

Fuente: Encuesta de gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo

Figura 4.

Variable gestión administrativa



Al respecto de Gestión administrativa, de un total de 41 trabajadores de la SUB CAFAE, 28 que representa un 68.29% de la muestra, consideran que es adecuado, 11 que representa un 26.83% de la muestra, consideran que es regular y 2 que representa un 4.88% de la muestra, consideran que es muy adecuado.

Dimensiones de gestión administrativa

Tabla 6

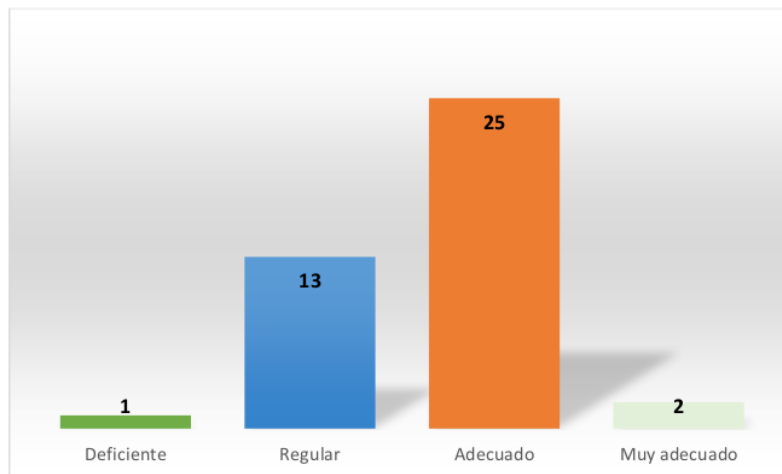
Dimensión planeación de gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Planeación	Deficiente	1	2,44
	Regular	13	31,71
	Adecuado	25	60,98
	Muy adecuado	2	4,9
	Total	41	100,0

Fuente: Encuesta de gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo

Figura 5.

Dimensión planeación de gestión administrativa



Al respecto de Planeación, de un total de 41 trabajadores de la SUB CAFAE, 25 que representa un 60.98% de la muestra, consideran que es adecuado, 13 que representa un 31.71% de la muestra, consideran que es Regular, 2 que representa un 4.88% de la muestra, consideran que es muy

adecuado y 1 que representa un 2.44% de la muestra, considera que es deficiente.

Tabla 7

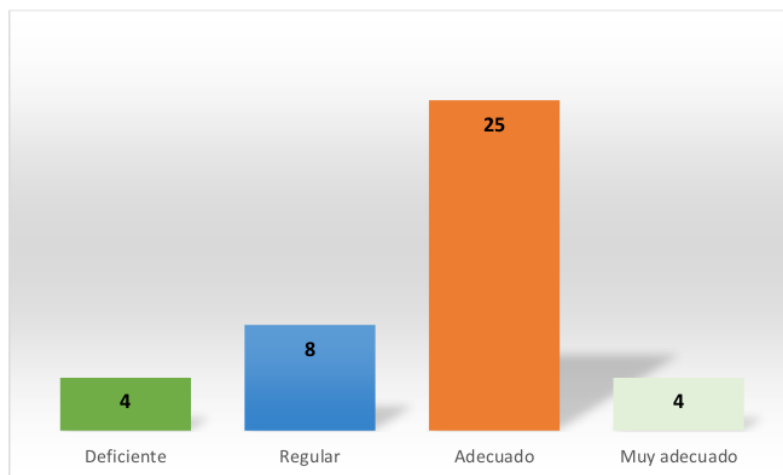
Dimensión organización de gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Organización	Deficiente	4	9,76
	Regular	8	19,51
	Adecuado	25	60,98
	Muy adecuado	4	9,76
	Total	41	100,00

Fuente: Encuesta de gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo

Figura 6.

Dimensión organización de gestión administrativa



Al respecto de Organización, de un total de 41 trabajadores de la SUB CAFAE, 25 que representa un 60.98% de la muestra, consideran que es adecuado, 8 que representa un 19.51% de la muestra, consideran que es regular,

4 que representa un 9.76% de la muestra, consideran que es deficiente y 4 que representa un 9.76% de la muestra, consideran que es muy adecuado.

Tabla 8

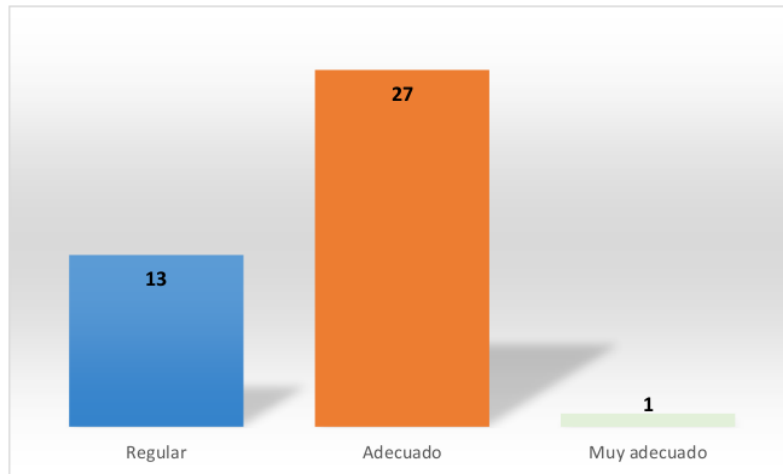
Dimensión dirección de gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Dirección	Regular	13	31,71
	Adecuado	27	65,85
	Muy adecuado	1	2,44
	Total	41	100,00

Fuente: Encuesta de gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo

Figura 7.

Dimensión dirección de gestión administrativa

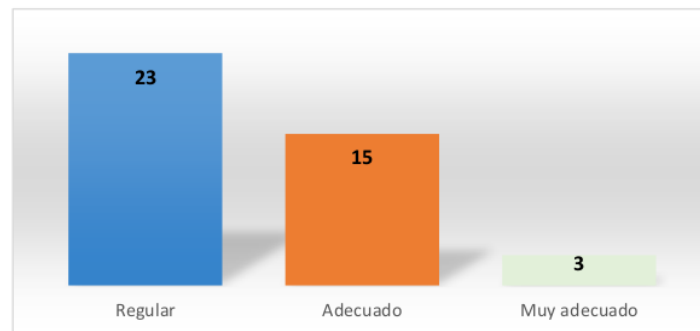


Al respecto de Dirección, de un total de 41 trabajadores de la SUB CAFAE, 27 que representa un 65.85% de la muestra, consideran que es adecuado, 13 que representa un 31.71% de la muestra, consideran que es Regular y 1 que representa un 2.44% de la muestra, considera que es muy adecuado.

Tabla 9*Dimensión control de gestión administrativa*

		Frecuencia	Porcentaje
Control	Regular	23	56,1
	Adecuado	15	36,59
	Muy adecuado	3	7,32
	Total	41	100,0

Fuente: Encuesta de gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo

Figura 8.*Dimensión control de gestión administrativa*

Al respecto de Control, de un total de 41 trabajadores de la SUB CAFAE, 23 que representa un 56.10% de la muestra, consideran que es regular, 15 que representa un 36.59% de la muestra, consideran que es adecuado, 3 que representa un 7.32% de la muestra, consideran que es muy adecuado.

5

5.2 Prueba de hipótesis

Para la prueba de hipótesis se realiza una serie de pasos a considerar, de forma tal que estos conllevan a la comprobación o rechazo de las conjeturas

planteadas. En particular se detalla las hipótesis nula y alterna, asumiendo que la alterna es aquella que se plantea en la investigación y que la nula es la negación de esta. La idea en este sentido es que la hipótesis nula siempre se puede representar a través de un valor específico para cualquier estadístico que se utilice.

La elección del estadístico de prueba se sustenta en el tipo de distribución de las variables, la cual puede ser normal u otra diferente, por lo que se requiere realizar una prueba de normalidad, con la que se determinó si se hace uso de un estadístico asociado a la distribución normal (el estadístico r de Pearson) o se toma la alternativa para distribuciones no bien comportadas (el estadístico rho Spearman).

Tabla 10

Teste de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Desarrollo organizacional	,100	41	,200 [*]	,959	41	,140
Gestión administrativa	,096	41	,200 [*]	,972	41	,396

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Fuente: Encuesta de gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo

De la tabla donde se presentan los resultados de la prueba de normalidad, se puede precisar que tanto el desarrollo organizacional y la gestión administrativa tienen un nivel de significancia de 0.20, lo cual indica que se debe aceptar la hipótesis de que ambas se distribuyen de manera normal. Por este motivo, se trabajó con el estadístico r Pearson con un nivel de significancia

de 5% (que es lo convencional), esto quiere decir que se tiene un máximo de tolerancia de 5% de probabilidad de que la hipótesis nula sea verdadera. Valores por encima implican serias dudas sobre los resultados obtenidos.

Dada la cantidad de datos (41 encuestas), se asume un valor crítico para la prueba de 0.26 puntos en el coeficiente r Pearson. Esto quiere decir que si se encuentra valores calculados a través de la información recogida de más de 0.26 puntos, entonces se acepta la hipótesis alterna, caso contrario, se acepta la hipótesis nula.

A continuación, se presentan las hipótesis y sus respectivos resultados estadísticos, así como la toma de decisión y la conclusión estadística:

5.2.1 Hipótesis general

H1. “Existe una influencia significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.” (H1: $r \neq 0$)

H0. “No existe una influencia significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.” (H0: $r = 0$)

20

Tabla 11*Correlación entre gestión administrativa y desarrollo organizacional*

		Gestión administrativa
Desarrollo organizacional	Pearson Correlation	,276*
	Sig. (1-tailed)	,040
	N	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Fuente: Encuesta de gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo

Con un valor calculado para el coeficiente de correlación r Pearson de 0.276 y un nivel de significancia o p-valor (que indica la probabilidad de aceptar la hipótesis nula) de 0.04 se acepta la hipótesis alterna dado que el valor calculado a través de los datos es superior al valor crítico teórico, del mismo modo, se puede denotar que el nivel de significancia es inferior al máximo de 0.05.

Conclusión estadística se acepta la hipótesis alterna que denota con un 5% de significancia que existe una influencia significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020

5.2.2 Hipótesis específica 1

H1. “Existe una influencia significativa entre la dimensión planeamiento de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.” (H1: $r \neq 0$)

H0. “No existe una influencia significativa entre la dimensión planeamiento de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.” (H0: $r=0$)

Tabla 12

Correlación entre planeación de gestión administrativa y desarrollo organizacional

		Planeación
Desarrollo organizacional	Pearson Correlation	,056
	Sig. (1-tailed)	,365
	N	41

Fuente: Encuesta de ¹gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo

Con un valor calculado ²para el coeficiente de correlación r Pearson de 0.056 y un nivel de significancia o p-valor (que indica la ²¹probabilidad de aceptar la hipótesis nula) de 0.365 ¹¹se acepta la hipótesis nula dado que el valor calculado a través de los datos es inferior al valor crítico teórico, del mismo modo, se puede denotar que el nivel de significancia es superior al máximo de ⁵0.05.

Conclusión estadística se acepta la hipótesis nula que denota con un 5% de significancia que no ¹existe una influencia significativa entre la dimensión planeamiento de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020

5.2.3 Hipótesis específica 2

H1. “Existe una influencia significativa entre la dimensión organización de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.” (H1: $r \neq 0$)

H0. “No existe una influencia significativa entre la dimensión organización de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.” (H0: $r = 0$)

Tabla 13

5 *Correlación entre organización de gestión administrativa y desarrollo organizacional*

		Organización
Desarrollo organizacional	Pearson Correlation	,081
	Sig. (1-tailed)	,308
	N	41

Fuente: Encuesta de 1 *gestión administrativa y desarrollo organizacional de* la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo

Con un valor calculado 2 para el coeficiente de correlación r Pearson de 0.081 y un nivel de significancia o p-valor (que indica la 21 probabilidad de aceptar la hipótesis nula) de 0.308 se acepta la hipótesis nula dado que el valor calculado a través de los datos es inferior al valor crítico teórico, del mismo modo, se puede denotar que el nivel de significancia es superior al máximo de 0.05. 5

Conclusión estadística se acepta la hipótesis nula que denota con un 5% de significancia que no existe una influencia 1 significativa entre

la dimensión organización de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020

5.2.4 Hipótesis específica 3

H1. “Existe una influencia significativa entre la dimensión dirección de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.” (H1: $r \neq 0$)

H0. “No existe una influencia significativa entre la dimensión organización de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.” (H0: $r = 0$)

Tabla 14

Correlación entre dirección de gestión administrativa y desarrollo organizacional

		Dirección
Desarrollo organizacional	Pearson Correlation	,272*
	Sig. (1-tailed)	,043
	N	41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Fuente: Encuesta de gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo

Con un valor calculado para el coeficiente de correlación r Pearson de 0.272 y un nivel de significancia o p-valor (que indica la probabilidad de aceptar la hipótesis nula) de 0.043 se acepta la hipótesis alterna dado que el valor calculado a través de los datos es superior al valor crítico teórico, del mismo modo, se puede denotar que el nivel de significancia es inferior al máximo de 0.05.

Conclusión estadística se acepta la hipótesis alterna que denota con un 5% de significancia que existe una influencia significativa entre la dimensión dirección de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020

5.2.5 Hipótesis específica 4

H1. “Existe una influencia significativa entre la dimensión control de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.” (H1: $r \neq 0$)

H0. “No existe una influencia significativa entre la dimensión organización de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.” (H0: $r=0$)

Tabla 15

Correlación entre control de gestión administrativa y desarrollo organizacional

		Control
Desarrollo organizacional	Pearson Correlation	,293*
	Sig. (1-tailed)	,031
N		41

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Fuente: Encuesta de gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL – Huancayo

Con un valor calculado para el coeficiente de correlación r Pearson de 0.293 y un nivel de significancia o p-valor (que indica la probabilidad de aceptar la hipótesis nula) de 0.031 se acepta la hipótesis alterna dado que el valor calculado a través de los datos es superior al

valor crítico teórico, del mismo modo, se puede denotar que el nivel de significancia es inferior al máximo de ⁵0.05.

Conclusión estadística se acepta la hipótesis alterna que denota con un 5% de significancia que existe una influencia ¹significativa entre la dimensión organización de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación dirigida por el ¹ objetivo general de determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020, ha podido encontrar resultados que denotan que dos de las dimensiones de la ⁹ gestión administrativa se relacionan directa y significativamente con el desarrollo organizacional en la institución de estudio, a saber, la variable desarrollo organizacional y la gestión administrativa se encuentran relacionados. Este viene a ser el principal hallazgo de la presente investigación.

El hecho de que no haya relación en dos dimensiones hace necesaria la revisión de los elementos que la integran, lo cual quiere decir que el trabajador de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo en el periodo 2020, tuvo un nivel de preocupación nulo por los objetivos institucionales, la visión y misión, además de los horarios y la estructura misma de la gestión. No obstante, el trabajador parece más atento o “sensible” a la delimitación territorial, la meritocracia y la relación de jerarquía que se tiene en esta institución. Esto nos habla de un conjunto de trabajadores altamente especializados en asuntos propios y no tanto en lo que suceda en la institución.

A pesar de ser contrario a lo que se menciona Sandoval (2017); demuestra que existe relación entre la variable de ¹ planeamiento estratégico y desarrollo empresarial; así como, en cada una de sus dimensiones; es decir, a mejor planeamiento estratégico, mayor es el desarrollo empresarial, relación positiva y significativa. No obstante, este análisis se realizó en una empresa de

servicios de mantenimiento, razón por la cual se debe asumir que las muestras son diferentes y por ello no dan los mismos resultados.

Lo mismo sucede con Pallasco (2015) que encuentra una relación negativa, cuando en la investigación, todos los coeficientes que demuestran la relación entre las variables denotan signos positivos. Esto se puede dar porque esa investigación tiene un número reducido (21 encuestados) y a causa de que fue trabajada en una tienda, lo cual indica claramente que no es el ámbito de estudio de la presente investigación.

Por otra parte, se puede notar que la presente investigación (salvo por la anécdota que ni la planificación y ni la organización son de interés del trabajador), tiene muchas similitudes con algunas de las investigaciones revisadas líneas arriba. Del mismo modo que en este documento Torres, Villafán, y Alvarez (2014); elaboran investigación sobre una institución educativa encontrando resultados favorables de la presencia de planeación estratégica.

Dados los resultados se muestra imperativo tener que incrementar el ámbito de estudio dada la ambigüedad de los datos de otras investigaciones y la presente, de forma tal que se pueda ampliar el espectro de resultados y se pueda ahondar en el tema.

CONCLUSIONES

1. ¹ No existe una influencia significativa entre la dimensión planificación de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020 con un 5% de significancia. Esto se puede afirmar a través de la revisión del valor r Pearson de 0.056 y un nivel de significancia de 0.365. Esto quiere decir que no hay relación entre el cumplimiento de metas y factores internos o externos tales como los educativos, económicos o sociales, parece ser que los trabajadores tienen una perspectiva diversa del desarrollo organizacional en este aspecto.
2. ¹ No existe una influencia significativa entre la dimensión organización de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020. Esto se puede afirmar a través de la revisión del valor r Pearson de 0.081 y un nivel de significancia de 0.308. Del mismo modo que en el caso anterior, parece ser que los trabajadores encuestados tienen diversas respuestas al responder si el trabajo se basa en funciones y responsabilidades, coherencia en la adjudicación de tareas, así como el respeto por la estructura organizacional.
3. ¹ Existe una influencia significativa entre la dimensión dirección de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020. Esto se puede afirmar a través de la revisión del valor r Pearson de 0.272 y un nivel de significancia de 0.043. Parece ser, por tanto, que los trabajadores si están denotando sus preferencias ante el cambio

basado en meritocracia, coordinación, linealidad de la organización, liderazgo y responsabilidad con el usuario

¹ 4. Existe una influencia significativa entre la dimensión control de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020. Esto se puede afirmar a través de la revisión del valor r Pearson de 0.293 y un nivel de significancia de 0.031. Esto quiere decir que los trabajadores se incentivan más cuando el desarrollo organizacional impulsa políticas de seguimiento de procesos, monitoreo, comunicación, imparcialidad y acciones posteriores al hecho en sí mismo.

²⁰ 5. Existe una influencia significativa entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020, esto se puede afirmar a través de la revisión del valor r Pearson de 0.276 y un nivel de significancia de 0.04. Esto indica que los trabajadores se incentivan más cuando la gestión está dirigida hacia dirección y control, mientras que planificación y organización no tienen evidencia que respalden que el trabajador esté atento a ello.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario incentivar a los trabajadores para mejorar la planeación de la institución, principalmente haciéndolos participes de las sesiones donde se decide el rumbo de la empresa a mediano y largo plazo. Esto en particular porque se asume que, si los integrantes de la organización no comprenden que sus acciones tales como el cumplir las metas, los aspectos educativos, económicos o sociales son parte también de la estructura de crecimiento de la organización, que a su vez conlleva a modificar el clima organizacional, y con eso se deja dirección del desarrollo organizacional. Por tanto, es importante que estos trabajadores internalicen la visión y misión organizacional.
2. Al tenerse en cuenta que los trabajadores no encuentran una similitud en sus detalles sobre la organización, esto implica que esta se maneja de una manera que no necesariamente conlleva a una estructura organizacional sana, por tanto, es necesaria la mejora de los criterios organizacionales aplicando métodos como la calidad total o ISO 9001 para poder establecer una mejor gestión de la calidad de los procesos, con ello, se puede asumir que en la parte del diagnóstico se encuentren los primeros indicios de dificultades internas de la organización, fomentando en este proceso el cambio necesario para crecer como institución.
3. Es importante continuar con los incentivos de parte de los aspectos de dirección, toda vez que el proceso de generación de incentivos en base a la

meritocracia y al orden jerárquico de la organización está bien visto por los integrantes de esta. No obstante, este tipo de incentivos deben estar alineados a los objetivos de largo plazo de la organización. Toda vez que se requieren incentivos monetarios para afianzar la confianza en este proceso, frente a la realidad de las instituciones que generalmente tienen límites presupuestales. Por este motivo, la presentación de incentivos no monetarios como reconocimientos y “empleado del mes” acompañado de un monto monetario pueden ser buenas opciones para mejorar los criterios de dirección de la institución.

4. Es clara la razón por la que es atractiva la noción de imparcialidad de la dimensión de control. Esto porque si se asume que el seguimiento de los procesos es una de las formas como funciona mejor la institución, o que el monitoreo está funcionando, esto quiere decir que esta puede ser manejada para poder establecer criterios de eficiencia tales como la generación de bases de datos y sistematización de la información productiva de la institución, con lo que se puede reforzar los aspectos administrativos y tomar indicadores clave por cada integrante u oficina.
5. Se ha notado que son la dirección y control los aspectos de la gestión administrativa se denotan como fuentes de relación con el desarrollo organizacional, por lo que es importante afianzar estas dos, pero más importante es desarrollar mejoras dentro de la planeación y la organización. Tal como ya se ha señalado, este tipo de aspectos han sido recomendados integraciones y aplicación de modelos de gestión de la calidad de procesos

para promover estas dimensiones para combatir los factores internos y externos de la organización.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Ahmed, A. (2021). An integrated lean and ISO 14001 framework for environmental performance: An assessment of New Zealand meat industry. *International Journal of Lean Six Sigma*.
- Anderson, D. L. (2019). *Organization development: The process of leading organizational change* (Fifth). Sage Publications.
- Barrera, V. (2021). Clima organizacional y la gestión administrativa de los servidores universitarios. In *Repositorio Institucional de la Universidad Técnica de Ambato* (Vol. 593, Issue 03). Universidad Técnica de Ambato.
- Batalla, S. (2019). Gestión administrativa y desarrollo organizacional del Centro de Estimulación Temprana Learn y Play SAC [Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. In *Universidad Inca Garcilazo de la Vega*.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2533>
[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2382/T_MAES_TERAP.COGNITRANS.PSICOLO.PSIQUIA_GARCIA_CARBAJAL%2C Susana del Rosario.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2382/T_MAES_TERAP.COGNITRANS.PSICOLO.PSIQUIA_GARCIA_CARBAJAL%2C%20Susana%20del%20Rosario.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Belschak, F. D., Jacobs, G., Giessner, S. R., Horton, K. E., & Bayerl, P. S. (2020). When the going gets tough: Employee reactions to large-scale organizational change and the role of employee Machiavellianism. *Journal of Organizational Behavior*, 41(9), 830–850. <https://doi.org/10.1002/job.2478>
- Blom, T. (2018). Organisational wellness: Human reaction to change. *South African Journal of Business Management*, 49(1).
<https://doi.org/10.4102/sajbm.v49i1.2>

- Borges, R., & Quintas, C. A. (2020). Understanding the individual's reactions to the organizational change: a multidimensional approach. *Journal of Organizational Change Management*, 33(5), 667–681.
<https://doi.org/10.1108/JOCM-09-2019-0279>
- Burke, W. W. (2017). *Organization change: Theory and practice*. Sage publications.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a La Teoría General De La Administración* (McGraw-Hill (ed.); Décima).
- Chumpisuca, Y. (2022). Gestión Administrativa y clima organizacional de los trabajadores del instituto de Educación Superior - CIMAC, Abancay, 2021 [Universidad Cesar Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Díaz, M., & Báez, E. (2022). Comprendiendo la realidad gnoseológica de las ciencias administrativas y gerenciales. *Cienciaeduc*, 8(1), 1–9.
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4802861023/4802861023.pdf>
- Escobar, L. (2019). Gestión administrativa y desarrollo organizacional de las Mypes en el rubro textil del distrito de los olivos, 2018. In *Universidad César Vallejo*. Universidad Cesar Vallejo.
- Galindo Camacho, M. (2016). *Teoría de la administración pública*. Editorial Purúa.
- Godwin, A., Handsome, O. E., Ayomide, W. A., Enobong, A. E., & Johnson, F. O. (2017). Application of the Henri Fayol principles of management in

startup organizations. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(10), 78–85.

González, A. R. (2015). Metodología de la Investigación Científica. *Facultad de Estudios Ambientales y Rurales de La Pontificia Universidad Javeriana*, 22(7), 1527–1531. <https://doi.org/10.1016/j.conbuildmat.2007.03.027>

Hernández, H. G., Cardona, D. A., & Del Rio, J. L. (2017). Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas. *Información Tecnológica*, 28(5), 15–22. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. In M. W_HILL (Ed.), *Metodología de la investigación* (Sexta). <https://doi.org/-> ISBN 978-92-75-32913-9

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2016). *Metodología de la investigación* (Vol. 1). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación - Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Mc Graw Hill (ed.)). <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=6443>.,

Kretschmar, D. K. M. (2020). A Synoptic View on Organizational Change Theories applied on Current Developments in the Automotive Industry. *ACADEMIC JOURNAL*, 24.

Li, J.-Y., Sun, R., Tao, W., & Lee, Y. (2021). Employee coping with

organizational change in the face of a pandemic: The role of transparent internal communication. *Public Relations Review*, 47(1), 101984.

<https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101984>

Mendoza Fernández, V. M., Moreira Choez, J. S., & Mera Plaza, C. L. (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/10.51528/rp.vol9.id2301>

Peng, J., Li, M., Wang, Z., & Lin, Y. (2021). Transformational Leadership and

Employees' Reactions to Organizational Change: Evidence From a Meta-Analysis. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 57(3), 369–397.

<https://doi.org/10.1177/0021886320920366>

Ramírez, L. (2020). *Gestión administrativa y desarrollo institucional en los*

gobiernos parroquiales de Babahoyo, Ecuador, 2013 - 2016. Unidad Nacional Mayor de San Marcos.

Rechter, E., & Sverdlik, N. (2016). Adolescents' and teachers' outlook on leisure

activities: Personal values as a unifying framework. *Personality and Individual Differences*, 99, 358–367.

<https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.04.095>

Roczniowska, M., & Higgins, E. T. (2019). Messaging organizational change:

How regulatory fit relates to openness to change through fairness perceptions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 85, 103882.

<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.103882>

Sandoval, L. (2017). *Planeamiento estratégico y desarrollo empresarial de la*

Empresa Servicios de Mantenimiento Electromecánico E.I.R.L., en el distrito de San Juan de Lurigancho. Universidad César Vallejo.

Shanna, R. (2017). *Administrative managemente approach.*

Silva, C. (2018). *Gestión administrativa de la Cooperativa Ecuador Ejecutivo y sus efectos en el desarrollo organizacional en la Ciudad de Riobamba en el Periodo 2015 - 2016* [Universidda Nacional de Chimborazo].
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4699/1/UNACH-EC-FCP-GEST-TUR-2018-0002.pdf>

Stiglitz, J. E., & Rosengard, J. K. (2015). *Economics of the public sector: Fourth international student edition.* WW Norton \& Company.

Vergaray, D. (2022). *Gestión Administrativa y Compromiso Organizacional de los Servidores Públicos de la Municipalidad de San Isidro, 2021.*
Universidad Cesar Vallejo.

Walk, M., & Handy, F. (2018). Job Crafting as Reaction to Organizational Change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 54(3), 349–370.
<https://doi.org/10.1177/0021886318777227>

Wang, S. (2018). *Microeconomic Theory. Springer Texts in Business and Economics.* <https://doi.org/10.1007/978-981-13-0041-7>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de la investigación	Hipótesis de la investigación	Teoría Variables	Metodología de la investigación
Problema general: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020?	Objetivo general Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.	Hipótesis general Existe una relación directa entre la gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.	Gestión administrativa Teoría Administrativa de Fayol (Díaz & Báez, 2022).	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Método general científico método específico de medición estadística científica TIPO DE INVESTIGACIÓN básico
Problemas específicos ¿Cuál es la relación de la dimensión planeamiento de gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020?	Objetivos específicos Determinar la relación de la dimensión planeamiento de gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.	Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre la dimensión planeamiento de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.	Teoría de la gestión administrativa de Chiavenato (Chiavenato, 2019)◦	NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN No experimental – correlacional
Problemas específicos ¿Cuál es la relación de la dimensión organización de gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020?	Objetivos específicos Determinar la relación de la dimensión organización de gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.	Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre la dimensión organización de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.	Teorías de desarrollo organizacional Teorías del proceso de cambio de Porras y Robertson (Anderson, 2019)	POBLACIÓN Y UNIVERSO N = 85 colaboradores de la SUB CAFAE
Problemas específicos ¿Cuál es la relación de la dimensión dirección de gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020?	Objetivos específicos Determinar la relación de la dimensión dirección de gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.	Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre la dimensión dirección de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.		MUESTRA n = 41 colaboradores de la SUB CAFAE
Problemas específicos ¿Cuál es la relación de la dimensión control de gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020?	Objetivos específicos Determinar la relación de la dimensión control de gestión administrativa en el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.	Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre la dimensión control de gestión administrativa y el desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020.		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Técnica encuesta Instrumento cuestionario para gestión administrativa y desarrollo organizacional

desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.
organizational de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.
la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.
Huancayo - 2020?

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Indicadores	Dimensiones	Definición operacional	Escala
Variable 1: Gestión administrativa	Es la interpretación de los objetivos empresariales, siendo estos accionados por planeación, organización, dirección y control, por ende el cumplimiento de estas actividades para el logro de los objetivos empresariales, debe ser materializado en la eficiencia y eficacia de la organización (Chiavenato, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de metas • Estructura organizacional • Organización funcional • Liderazgo operativo • Liderazgo gerencial 	<p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p>Se busca establecer con anterioridad los objetivos de la organización, donde se determina el tiempo y con qué recursos se logrará el objetivo. (Chiavenato, 2019)</p> <p>La organización permite la integrar y estructurar las áreas u oficinas involucrados en la en la empresa. (Chiavenato, 2019)</p> <p>Es echar a funcionar la institución, esta se asocia a la asignación de los recursos humanos; en esta parte el personal debe ser asignado a sus cargos (Chiavenato, 2019)</p> <p>“Consiste en verificar si la actividad, que ha sido controlada, consigue los objetivos trazados. Comprende a su vez el establecimiento de estándares o criterios, observación y comparación del desempeño y la acción correctiva” (Chiavenato, 2019)</p>	Escala de Likert
Variable 2: Desarrollo organizacional	Anderson (2019) menciona que Porras y Robertson describieron la teoría del proceso de cambio como una explicación de la dinámica del proceso de cambio, la práctica del desarrollo organizacional también debe tener un impacto en el conocimiento organizacional, a fin de que el concepto mismo de la organización esté asociada a la generación del cambio en sí mismo.	<ul style="list-style-type: none"> • Organización • Política interna • Tecnología de la institución <p>Objetivos de la institución</p> <ul style="list-style-type: none"> • Factores educación • Factor cultural • Factor social • Factor político • Factor económico 	<p>Fuerzas internas</p> <p>Fuerzas externas</p>	<p>Se delimita a partir del desarrollo de habilidades internas políticas, tecnologías, objetivos o del trabajador; emitidas desde la organización e impulsan el cambio o la permanencia</p> <p>Se delimita a partir del desarrollo de habilidades de acomodación o modificación externa comprenden de factores educacionales, culturales, sociales, políticos, económicos y tecnológicos</p>	Escala de Likert

Anexo 3: Matriz de operacionalización de instrumentos

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
Desarrollo organizacional		Educativo	Es importante tener un educación técnica mínima para labora en la organización	Totalmente en desacuerdo 1 En desacuerdo 2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3 de acuerdo 4 Totalmente de acuerdo 5
			Toda empresa se deja influencia por la educación en su personal	
			El factor educacional se relaciona con el desarrollo organizacional en toda empresa	
		Social		La empresa realiza su responsabilidad social
				El factor social es importante para la obtención de un buen desarrollo empresarial
				Toda organización debe sociabilizar con el exterior
	Factores externos	Cultural		La empresa implementa su cultura en el día a día laboral
				Toda empresa debe implementar su cultura a sus trabajadores
				El factor cultural es importante para tener un buen desarrollo empresarial
	Factores internos	Económico		La economía del país puede influenciar en el desarrollo empresarial, en la organización
				La economía puede influenciar en los clientes de la organización
				El factor económico de los trabajadores se relaciona con el desarrollo empresarial en la organización
	Factores internos	Político		La política de país puede influenciar en el desarrollo empresarial de la organización
La política puede influenciar en los clientes antes de adquirir el servicio de la empresa				
El factor política se relaciona con el desarrollo empresarial de la organización				
Factores internos	Trabajador		El Trabajador es influyente en la organización	
			Todo trabajador es importante en la organización para un buen desarrollo organizacional	

		<p>¿Considera que la asignación de actividades corresponde con el nivel de formación y eficiencia de los colaboradores?</p> <p>¿Considera que cada área o departamento tiene bien delimitada su función?</p> <p>¿Considera que la institución asigna los recursos de forma equitativa y satisfactoria a cada colaborador y área respectiva?</p> <p>¿Considera que existe un organigrama visible que permite delimitar la cadena de mando y amplitud de rango en la organización?</p> <p>¿Consideras que la designación de las autoridades se realiza por meritocracia?</p> <p>¿Considera que existe coordinación entre las áreas para la ejecución de alguna tarea?</p> <p>¿Considera que la comunicación en la organización es lineal y flexible dentro de la organización además de fluida y eficaz?</p> <p>¿Considera que se utilizan incentivos por parte de las autoridades para incrementar en rendimiento laboral del trabajador?</p> <p>¿Considera que el liderazgo utilizado en el De la Sub CAFAE – UGEL Huancayo es democrático?</p> <p>¿Considera que los encargados del proceso administrativo brindan información clara sobre los procedimientos administrativos en el De la Sub CAFAE – UGEL Huancayo?</p> <p>¿Considera que hacen una política de seguimiento estándar de los procesos realizados en ella?</p> <p>¿Cuentan con procesos de monitoreo para los procesos y estos son comunicados de forma periódica por el jefe de área?</p> <p>¿Considera que la evaluación de desempeño es integral e imparcial a cada uno de los trabajadores asimismo existe una evaluación periódica de cada una de las áreas respectivas?</p> <p>¿Considera que la organización luego de realizar el monitoreo y evaluación realiza acciones correctivas en pro de su mejora?</p> <p>¿Considera que las acciones correctivas tomadas por las autoridades son adecuadas?</p>
	organización funcional	
	liderazgo operativo	
Dirección	liderazgo gerencial	
	evaluación de desempeño	
Control		

Formulario de Consentimiento

He sido invitado a participar en la investigación **“Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020”** conozco el propósito, nivel y procedimiento de la investigación. Se me ha proporcionado el nombre del investigador que puede ser fácilmente contactado usando el nombre y la dirección que se me ha dado de esa persona.

He leído la información proporcionada o me ha sido leída. He tenido la oportunidad de preguntar sobre ella y se me ha contestado satisfactoriamente las preguntas que he realizado. Consiento voluntariamente participar en esta investigación como participante y entiendo que tengo el derecho de retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte mi ejercicio profesional.

Firma del Participante _____

Fecha _____ Día/mes/año

Anexo 4: Encuesta desarrollo organizacional

La presente encuesta es de carácter académico, por lo que la información recabada servirá solo con fines de investigación académica, por ende, se solicita responder de manera verídica según lo percibido durante el mes de estudio.

Mes de encuesta: _____

Nombre: _____

Edad: _____ Sexo: __Femenino (1) Maculino (2)

Cargo: _____

Se pide marcar donde usted considere conveniente, teniendo consideración que:

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

Ítems		1	2	3	4	5
1	Es importante tener un educación técnica mínima para labora en la organización					
2	Toda empresa se deja influencia por la educación en su personal					
3	El factor educacional se relaciona con el desarrollo organizacional en toda empresa					
4	La empresa realiza su responsabilidad social					
5	El factor social es importante para la obtención de un buen desarrollo empresarial					
6	Toda organización debe sociabilizar con el exterior					
7	La empresa implementa su cultura en el día a día laboral					
8	Toda empresa debe implementar su cultura a sus trabajadores					
9	El factor cultural es importante para tener un buen desarrollo empresarial					
10	La economía del país puede influenciar en el desarrollo empresarial, en la organización					
11	La economía puede influenciar en los clientes de la organización					
12	El factor económico de los trabajadores se relaciona con el desarrollo empresarial en la organización					
13	La política de país puede influenciar en el desarrollo empresarial de la organización					

14	La política puede influenciar en los clientes antes de adquirir el servicio de la empresa						
15	El factor política se relaciona con el desarrollo empresarial de la organización						
16	El Trabajador es influyente en la organización						
17	Todo trabajador es importante en la organización para un buen desarrollo organizacional						
18	Los resultados de cada trabajador son fundamentales para que la organización siga en pie						
19	Es necesario que toda empresa cuente con objetivos estratégicos						
20	Los objetivos de toda organización deben ser realistas y alcanzables						
21	Los objetivos de la organización se relacionan para la obtención de un buen desarrollo empresarial						
22	La empresa debe contar con sus políticas establecida ante cada trabajador						
23	Las políticas de la empresa deben ser respetadas por todo el personal en la organización						
24	Las políticas de cada organización se relacionan con el desarrollo organización de la empresa						
25	La empresa debe renovar sus maquinaria y herramientas cada cierto tiempo						
26	La empresa debe de estar en constante actualización con la tecnología de punta existente						
27	El factor tecnología se relaciona con el desarrollo empresarial de la organización						

Anexo 5: Encuesta de gestión administrativa

La presente encuesta es de carácter académico, por lo que la información recabada servirá solo con fines de investigación académica, por ende, se solicita responder de manera verídica según lo percibido durante el mes de estudio.

Mes de encuesta: _____

Nombre: _____

Edad: _____ Sexo: __Femenino (1) Maculino (2)

Cargo: _____

Se pide marcar donde usted considere conveniente, teniendo consideración que:

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

Ítems		1	2	3	4	5
1	¿Considera que la Visión y Misión tiene una difusión adecuada en el De la Sub CAFAE – UGEL Huancayo?					
2	¿Comprende la Visión y Misión del ç ?					
3	¿Identifica las metas seleccionadas que se pretenden alcanzar en cierto tiempo?					
4	¿Se encuentra conforme con la jerarquía de objetivos trazados por el De la Sub CAFAE – UGEL Huancayo?					
5	¿Considera que los planes institucionales se ajustan a la realidad existente?					
6	¿Considera que el cronograma de actividades es acorde a las necesidades de la institución?					
7	¿Considera que el trabajo está bien dividido respecto a las funciones y responsabilidades?					
8	¿Considera que la asignación de actividades corresponde con el nivel de formación y eficiencia de los colaboradores?					
9	¿Considera que cada área o departamento tiene bien delimitada su función?					
10	¿Considera que la institución asigna los recursos de forma equitativa y satisfactoria a cada colaborador y área respectiva?					
11	¿Considera que existe un organigrama visible que permite delimitar la cadena de mando y amplitud de rango en la organización?					

12	¿Consideras que la designación de las autoridades se realiza por meritocracia?					
13	¿Considera que existe coordinación entre las áreas para la ejecución de alguna tarea?					
14	¿Considera que la comunicación en la organización es lineal y flexible dentro de la organización además de fluida y eficaz?					
15	¿Considera que se utilizan incentivos por parte de las autoridades para incrementar en rendimiento laboral del trabajador?					
16	¿Considera que el liderazgo utilizado en el De la Sub CAFAE – UGEL Huancayo es democrático?					
17	¿Considera que los encargados del proceso administrativo brindan información clara sobre los procedimientos administrativos en el De la Sub CAFAE – UGEL Huancayo?					
18	¿Considera que hacen una política de seguimiento estándar de los procesos realizados en ella?					
19	¿Cuentan con procesos de monitoreo para los procesos y estos son comunicados de forma periódica por el jefe de área?					
20	¿Considera que la evaluación de desempeño es integral e imparcial a cada uno de los trabajadores asimismo existe una evaluación periódica de cada una de las áreas respectivas?					
21	¿Considera que la organización luego de realizar el monitoreo y evaluación realiza acciones correctivas en pro de su mejora?					
22	¿Considera que las acciones correctivas tomadas por las autoridades son adecuadas?					

3 3 3 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 4 4 4 5 5
4 4 5 2 4 4 2 4 4 4 4 4 4 3 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 2
3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 3 4 3 4 3 3 3 3

Anexo 7: Base de datos variable 2

p	p	p	p	p	p	p	p	p	p	pp	pp	pp	pp	pp	pp	pp	pp	pp	pp	pp	pp	pp
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	22
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	1	3	3	3	3
4	4	4	4	5	4	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	4	4	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5
4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	5	4	4
1	4	3	3	4	4	1	1	1	3	2	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	2
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2

3 3 4 4 4 3 3 4 3 3 3 4 4 4 4 3 3 5 5 5 5 5
2 2 2 2 2 2 1 2 1 1 2 3 3 3 3 3 2 3 3 3 3 3
4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 3 4 4 4 4 4

Anexo 8: Formato de validez

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “ESCALA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL” que hace parte de la investigación: **Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez:

Formación académica:

Áreas de experiencia profesional:

Tiempo: actual:

Institución:

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la

indicador que está midiendo		dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: título **Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.**

Variable: Desarrollo organizacional

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1: Factores externos	Es importante tener un educación técnica mínima para labora en la organización						
	Toda empresa se deja influencia por la educación en su personal						
	El factor educacional se relaciona con el desarrollo organizacional en toda empresa						
	La empresa realiza su responsabilidad social						
	El factor social es importante para la obtención de un buen desarrollo empresarial						
	Toda organización debe socializar con el exterior						
	La empresa implementa su cultura en el día a día laboral						
	Toda empresa debe implementar su cultura a sus trabajadores						
	El factor cultural es importante para tener un buen desarrollo empresarial						

<p>La economía del país puede influenciar en el desarrollo empresarial, en la organización empresarial, en la organización en los clientes de la organización</p> <p>El factor económico de los trabajadores se relaciona con el desarrollo empresarial en la organización</p> <p>La política de país puede influenciar en el desarrollo empresarial de la organización</p> <p>La política puede influenciar en los clientes antes de adquirir el servicio de la empresa</p> <p>El factor política se relaciona con el desarrollo empresarial de la organización</p> <p>El Trabajador es influyente en la organización</p> <p>Todo trabajador es importante en la organización para un buen desarrollo organizacional</p> <p>Los resultados de cada trabajador son fundamentales para que la organización siga en pie</p> <p>Es necesario que toda empresa cuente con objetivos estratégicos</p> <p>Los objetivos de toda organización deben ser realistas y alcanzables</p>							
<p>D2: Factores internos</p>							

Los objetivos de la organización se relacionan para la obtención de un buen desarrollo empresarial									
La empresa debe contar con sus políticas establecida ante cada trabajador									
Las políticas de la empresa deben ser respetadas por todo el personal en la organización									
Las políticas de cada organización se relacionan con el desarrollo organización de la empresa									
La empresa debe renovar sus maquinaria y herramientas cada cierto tiempo									
La empresa debe de estar en constante actualización con la tecnología de punta existente									
El factor tecnología se relaciona con el desarrollo empresarial de la organización									
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIO									

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1 Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación

Sello y Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA” que hace parte de la investigación: **Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez:

Formación académica:

Áreas de experiencia profesional:

Tiempo: actual:

Institución:

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo

		4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1: título **Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.**

Variable: Gestión Administrativa

DIMENSIÓN	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACIÓN CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
	¿Considera que la Visión y Misión tiene una difusión adecuada en el De la Sub CAFAE – UGEL Huancayo?						
	¿Comprende la Visión y Misión del De la Sub CAFAE – UGEL Huancayo?						
	¿Identifica las metas seleccionadas que se pretenden alcanzar en cierto tiempo?						
	¿Se encuentra conforme con la jerarquía de objetivos trazados por el De la Sub CAFAE – UGEL Huancayo?						
	¿Considera que los planes institucionales se ajustan a la realidad existente?						
Planeación	¿Considera que el cronograma de actividades es acorde a						

	las necesidades de la institución?								
	¿Considera que el trabajo está bien dividido respecto a las funciones y responsabilidades?								
	¿Considera que la asignación de actividades corresponde con el nivel de formación y eficiencia de los colaboradores?								
	¿Considera que cada área o departamento tiene bien delimitada su función?								
	¿Considera que la institución asigna los recursos de forma equitativa y satisfactoria a cada colaborador y área respectiva?								
	¿Considera que existe un organigrama visible que permite delimitar la cadena de mando y amplitud de rango en la organización?								
Organización	¿Consideras que la designación de las autoridades se realiza por meritocracia?								
Dirección	¿Considera que existe coordinación entre las áreas para la ejecución de alguna tarea?								

	<p>¿Considera que la comunicación en la organización es lineal y flexible dentro de la organización además de fluida y eficaz?</p>			
	<p>¿Considera que se utilizan incentivos por parte de las autoridades para incrementar en rendimiento laboral del trabajador?</p>			
	<p>¿Considera que el liderazgo utilizado en el De la Sub CAFAE – UGEL Huancayo es democrático?</p>			
	<p>¿Considera que los encargados del proceso administrativo brindan información clara sobre los procedimientos administrativos en el De la Sub CAFAE – UGEL Huancayo?</p>			
	<p>¿Considera que hacen una política de seguimiento estándar de los procesos realizados en ella?</p>			
	<p>¿Cuentan con procesos de monitoreo para los procesos y estos son comunicados de forma</p>			
	<p>Control</p>			

periódica por el jefe de área?									
¿Considera que la evaluación de desempeño es integral e imparcial a cada uno de los trabajadores asimismo existe una evaluación periódica de cada una de las áreas respectivas?									
¿Considera que la organización luego de realizar el monitoreo y evaluación realiza acciones correctivas en pro de su mejora?									
¿Considera que las acciones correctivas tomadas por las autoridades son adecuadas?									
EVALUACIÓN CUALITATIVA POR CRITERIO									
Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital									

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1 Evaluación final

	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Experto			

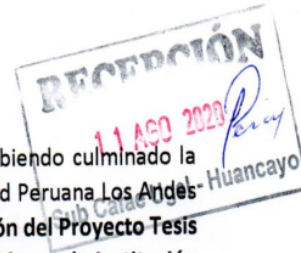
Sello y Firma

Anexo 9: Solicitud de autorización**SOLICITUD DE AUTORIZACION**

Huancayo 11 de agosto 2020

Mg. Eduardo Erasmo Velásquez Lavado
Representante del Directorio de la Sub Cafae - Ugel Huancayo

Por medio de la presente, nos dirigimos a usted, Que habiendo culminado la carrera profesional de Administración y Sistemas en la Universidad Peruana Los Andes (UPLA) solicito a Ud. **Permiso para realizar trabajo de investigación del Proyecto Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración, en la institución que Ud. dignamente dirige como Representante del Directorio de Sub Cafae - Ugel Huancayo,** siendo el nombre del proyecto de tesis "GESTION ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA SUB CAFAE UGEL HUANCAYO 2020".



Proyectistas:

- CRUZ MARCAS Rita, identificada con DNI: 46472145
 Correo electrónico: rita_cris12@hotmail.com
 Cel: 958169897.
- SÁNCHEZ SALAZAR Sara Jacqueline con DNI: 77048713
 Correo electrónico: sarasanchezadm@gmail.com
 Cel: 983442816

Esperando contar con la aceptación, me suscribo ante usted atentamente;

.....
 RITA CRUZ MARCAS
 DNI: 46472145

.....
 SARA JACQUELINE SANCHEZ SALAZAR
 DNI: 77048713

Anexo 10: Carta de autorización**CARTA DE AUTORIZACIÓN**

Huancayo 26 de agosto 2020


Yo, Eduardo Erasmo Velásquez Lavado identificado con DNI: 40081196, en mi calidad de **Representante del Directorio** de sub CAFAE - UGEL Huancayo con RUC: 20602368531, ubicada en el Jr. Atalaya N° 1198 el tambo - Huancayo

OTORGO LA AUTORIZACION,

A las Srtas. CRUZ MARCAS Rita, identificada con DNI: 46472145; SÁNCHEZ SALAZAR Sara Jacqueline identificada con DNI: 77048713, egresada / Bachiller de la carrera de Administración y Sistemas de la UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES para que utilicé la siguiente información de la empresa:

Para realizar trabajo de investigación del proyecto de tesis, denominado GESTION ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA SUB CAFAE UGEL HUANCAYO 2020”.

- Reglamento interno
- FODA
- Misión y visión
- Estados financieros
- Sistema de créditos
- Contrato de convenios
- Instrumentos de evaluación
- Entre otros.



EDUARDO ERASMO VELÁSQUEZ LAVADO
DNI: 40081196

Anexo 11: Validez por sesgo de experto

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL" que hace parte de la investigación: **Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: HECTOR FERNANDO ARAUJO MEDRANO

Formación académica: DOCTOR

Áreas de experiencia profesional: SECTOR PÚBLICO

Tiempo: 30 actual: ASESOR DE MUNICIPALIDAD

Institución: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCAYO

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado

		con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
 Cuestionario 1: título **Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.**
 Variable: Desarrollo organizacional

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1: Factores externos	Es importante tener un educación técnica mínima para labora en la organización	4	3	4	4	15	
	Toda empresa se deja influencia por la educación en su personal	4	3	4	4	15	
	El factor educacional se relaciona con el desarrollo organizacional en toda empresa	4	4	4	4	16	
	La empresa realiza su responsabilidad social	3	3	4	4	14	
	El factor social es importante para la obtención de un buen desarrollo empresarial	4	4	4	4	16	
	Toda organización debe sociabilizar con el exterior	4	3	3	4	14	
	La empresa implementa su cultura en el día a día laboral	3	4	4	3	14	
	Toda empresa debe implementar su cultura a sus trabajadores	4	3	4	3	14	
	El factor cultural es importante para tener un buen desarrollo empresarial	3	4	4	4	15	

	4	3	4	4	4	15
La economía del país puede influenciar en el desarrollo empresarial, en la organización	4	4	4	4	3	15
La economía puede influenciar en los clientes de la organización	3	4	4	4	4	15
El factor económico de los trabajadores se relaciona con el desarrollo empresarial en la organización	3	4	4	4	4	15
La política de país puede influenciar en el desarrollo empresarial de la organización	4	3	4	4	3	14
La política puede influenciar en los clientes antes de adquirir el servicio de la empresa	4	4	4	4	4	16
El factor política se relaciona con el desarrollo empresarial de la organización	4	4	4	4	3	16
El Trabajador es influyente en la organización	4	4	4	4	4	16
Todo trabajador es importante en la organización para un buen desarrollo organizacional	4	4	4	3	3	14
Los resultados de cada trabajador son fundamentales para que la organización siga en pie	4	4	4	4	4	16
Es necesario que toda empresa cuente con objetivos estratégicos	4	3	4	4	3	14
Los objetivos de toda organización deben ser realistas y alcanzables	4	3	4	4	3	14
D2: Factores internos						

Los objetivos de la organización se relacionan para la obtención de un buen desarrollo empresarial	4	4	4	3	15
La empresa debe contar con sus políticas establecida ante cada trabajador	4	3	4	3	14
Las políticas de la empresa deben ser respetadas por todo el personal en la organización	4	4	4	3	15
Las políticas de cada organización se relacionan con el desarrollo organización de la empresa	4	4	4	4	16
La empresa debe renovar sus maquinaria y herramientas cada cierto tiempo	4	3	4	3	14
La empresa debe de estar en constante actualización con la tecnología de punta existente	4	3	4	3	14
El factor tecnología se relaciona con el desarrollo empresarial de la organización	4	4	4	4	16
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIO					

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

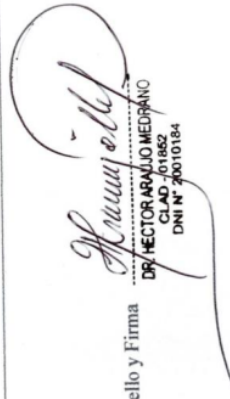
Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1 Evaluación final

	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Experto			

Sello y Firma


DR. HECTOR ARAUJO MEDRANO
CLAD: 01852
DNI N° 70010184

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA" que hace parte de la investigación: **Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: FUTENIO CATAÑO JARA RODRIGUEZ

Formación académica: DOCTOR

Áreas de experiencia profesional: ADMINISTRACIÓN

Tiempo: 50 actual:

Institución: UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado

		con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
 Cuestionario 1: título **Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.**
 Variable: Gestión Administrativa

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
	¿Considera que la Visión y Misión tiene una difusión adecuada en el De la Sub CAFAE – UGEL Huancayo?	4	4	4	4	16	
	¿Comprende la Visión y Misión del De la Sub CAFAE – UGEL Huancayo?	3	4	3	4	14	
	¿Identifica las metas seleccionadas que se pretenden alcanzar en cierto tiempo?	4	4	4	4	16	
	¿Se encuentra conforme con la jerarquía de objetivos trazados por el De la Sub CAFAE – UGEL Huancayo?	4	3	4	3	14	
	¿Considera que los planes institucionales se ajustan a la realidad existente?	4	3	4	3	14	
Planeación	¿Considera que el cronograma de actividades es acorde a	3	4	4	4	15	

	las necesidades de la institución?	4	3	4	3	4	14
	¿Considera que el trabajo está bien dividido respecto a las funciones y responsabilidades?	3	4	4	4	4	15
	¿Considera que la asignación de actividades corresponde con el nivel de formación y eficiencia de los colaboradores?	4	4	4	3	4	15
	¿Considera que cada área o departamento tiene bien delimitada su función?	4	4	4	4	4	16
	¿Considera que la institución asigna los recursos de forma equitativa y satisfactoria a cada colaborador y área respectiva?	4	4	3	4	4	14
Organización	¿Consideras que la designación de las autoridades se realiza por meritocracia?	4	4	4	4	4	16
Dirección	¿Considera que existe coordinación entre las áreas para la ejecución de alguna tarea?	4	3	4	3	4	14

¿Considera que la comunicación en la organización es lineal y flexible dentro de la organización además de fluida y eficaz?	4	4	4	3	15
¿Considera que se utilizan incentivos por parte de las autoridades para incrementar en rendimiento laboral del trabajador?	4	3	4	4	15
¿Considera que el liderazgo utilizado en el De la Sub CAFAE - UGEL Huancayo es democrático?	4	4	4	4	16
¿Considera que los encargados del proceso administrativo brindan información clara sobre los procedimientos administrativos en el De la Sub CAFAE - UGEL Huancayo?	4	4	3	3	14
¿Considera que hacen una política de seguimiento estándar de los procesos realizados en ella?	4	3	3	3	13
¿Cuentan con procesos de monitoreo para los procesos y estos son comunicados de forma	4	4	4	3	15
Control					

periódica por el jefe de área?								
¿Considera que la evaluación de desempeño es integral e imparcial a cada uno de los trabajadores asimismo existe una evaluación periódica de cada una de las áreas respectivas?	4	4	4	3	15			
¿Considera que la organización luego de realizar el monitoreo y evaluación realiza acciones correctivas en pro de su mejora?	3	4	4	3	14			
¿Considera que las acciones correctivas tomadas por las autoridades son adecuadas?	4	3	4	4	15			
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIO	84	80	84	77				

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1 Evaluación final

	Evaluación	
	Ítems	Calificación
Experto	Grado académico	

Sello y Firma



Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido
Cuadro 1 Evaluación final

	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Experto PAUL MARTINEZ UTRIC	MAESTRO EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS		

Sello y Firma

Mtro. Paul Denis Martínez Utric
ADMINISTRADOR
CIUDAD - 03.15.1

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Planilla Juicio de Expertos Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "ESCALA DE GESTIÓN ORGANIZACIONAL" que hace parte de la investigación: **Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo – 2020.**

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: PAUL MARTINEZ VITOR

Formación académica: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

Áreas de experiencia profesional: DOCENTE

Tiempo: Baja actual:

Institución: UPLA

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado

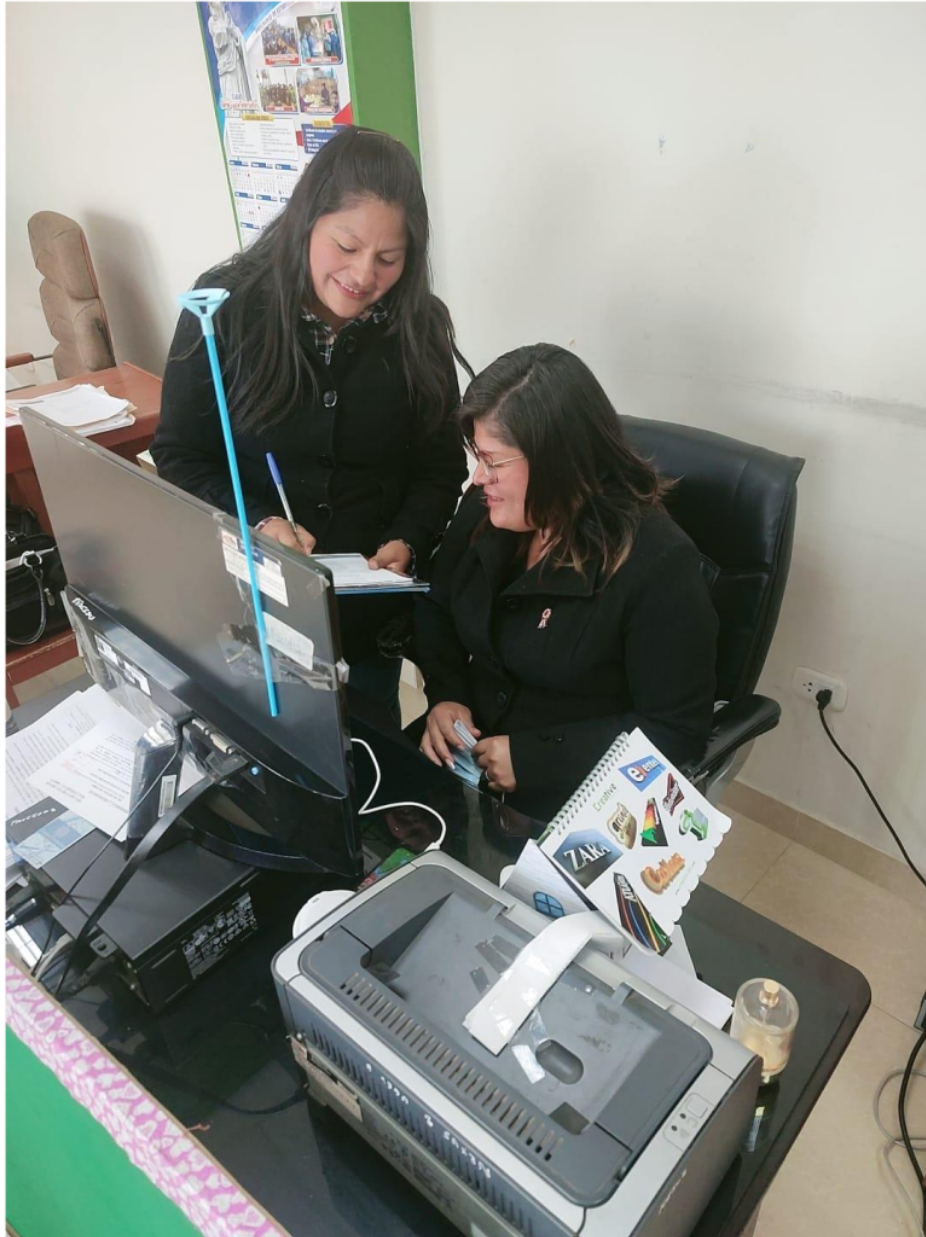
		con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Anexo 12: Fotos de la aplicación de las encuestas













Gestión administrativa y desarrollo organizacional de la Sub CAFAE – UGEL Huancayo - 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	21 %	3 %	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	6 %
3	revistapublicando.org Fuente de Internet	1 %
4	3lib.net Fuente de Internet	1 %
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1 %
7	www.scielo.cl Fuente de Internet	1 %
8	informatica.upla.edu.pe Fuente de Internet	1 %
9	intra.uigv.edu.pe Fuente de Internet	

<1 %

10

www.repositorio.upla.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

11

qdoc.tips

Fuente de Internet

<1 %

12

repositorio.uigv.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

13

docforus.com

Fuente de Internet

<1 %

14

doku.pub

Fuente de Internet

<1 %

15

www.javeriana.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

16

www.upo.es

Fuente de Internet

<1 %

17

elt.tabrizu.ac.ir

Fuente de Internet

<1 %

18

upload.wikimedia.org

Fuente de Internet

<1 %

19

dspace.unach.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

20

repositorioacademico.upc.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

21 dokumen.pub
Fuente de Internet

<1 %

22 www.cien.org.gt
Fuente de Internet

<1 %

23 cybertesis.unmsm.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo