



UPP
Universidad Privada de Pucallpa

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

TESIS

Gestión empresarial y Desarrollo organizacional de los
administrativos en la empresa Industrial y Servicios
Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

AUTORES:

Claudia Ines Vasquez Meza (orcid.org/0009-0005-1418-7544)
Rosa Inelda Garcia Cordova (orcid.org/0009-0005-8092-1372)

ASESOR:

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales (orcid.org/0000-0001-6465-7763)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Finanzas Públicas y Privadas

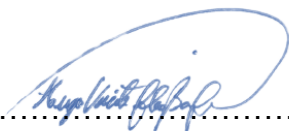
Sub línea:

Finanzas corporativas y gestión de PYMES y MYPES

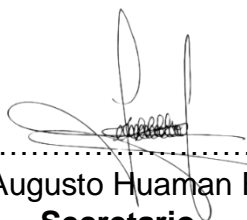
UCAYALI -PERÚ

2023

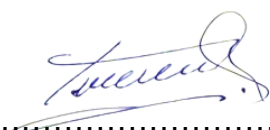
JURADO EVALUADOR



.....
Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



.....
Dr. Cesar Augusto Huaman Fernandez
Secretario



.....
Mg. Jonel Raul Manzano Mejia
Vocal



.....
Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Asesor

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

En la Ciudad de Pucallpa, siendo las 11:02 am del día sábado, 25 de noviembre del 2023, a través de la modalidad virtual, se dio inicio el acto de sustentación de la tesis titulada "GESTIÓN EMPRESARIAL Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS ADMINISTRATIVOS EN LA EMPRESA INDUSTRIAS Y SERVICIOS FORESTALES VÁSQUEZ S.A.C., UCAYALI 2023", elaborado por las bachilleres CLAUDIA INES VÁSQUEZ MEZA y ROSA INELDA GARCIA CORDOVA.

El presidente da inicio al acto público de sustentación de tesis, con los miembros del Jurado Evaluador integrado por los docentes: **Presidente Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio**, **Secretario Dr. Cesar Augusto Huaman Fernandez** y **Vocal Mg. Jonel Raul Manzano Mejia**; designados con RESOLUCIÓN N° 254-2023-FCCyA-UPP de fecha 03 de noviembre del 2023; luego el señor presidente instó al secretario a la lectura de la Resolución de aprobación de tesis.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a iniciar su exposición a las bachilleres CLAUDIA INES VÁSQUEZ MEZA y ROSA INELDA GARCIA CORDOVA, para que seguidamente absolviera las preguntas de cada jurado en su área.

Al terminar la sustentación, el Presidente indica al bachiller y público en general, que el jurado se retira para la deliberación.

Después de deliberar en forma reservada el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que las bachilleres CLAUDIA INES VÁSQUEZ MEZA y ROSA INELDA GARCIA CORDOVA fueron:

- | | | |
|------------------------------|-------|-------------------------------------|
| - Aprobado por Excelencia | 19-20 | <input type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Unanimidad | 17-18 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| - Aprobado por Mayoría | 14-16 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Mayoría | 11-13 | <input type="checkbox"/> |
| - Desaprobado por Unanimidad | 00-10 | <input type="checkbox"/> |

Reiniciando el acto público, se dio lectura a la presente Acta dando por aprobado por unanimidad con nota 18 que los Miembros del Jurado la suscriben en señal de conformidad. **Realizado el juramento de honor y las felicitaciones de los miembros del jurado**, el Presidente dio por concluido el acto de sustentación siendo las 11:46 am Horas del mismo día, de lo que se da fe.



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Presidente



Dr. Cesar Augusto Huaman Fernandez
Secretario



Mg. Jonel Raul Manzano Mejia
Vocal

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **Claudia Ines Vasquez Meza y Rosa Inelda Garcia Cordova**, estudiantes egresados de la Escuela Profesional de Administración de Negocios de la Universidad Privada de Pucallpa, identificados con DNI 73438610 y 46695780 respectivamente, con la tesis titulada “**Gestión empresarial y desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023**”

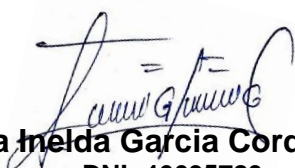
Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de nuestra autoría
- 2) Hemos respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse el fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, 28 de setiembre del 2023


Claudia Ines Vasquez Meza
DNI: 73438610


Rosa Inelda Garcia Cordova
DNI: 46695780

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

N°060-2023

El Coordinador de Investigación de la Universidad Privada de Pucallpa, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis) Titulado:

“Gestión empresarial y Desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.”

Facultad	:	Ciencias Contables y Administrativas
Escuela Profesional	:	Administración de Negocios
Asesor(a)	:	Dr. Gino Javier Pinedo Vargas
Cuyo autor (es)	:	Claudia Inés Vásquez Meza Rosa Inelda García Córdova

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio PlagScan, dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 15.5%.

En tal sentido, el cual está en los parámetros aceptados por las normas de la Universidad Privada de Pucallpa, que no se debe superar el 30% de similitud.

Se declara, que el trabajo de investigación: **SI** contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que **SI** se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se entrega la presente constancia.

Fecha: 04/10/2023

Atentamente,

Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Coordinador de Investigación

DEDICATORIA

A nuestra Familia quienes son nuestra ayuda incondicional y motivación para salir adelante.

Los autores

AGRADECIMIENTO

A Dios por darnos la vida, salud y la familia.

A nuestros Maestros de la Universidad Privada de Pucallpa, por la paciencia y las enseñanzas.

Los autores

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la Gestión empresarial y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.

La metodología utilizó como tipo de investigación correlacional, enfoque cuantitativo, métodos deductivos y diseño No experimental, La población fue conformada por 4 administrativos de la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C, región de Ucayali. La muestra coincidió con los 4 administrativos, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia.

Los resultados de la variable gestión empresarial fue que el 62,5% de los administrativos de la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C, región de Ucayali, manifestó que no es considerada la variable gestión empresarial, mientras que el 35,4% manifiesta que a veces es considerada y el 2,1% manifestó que sí. Con respecto a la variable desarrollo organizacional, el 53,5% de los administrativos de la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C, región de Ucayali, manifestó que no es considerada la variable desarrollo organizacional, mientras que el 23,4% manifiesta que a veces es considerada y el 23,4% manifestó que sí.

Finalmente, la conclusión fue que la Gestión empresarial se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.775$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Palabras clave: Gestión Empresarial, Desarrollo Organizacional, Cultura Empresarial.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between business management and the organizational development of administrative staff in the company Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.

The methodology used as a type of correlational research, quantitative approach, deductive methods and non-experimental design. The population was made up of 4 administrators from the company Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C, Ucayali region. The sample coincided with the 4 administrative ones, the sampling was non-probabilistic for convenience.

The results of the business management variable were that 62.5% of the administrative staff of the company Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C, Ucayali region, stated that the business management variable is not considered, while 35.4% stated that Sometimes it is considered and 2.1% said yes. With respect to the organizational development variable, 53.5% of the administrators of the company Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C, Ucayali region, stated that the organizational development variable is not considered, while 23.4% state that It is sometimes considered and 23.4% said yes.

Finally, the conclusion was that Business Management is significantly related to the organizational development of administrative staff in the company Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023. With a value $r = 0.775$ estimated by the Pearson correlation coefficient.

Keywords: Business Management, Organizational Development, Business Culture.

ÍNDICE

PORTADA	i
JURADO EVALUADOR	ii
ACTAS DE SUSTENTACIÓN	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	iv
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Formulación de Objetivos	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.4.1. Justificación Teórica	3
1.4.2. Justificación Práctica	3
1.4.3. Justificación Metodológica	4
1.4.4. Implicancias Social	4
1.5. Delimitación del estudio	4
1.5.1. Delimitación Espacial	4
1.5.2. Delimitación Temporal	4
1.6. Viabilidad del estudio	4
1.6.1. Viabilidad Técnica	4
1.6.2. Viabilidad Financiera	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	5

2.1. Antecedentes del problema	5
2.2. Bases Teóricas	11
2.2.1. Gestion empresarial	11
2.2.2. Desarrollo organizacional	14
2.3. Definición de términos básicos	16
2.4. Formulación de hipótesis	17
2.4.1. Hipótesis general	17
2.4.2. Hipótesis específicas	17
2.5. Variables	18
2.5.1. Definición conceptual de la variable	18
2.5.2. Definición operacional de la variable	18
2.5.3. Operacionalización de la variable	19
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	21
3.1. Diseño de la investigación	21
3.2. Población y muestra	22
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento	23
3.5. Técnicas para el procesamiento de la información	24
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	25
4.1. Presentación de resultados	25
4.2. Discusión	39
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	42
ANEXOS	45
Anexo 1: Matriz de consistencia	46
Anexo 2: Instrumentos de aplicación	47
Anexo 3: Confiabilidad del instrumento	49
Anexo 4: Base de datos	50
Anexo 5: Matriz de validación	53
Anexo 6: Galería de fotos	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Gestión empresarial	19
Tabla 2. Desarrollo organizacional	20
Tabla 3. Validadores	23
Tabla 4. Frecuencia de la variable gestión empresarial	25
Tabla 5. Frecuencia de la dimensión cultura empresarial	26
Tabla 6. Frecuencia de la dimensión aprendizaje organizacional	27
Tabla 7. Frecuencia de la dimensión desarrollo humano	28
Tabla 8. Frecuencia de la variable desarrollo organizacional	29
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión delegación de funciones	30
Tabla 10. Frecuencia de la dimensión productividad	31
Tabla 11. Frecuencia de la dimensión factor humano	32
Tabla 12. Prueba S-W para la variable gestión empresarial	33
Tabla 13. Prueba S-W para la variable desarrollo organizacional	34
Tabla 14. Correlación gestión empresarial y desarrollo organizacional	35
Tabla 15. Correlación cultura empresarial y desarrollo organizacional	36
Tabla 16. Correlación aprendizaje organizacional y desarrollo organizacional	37
Tabla 17. Correlación desarrollo humano y desarrollo organizacional	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia de la variable gestión empresarial	25
Figura 2. Frecuencia de la dimensión cultura empresarial	26
Figura 3. Frecuencia de la dimensión aprendizaje organizacional	27
Figura 4. Frecuencia de la dimensión desarrollo humano	28
Figura 5. Frecuencia de la variable desarrollo organizacional	29
Figura 6. Frecuencia de la dimensión delegación de funciones	30
Figura 7. Frecuencia de la dimensión productividad	31
Figura 8. Frecuencia de la dimensión factor humano	32

INTRODUCCIÓN

A nivel regional, se ha observado que las empresas no cuentan con una gestión empresarial adecuada, haciendo la falta de organización, dirección y control evidente en muchas de estas, por ende, al no existir una adecuada gestión empresarial, no existe un buen desarrollo organizacional haciendo que muchas empresas se encaminen al fracaso.

La Empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., ubicada en Ucayali, se encuentra en la búsqueda de ese propósito, por tal motivo formula el siguiente problema: ¿Cuál es la relación de la Gestión empresarial y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023?.

Esta investigación está estructurada en:

CAPÍTULO I: Se describe el problema de la investigación, en ella se aborda el planteamiento del problema, la formulación del problema y objetivos, así como la justificación, delimitación y viabilidad.

CAPÍTULO II: En este capítulo se da a conocer los antecedentes del problema, las bases teóricas y las definiciones de los términos básicos, las hipótesis y el estudio de las variables.

CAPÍTULO III: En este capítulo trata sobre la metodología, el diseño de la investigación. A su vez, se menciona también la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como también la validez y confiabilidad y las técnicas para el procesamiento de la información.

CAPÍTULO IV: En este capítulo se presenta los resultados y la discusión.

Finalmente, se da a conocer las conclusiones y recomendaciones y se describe las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial, actualmente, se considera que más del 90% de las empresas alrededor del mundo son Pymes, siendo aún más alta su participación en Latinoamérica con un 97%. Debido a sus características que presentan un gran aporte a la generación de empleo, lo cual contribuye al desarrollo productivo nacional de un país y aporta al cambio de la matriz productiva Carranco (2017).

A nivel nacional, En el Perú existe una alta desaparición de microempresas. En los Centros Comerciales de la ciudad de Tacna, se desconoce el nivel de sostenibilidad y crecimiento de las microempresas dedicadas a la actividad de comercio. Debido a que existen diversos factores que permiten o contribuyen al éxito y crecimiento de las microempresas. Sin embargo, expuso que cabe mencionar que el éxito empresarial puede ser algo subjetivo si se analiza empíricamente, si bien es cierto existen muchos autores que relacionan el éxito empresarial con los resultados financieros o la capacidad de generar rentabilidad, entre otros. Pero se podría decir que una empresa logra el éxito cuando ésta alcanza un determinado objetivo o una meta propuesta eficientemente Huaynapata (2021).

En el plano local, se ha observado que muchas empresas de la región no cuentan con un buen manejo de la gestión empresarial, por ende, no existe una organización adecuado para el buen funcionamiento de la empresa.

Es por ello que formulamos el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación de la Gestión empresarial y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación de la Gestión empresarial y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación de la cultura empresarial y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023?
2. ¿Cuál es la relación del aprendizaje organizacional y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023?
3. ¿Cuál es la relación del desarrollo humano y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023?

1.3. Formulación de Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de la Gestión empresarial y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la relación de la cultura empresarial y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.
2. Determinar la relación del aprendizaje organizacional y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.
3. Determinar la relación del desarrollo humano y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación Teórica

La investigación se justificó teóricamente porque se amplió los conceptos teóricos de Gestión empresarial y Desarrollo organizacional de los clientes, así como sus dimensiones e indicadores.

1.4.2. Justificación Práctica

La investigación se justificó porque usó la gestión empresarial y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., en la región de Ucayali.

1.4.3. Justificación Metodológica

Se utilizó el método deductivo, que consiste en partir del punto más grande a lo más pequeño. La aplicación en la investigación parte del conocimiento teórico de las variables de estudio aplicada al cuestionario que se aplicó a los sujetos del estudio.

1.4.4. Implicancias Social

Los clientes del negocio, el personal y los ciudadanos que se verán beneficiará con la calidad de servicio que la empresa pueda brindar.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación Espacial

Estuvo limitada por la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C, región de Ucayali.

1.5.2 Delimitación Temporal

La delimitación temporal fue desde el mes de junio a octubre del 2023.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Viabilidad Técnica

El proceso investigativo contó con equipos informáticos, materiales de escritorio y acceso a información de los administrativos y de la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C.

1.6.2. Viabilidad Financiera

El estudio de investigación se realizó con recursos propios de los investigadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

Internacionales

Villa (2020) en su tesis titulada *La Gestión Empresarial y el Desarrollo Organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo*, tuvo el propósito de determinar la gestión empresarial y el desarrollo organizacional dentro de la empresa El Sembrador S.C.C. Para la cual se instauró abundante literatura relacionada a la temática de estudio, describiendo los antecedentes, definiciones, características y sub temas relacionados con las dos variables de estudio. Por otra parte, se determinó la metodología de estudio, estableciendo el método hipotético deductivo que se relaciona con la investigación, después se realizó un cuestionario el cual fue aplicado a los nueve trabajadores de la empresa El Sembrador S.C.C, luego se tabulo los resultados a través del programa SPSS 25, creando así una base de datos. Obteniendo resultados que muestran la realidad que vive la empresa con aspectos positivos y negativos. Los mismos que se detallan a continuación; los trabajadores consideran que no han recibido capacitaciones, que si han recibido incentivos motivacionales, que si han experimento la rotación de puestos, que el clima organizacional no es ni bueno ni malo, y que las relaciones laborales entre los trabajadores y los jefes no son ni buenas, ni malas. Para verificar la relación que existe entre las variables se procedió a

utilizar el chi-cuadrado, mediante el análisis se aceptó la hipótesis alternativa, afirmando que “La gestión empresarial incide en el desarrollo organizacional de la empresa El Sembrador S.C.C”. Después se realizó la propuesta, donde se estableció las estrategias de gestión empresarial para el desarrollo organizacional de la empresa El Sembrador S.C.C mismas que sirven como apoyo para los administradores, enfocadas en mejorar las relaciones internas en la empresa.

Toro (2014) en su tesis titulada *Análisis de la gestión empresarial agrícola en el Municipio de Lebrija – Santander*, tuvo como analizar el nivel de gestión empresarial de los productores agropecuarios en el Municipio de Lebrija – Santander, utilizando las cuatro perspectivas enunciadas en el modelo de gestión empresarial Cuadro de Mando Integral (CMI) y buscó encontrar los patrones que definen el comportamiento de dichos productores frente a los aspectos relacionados con los factores o variables evaluados en el análisis. Se encontró, en forma generalizada, muy poco uso de las herramientas o perspectivas consideradas dentro del modelo propuesto, indicando de forma preocupante el bajo nivel de gestión del negocio agropecuario. Además, respecto a los patrones de comportamiento, el resultado tiene indicios de una estructura subyacente recurrente, que demoran u ofrecen resistencia al cambio hacia una situación de mejora deseada en lo que tiene que ver con la gestión de la empresa agropecuaria.

Espinoza y Marcalla (2016) en su tesis titulada *Gestión Empresarial para Confecciones Maná Sports*, tuvo como objetivo de implementar un modelo de gestión empresarial, que permita mejorar el desarrollo organizacional y productivo de confecciones Maná Sports, microempresa dedicada a la confección de ropa deportiva, misma que acarrea serios problemas debido a la ausencia de una gestión empresarial que direcciona apropiadamente su estructura organizacional, planificación estratégica y sus procesos operacionales. Los métodos investigativos empleados para el desarrollo del proyecto fueron el inductivo, analítico y sintético, los que permitieron identificar las debilidades de un proceso administrativo, además se utilizó cuestionarios como instrumentos para efectuar la entrevista a la gerente propietaria, encuesta

a los clientes, censo al personal que labora y además una ficha de observación para la recopilación de información primordial para la investigación, los resultados que se obtuvieron al aplicar estas herramientas y técnicas investigativas se ven reflejadas en la determinación de la situación micro empresarial, donde se detectaron las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que influyen directamente en la gestión de la misma, se diseñó mediante flujogramas los procesos productivos y de servicio de la microempresa, se planteó un diseño de gestión empresarial a seguir mediante el modelo EFQM el cual está orientado a la calidad y excelencia de los procesos en beneficio de Confecciones Maná Sports y con esto se logra mejorar su situación administrativa, finalmente se desarrolló un modelo de evaluación considerando las directrices de puntuación establecidas por el modelo EFQM. Mediante esto la microempresa podrá evaluar la gestión realizada en un periodo determinado, como aporte principal se destacó la aplicación del modelo mediante el direccionamiento estratégico formulando la misión, visión, objetivos, valores, y políticas empresariales, también se diseñó la estructura organizacional que incluye las funciones y responsabilidades de todos los miembros de la organización. El modelo de gestión propuesto es una guía para que confecciones Maná Sports mejore su administración empresarial y sea llevada a un nivel de eficiencia que garantice su crecimiento, competitividad y permanencia en el mercado de la confección de ropa deportiva.

Nacionales

Carrasco (2017) en su tesis titulada La Gestión organizacional para el Desarrollo empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015 tuvo como objetivo determinar la inadecuada gestión organizacional de los trabajadores en la empresa Inversiones Jocema S.A.C., a partir de ello se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre la Gestión Organizacional y Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015? En la justificación se determina que es pertinente ya que se identifica que se debe mejorar la gestión organizacional para así desarrollarse de forma empresarial. En el contexto de la investigación, corresponde al nivel descriptivo relacional; el diseño empleado en el presente estudio es correlacional transversal, este

tipo de diseño está enfocado en la determinación del grado de relación existente entre dos variables. La población está conformada por 150 trabajadores del Grupo Jocema, donde la muestra son 50 colaboradores de la empresa Inversiones Jocema S.A.C en los cuales se aplicaron los cuestionarios. Teniendo en cuenta las encuestas realizada en los trabajadores de Inversiones Jocema S.A.C. y al realizar la prueba Rho de Spearman con el fin de validar si se aprueba la hipótesis (con un nivel de significancia de 005), se obtuvo como resultado un valor $p = 0.000$, por lo que se concluyó que existe relación significativa entre la Gestión Organizacional y el Desarrollo Empresarial en la Empresa Jocema SAC en el 2015.

Querevalú (2020) en su tesis titulada Estrategia de Desarrollo Organizacional para mejorar la Satisfacción Laboral de los colaboradores del centro de información de la Universidad Señor de Sipán, tuvo como objetivo general elaborar una estrategia de desarrollo organizacional para mejorar la satisfacción laboral en los colaboradores del centro de información de la Universidad Señor de Sipán. La investigación fue de tipo mixta y un diseño no experimental, la cual permitió resolver un problema práctico. La población estuvo conformada por 16 colaboradores del área de centro de información de la Universidad Señor de Sipán, es una muestra no probabilística ya que como criterio de inclusión se encuestó a los 16 colaboradores de dicha institución. Se utilizó como técnica la observación y la encuesta. Se aplicó dos instrumentos de recolección de datos: la guía de observación el cual permitió observar directamente la problemática del área, y el cuestionario de satisfacción laboral donde se obtuvo información en relación a si los colaboradores se sienten satisfechos o no con el trabajo que realizan. El procesamiento estadístico se realizó mediante el programa SPSS versión 25. El cuestionario de satisfacción laboral tuvo una confiabilidad de 0,764 de Alfa de Cronbach. Los resultados principales fueron: que existe un nivel de satisfacción bajo, y los colaboradores a veces se sienten satisfechos con su trabajo, por lo que se concluyó que, la satisfacción laboral se encontró en un nivel medio y bajo en los colaboradores del área por ello, se propone una estrategia de desarrollo organizacional para mejorar la satisfacción laboral.

Quevedo (2017) en su tesis titulada Gestión de recursos humanos y desarrollo organizacional, según percepción de los docentes de la RED 26 San Juan de Miraflores- 2017, tuvo como objetivo del presente trabajo de investigación fue demostrar la relación entre Gestión de Recursos humanos y desarrollo organizacional, en docentes de la Ugel No. 01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017. Y tuvo como problema principal el siguiente cuestionamiento ¿Cuál es la relación entre Gestión de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional, en docentes de la Ugel No 01 distrito de San Juan de Miraflores- 2017? El tipo de investigación es no-experimental descriptivo, correlacional, diseño transversal. Se utilizó muestreo no probabilístico, intencional, la muestra asciende 131 docentes. Se utilizó el cuestionario de gestión de recursos humanos y desarrollo personal. Se aplicó la estadística no paramétrica Rho de Spearman, donde la correlación entre las variables: gestión de recursos humanos y el desarrollo organizacional según la correlación de Spearman tiene un valor de 0,559 representando una correlación moderada entre las variables, y siendo $p = 0,000$ se demuestra que existe una relación significativa y se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Regionales

Curico et al. (2022) en su tesis titulada *Gestión empresarial y su incidencia en la competitividad en la Hiperbodega Precio Uno, Pucallpa 2022*, tuvo como objetivo principal determinar la incidencia de la gestión empresarial en la competitividad, su muestra fue 75 unidades muestrales. Este estudio fue tipo aplicada, nivel no experimental y diseño descriptivo correlacional Se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento para recabar la información sobre las variables de estudio. De acuerdo a los resultados obtenidos, se tuvo que el 34.7% precisaron que la gestión empresarial fue eficiente y la competitividad regular; también se pudo contrastar la hipótesis, aceptándose debido a que se tuvo una correlación positiva moderada de 0.570 y se aceptó la hipótesis general, ya que el Sig. o P-valor fue 0.000. Por lo tanto, existe una influencia significativa de la gestión empresarial en la competitividad en la Hiperbodega Precio Uno, Pucallpa 2022.

Rodriguez et al. (2020) en su tesis titulada *La Competitividad y Desarrollo Productivo en la Gestión Empresarial de las Pequeñas y microempresas fabricantes de muebles de madera en la provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali 2019*, tuvo como objetivo Examinar la relación entre el nivel de capacidad de gestión empresarial en la competitividad y nivel el desarrollo de las pequeñas y microempresas fabricantes de muebles de madera en la provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali 2019. En este estudio se aplicó el Método Deductivo, entre las calificaciones de la capacidad de gestión empresarial, competitividad y desarrollo de los productores de muebles de madera mediante la aplicación de escala de Likert (con puntajes de calificación de la gestión empresarial: Excelente = 5, Muy Buena= 4, Regular= 3, Mala= 2 Muy Mala= 1). El análisis se desarrolló con el apoyo de las Técnicas de Estadística Descriptiva como medidas de tendencia central y de dispersión, con utilización de gráficas estadísticas; en esta parte de la investigación presentamos los resultados cuantificados, análisis e interpretación de los datos obtenidos. Para facilitar la comprensión y tener una mejor presentación han sido organizados en tablas y figuras estadísticas mediante el software estadístico SPSS 25.0 y Excel 2016, así mismo se realizó la prueba de hipótesis para tomar decisiones de esta investigación; los mismos que mostraron con mayor precisión la investigación titulada: “La Competitividad y Desarrollo Productivo en la Gestión Empresarial de las Pequeñas y Microempresas Fabricantes de Muebles de Madera en la provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali 2019”. Conocimos cuál es la relación que existe entre la competitividad y desarrollo y la gestión empresarial de las pequeñas y microempresas fabricantes de muebles de madera en la provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali 2019, y los resultados fueron los siguientes: La significancia bilateral (P-Valor), el valor de la probabilidad indicó que la correlación fue significativa (P-valor).

Ishuiza (2021) en su tesis titulada *Fiscalización tributaria y la gestión empresarial de la Asociación de comerciantes del Mercado N° 2 de Pucallpa, 2020*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la fiscalización tributaria y la gestión empresarial de la Asociación de comerciantes del Mercado N° 2 Pucallpa, 2020, para lo cual se utilizó tres dimensiones y tres

indicadores de la variable Fiscalización tributaria y tres dimensiones y tres indicadores de la variable Gestión empresarial. Se empleó el diseño de investigación de tipo no experimental, transversal, de nivel descriptivo correlacional, la muestra de estudio estuvo conformada por 168 comerciantes de la Asociación de comerciantes del Mercado N° 2 Pucallpa, 2020 que participaron en el trabajo de investigación, para el recojo de la información se utilizó dos cuestionarios, uno para cada variable de la investigación a los objetivos específicos planteados y de la definición operacional de las variables. Después de aplicar la prueba estadística Spearman se obtiene $r = 0,351$ correlación moderada y $p\text{valor} = 0,000$, es decir es altamente significativo, se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significancia del 1%. Sobre la variable fiscalización se observa el 12.50% de comerciantes están en nivel de ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido de 1.19% en desacuerdo y 86.31% nivel de acuerdo y respecto a la variable gestión empresarial se observa el 15.48% de comerciantes están en nivel de ni de acuerdo ni en desacuerdo, seguido de 1.19% en desacuerdo y 83.33% nivel de acuerdo. Se concluye existe una relación significativa entre las variables fiscalización tributaria y la gestión empresarial de la Asociación de comerciantes del Mercado N° 2 Pucallpa, 2020.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable: Gestión empresarial

Definición

Mertens (1996) sostiene sostiene que una buena gestión empresarial un instrumento útil y estratégico es la Competencia Laboral dentro de empresa para la gestión de recursos humanos y para la productividad de la organización (p.67).

Chiavenato (1999) define que la gestión empresarial es el proceso de planear, organizar, integrar, direccionar y controlar los recursos (intelectuales, humanos, materiales, financieros, entre otros) de una organización, con el propósito de obtener el máximo beneficio o alcanzar sus objetivos.

Gitman y zutter (2012), define la gestión empresarial comprende la concreción de las políticas, mediante la aplicación de estrategias, tácticas, procesos, procedimientos, técnicas y prácticas. Una política no es un documento legal. Es un acuerdo basado en los principios o directrices de un área de actividad clave de una organización.

Herramientas de la gestión empresarial

Según Mondragón (2014) manifiesta que las herramientas de gestión empresarial son técnicas de gestión que permiten a una empresa hacer frente a los constantes cambios del mercado, así como asegurarle una mejor posición competitiva. Por este motivo, a continuación, analizó las principales herramientas.

- **El empowerment (empoderamiento)** es una herramienta de gestión que consiste en delegar, otorgar poder, autoridad, autonomía y responsabilidad a los trabajadores o equipos de trabajado de una empresa para que puedan tomar decisiones, resolver problemas o ejecutar tareas sin necesidad de consultar u obtener la aprobación de sus superiores (Mondragón, 2014).
- **El outsourcing (subcontratación o tercerización)** es una técnica o herramienta de gestión que consiste en la contratación de terceros para que realicen actividades, funciones o procesos complementarios que no formen parte del giro principal del negocio (Mondragón, 2014).
- **El benchmarking** es una herramienta de gestión que consiste en el seguimiento de empresas similares a la nuestra o líderes en el mercado, con el fin de evaluar sus productos, servicios, procesos, etc. Para compararlos con nuestros productos y con los de otras empresas, identificar lo mejor, y adaptarlo a la empresa, agregándole nuestras mejoras (Mondragón, 2014).
- **El downsizing** es una herramienta de gestión que consiste en la reorganización o reestructuración de las organizaciones, llevando a cabo la mejora en los sistemas de trabajo, el rediseño de la organización en todos sus niveles y la adecuación del número de

empleados para mantener competitivas a las organizaciones (Mondragón, 2014).

- **El join venture** es una herramienta de gestión que consiste en una asociación a largo plazo entre 2 o más empresas que se unen para realizar una alianza comercial con el fin de alcanzar un objetivo en común (Mondragón, 2014).
- **El balanced scorecard (BSC)** es una herramienta de gestión que consiste en un sistema de control basado en un software que permite medir, a través de indicadores, el desempeño global de una empresa (Mondragón, 2014).
- **La reingeniería** de procesos es una herramienta de gestión que consiste en reinventar o rediseñar los procesos de una empresa de una manera radical, de tal modo que sea capaz de lograr mejoras espectaculares en medidas críticas tales como costos, calidad, servicio y rapidez (Mondragón, 2014).
- **La gestión de calidad total** es una filosofía, cultura o estilo de gerencia que involucra a todos los miembros de una organización en el mejoramiento continuo de la calidad en todos los aspectos de la empresa (Mondragón, 2014).

Dimensiones de Gestión empresarial

1. Cultura empresarial

Leyva (2008) es el conjunto de normas, de valores y de formas de pensar que caracterizan el comportamiento, posicionamiento del personal en todos los niveles de la empresa, el estilo de dirección, la forma de asignar los recursos, la forma de organizar la esa corporación, así como la imagen de la empresa.

Sus indicadores son: Modificaciones y Reglamentos.

2. Aprendizaje organizacional

Ciborra & Andreu (2001) abordan el aprendizaje organizacional desde el enfoque de recursos y capacidades, por lo que le dan un papel estratégico dentro de las organizaciones, al hacerlo responsable de la serie

de transformaciones por las cuales los recursos estándar, disponibles en el mercado, son usados y combinados dentro del contexto organizacional de cada empresa.

Sus indicadores son: Conocimiento y Desarrollo.

3. Desarrollo humano

PNUD (1990) define el desarrollo humano como un proceso mediante el cual se amplían las oportunidades de las personas; estas oportunidades son diversas y pueden cambiar en el tiempo, pero las más esenciales para cualquier nivel de desarrollo son: una vida prolongada y saludable, el acceso a la educación y disponer de los recursos para disfrutar de un nivel de vida decente; otras oportunidades que valoran los individuos son las libertades políticas, económicas y sociales, el respeto de los derechos humanos, la posibilidad de ser creativo y productivo, el respeto a sí mismo, entre otras

Sus indicadores son: Cumplimientos y Condiciones laborales de talento.

2.2.2. Variable: Desarrollo organizacional

Definición

Según Beckhard (1969), sostiene que el desarrollo organizacional, en su contexto originario del mundo empresarial y productivo, pretende incidir en los procesos dinámicos y recursos humanos para lograr una mejora del funcionamiento y actuación de una organización.

Según Chiavenato (2009) considera que el Desarrollo Organizacional está profundamente asociado con los conceptos de cambio y de capacidad de adaptación de la organización a los cambios.

Según Robbins y Judge (2013) considera que el desarrollo organizacional es un término que se usa para agrupar un conjunto de intervenciones para el cambio planeado sobre la base de valores

humanistas y democráticos que buscan mejorar la eficacia organizacional y el bienestar de los empleados.

Importancia

Según Rodrigues (2022) define que el desarrollo organizacional permite que las empresas puedan realizar un proceso de análisis y cambios que logren mejorar su productividad, habilidades, rendimiento y conocimiento, tanto de manera general como individual. Esto ayuda a hacer frente a los retos y problemas que se presenten y a que exista una capacidad de resiliencia mucho mayor entre los colaboradores. A la vez, facilita que la resolución de conflictos y desafíos sea positiva.

Características

Según Rodrigues (2022) menciona que el desarrollo organizacional reúne diversas características, entre las que destacan: organización sostenida de grupos e individuos, descentralización de las áreas, concentración en resolución de problemas y dinamismo estructural capaz de adaptarse a diferentes escenarios.

Dimensiones de Desarrollo Organizacional

1. Delegación de funciones

Según Snell & Bohlander (2013) indican que la delegación de funciones no es otra cosa más que conceder la libertad a los empleados y la responsabilidad de desarrollar su trabajo de acuerdo con su criterio, sin tener que presidir de manera continua a las autoridades de un nivel mayor para lograr autorización; en otras palabras, la delegación de autoridad en el acto de retribuir a un subordinado la responsabilidad para que se desarrolle determinadas actividades y la autoridad formal.

Sus indicadores son: Toma de decisiones y Organigrama.

2. Productividad

Según Medina (2010) La productividad es conocida como la

relación existente entre el volumen total de producción y los recursos utilizados para alcanzar dicho nivel de producción, es decir la razón entre las salidas y las entradas.

Sus indicadores son: Rendimiento y Planificación.

3. Factor humano

Según Burguburu (2012) expone al factor humano como el conjunto de competencias y conocimientos técnicos que tienen los trabajadores. También lo define como un elemento vital, el cual ayuda al desarrollo de los procesos de producción de productos o servicios de cualquier organización; además de ello, señala que cuando un trabajador alcanza el nivel de satisfacción y motivación óptimo desempeña de mejor manera la realización de las tareas designadas.

Sus indicadores son: Responsabilidad y Motivación.

2.3. Definiciones de términos básicos

Modificaciones

Según Ferrer (2014) Una modificación es un cambio o alteración de algo. Puede tener un sentido cuantitativo o cualitativo. En el primer caso existe una variación medible y en el segundo la transformación se refiere a la calidad de aquello que se modifica.

Reglamentos

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2014), en su vigésima segunda edición, debe entenderse por reglamento la colección ordenada de reglas o preceptos, que por la autoridad competente se da para la ejecución de una ley o para el régimen de una corporación, una dependencia o un servicio.

Desarrollo

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2014) el desarrollo es la acción y efecto de desarrollar o desarrollarse.

Toma de decisiones

Según (Chiavenato, 2009) la toma de decisiones es un proceso que consiste en hacer un análisis y elegir entre varias opciones un curso de

acción.

Organigrama

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2014) Sinopsis o esquema de la organización de una entidad, de una empresa o de una tarea.

Planificación

Según el Diccionario de la Real Academia Española (2014), es el plan general, metódicamente organizado y frecuentemente de gran amplitud, para obtener un objetivo determinado, tal como el desarrollo armónico de una ciudad, el desarrollo económico, la investigación científica, el funcionamiento de una industria, etc.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La Gestión empresarial se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. La cultura empresarial se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.
2. El aprendizaje organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.
3. El desarrollo humano se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual de las variables

Gestión Empresarial

Koontz & O'Donnell (2004), "la gestión empresarial, estudia la estructura de la organización y define los papeles de las personas en la misma. La contribución más importante de este enfoque ha sido definir y analizar las tareas que son necesarias para crear y potenciar una empresa. Se crea un marco de referencia que permite a los gestores diseñar las tareas, como dividirlos en otras tareas y la coordinación entre las mismas.

Desarrollo organizacional

Bennis (1969), el desarrollo organizacional es una respuesta al cambio, una compleja estrategia educacional con la finalidad de cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, de modo que estas puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, nuevos mercados y nuevos desafíos, y al aturdidor ritmo de los propios cambios.

2.5.2. Definición operacional de las variables

Gestión Empresarial

Se elaboró el instrumento "Cuestionario Gestión Empresarial", se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

Desarrollo organizacional

Se elaboró el instrumento "Cuestionario Desarrollo organizacional", se ha considerado 3 dimensiones y se mide a través de la aplicación de un cuestionario. Consta de 2 indicadores por cada dimensión y 12 ítems, que será estructurada por rangos: 1= No, 2 = A veces, 3 = Si.

2.5.3.Operacionalización de la variable

a. Variable 1: Gestión empresarial

Tabla 1

Gestión empresarial

DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Cultura Empresarial	Modificaciones	1. ¿Considera que es conveniente realizar modificaciones en los procesos que realiza en su área?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que la empresa conoce las modificaciones que se dan en la cultura empresarial?	
	Reglamentos	3. ¿Considera usted que los reglamentos que establece la empresa son las adecuadas para los trabajos realizados?	
		4. ¿Cosiera usted que los reglamentos de la empresa se cumplen en su totalidad?	
Aprendizaje Organizacional	Conocimiento	5. ¿Considera usted que la empresa tiene a trabajadores con conocimiento de aprendizaje organizacional?	
		6. ¿Considera que la empresa contrata personal con los conocimientos adecuados para el área de trabajo?	
	Desarrollo	7. ¿Considera que la empresa conoce las herramientas de gestión principal que le permite desarrollar sus funciones?	
		8. ¿Considera usted que aportar un valor agregado a sus funciones, contribuye al desarrollo continuo de la empresa?	
Desarrollo Humano	Cumplimientos	9. ¿Considera usted que se cumplen los objetivos establecidos por parte de Gerencia para el beneficio de la empresa?	
		10.¿Determinan políticas que orienten a la Gerencia para el cumplimiento de la toma de decisiones?	
	Condiciones laborales	11.¿Califica como optima las condiciones laborales en el desarrollo de su trabajo?	
		12. ¿Considera usted que la empresa debe invertir en las condiciones laborales en el desarrollo de su trabajo?	

b. Variable 2: Desarrollo organizacional

Tabla 2

Desarrollo organizacional

DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	ESCALAS
Delegación de funciones	Toma de decisiones	1. ¿Usted aprueba la toma de decisiones que se realizan en la empresa?	(1) No (2) A veces (3) Si
		2. ¿Considera usted que cada área debe ser responsable de la toma de decisiones?	
	Organigrama	3. ¿Considera usted que el organigrama influiría en el desarrollo de la empresa?	
		4. ¿Considera usted que el organigrama de la empresa se encuentra bien establecido?	
Productividad	Rendimiento	5. ¿Considera usted que su rendimiento en su centro de trabajo es óptimo?	
		6. ¿Considera usted que se necesita un incentivo laboral adicional para el rendimiento del personal?	
	Planificación	7. ¿Considera usted que planifica las labores que va a realizar al día siguiente?	
		8. ¿Considera usted que es conveniente planificar las labores que va a realizar en días futuros?	
Factor Humano	Responsabilidad	9. ¿Considera usted que actúa con responsabilidad al realizar los objetivos establecidos por parte de Gerencia?	
		10. ¿Considera usted que la empresa debe medir periódicamente el grado de responsabilidad de sus trabajadores?	
	Motivación	11. ¿Considera usted que la motivación es un factor para el logro de sus objetivos y metas?	
		12. ¿Considera usted que el buen ambiente laboral es indispensable para la motivación de los trabajadores?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación fue correlacional, según Hernández et al. (2014) implanta el grado de asociación entre variables y las dimensiones respectivas. El enfoque fue cuantitativo, según Hernández et al. (2014) utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

Métodos de investigación

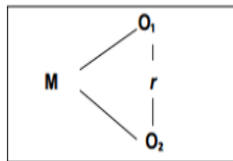
Deductivo, según Hernández et al. (2014) es un procedimiento de investigación que utiliza un tipo de isea que va desde un razonamiento más general y lógico, basado en leyes o principios, hasta un hecho preciso. Es decir, es un método lógico que sirve para extraer conclusiones a partir de una serie de principios.

Diseño de investigación

El diseño del estudio fue No experimental, según Hernández et al. (2014) Es aquel que se realiza sin viciar deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su

contexto natural para después analizarlos.

Diagrama:



Donde:

M=Muestra de los administrativos

O1=Observación de la Gestión empresarial.

O2=Observación de la Desarrollo organizacional.

r =Coeficiente de correlación.

3.2. Población y muestra

Población

La población estará conformada por 4 administrativos de la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C, región de Ucayali. Según Hernández et al. (2014) Población se refiere al universo, conjunto o totalidad de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 4 administrativos de la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C, región de Ucayali. Según Hernández et al. (2014) la muestra es una parte o subconjunto de elementos que se seleccionan previamente de una población para realizar un estudio.

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia. se eligen todos los elementos de la población sin necesidad de recurrir a la elección al azar y es por conveniencia porque la población es pequeña.

N°	NOMBRE	CARGO
1	EDWIN VÁSQUEZ LOPEZ	ADMINISTRADOR
2	ELIA MODENA ALEGRIA	GERENTE GENERA
3	KEVIN VÁSQUEZ ESCUDERO	SECRETARIO
4	ANALIZ SAAVEDRA ÁNGELES	ASISTENTE CONTABLE

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta, según Hernández et al. (2014) es un método de investigación que recoge información, datos y comentarios por medio de una serie de preguntas específicas. La mayoría de las encuestas se realizan con la intención de hacer suposiciones sobre una población, grupo referencial o muestra representativa.

Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, Hernández et al. (2014) lo define como un documento formado por un conjunto de preguntas que deben estar redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas, de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información necesaria.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Validado a través de “Fichas de validación”, por 03 profesionales con el grado académico mínimo de Magister.

Tabla 3
Validadores

N°	Nombre y apellidos del validador	DNI	GRADO
1	Hugo Vicente Flores Bonifacio	08457230	Doctor
2	Rolando Percy Noriega Matute	44447080	Magister
3	Adrian Marcelo Sifuentes Rosales	44795562	Magister

Confiabilidad

Se utilizó el índice “Alfa de Cronbach”, para medir el grado de confiabilidad. Se utilizó el software SPSS versión 25.

La Prueba Piloto fue aplicada a 4 administrativos. Obteniendo un coeficiente Alfa de Cronbach para el Instrumento: “Gestión empresarial” de $\alpha=0.720$ (altamente confiable) y para el instrumento “Desarrollo organizacional” de $\alpha=0.725$ (altamente confiable).

3.5. Técnicas para el procesamiento de la información

Para la recolección de datos se utilizó métodos estadísticos, se codificó la escala de Likert, se elaboró una base de datos en Excel. Para el análisis, se utilizó el software SPSS V.25. Primero, se calculó el Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad de los instrumentos, posteriormente se analizará la muestra, para conocer cuál será el coeficiente de correlación. Finalmente, elaboraremos la prueba de hipótesis, discusión, conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV: DESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación de resultados

Variable 1: Gestión empresarial

Tabla 4
Frecuencia de la variable gestión empresarial

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	3	62,5%
A veces	1	35,4%
Si	0	2,1%
Total	4	100,0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

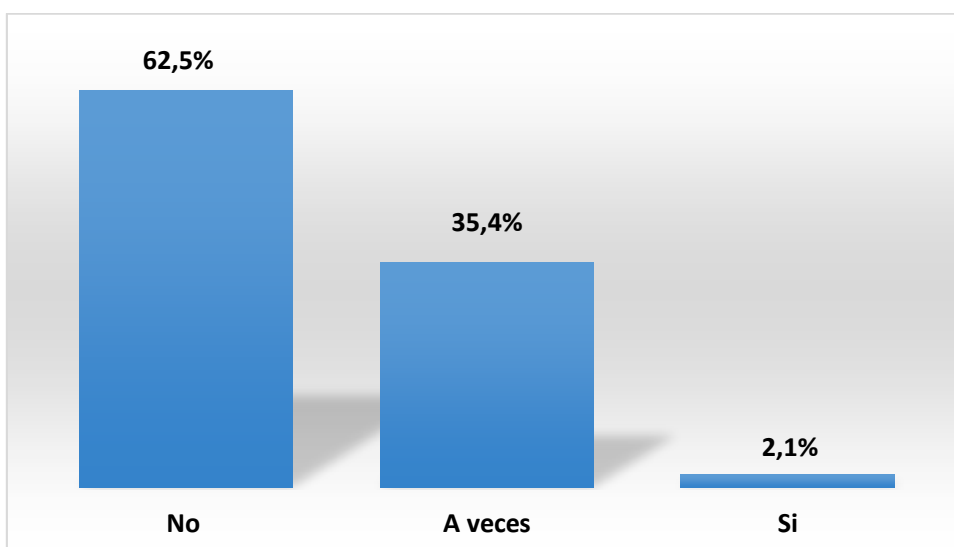


Figura 1 Frecuencia de la variable gestión empresarial
Fuente: Tabla 4

Interpretación: De la tabla 4 y figura 1, se observa el 62,5% de los administrativos de la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C, región de Ucayali, manifestó que no es considerada la variable gestión empresarial, mientras que el 35,4% manifiesta que a veces es considerada y el 2,1% manifestó que sí.

Tabla 5
Frecuencia de la dimensión cultura empresarial

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	3	63,5%
A veces	1	30,2%
Si	0	6,3%
Total	4	100,0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS. V22

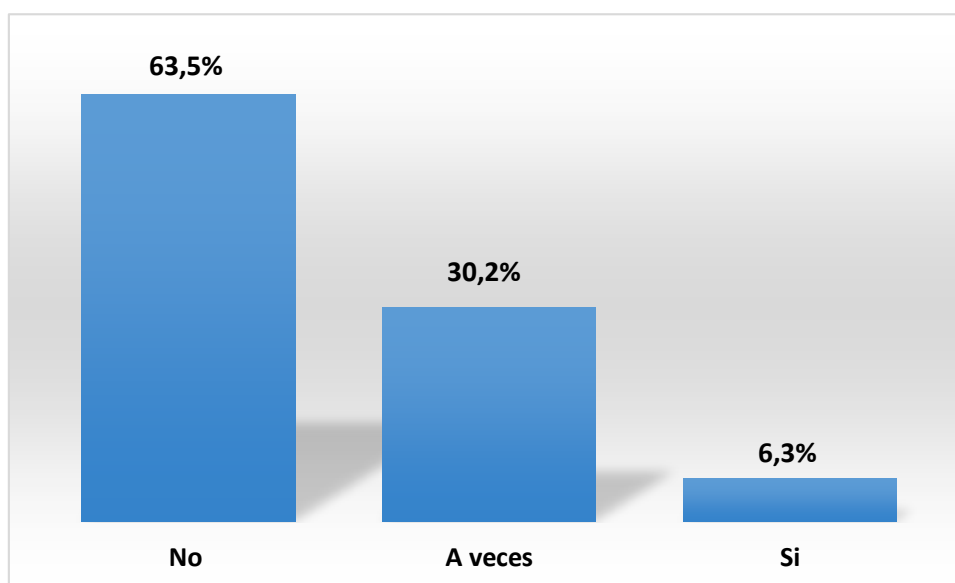


Figura 2 Frecuencia de la dimensión cultura empresarial
Fuente: Tabla 5

Interpretación: De la tabla 5 y figura 2, se observa el 63,5% de los administrativos de la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C, región de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión cultura empresarial mientras que el 30,2% manifiesta que a veces es considerada y el 6,3% manifestó que sí.

Tabla 6
Frecuencia de la dimensión aprendizaje organizacional

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	3	62,5%
A veces	2	37,5%
Si	0	0,0%
Total	4	100,0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

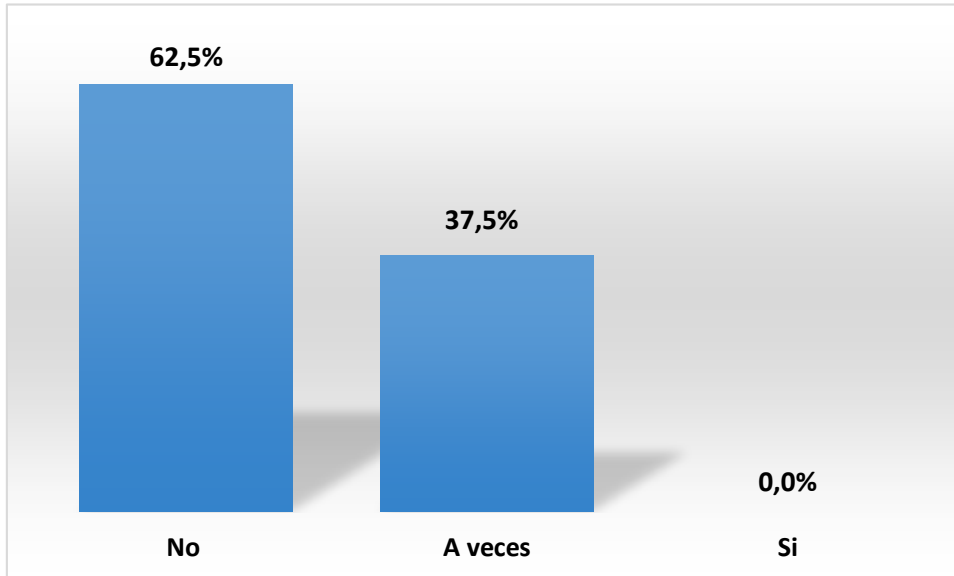


Figura 3 Frecuencia de la dimensión aprendizaje organizacional
Fuente: Tabla 6

Interpretación: De la tabla 6 y figura 3, se observa el 62,5% de los administrativos de la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C, región de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión aprendizaje organizacional, mientras que el 37,5% manifiesta que a veces es considerada y el 0,0% manifestó que sí.

Tabla 7
Frecuencia de la dimensión desarrollo humano

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	52,5%
A veces	2	47,5%
Si	0	0,0%
Total	4	100,0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

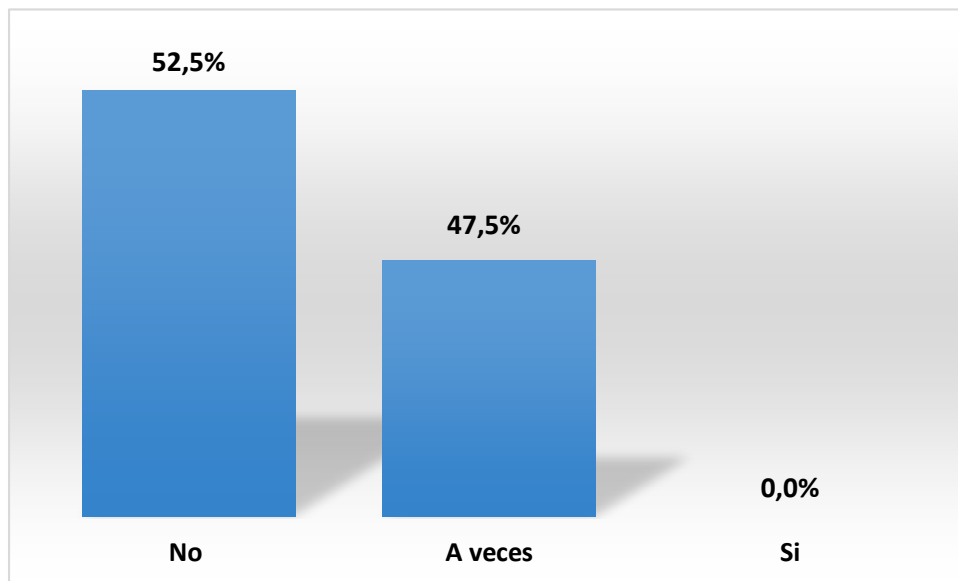


Figura 4 Frecuencia de la dimensión desarrollo humano
Fuente: Tabla 7

Interpretación: De la tabla 7 y figura 4, se observa el 52,5% de los administrativos de la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C, región de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión desarrollo humano, mientras que el 47,5% manifiesta que a veces es considerada y el 0,0% manifestó que sí.

Variable 2: Desarrollo organizacional

Tabla 8
Frecuencia de la variable desarrollo organizacional

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	53,2%
A veces	1	23,4%
Si	1	23,4%
Total	4	100,0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

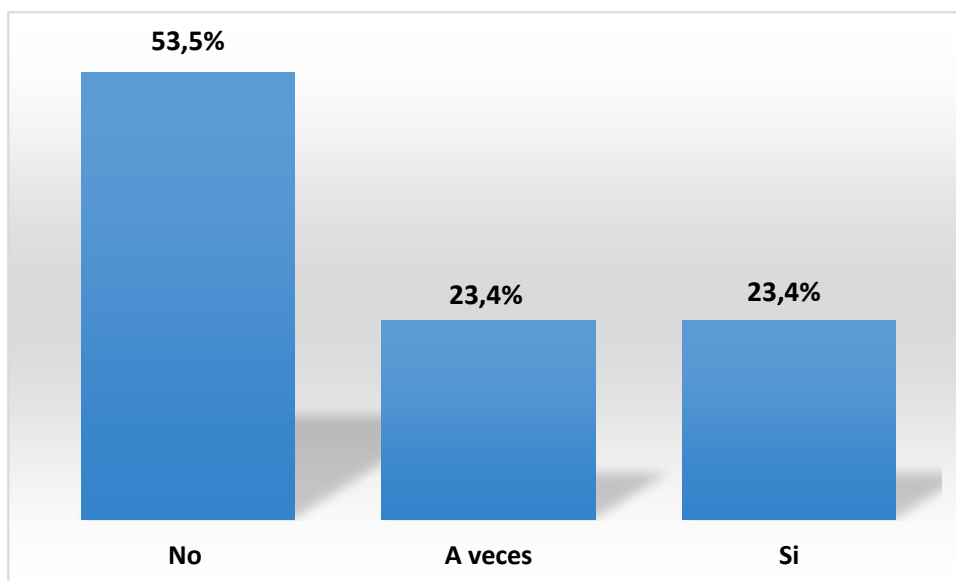


Figura 5 Frecuencia de la variable desarrollo organizacional
Fuente: Tabla 8

Interpretación: De la tabla 8 y figura 5, se observa el 53,5% de los administrativos de la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C, región de Ucayali, manifestó que no es considerada la variable desarrollo organizacional, mientras que el 23,4% manifiesta que a veces es considerada y el 23,4% manifestó que sí.

Tabla 9
Frecuencia de la dimensión delegación de funciones

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	50,0%
A veces	2	37,5%
Si	1	12,5%
Total	4	100,0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

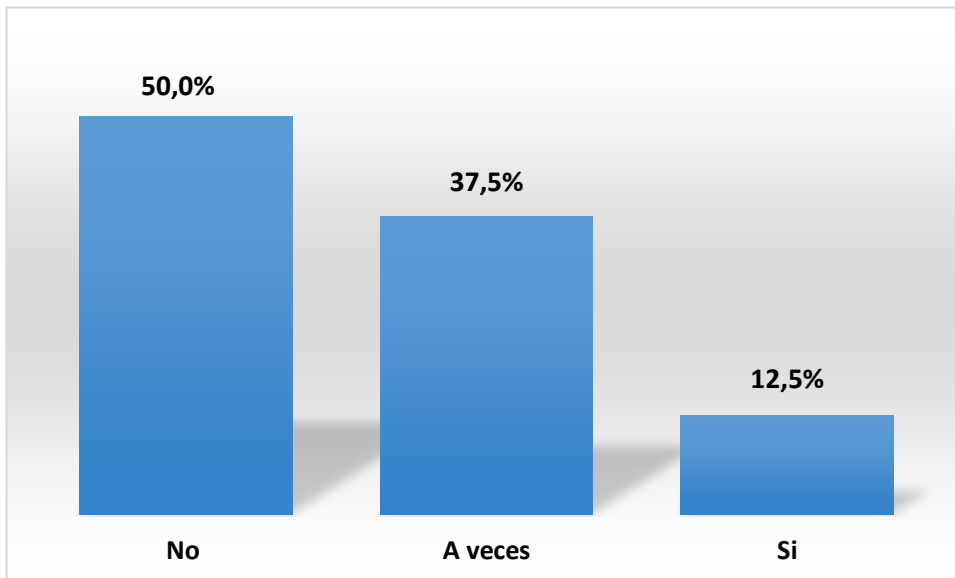


Figura 6 Frecuencia de la dimensión delegación de funciones
Fuente: Tabla 9

Interpretación: De la tabla 9 y figura 6, se observa el 50,0% de los administrativos de la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C, región de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión delegación de funciones, mientras que el 37,5% manifiesta que a veces es considerada y el 12,5% manifestó que sí.

Tabla 10
Frecuencia de la dimensión productividad

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	50,0%
A veces	1	18,8%
Si	1	31,2%
Total	4	100,0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

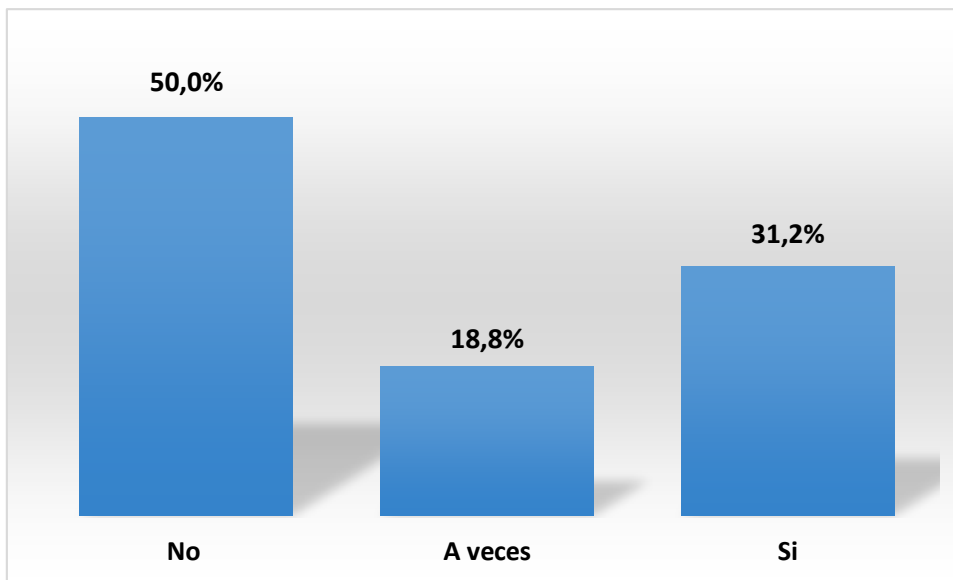


Figura 7 Frecuencia de la dimensión productividad
Fuente: Tabla 10

Interpretación: De la tabla 10 y figura 7, se observa el 50,0% de los administrativos de la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C, región de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión productividad, mientras que el 18,8% manifiesta que a veces es considerada y el 31,2% manifestó que sí.

Tabla 11
Frecuencia de la dimensión factor humano

ITEMS	Frecuencia	Porcentaje
No	2	50,0%
A veces	1	18,7%
Si	1	31,3%
Total	4	100,0%

Fuente: Información obtenida de la aplicación de encuesta y procesado con el programa SPSS

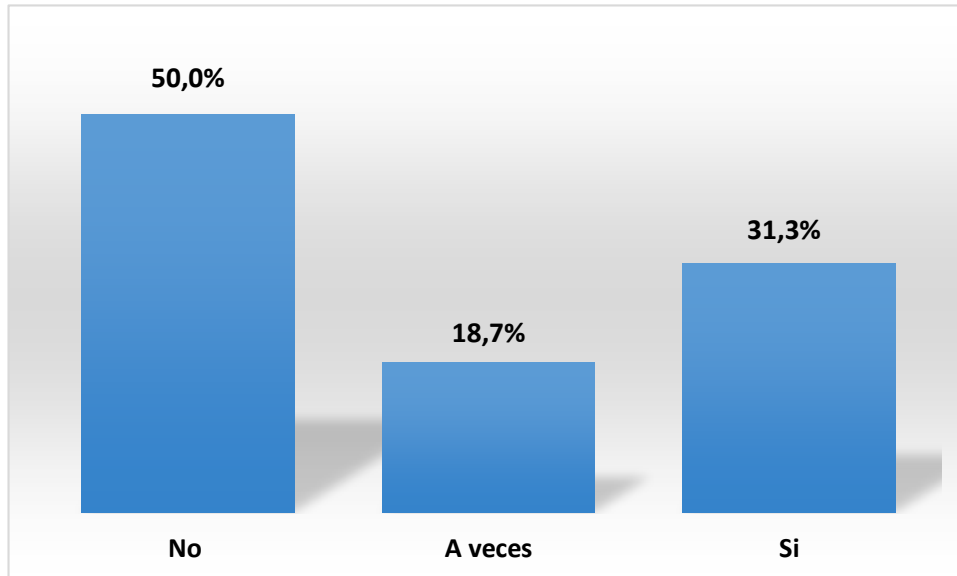


Figura 8 Frecuencia de la dimensión factor humano
Fuente: Tabla 11

Interpretación: De la tabla 11 y figura 8, se observa el 50,0% de los administrativos de la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C, región de Ucayali, manifestó que no es considerada la dimensión factor humano, mientras que el 18,7% manifiesta que a veces es considerada y el 31.3% manifestó que sí.

4.1.1. Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 12

Prueba Shapiro - Wilk para la variable Gestión empresarial y sus Dimensiones

		V1	D1	D2	D3
N		4	4	4	4
Parámetros normales ^{a,b}	Media	39,77	14,54	15,65	16,24
	Desv. Desviación	4,450	2,966	1,664	2,543
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,124	,244	,163	,220
	Positivo	,125	,226	,116	,118
	Negativo	-,244	-,325	-,225	-,273
Estadístico de prueba		-,242	-,382	-,154	-,210
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación: En la tabla 12, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable Gestión empresarial y sus dimensiones: Cultura empresarial, Aprendizaje organizacional y Desarrollo Humano. Por tratarse de una muestra de 4 elementos, se consideró la prueba Shapiro - Wilk. Se concluye que la distribución muestral es Normal, porque Sig. = 0.000 < 0.05. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 13

Prueba de Shapiro - Wilk para la variable Desarrollo organizacional y sus Dimensiones

		V2	D1	D2	D3
N		4	4	4	4
Parámetros normales ^{a,b}	Media	52,45	13,33	13,77	19,66
	Desv. Desviación	4,478	1,677	1,328	2,348
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,148	,135	,126	,139
	Positivo	,152	,121	,162	,173
	Negativo	-,132	-,168	-,135	-,127
Estadístico de prueba		,112	,154	,124	,124
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Interpretación: En la tabla 13, se aplicó la Prueba de Normalidad, para la variable Desarrollo organizacional y sus dimensiones: Delegación de funciones, Productividad y Factor humano. Por tratarse de una muestra de 4 elementos, se consideró la prueba Shapiro - Wilk. Se concluye que la distribución muestral es Normal, porque Sig. = 0.000 < 0.05. Por tanto, se utilizará un estadígrafo paramétrico, el coeficiente de correlación de Pearson.

A continuación, se realiza la correlación y confrontación de las hipótesis. La Gestión empresarial se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.

En lo referente a las hipótesis estadísticas:

Ha: La Gestión empresarial se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.

H₀: La Gestión empresarial no se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.

Tabla 14*Correlación entre gestión empresarial y desarrollo organizacional*

		Correlaciones	
		Gestión empresarial	Desarrollo organizacional
Gestión empresarial	Correlación de Pearson	1	,775*
	Sig. (bilateral)		,000
	N	4	4
Desarrollo organizacional	Correlación de Pearson	,775	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	4	4

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación: En la Tabla 14, aceptamos la hipótesis alterna porque $\text{Sig.} < 0.05$ y rechazamos la hipótesis nula. La Gestión empresarial se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.775$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 1: La cultura empresarial se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.

Tabla 15
Correlación entre cultura empresarial y desarrollo organizacional

Correlaciones			
		<i>cultura empresarial</i>	<i>desarrollo organizacional</i>
<i>cultura empresarial</i>	Correlación de Pearson	1	,735
	Sig. (bilateral)		,000
	N	4	4
<i>desarrollo organizacional</i>	Correlación de Pearson	,735	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	4	4

Interpretación: En la Tabla 15, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula La cultura empresarial se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.735$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 2: El aprendizaje organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.

Tabla 16

Correlación entre aprendizaje organizacional y desarrollo organizacional

Correlaciones			
		aprendizaje organizacional	desarrollo organizacional
aprendizaje organizacional	Correlación de Pearson	1	,750
	Sig. (bilateral)		,000
	N	4	4
desarrollo organizacional	Correlación de Pearson	,750	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	4	4

Interpretación: En la Tabla 16, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. El aprendizaje organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.750$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

En lo referente a la hipótesis específica 3: El desarrollo humano se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.

Tabla 17

Correlación entre desarrollo humano y desarrollo organizacional

		Correlaciones	
		desarrollo humano	desarrollo organizacional
desarrollo humano	Correlación de Pearson	1	,770
	Sig. (bilateral)		,000
	N	4	4
desarrollo organizacional	Correlación de Pearson	,770	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	4	4

Interpretación: En la Tabla 17, aceptamos la hipótesis alterna porque Sig.<0.05 y rechazamos la hipótesis nula. El desarrollo humano se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.770$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

4.2. Discusion

La investigación demostró que la Gestión empresarial se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.

Esta hipótesis coincide con los resultados Villa E. (2020), concluye que las estrategias de gestión empresarial para el desarrollo organizacional, se establecen como apoyo para los administradores, para que a través de estas estrategias les ayuden a mejorar las relaciones laborales entre los colaboradores de la empresa.

Asimismo, Carrasco R. (2017) Al aplicar los componentes de la Gestión Organizacional y la influencia sobre el Desarrollo Empresarial como también la importancia que este denota para obtener una mejora, disminuyendo de esta manera las deficiencias encontradas en la empresa.

Finalmente, Espinoza M. y Marcalla J. (2016) obtuvo que, al aplicar herramientas y técnicas investigativas se detectaron las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que influyen directamente en la gestión de la misma, se diseñó mediante flujogramas los procesos productivos y de servicio de la microempresa, se planteó un diseño de gestión empresarial a seguir mediante el modelo EFQM el cual está orientado a la calidad y excelencia de los procesos y con esto se logra mejorar su situación administrativa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- La Gestión empresarial se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.775$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- La cultura empresarial se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.735$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El aprendizaje organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.750$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.
- El desarrollo humano se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023. Con un valor $r = 0.770$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson.

Recomendaciones

- Se recomienda mejorar la gestión empresarial para contar con un desarrollo organizacional mas eficiente, a traves de oganizacion, trabajo en equipo, cooperación, todo ello basado en metas y objetivos.
- Se recomienda mejorar la cultura empresarial para contra con un desarrollo organizacional mas eficiente, desarrollando relaciones sólidas entre compañeros, estimulando la autonomía de los empleados, contribuyendo a que exista una mayor flexibilidad y promueve una atmósfera de equipo.
- Se recomienda mejorar el aprendizaje organizacional para para contra con un desarrollo organizacional mas eficiente, a traves de la aceptación el fracaso abiertamente, usando un enfoque basado en datos para identificar las causas del fracaso y alentando a los empleados a cultivar y utilizar sus fortalezas.
- Se recomienda mejorar el desarrollo humano para contra con un desarrollo organizacional mas eficiente, enfocando las metas desde el principio, mejorando las condiciones laboral, replanteando objetivos e integrando la tecnología en los procesos de gestión de talento humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beckhard, R. (1969). *Organization Development: Strategies and Models*. Reading: Addison-Wesley.
- Bennis, W. (1969). *Desarrollo organizacional: su naturaleza, sus orígenes y perspectivas*. México DF: Fondo Educativo Interamericano.
- Burguburu Palacio, J. (2012). *Las competencias del directivo del futuro y su implicación con el factor humano en las organizaciones*. España
- Carranco, R. (2017). *La aportación de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en la economía Ecuatoriana*. Obtenido de CIICAE-UIDE 2017: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2018/03/14CA201702.pdf>
- Castillo J (2017). "La gestión empresarial y su influencia en la competitividad de las MYPEs del centro comercial Covida, Los Olivos, año 2017. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Chiavenato I. (1999) *Teoría General de la Administración Séptima Edición*. Brasil.
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*, 2.a ed. México DF: McGraw-Hill.
- Ciborra, C. U., & Andreu, Y. (2001). *Sharing Knowledge Across Boundaries*. *Journal of Information Technolgy*.
- Espinoza M. y Marcalla J. (2016). *Gestión Empresarial para Confecciones Maná Sports*. Universidad Técnica De Cotopaxi. La Maná. Ecuador.
- Ferrer, J(2014) Edición #17 de *Enciclopedia Asigna*. España
- Gitman L y Zutter C. (2012) *Principios de la Administracion Financiera*. Mexico.

- Hernández et al. (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición por McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México.
- Ishuiza G. (2021). Fiscalización tributaria y la gestión empresarial de la Asociación de comerciantes del Mercado N° 2 de Pucallpa, 2020. Universidad Privada de Pucallpa. Ucayali. Perú.
- Koontz & O'Donnell (2004), Elementos de la Administración. McGraw Hill. Tercera Edición. México.
- Leyva Y. (2008) Desarrollo de una cultura empresarial contra el paradigma de las agencias publicitarias. Universidad de Sonora. Sonora. Mexico.
- Medina, J. (2010). Modelo Integral de productividad, Aspectos importantes para su implementación. Escuela de Administración y Negocios, 69: 110 - 109.
- Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos. CINTERFORD. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf
- Mondragón, V. (2014). Herramientas de la Gestión Empresarial. Obtenido de Diario del exportador: https://www.diariodelexportador.com/2014/11/la-importancia-de-lasherramientas-de_1.html
- PNUD. (1990). Informe sobre Desarrollo Humano 1990. Definición y medición del desarrollo humano. En línea: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_1990_es_completo_nostats.pdf[consulta 10-03-2016].
- Querevalú E (2020). Estrategia de Desarrollo Organizacional para mejorar la Satisfacción Laboral de los colaboradores del centro de información de la Universidad Señor de Sipán. Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Perú
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.6 en línea]. <https://dle.rae.es>

Robbins, S. y Jude, T. (2013). Comportamiento organizacional, 5.a ed. México DF: Pearson.

Rodrigues (2022) ¿Qué es el desarrollo organizacional? Características, etapas y modelos. Rescatado de <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-desarrollo-organizacional>.

Rodriguez et al. (2020) La Competitividad y Desarrollo Productivo en la Gestión Empresarial de las Pequeñas y microempresas fabricantes de muebles de madera en la provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali 2019. Universidad Nacional de Ucayali. Ucayali. Perú.

Snell, S. & Bohlander, G. (2013). Administración de Recursos Humanos. (16ª Ed.). México: Cengage Learning Editores.

Toro L. (2016). Análisis de la gestión empresarial agrícola en el Municipio de Lebrija – Santander. Universidad Nacional de Colombia. Bogota. Colombia.

Villa. E (2020). La Gestión Empresarial y el Desarrollo Organizacional en la empresa El Sembrador S.C.C en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo. Universidad Nacional De Chimborazo. Riobamba. Ecuador.

ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Gestión empresarial y Desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023”

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación de la Gestión empresarial y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023?	Determinar la relación de la Gestión empresarial y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.	La Gestión empresarial se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.	Variable 1: Gestión empresarial	1. Cultura Empresarial	Modificaciones Reglamentos	Tipo de Investigación: Cuantitativa Nivel de investigación: Descriptivo Esquema: <pre>graph TD; M --> O1; M --> O2; O1 -- r --> O2;</pre>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		2. Aprendizaje Organizacional	Conocimiento Desarrollo	
1. ¿Cuál es la relación de la cultura empresarial y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023?	1. Determinar la relación de la cultura empresarial y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.	1. La cultura empresarial se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.	Variable 2: Desarrollo organizacional	3. Desarrollo Humano	Cumplimientos Condiciones laborales	Población: 4 administrativos Muestra: 4 administrativos Instrumento: Cuestionario
2. ¿Cuál es la relación del aprendizaje organizacional y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023?	2. Determinar la relación del aprendizaje organizacional y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.	2. El aprendizaje organizacional se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.		1. Delegación de funciones	Toma de decisiones Organigrama	
3. ¿Cuál es la relación del desarrollo humano y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023?	3. Determinar la relación del desarrollo humano y el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.	3. El desarrollo humano se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023.		2. Productividad	Rendimiento Planificación	
			3. Factor Humano	Responsabilidad Motivación		

ANEXO 2: INSTRUMENTOS ELABORADOS

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Si = 3, A veces=2, No= 1, según corresponda a la realidad.

Nº	Preguntas	No	A veces	Si
VARIABLE: GESTIÓN EMPRESARIAL				
1	¿Considera que es conveniente realizar modificaciones en los procesos que realiza en su área?	1	2	3
2	¿Considera usted que la empresa conoce las modificaciones que se dan en la cultura empresarial?	1	2	3
3	¿Considera usted que los reglamentos que establece la empresa son las adecuadas para los trabajos realizados?	1	2	3
4	¿Cosiera usted que los reglamentos de la empresa se cumplen en su totalidad?	1	2	3
5	¿Considera usted que la empresa tiene a trabajadores con conocimiento de aprendizaje organizacional?	1	2	3
6	¿Considera que la empresa contrata personal con los conocimientos adecuados para el área de trabajo?	1	2	3
7	¿Considera que la empresa conoce las herramientas de gestión principal que le permite desarrollar sus funciones?	1	2	3
8	¿Considera usted que aportar un valor agregado a sus funciones, contribuye al desarrollo continuo de la empresa?	1	2	3
9	¿Considera usted que se cumplen los objetivos establecidos por parte de Gerencia para el beneficio de la empresa?	1	2	3
10	¿Determinan políticas que orienten a la Gerencia para el cumplimiento de la toma de decisiones?	1	2	3
11	¿Califica como optima las condiciones laborales en el desarrollo de su trabajo?	1	2	3
12	¿Considera usted que la empresa debe invertir en las condiciones laborales en el desarrollo de su trabajo?	1	2	3

Le agradecemos contestar con mucha seriedad el presente cuestionario, marcando cada una de las preguntas con una "X", la encuesta es anónima y le pedimos que responda todas las preguntas, teniendo en cuenta las siguientes consideraciones: Si = 3, A veces = 2, No = 1, según corresponda a la realidad.

N o	Preguntas	No	A vec es	Si
VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL				
1	¿Usted aprueba la toma de decisiones que se realizan en la empresa?	1	2	3
2	¿Considera usted que cada área debe ser responsable de la tome de decisiones?	1	2	3
3	¿Considera usted que el organigrama influiría en el desarrollo de la empresa?	1	2	3
4	¿Considera usted que el organigrama de la empresa se encuentra bien establecido?	1	2	3
5	¿Considera usted que su rendimiento en su centro de trabajo es óptimo?	1	2	3
6	¿Considera usted que se necesita un incentivo laboral adicional para el rendimiento del personal?	1	2	3
7	¿Considera usted que planifica las labores que va a realiza al día siguiente?	1	2	3
8	¿Considera usted que es conveniente planificar las labores que va a realizar en días futuros?	1	2	3
9	¿Considera usted que actúa con responsabilidad al realizar los objetivos establecidos por parte de Gerencia?	1	2	3
10	¿Considera usted que la empresa debe medir periódicamente el grado de responsabilidad de sus trabajadores?	1	2	3
11	¿Considera usted que la motivación es un factor para el logro de sus objetivos y metas?	1	2	3
12	¿Considera usted que el buen ambiente laboral es indispensable para la motivación de los trabajadores?	1	2	3

ANEXO 3: Confiabilidad del instrumento

Variable 01: GESTION EMPRESARIAL

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.720	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.720, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Variable 02: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Nombre de la prueba de confiabilidad	
Alfa de Cronbach * otra prueba que considere	Ítems
0.725	12

Fuente: Base de datos

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.725, por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Pucallpa, setiembre del 2023



Validador
Hugo Vicente Flores Bonifacio

* Se debe hacer el informe por cada instrumento acompañando la base datos que ha trabajado.

ANEXO 4: Base de datos

VARIABLE 1: GESTION EMPRESARIAL

	D1. CULTURA EMPRESARIAL					D2. APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL					D3. DESARROLLO HUMANO					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E2	1	2	1	3	7	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	18
E3	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	15
E4	1	1	2	2	6	2	2	1	2	7	1	1	2	1	5	18

VARIABLE 2: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

	D1. DELEGACION DE FUNCIONES					D2. PRODUCTIVIDAD					D3. FACTOR HUMANO					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E2	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	1	1	2	1	5	19
E3	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E4	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	2	3	3	9	21

Base de datos de la confiabilidad

VARIABLE 1: GESTION EMPRESARIAL

	D1. CULTURA EMPRESARIAL					D2. APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL					D3. DESARROLLO HUMANO					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	1	2	2	6	16
E2	1	2	1	3	7	1	1	2	1	5	1	1	2	2	6	18
E3	1	1	2	2	6	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	15
E4	1	1	2	2	6	2	2	1	2	7	1	1	2	1	5	18

VARIABLE 2: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

	D1. DELEGACION DE FUNCIONES					D2. PRODUCTIVIDAD					D3. FACTOR HUMANO					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	TOTAL	P5	P6	P7	P8	TOTAL	P9	P10	P11	P12	TOTAL	
E1	1	1	2	3	7	1	3	2	1	7	1	1	1	3	6	20
E2	1	1	2	2	6	1	1	3	3	8	1	1	2	1	5	19
E3	2	2	1	2	7	1	1	3	3	8	1	3	2	3	9	24
E4	1	1	1	3	6	1	1	2	2	6	1	2	3	3	9	21

ANEXO 5: Matriz de validación

Tesis: “Gestión empresarial y desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023”

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión empresarial	Cultura Empresarial	Modificaciones	¿Considera que es conveniente realizar modificaciones en los procesos que realiza en su área?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa conoce las modificaciones que se dan en la cultura empresarial?				x		x		x		x		
		Reglamentos	¿Considera usted que los reglamentos que establece la empresa son las adecuadas para los trabajos realizados?				x		x		x		x		
			¿Cosiera usted que los reglamentos de la empresa se cumplen en su totalidad?				x		x		x		x		
	Aprendizaje Organizacional	Conocimiento	¿Considera usted que la empresa tiene a trabajadores con conocimiento de aprendizaje organizacional?				x		x		x		x		
			¿Considera que la empresa contrata personal con los conocimientos adecuados para el área de trabajo?				x		x		x		x		
		Desarrollo	¿Considera que la empresa conoce las herramientas de gestión principal que le permite desarrollar sus funciones?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que aportar un valor agregado a sus funciones, contribuye al desarrollo continuo de la empresa?				x		x		x		x		
	Desarrollo Humano	Cumplimientos	¿Considera usted que se cumplen los objetivos establecidos por parte de Gerencia para el beneficio de la empresa?				x		x		x		x		
			¿Determinan políticas que orienten a la Gerencia para el cumplimiento de la toma de decisiones?				x		x		x		x		
		Condiciones laborales	¿Califica como optima las condiciones laborales en el desarrollo de su trabajo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa debe invertir en las condiciones laborales en el desarrollo de su trabajo?				x		x		x		x		

Pucallpa, octubre del 2023

NOMBRE COMPLETO: *Dr. Econ. Hugo Vicente Flores Bonifacio*
DNI: *08457230*

Hugo Flores Bonifacio
Firma del validador

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación						Observación y/o recomendación		
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre ítems y la opción de respuesta	
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Desarrollo organizacional	Delegación de funciones	Toma de decisiones	¿Usted aprueba la toma de decisiones que se realizan en la empresa?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que cada área debe ser responsable de la toma de decisiones?				x		x		x		x		
		Organigrama	¿Considera usted que el organigrama influiría en el desarrollo de la empresa?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el organigrama de la empresa se encuentra bien establecido?				x		x		x		x		
	Productividad	Rendimiento	¿Considera usted que su rendimiento en su centro de trabajo es óptimo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que se necesita un incentivo laboral adicional para el rendimiento del personal?				x		x		x		x		
	Factor Humano	Planificación	¿Considera usted que planifica las labores que va a realizar al día siguiente?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es conveniente planificar las labores que va a realizar en días futuros?				x		x		x		x		
		Responsabilidad	¿Considera usted que actúa con responsabilidad al realizar los objetivos establecidos por parte de Gerencia?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa debe medir periódicamente el grado de responsabilidad de sus trabajadores?				x		x		x		x		
		Motivación	¿Considera usted que la motivación es un factor para el logro de sus objetivos y metas?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el buen ambiente laboral es indispensable para la motivación de los trabajadores?				x		x		x		x		

Pucallpa, octubre del 2023

NOMBRE COMPLETO: *Dr. Econ. Hugo Vicente Flores Bonifacio*
 DNI: *08457230*



Firma del validador

Tesis: "Gestión empresarial y desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023"

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión empresarial	Cultura Empresarial	Modificaciones	¿Considera que es conveniente realizar modificaciones en los procesos que realiza en su área?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa conoce las modificaciones que se dan en la cultura empresarial?				x		x		x		x		
		Reglamentos	¿Considera usted que los reglamentos que establece la empresa son las adecuadas para los trabajos realizados?				x		x		x		x		
			¿Cosiera usted que los reglamentos de la empresa se cumplen en su totalidad?				x		x		x		x		
	Aprendizaje Organizacional	Conocimiento	¿Considera usted que la empresa tiene a trabajadores con conocimiento de aprendizaje organizacional?				x		x		x		x		
			¿Considera que la empresa contrata personal con los conocimientos adecuados para el área de trabajo?				x		x		x		x		
		Desarrollo	¿Considera que la empresa conoce las herramientas de gestión principal que le permite desarrollar sus funciones?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que aportar un valor agregado a sus funciones, contribuye al desarrollo continuo de la empresa?				x		x		x		x		
	Desarrollo Humano	Cumplimientos	¿Considera usted que se cumplen los objetivos establecidos por parte de Gerencia para el beneficio de la empresa?				x		x		x		x		
			¿Determinan políticas que orienten a la Gerencia para el cumplimiento de la toma de decisiones?				x		x		x		x		
		Condiciones laborales	¿Califica como optima las condiciones laborales en el desarrollo de su trabajo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa debe invertir en las condiciones laborales en el desarrollo de su trabajo?				x		x		x		x		

Pucallpa, octubre del 2023

NOMBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447990

FIRMA:


 CP.CC. Rolando Pérez
 Noroeste Monte
 COLEG 16-783

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación						Observación y/o recomendación		
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre ítems y la opción de respuesta	
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Desarrollo organizacional	Delegación de funciones	Toma de decisiones	¿Usted aprueba la toma de decisiones que se realizan en la empresa?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que cada área debe ser responsable de la toma de decisiones?				x		x		x		x		
		Organigrama	¿Considera usted que el organigrama influiría en el desarrollo de la empresa?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el organigrama de la empresa se encuentra bien establecido?				x		x		x		x		
	Productividad	Rendimiento	¿Considera usted que su rendimiento en su centro de trabajo es óptimo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que se necesita un incentivo laboral adicional para el rendimiento del personal?				x		x		x		x		
	Factor Humano	Planificación	¿Considera usted que planifica las labores que va a realizar al día siguiente?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que es conveniente planificar las labores que va a realizar en días futuros?				x		x		x		x		
		Responsabilidad	¿Considera usted que actúa con responsabilidad al realizar los objetivos establecidos por parte de Gerencia?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa debe medir periódicamente el grado de responsabilidad de sus trabajadores?				x		x		x		x		
		Motivación	¿Considera usted que la motivación es un factor para el logro de sus objetivos y metas?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que el buen ambiente laboral es indispensable para la motivación de los trabajadores?				x		x		x		x		

Pucallpa, octubre del 2023

NONBRES Y APELLIDOS:

DNI: 44447096

FIRMA:


 CP.CC. Rolando Pérez
 Noriega Monte
 COLEG 18-783

Tesis: "Gestión empresarial y desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023"

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación								Observación y/o recomendación
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Gestión empresarial	Cultura Empresarial	Modificaciones	¿Considera que es conveniente realizar modificaciones en los procesos que realiza en su área?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa conoce las modificaciones que se dan en la cultura empresarial?				x		x		x		x		
		Reglamentos	¿Considera usted que los reglamentos que establece la empresa son las adecuadas para los trabajos realizados?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que los reglamentos de la empresa se cumplen en su totalidad?				x		x		x		x		
	Aprendizaje Organizacional	Conocimiento	¿Considera usted que la empresa tiene a trabajadores con conocimiento de aprendizaje organizacional?				x		x		x		x		
			¿Considera que la empresa contrata personal con los conocimientos adecuados para el área de trabajo?				x		x		x		x		
		Desarrollo	¿Considera que la empresa conoce las herramientas de gestión principal que le permite desarrollar sus funciones?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que aportar un valor agregado a sus funciones, contribuye al desarrollo continuo de la empresa?				x		x		x		x		
	Desarrollo Humano	Cumplimientos	¿Considera usted que se cumplen los objetivos establecidos por parte de Gerencia para el beneficio de la empresa?				x		x		x		x		
			¿Determinan políticas que orienten a la Gerencia para el cumplimiento de la toma de decisiones?				x		x		x		x		
		Condiciones laborales	¿Califica como optima las condiciones laborales en el desarrollo de su trabajo?				x		x		x		x		
			¿Considera usted que la empresa debe invertir en las condiciones laborales en el desarrollo de su trabajo?				x		x		x		x		

Pucallpa, octubre del 2023



Firma del validador
 Nombres y Apellidos: Mg Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
 DNI: 44795562

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)			Criterio de evaluación						Observación y/o recomendación			
				No	A veces	Si	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre ítems y la opción de respuesta		
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
Desarrollo organizacional	Delegación de funciones	Toma de decisiones	¿Usted aprueba la toma de decisiones que se realizan en la empresa?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que cada área debe ser responsable de la toma de decisiones?				x		x		x		x			
		Organigrama	¿Considera usted que el organigrama influiría en el desarrollo de la empresa?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que el organigrama de la empresa se encuentra bien establecido?				x		x		x		x			
	Productividad	Rendimiento	¿Considera usted que su rendimiento en su centro de trabajo es óptimo?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que se necesita un incentivo laboral adicional para el rendimiento del personal?				x		x		x		x			
	Factor Humano	Planificación	¿Considera usted que planifica las labores que va a realizar al día siguiente?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que es conveniente planificar las labores que va a realizar en días futuros?				x		x		x		x			
		Responsabilidad	¿Considera usted que actúa con responsabilidad al realizar los objetivos establecidos por parte de Gerencia?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que la empresa debe medir periódicamente el grado de responsabilidad de sus trabajadores?				x		x		x		x			
		Motivación	¿Considera usted que la motivación es un factor para el logro de sus objetivos y metas?				x		x		x		x			
			¿Considera usted que el buen ambiente laboral es indispensable para la motivación de los trabajadores?				x		x		x		x			

Pucallpa, octubre del 2023



Firma del validador
 Nombres y Apellidos: Mg Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
 DNI: 44795562

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS



UNIVERSIDAD PRIVADA DE PUCALLPA

OGyT – REPOSITORIO INSTITUCIONAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

Yo, Claudia Ines Vasquez Meza y Rosa Inelda Garcia Cordova autor(es) de la tesis de pregrado titulada:

Gestión empresarial y desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales

En la Facultad: Ciencias Contables y Administrativas

Escuela Profesional: Administración de Negocios

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la carátula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite el VRI UPP.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Privada de Pucallpa (<http://repositorio.upp.edu.pe/>), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Privada de Pucallpa licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UPP, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto, me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Privada de Pucallpa y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 28/11/2023

DNI: 73438610

DNI: 46695780

DNI: _____

<http://repositorio.upp.edu.pe/>

repositorio@upp.edu.pe

ANEXO 7: INFORME DE CONFORMIDAD DEL ASESOR

INFORME N° 0014-2023-UPP-AMSR-ASESOR

A : Mg. Adrian Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la Facultad
Asunto : Conformidad del informe final de tesis
Fecha : Pucallpa, 28 de setiembre de 2023.

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del informe final de tesis, denominado: **Gestión empresarial y Desarrollo organizacional de los administrativos en la empresa Industrial y Servicios Forestales Vásquez S.A.C., Ucayali 2023** perteneciente a **Claudia Inés Vásquez Meza y Rosa Inelda García Córdova** de la Escuela Profesional **Administración De Negocios**, en calidad de **ASESOR**.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del informe final de tesis para continuar con la revisión del docente revisor.

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano

Atentamente,


Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Asesor

ANEXO 8: INFORME DE CONFORMIDAD DEL REVISOR

INFORME N° 0031-2023-UPP-HVFB-REVISOR

A : Mg. Adrián Marcelo Sifuentes Rosales
Decano de la FCCyA

Del : Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor del Informe de Tesis

Asunto : Conformidad del Informe de Tesis

Fecha : Pucallpa, 02 de octubre de 2023

Grato es dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacerle llegar a su despacho la **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis, denominado: **GESTIÓN EMPRESARIAL Y EL IMPACTO EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA INDUSTRIAS Y SERVICIOS FORESTALES VASQUEZ SAC EN LA CIUDAD DE PUCALLPA, REGIÓN UCAYALI DEL PERIODO 2020-2022**", de los bachilleres ROSA INELDA GARCIA CORDOVA y CLAUDIA INES VASQUEZ MESA de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS, en calidad de **REVISOR**.

Remito a su despacho mi **CONFORMIDAD** del Informe de Tesis,

Es todo lo que le puedo informar por el momento a usted señor Decano.

Atentamente,



Dr. Hugo Vicente Flores Bonifacio
Revisor

ANEXO 9: EVIDENCIAS (IMÁGENES Y/O FOTOS)

