

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Jimenez Cruces Wilber Darwin , con DNI **70416194**, en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar el título profesional de licenciado en administración de negocios internacionales (grado o título profesional que corresponda) de título “**CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ABAN IMPORT & EXPORT S.A. – LIMA, 2022**”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**<sup>1</sup> que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 06% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 02 días del mes de noviembre del año 2022.

---

Jimenez Cruces Wilber Darwin  
70416194

- 
1. Apellidos y Nombres
  2. DNI
  3. Grado o título profesional
  4. Título del trabajo de Investigación
  5. Porcentaje de similitud

---

<sup>1</sup> Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

## AUTORIZACIÓN Y DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y ORIGINALIDAD

Yo, Rivera Esquivel Jesús David , con DNI **45915474**, en mi condición de autor(a) de la tesis/ trabajo de investigación/ trabajo académico presentada para optar el título profesional de licenciado en administración de negocios internacionales (grado o título profesional que corresponda) de título “**CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ABAN IMPORT & EXPORT S.A. – LIMA, 2022**”, **AUTORIZO** a la Universidad María Auxiliadora (UMA) para reproducir y publicar de manera permanente e indefinida en su repositorio institucional, bajo la modalidad de acceso abierto, el archivo digital que estoy entregando, en cumplimiento a la Ley N°30035 que regula el Repositorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación de acceso abierto y su respectivo Reglamento.

Asimismo, **DECLARO BAJO JURAMENTO**<sup>2</sup> que dicho documento es **ORIGINAL** con un porcentaje de similitud de 06% y que se han respetado los derechos de autor en la elaboración del mismo. Además, recalcar que se está entregado la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado evaluador.

En señal de conformidad con lo autorizado y declarado, firmo el presente documento a los 02 días del mes de noviembre del año 2022.

Rivera Esquivel Jesús David  
45915474

1. Apellidos y Nombres
2. DNI
3. Grado o título profesional
4. Título del trabajo de Investigación
5. Porcentaje de similitud

<sup>2</sup> Se emite la presente declaración en virtud de lo dispuesto en el artículo 8°, numeral 8.2, tercer párrafo, del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI, aprobado mediante Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD, modificado por Resolución de Consejo Directivo N° 174-2019-SUNEDU/CD y Resolución de Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD.

## Tesis\_-\_Rivera\_-\_Jimenez.docx

### INFORME DE ORIGINALIDAD

6%	7%	3%	4%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://up-rid.up.ac.pa">up-rid.up.ac.pa</a> Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1%
3	<a href="http://e-catalog.nlb.by">e-catalog.nlb.by</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://repositorio.autonoma.edu.pe">repositorio.autonoma.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://bdigital.uexternado.edu.co">bdigital.uexternado.edu.co</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://qdoc.tips">qdoc.tips</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
9	<a href="http://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

---

1%



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN  
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ABAN IMPORT & EXPORT  
S.A. – LIMA, 2022**

**PROYECTO DE TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE  
NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**AUTORES:**

Bach. RIVERA ESQUIVEL, JESÚS DAVID <https://orcid.org/0000-0003-0524-6432>

Bach. JIMENEZ CRUCES, WILBER DARWIN <https://orcid.org/0000-0002-2478-719X>

**ASESOR:**

Dr. SEMINARIO UNZUETA, RANDALL JESÚS <https://orcid.org/0000-0002-2040-6716>

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Dedicamos esta tesis a nuestras familias por la confianza y el apoyo en nuestra formación académica, a los docentes por habernos nutrido de valiosos conocimientos, los cuales aplicaremos de manera idónea en nuestra vida profesional.

## **Agradecimientos**

A la Universidad María Auxiliadora por habernos impartido los conocimientos para formarnos profesionalmente y llegar a nuestras metas trazadas.

A nuestros padres, familiares y compañeros por su apoyo desinteresado.

A nuestro asesor de tesis, Dr. Randall Jesús Seminario Unzueta, por sus enseñanzas y hacer que este logro sea posible.

## Índice General

RESUMEN.....	VII
ABSTRAC.....	VIII
I. INTRODUCCIÓN .....	9
II. MATERIALES Y MÉTODOS .....	21
III. RESULTADOS .....	24
IV. DISCUSIONES.....	31
V. CONCLUSIONES.....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
VI. RECOMENDACIONES.....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	35
ANEXOS.....	42

## Índice de tablas

<i>Tabla 1: Grado de relación según coeficiente de correlación de Pearson.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 2: Test de normalidad de Shapiro-Wilk de las variables cultura organizacional y gestión administrativa.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 3: correlación entre las variables cultura organizacional y gestión administrativa en la muestra conformada por 22 trabajadores de la empresa Aban import &amp; export S.A. – Lima, 2022.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 4: correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión planificación en la muestra conformada por 22 trabajadores de la empresa Aban import &amp; export S.A. – Lima, 2022.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 5: correlación entre las variables cultura organizacional y la dimensión organización en la muestra conformada por 22 trabajadores de la empresa Aban import &amp; export S.A. – Lima, 2022.....</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 6: correlación entre las variables cultura organizacional y la dimensión dirección en la muestra conformada por 22 trabajadores de la empresa Aban import &amp; export S.A. – Lima, 2022.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 7: correlación entre las variables cultura organizacional y la dimensión control en la muestra conformada por 22 trabajadores de la empresa Aban import &amp; export S.A. – Lima, 2022.....</i>	<i>31</i>



## Índice de anexos

<b>Anexo A:</b> Operacionalización de las variables.....	44
<b>Anexo B:</b> Instrumento para la recolección de datos “Cultura organizacional”.....	43
<b>Anexo C:</b> Instrumento para la recolección de datos “Gestión administrativa”.....	43
<b>Anexo D:</b> Validez de instrumentos de recolección de datos.....	45
<b>Anexo E:</b> Confiabilidad de instrumentos de recolección de datos.....	46

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A. – Lima, 2022.

**Material y método:** el presente estudio es de enfoque cuantitativo, en cuanto al diseño metodológico es una investigación no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional el cual cuenta con una población de 22 trabajadores; se utilizó la encuesta para la recolección de datos, comprendido por 21 ítems para la variable cultura organizacional agrupado en 3 dimensiones y 26 ítems para la variable gestión administrativa agrupado en 4 dimensiones.

**Resultados:** las variables cultura organizacional y gestión administrativa tienen un  $r=,638^{**}$  y un valor p igual a 0,001 ( $p<0,05$ ). En cuanto a las dimensiones planificación ( $r=,559^{**}$ ), organización ( $r=,474$ ), dirección ( $r=,527$ ) y control ( $r=,521^*$ ).

**Conclusiones:** en conclusión, las variables cultura organización y gestión administrativa tienen una relación positiva considerable, lo que indica que la cultura organizacional está relacionada con la gestión administrativa en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A. Respecto a la variable cultura organizacional y la dimensión de planificación, se obtuvo una correlación positiva considerable, para la dimensión organizacional una correlación positiva media, para la dirección una correlación positiva considerable y para el control una correlación positiva considerable.

**Palabras clave:** cultura, gestión, planificación, organización, dirección y control.

## ABSTRAC

**Objective:** determine the relationship between organizational culture and administrative management in the workers of the company Aban import & export S.A. – Lima, 2022.

**Material and method:** the present study has a quantitative approach, in terms of methodological design it is a non-experimental, cross-sectional, correlational level investigation which has a population of 22 workers; the survey was used for data collection, comprised of 21 items for the organizational culture variable grouped into 3 dimensions and 26 items for the administrative management variable grouped into 4 dimensions

**Results:** the variables organizational culture and administrative management have an  $r=,638^{**}$  and a p-value equal to  $0,001(p<0,05)$ . As for the dimensions planning ( $r=,559^{**}$ ), organization ( $r=,474$ ), direction ( $r=,527$ ) and control ( $r=,521^*$ ).

**Conclusions:** in conclusion, the variables culture organization and administrative management have a considerable positive relationship, which indicates that the organizational culture is related to the administrative management in the workers of the company Aban import & export S.A. Regarding the variable organizational culture and the planning dimension, a considerable positive correlation was obtained, for the organization dimension a medium positive correlation, for direction a considerable positive correlation and for control a considerable positive correlation.

**Keywords:** culture, management, planning, organization, direction and contr

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, “el futuro de las industrias es incierto y por lo general se desarrollan en un entorno globalizado. Por esa razón, las empresas optan por desarrollar estrategias para enfrentarse a la competencia y hacerse un lugar en el mercado”; en ese marco, en todos los ámbitos de la gestión empresarial y administrativa las empresas utilizan estrategias como la cultura organizacional, el clima laboral, el coaching empresarial, el comercio electrónico a nivel nacional e internacional, intensificándose en todas las áreas, rubros, incluyendo la importación y exportación por los márgenes de rentabilidad de los mercados norteamericanos, europeos y asiáticos (Martínez Aragón et al., 2021).

La gestión administrativa es un proceso lógico y ordenado, contempla 4 fundamentos: planificar, organizar, dirigir y controlar; estas están a cargo de los ejecutivos los cuales supervisan y controlan las funciones operacionales de la empresa, procurando que los recursos en su totalidad sean destinados óptimamente (González Rodríguez et al., 2020).

A nivel internacional, las organizaciones están forzadas a seguir el ritmo de los de clase mundial, más o menos dependiendo del mercado en el cual se encuentra, todo esto viene de la mano con el estado, no solo es el único responsable de la recaudación de impuesto, si no también debe promover la competitividad de las empresas; en este sentido, las empresas tienen que estar preparadas y el estado, tiene que garantizar las condiciones justas para competir (Niño de Guzmán Miranda, 2019).

La cultura en las organizaciones muestra el comportamiento y la imagen de todos sus miembros, aplicarla de manera errónea o desconocerla deriva en una cultura organizacional débil e inconsistente; efectivamente, la cultura organizacional es la forma del comportamiento de los colaboradores, el grado de pertenencia, compromiso con la organización y que estos estén alineados con los objetivos empresariales (Llanos Encalada & Bell Heredia, 2018).

En el ámbito empresarial globalizado existe mucha competitividad entre corporaciones, los cuales deben estar preparados a los cambios que exige el mercado competente en el cual se desempeñan; para ello, las organizaciones deben implementar un modelo de gestión adecuado y sostenible que estén direccionadas a su misión, visión y sus objetivos (Orellana Palomeque et al., 2019).

Del mismo modo , Mendoza en su artículo menciona que la gestión administrativa tiene como característica estar enfocados al logro de objetivos y cumplimiento de funciones como son: planificación, organización, dirección y control (Mendoza Briones, 2017).

Estos análisis de las empresas se ve reflejado en las importaciones y las exportaciones de los productos y por ello, en lo que respecta al Perú, al 31 de diciembre, según el INEI (2021), el volumen total exportado de bienes disminuyó en 7,0% respecto a noviembre del 2020, por otro lado, las importaciones FOB aumentó en 6,7% por las mayores compras de materias primas y productos intermedios que entre ellos consume la empresa Aban import & export S.A., las cuales son utilizados en la fabricación de los accesorios eléctricos, ferretería eléctrica y otros materiales para la electrificación urbana y rural.

A nivel local, en el distrito de puente piedra, se encuentra una gran cantidad de empresas dedicadas al rubro metalúrgico, así como, una gran cantidad de empresas informales, de tal modo, existe gran cantidad de oferta y demanda beneficiando al consumidor final.

Aban import & export SAC (ABIEXSA), es una compañía del Grupo Aban, dedicada al servicio del desarrollo industrial nacional, con 14 años de experiencia en el mercado, dedicados a la producción de una amplia gama de productos para la industria eléctrica, buscando cumplir y cubrir las necesidades de los clientes, mejorando sus procesos y equipando su planta de producción de más de 3,000 metros cuadrados ubicada en Calle Los Cerezos Mz J Lote 2 – La Ensenada, distrito de Puente Piedra, provincia y departamento de Lima, destacándose en el rubro de electrificación rural y urbana.

En un análisis global, tanto la cultura organizacional como la gestión administrativa tienen relación y presentan debilidades en la empresa investigada por la falta de capacitación a los trabajadores de planta de producción, Abiexsa cuenta que la empresa fabrica e importa una serie de productos para la industria de electrificación rural y urbana como abrazaderas, amortiguadores, grapas angulares, grapa de anclaje, grapas de suspensión, mangos de empalme, conectores, electrodos, planchas pedestal, entre otros; todos los cuales son de alta utilidad para la electrificación rural y las construcciones eléctricas domiciliarias.

Se ha encontrado que existen deficiencias en la gestión administrativa, pues la planificación es inconsistente por falta de estrategias y actividades que en la empresa deben implementarse adecuadamente; asimismo, falta definir los objetivos y metas

tomando en cuenta el aspecto económico y financiero, los cuales se trabaja en base a los pedidos y de los clientes sin una proyección determinada de la producción de los materiales. La organización empresarial se encuentra incompleta; falta distribuir los recursos de manera idónea y la designación de las personas en los puestos trabajo correspondiente.

La dirección y control en los procesos administrativos y productivos es deficiente, por falta de mayor dirección y liderazgo en las líneas de mando de los gerentes y jefes; falta mejorar la evaluación de desempeño de los colaboradores y supervisar las actividades realizadas, corrigiendo los errores y agregando estrategias en la gestión de la empresa investigada.

Es por ello que se formula el siguiente problema principal ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A. - Lima, 2022?; asimismo, se plantean los siguientes problemas secundarios ¿Existe relación entre la cultura organizacional con la planificación, organización, dirección y control en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A. - Lima, 2022?

La cultura organizacional según (Romero Roaro, 2009, p. 2), se desempeña en cualquier grupo de personas que se comunican para lograr objetivos comunes teniendo normas y valores los cuales los representan. Asimismo (Schein, 2004, p. 25), nos fundamenta que la cultura organizacional es conjunto amplio de valores, normas, políticas y lenguaje, los cuales se comparten por medio de la interacción de sus miembros. También (Rodríguez Garay, 2009), nos indica que la unión de valores, normas y comunicación, repercuten en las decisiones organizacionales. Para (Sánchez Cañizares et al., 2006) y la mayoría de autores, coinciden que los elementos que conforman una buena cultura organizacional deben de contar con valores, normas y una comunicación adecuada para su buen funcionamiento. De tal manera consideramos 3 dimensiones: valores, normas, comunicación, los cuales nos brindan una información idónea sobre la cultura organizacional y sirve de apoyo para generar un impacto positivo en las empresas.

La dimensión valores, según (Morales, 2005), son creencias y principios que forman parte de una empresa, su meta es el bienestar total de la institución, a través de la responsabilidad, lealtad y honestidad los cuales ayudan a mantener una convivencia armónica dentro de la organización. También (Rodríguez Garay, 2009), argumenta

que los valores indican la manera de razonar y ejecutar de forma responsable y sirven como punto clave para la evaluación del comportamiento, cuando los colaboradores aceptan y comparten estos valores se va arraigando en su mente y los consideran indiscutibles para la orientación de la conducta. Los valores empresariales toman en consideración la unión de aspectos éticos aplicados dentro de un sistema de normas conductuales, donde la lealtad, responsabilidad y honestidad son pilares fundamentales para toda organización (Romero Roaro, 2009, p. 3). Según (Villasmil Molero et al., 2014), define la importancia que tienen los valores y la moral, los cuales deben ser moldeados y reflejados en la personalidad de los colaboradores para obtener una conducta proba y correcta, para la toma de decisiones basados en la responsabilidad, honestidad y lealtad; sus indicadores son: la responsabilidad (De Febres, 2007), significa cumplir con las obligaciones encomendadas sea en el ámbito personal como laboral y está ligada con la vocación; la honestidad en el ámbito profesional es el comportamiento que nace de la voluntad por la sinceridad, el respeto por el cumplimiento de las labores y procesos encomendados en la organización (Bonilla et al., 2011); así mismo la lealtad dentro de la organización proviene de actos morales del individuo, el cual pone en manifiesto a favor de la institución por la cual labora, teniendo compromiso en cada tarea a la que se le asigna (Álvarez Nobell & Muñiz Velázquez, 2013).

La dimensión normas, según (Chiavenato, 2009, p. 278), se basa en los patrones de comportamiento, políticas de trabajo y reglamentos dando así los parámetros que debe acatar la organización. Para (Tapia Torres et al., 2015), son “pautas de comportamiento, políticas de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas”. También (Robbins & Judge, 2009, p. 288), afirman que las normas son los estándares aceptables de comportamiento que tienen los colaboradores conjuntamente rigiéndose a las políticas y reglamentos establecidos dentro de la organización. Asimismo (Mendez Alvarez, 2019), señala que las normas en su ámbito formal son establecidos según la estructura de sus procesos y procedimientos; de esta manera los comportamientos dentro y fuera de la organización por parte de los colaboradores influyen de manera positiva o negativa, las políticas y los reglamentos organizacionales son los parámetros o lineamientos a los que se deben regir y obedecer todos los que conforma la empresa; sus indicadores son: el comportamiento organizacional según (Mendez Alvarez, 2019), resulta de la aplicación de normas y políticas que direcciona la organización a todos los colaboradores, su presencia

influye directamente en la cultura organizacional; del mismo modo las políticas de trabajo (Poder Judicial, 2007), indica que derivan de los objetivos que mantiene la organización, dichas políticas sirven para garantizar que los procesos y procedimientos lleven un curso adecuado. Sirven como normas reguladoras dentro de la organización; y los reglamentos internos de trabajo son normas creadas por el empleador para brindar las condiciones y restricciones laborales para cada puesto de la organización, dicho reglamento debe de ser manifestado públicamente a todos los colaboradores con el fin de que estos se acojan y cumplan todo lo estipulado en el manual de reglamentación empresarial (Ulloa Millares, 2016).

La dimensión **comunicación**, es una disciplina el cual fomenta el orden y la utilidad, desde la parte interna , externa y el liderazgo, facilitan y promueven la gestión y competitividad en las organizaciones (Pineda Henao, 2020). La comunicación “relaciona la administración pública, las inversiones, el ambiente laboral, la publicidad corporativa, la comunicación con el entorno y la comunicación interna” (Correal et al., 2007). Asimismo, la comunicación es el medio por el cual las labores de planificar, gestionar y evaluar la información mediante la comunicación interna, externa y a través del liderazgo se relacionan de manera directa con las metas de la empresa y el sector social al cual pertenecen (Álvarez Nobell & Lesta, 2011). Fernández considera que la comunicación en toda organización se da de manera espontánea, también afirma que la comunicación es el método más valioso, por ello la comunicación organizacional es todo mensaje que se intercambia de manera interna y externa entre los colaboradores de la empresa, y entre un líder o diferentes públicos existentes (Fernández collado, 2009, p. 12); los indicadores son comunicación interna, busca las metas organizacionales a través de una comunicación dentro de la empresa que se da de manera eficiente y con el objetivo de formar una ambiente acogedor entre los trabajadores (Ramos Reyes et al., 2017, p. 20); comunicación externa, son aquellos “procesos comerciales y es la responsable de generar vínculos emocionales con los públicos que surgen a partir de la interacción, y la construcción conjunta de otras narraciones corporativos” (Pineda Henao, 2020); y liderazgo, es el medio por el cual ayuda al trabajador o a un grupo de personas a determinar los objetivos, para después motivarlos y ayudarlos a conseguirlo (Newstrom, 2011, p. 169).

La gestión administrativa, según (Botero Pinzón, 2017), indica que los directivos empresariales cumplen un rol esencial en la planificación y en la definición de estrategias internacionales de una organización, considerando la implementación de



la toma de decisiones de una manera programada para la gestión administrativa empresarial, pues los líderes de las empresas comprenden la magnitud de los movimientos de las variables culturales para desarrollar estrategias con la planeación, con la organización, con la dirección, con el liderazgo y con el control de los recursos planificados para tal fin, sin descuidar las ganancias que deben imprimir en las gestiones de negocios de las empresas y organizaciones mercantiles. Todo conlleva, a que la organización tenga la capacidad de tener la existencia de una política internacional para la competitividad de la organización, importando y exportando sus productos y servicios a nivel nacional e internacional. En referencia a (Barrutia Barreto & Egoavil Vera, 2020, p. 23), afirma que la gestión administrativa es un conjunto de las actividades más importantes a realizarse en las organizaciones, cuya finalidad es organizar el esfuerzo del equipo de trabajo para obtener los objetivos trazados, utilizando al personal y los procesos de planificar, organizar, dirigir y controlar a la empresa con la herramienta de la gestión administrativa. En tal sentido, todos estos procedimientos administrativos se van mejorando en la gestión de la empresa con el apoyo de la gerencia administrativa; considerando además, que estos principios y elementos administrativos son esenciales, tal como lo reafirma (Chiavenato, 2007, p. 10) , que la gestión administrativa es la realización de diferentes acciones para obtener ciertos resultados gracias a la planificación, organización, dirección y control, optimizando los recursos entregados, ya que una gestión idónea permite que una empresa crezca empresarialmente, con dos factores principales, que son el personal con quienes se trabaja y la herramienta de la administración gerenciada por un alto ejecutivo de mayor nivel para lograr una eficiente gestión administrativa. Asimismo, (Coulter, 2010, p. 6), indican que la administración gerenciada de una manera eficiente y eficaz tiene sus recompensas y ello se debe a la importancia de los mismos; por ello la gestión administrativa es importante, porque va a permitir a la organización encontrar nuevas vías que alcancen optimizar a la empresa, con la entrega de recursos y solucionando los problemas, la gestión administrativa evita improvisaciones por el manejo y desarrollo sostenido y adecuado de sus procesos, los cuales son la planificación, la organización, la dirección y el control.

En la dimensión planificación, se establecen objetivos, estrategias y se realizan planes para la realización de actividades en la organización (Coulter, 2010, p. 8); en el mismo sentido, (D'Alessio Ipinza, 2004, p. 11), nos dice que en la planificación se seleccionan los objetivos, se realizan actividades y estrategias para alcanzarlos. Asimismo,

(Chiavenato, 2001, p. 147), la planificación comienza por los objetivos que se establecen, las actividades y estrategias que se realizan para así optimizar y maximizar los resultados; para (Bernal Torres & Sierra Arango, 2008, p. 51), en la planificación se establecen objetivos, los cuales definen a la empresa un horizonte considerado a largo plazo, se establecen estrategias y trazan actividades para integrar y coordinar el trabajo de la organización; sus indicadores son: objetivos, las organizaciones buscan objetivos el cual se tiene que alcanzar, y los cuales tienen que lograrlo (Chiavenato, 2001, p. 50); la estrategia según (Bernal Torres & Sierra Arango, 2008, p. 89), es el futuro de como una organización se proyecta a través de su misión y visión para el logro de sus objetivos, que es la razón de ser de una empresa en torno a las actividades que realiza de manera cotidiana con el fin de satisfacer necesidades; y las actividades sirven para detallar que tareas deben ser realizadas, el orden en el cual se realizan y las personas que lo van a realizar (Chiavenato, 2001, p. 132).

La dimensión organización, posee relación con los recursos, organigrama y distribución del trabajo, es a la vez una estructura y función para cada una de ellas relacionándose y apoyándose para lograr su objetivo (Velásquez Contreras, 2007). La organización es una estructura formal de funciones, acciones y puestos, diseñados para que entre ellos se cohesionen y funcionen óptimamente a través de los recursos y la distribución del trabajo (Olózaga, 2012). Por otro lado (Fayol, 1987, p. 10), nos dice que en la fase de organizar implica los recursos materiales y los integrantes que conforman la empresa; También (Caicedo Escobar & Cortés Amador, 1997) nos dicen que la organización está constituida por la distribución del trabajo en su conjunto, los recursos de la empresa y su estructura organizativa; sus indicadores son el organigrama (Brume González, 2019, p. 42), es la representación gráfica de todo el sistema orgánico interno y formal de la organización; la distribución del trabajo apoya a la realización de tareas y actividades los cuales cada trabajador se encargará de llevar a fin, con el propósito de cumplir las metas y objetivos empresariales (Fayol, 1987, p. 24); y los recursos, para poder alcanzar las metas y los objetivos es necesario asignar recursos y administrarlos de manera eficiente (Mendez Alvarez, 2019).

En la dimensión dirección, se establece una relación entre los trabajadores y los administradores, se necesita por lo cual la habilidad de motivación, comunicación y el trabajo en equipo para lograr los objetivos programados (Chiavenato, 2001, p. 279); para (Bernal Torres & Sierra Arango, 2008, p. 147), la dirección relaciona la motivación, la comunicación y el trabajo en equipo con el fin de lograr los objetivos

planificados; (Coulter, 2010, p. 8) nos dice que a través de la motivación, la comunicación y el trabajo en equipo, se busca el logro de cumplir con los objetivos establecidos; por último (González Rodríguez et al., 2020) a través del liderazgo, la motivación y la comunicación, se ejecutan estrategias orientadas al logro de los objetivos; sus indicadores son: motivación, es el proceso en el cual el esfuerzo de una persona se ve estimulada hacia el logro de una meta (Coulter, 2010, p. 340); la comunicación, es la responsable de que se transmitan mensajes claros y precisos entre los miembros de la organización, busca corregir malentendidos gracias a la retroalimentación y con el objetivo de lograr un equipo eficaz (Coulter, 2010, p. 315); y el trabajo en equipo, son dos o más personas las cuales se influyen mutuamente y tienen como meta lograr un objetivo de manera eficaz y eficiente (Ayoví-Caicedo, 2019).

La dimensión control, según (Chiavenato, 2001, p. 347), abarca aspectos específicos a corto plazo, tales como la evaluación del desempeño de los trabajadores en torno a la producción, supervisar las actividades realizadas y tomar acciones correctivas de manera inmediata; del mismo modo (Bernal Torres & Sierra Arango, 2008, p. 147), nos indican que el control administrativo implica supervisar las actividades que se desarrollan en la organización, midiendo el desempeño en la producción de bienes y servicios, con la finalidad que todo vaya de acuerdo a lo planeado, caso contrario se realizara acciones correctivas; para (D'Alessio Ipinza, 2004, p. 13), nos da el alcance que el control en las organizaciones es medido por la evaluación del desempeño ya sea por calidad, cantidad, costos y otros aspectos que intervengan en la producción de bienes y servicios, supervisando las actividades y operaciones llevados a cabo, y que estas se cumplan a cabalidad, si estos no se cumplen se tomaran acciones correctivas para salvaguardar los intereses empresariales. Así mismo, el control administrativo ayuda a los gerentes a medir el desempeño de los trabajadores generando así que exista productividad, supervisando las actividades operativas elaboradas en la producción de bienes y/o servicios, con el fin que los planes y objetivos sigan su curso pactado, hasta los mejores planes a veces salen mal , por ello se tiene que tomar cartas en el asunto y realizar planes y acciones correctivas para solucionarlo (Coulter, 2010, p. 395); sus indicadores son: la evaluación del desempeño, para (Alveiro Montoya, 2009), nos dice que dicha evaluación en una organización se da de manera horizontal y vertical, con la finalidad de medir el rendimiento de todos los integrantes de la organización, el cual se ve reflejado en los

resultados esperados, fijados en las metas proyectas, el éxito o fracaso de la evaluación del desempeño en una empresa, conlleva a utilizar una buena política gerencial, en torno a la dirección, coordinación y supervisión, para cumplir con los planes y objetivos trazados; la supervisión de actividades esta dado por el puesto de un supervisor dentro de la empresa, cuyo fin es el de controlar a los trabajadores, materiales, materias primas, maquinarias y todos los recursos que repercutan directamente en el proceso productivo (Aguilar Idáñez, 1994, p. 149); por último, (Chiavenato, 2001, p. 354), afirma que las acciones correctivas en las organizaciones se dan en los procesos aplicados, donde se evalúa la calidad, cantidad, resultados, como patrones de medición y como estos pueden ser mejorados o reestructurados para ser más productiva la organización en torno a los productos y servicios que ofrece al mercado competente.

Surichaqui (2020), menciona que su artículo científico tiene propósito de determinar “la relación de la cultura organizacional y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jerónimo, Apurímac”; y sus resultados muestra que el estadístico Tau b Kendall conseguido es de 0,467 el cual nos indica que existe de una correlación positiva moderada entre ambas variables analizadas y también señala un p valor= 0,000 menor que 0,05; y se concluye la existencia de una correlación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Apurímac.

Gonzáles & Hoyos (2018), indican que su tesis tiene el propósito de identificar la relación entre la cultura organizacional y la efectividad de la gestión de los proyectos en la dirección de inclusión productiva de prosperidad social; sus resultados muestran que existe un vínculo positivo y significativo entre adopción de prácticas de gestión de proyectos y efectividad de la gestión de los proyectos. Con un rechazó de la hipótesis al 95% porque no se encontró relación de dependencia entre esta variable; se concluye que la dirección de inclusión productiva es dependiente de una entidad pública, tiene el deber legal de disponer de la ciudadanía la información presupuestal y de gestión que interviene en cada programa.

Choque (2022), indica que su tesis tiene el propósito de identificar la relación entre el control interno y la cultura organizacional de los colaboradores de la Ugel 01-SJM, 2021; sus resultados muestran la existencia de una relación moderadamente positiva entre las variables de Rho de Spearman de 0,564 y p valor < 0,05; por ende, se

rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa; se concluye que se demostró que existe una correlación directamente significativa entre el control interno y la cultura organizacional del personal administrativo de la UGEL 01.

Saravia (2020), demuestra que su tesis tiene el propósito de estudio de investigación que es identificar la relación de la planificación estratégica y cultura organizacional en Ramelsa Industria S.A.C. San Juan de Lurigancho, 2020; sus resultados indican que existe una correlación entre la planificación estratégica y cultura organizacional es de  $Rho = 0,78$ . También se identificó una significancia = 0,000, es inferior que el p valor 0.05, por este motivo se rechaza la hipótesis ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis ( $H_1$ ); se concluye que si existe una relación entre variable 1 la planificación estratégica y la variable 2 cultura organizacional en Ramelsa Industria S.A.C.

Gago et al. (2020), demuestran que su trabajo tiene propósito de identificar un vínculo entre la cultura organizacional y el control interno del personal administrativo de la unidad de gestión educativa local de Yauli - La Oroya; sus resultados indican el estadístico "RHO" de Spearman fue de 0.785, mostrando que hay una relación positiva fuerte entre las variable; se concluye que existe correlación entre la cultura organizacional y el control interno en los trabajadores administrativos de la unidad de gestión educativa local de Yauli - La Oroya.

Del Castillo Lizárraga (2020), tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre cultura organizacional y compromiso organizacional en analistas de tecnología de una empresa de servicios tecnológicos – Lima; obteniendo como resultados; que sus variables tienen una alta correlación con una  $Rho = 0.66$ ; llegando a la conclusión que, hay una relación positiva entre las variables de cultura y compromiso organizacional.

G. Hernández et al. (2003), buscan definir los vínculos entre la cultura organizacional y el bienestar laboral; sus resultados de muestran que el bienestar laboral tiene una relación de 0,466 con el control laxo frente al control estricto; se concluye que existe correlación significativa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, ya que existe un vínculo directo entre culturas orientadas al empleado.

Pinto (2017), tiene el propósito de hallar la "relación entre la gestión administrativa y la cultura organizacional en los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao – 2017"; sus resultados indican que existe una relación

positiva moderada de 0,499 Rho de Spearman entre ambas variables, y un p valor < 0,05, por lo que se acepta la hipótesis H1 y se rechaza la hipótesis H0; se concluye que existe una relación positiva moderada entre la gestión administrativa y cultura organizacional.

Huamán (2019), indica que su tesis tiene el propósito definir el grado de la “relación entre la dirección estratégica y la cultura organizacional en la institución educativa emblemática “Miguel Grau” de Abancay, 2018”; sus resultados indican que está un coeficiente de correlación de Rho de Spearman arroja un total de 0.847 con una correlación significativa al nivel de 0.01, implicando una elevada correlación positiva, por este motivo se rechaza la hipótesis H0 y se acepta la hipótesis H1; se concluye que la dirección estratégica y la cultura organizacional se relacionan significativamente en la institución educativa emblemática “Miguel Grau” de Abancay, 2018.

La importancia de la presente investigación, analizará la evolución de las definiciones teóricas de las variables cultura organizacional y gestión administrativa en la empresa ABAN IMPORT & EXPORT S.A; en base a las diversas opiniones de autores donde se contrastarán con los resultados obtenidos para luego discutirlos y dar una recomendación al respecto; permitiendo así, implementar técnicas que promuevan la importancia de la cultura organizacional en busca de mejorar los procesos administrativos, con el fin de conseguir un impacto positivo para los intereses económicos y financieros de las organizaciones, siendo éste un tema de gran relevancia para los alumnos de carreras afines; adicionalmente, servirá como un precedente investigativo veraz y de calidad para posteriores investigaciones que se vinculen con el tema tratado.

Justificación teórica, se ha utilizado los conocimientos y las teorías existentes de la cultura organizacional y de la gestión administrativa; el cual servirá como guía para aquellos que posteriormente deseen tener información o llevar a cabo una investigación similar a la que se propone, pues lo que se busca es incrementar el conocimiento de estos temas mediante los valores, normas y comunicación procesando las posiciones existentes de la planificación administrativa, de la organización, de la dirección y del control en el proceso administrativo y productivo industrial, para la fabricación de productos de electrificación rural con insumos importados y sujetos a la demanda de exportación hacia Colombia y Bolivia. Justificación práctica, el desarrollo de la presente investigación contribuye a la

solución del problema que presenta la deficiencia de una adecuada cultura organizacional y como ésta se relaciona e influye en la gestión administrativa, todo ello a través de teorías, conceptos, pruebas y metodologías que demuestren la solidez del proyecto en la fabricación y venta de los productos industriales. La justificación social tiene como propósito contribuir a la sociedad y a las empresas en base a lo que conlleva la aplicación de una cultura organizacional, así como demostrar cuales son los beneficios y el impacto de la misma en las diversas empresas peruanas. Además, describir la importancia de la gestión administrativa para que, con ello, los empresarios, directivos y trabajadores puedan adquirir una mayor información relacionado al adecuado uso de los recursos económicos y financieros de la empresa industrial, mejorando la calidad de los servicios en cuanto a la producción de los bienes y prestación de servicios se refiere, orientados al consumo interno y a la exportación de los materiales, contando para ello con personal a quienes se pagan sus remuneraciones y beneficios sociales de acuerdo a las leyes laborales peruanas a fin de no generar ningún tipo de desestabilización social ni en la empresa ni en la sociedad. Por último, la justificación metodológica, se realizará teniendo en consideración la aplicación del método académico científico, el cual resulta muy necesario para lograr el éxito en la investigación, siendo así de gran apoyo y sustento para otros investigadores en el futuro, considerando que el estudio fue de tipo aplicado y de nivel correlacional.

Es por ello que se formula el siguiente objetivo principal determinar la relación entre la cultura organizacional con la gestión administrativa en los trabajadores de la empresa ABAN IMPORT & EXPORT S.A. - Lima, 2022; asimismo, se plantean los siguientes objetivos secundarios determinar la relación entre la cultura organizacional con la planificación, organización, dirección y control en los trabajadores de la empresa ABAN IMPORT & EXPORT S.A. - Lima, 2022.

Es por ello que se formula la siguiente hipótesis principal existirá relación significativa entre la cultura organizacional con la gestión administrativa en los trabajadores de la empresa ABAN IMPORT & EXPORT S.A. - Lima, 2022; asimismo, se plantean las siguientes hipótesis secundarias existirá la relación significativa entre la cultura organizacional con la planificación, organización, dirección y control en los trabajadores de la empresa ABAN IMPORT & EXPORT S.A. - Lima, 2022.

## **II. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, porque se utilizan en los procedimientos cifras y datos numéricos para probar las hipótesis; en cuanto al diseño de la investigación, es una investigación de diseño no experimental, porque no se manipulan ni se experimentan las variables, tanto la variable , cultura organizacional y la variable gestión administrativa; asimismo, el tipo de investigación fue básico, porque se tomaron en cuenta las teorías existentes; el nivel fue descriptivo correlacional, porque se describen los hechos que ya ocurrieron tomando en cuenta la correlación de las variables indicadas; también, el corte fue transversal, considerando el corte del tiempo en solo un año de investigación que fue el año 2022 y el método utilizado fue el método hipotético deductivo (Hérmendez Sampieri et al., 2014) .

### **2.2 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO**

El estudio se llevó a cabo con la determinación de la población muestral la cual fue de 22 trabajadores que pertenecen a la empresa ABAN IMPORT & EXPORT S.A, considerando que dicha población fue determinada como una población muestral no probabilística por conveniencia a juicio de los investigadores, tomando en cuenta la totalidad de trabajadores que laboran en la área de producción, quienes aceptaron participar en el estudio para luego contestar las preguntas de los instrumentos que es el cuestionario de 47 preguntas.

### **2.3 VARIABLES DE ESTUDIO**

La presente investigación muestra como variables del estudio a la cultura organizacional, que se configura como una variable que no depende de nadie y no está sujeta a otros parámetros, que a la vez es la variable que permite, apoya y ayuda a resolver los problemas de la otra variable. La gestión administrativa, que es considerada la variable problema y por el que la empresa se encuentra en una situación delicada por falta de planificación o que realizan una planificación inconsistente, con una organización incompleta y con la dirección y el control del proceso administrativo envuelto en dificultades, limitaciones, errores y otros problemas que deben ser superados con los aportes de las dimensiones de la variable



para solucionar estos problemas.

**Definición conceptual:**

Cultura organizacional: se desempeña en cualquier grupo de personas que se comunican para lograr objetivos comunes teniendo normas y valores los cuales los representan (Rodríguez Garay, 2009).

**Definición operacional:**

Cultura organizacional: será medido por el cuestionario de cultura organizacional considerando a las dimensiones: valores, normas y comunicación, conformado por 21 ítems, que serán aplicadas a 22 personas.

**Definición conceptual:**

Gestión administrativa: es la realización de diferentes acciones para obtener ciertos resultados gracias a la planificación, organización, dirección y control, optimizando los recursos entregados, pues una gestión administrativa idónea, permite que una empresa crezca y se consolide en el tiempo, con dos factores principales, que son el personal con quienes se trabaja y con la herramienta de la administración, gerenciada por un alto ejecutivo de mayor nivel para lograr una eficiente gestión administrativa (Chiavenato, 2007).

**Definición operacional:**

Gestión administrativa: será medida a través de un cuestionario de gestión administrativa: planificar, organizar, dirigir y controlar, conformado por 26 ítems, aplicado a 22 personas.

## **2.4 TÉCNICA E INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

**Técnica de recolección de datos:**

Para la recolección de datos se utilizó el instrumento cédula de cuestionario de 47 preguntas, 21 preguntas para cultura organizacional y 26 preguntas para gestión administrativa, considerando a las dimensiones y a los indicadores. La técnica utilizada en la recolección de datos fue la encuesta a los 22 trabajadores, dicha encuesta fue acompañada con una corta entrevista para persuadir a los encuestados y puedan contestar las preguntas de los cuestionarios y con ello formar la base de datos (Bernal, 2010).

**Instrumento de recolección de datos:**

Respecto al instrumento de recolección de datos para medir la variable cultura organizacional, será aplicado a trabajadores de la empresa Aban import & export S.A. mayores de 18 años. El instrumento está conformado por 21 ítems, clasificados en 3 dimensiones que son: valores, normas y comunicación (Rodríguez Garay, 2009).

Asimismo, el formulario gestión administrativa tiene 4 dimensiones; planificación, organización, dirección y control. El instrumento se encuentra comprendido por 26 ítems (Chiavenato, 2007).

## **2.5 PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

Para el presente estudio se pedirá el permiso correspondiente al administrador de la empresa Aban import y export S.A, donde se explicará el objetivo primordial de la investigación como el procedimiento en la ejecución de la encuesta.

### **2.5.2 Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos**

La recolección de datos se realizará en el mes de agosto del presente año. A cada trabajador encuestado se le explicará el objetivo del estudio, además de mencionar que es anónimo y los resultados son netamente académicos; cabe señalar, que el llenado del cuestionario tomará un tiempo aproximado de 5 a 10 minutos como promedio, después de que los trabajadores hayan realizado la encuesta se les dará las gracias correspondientes.

## **2.6 MÉTODOS DE ANÁLISIS ESTADÍSTICO**

En este proceso luego de conseguir la información en el Excel se procederá a pasar los datos recopilados o recolectados fueron procesados estadísticamente por medio del paquete estadístico SPSS – (Statistical Package of the Social Science) (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) versión 26, considerando que el procesamiento de los datos es el proceso estadístico que deben completarse para realizar una investigación basado en las informaciones cuantitativas para con ello obtener los resultados de la investigación.

## **2.7 ASPECTOS ÉTICOS**

Para la presente investigación se tomará en cuenta los siguientes principios:

**Principio de autonomía:** se pedirá los permisos respectivos al administrador de la empresa Aban import & export S.A., además se explicará a los trabajadores sobre el consentimiento informado.

**Principio de beneficencia:** a partir de los resultados obtenidos se brindará la información necesaria para que la empresa pueda tomar medidas de mejora.

**Principio de maleficencia:** el estudio será anónimo, sin invadir la privacidad de los trabajadores y los resultados serán netamente para fines académicos.

### III. RESULTADOS

En concordancia con las variables y sus dimensiones – cultura organizacional y la gestión administrativa en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A Lima – 2022, se evaluaron los resultados con estadística inferencial, la muestra el cual está conformada por 22 trabajadores de la empresa Aban import & export S.A, Lima – 2022, dando respuesta de la encuesta a las variables y sus dimensiones; asimismo se obtuvieron los siguientes resultados:

#### 3.1. Contrastación de hipótesis

Se ha empleado, para la contrastación de las hipótesis general y específicas, la correlación Pearson como prueba estadística, medida paramétrica para variables ordinales, que tienen en cuenta las relaciones concordantes que permiten determinar la relación entre las variables de estudio cultura organizacional y gestión administrativa, la muestra está conformada por 22 trabajadores de la empresa Aban import & export S.A. de manera específica se estableció la relación entre el total de la variable cultura organizacional con cada una de las dimensiones de la variable gestión administrativa.

*Tabla 1: Grado de relación según coeficiente de correlación de Pearson*

Rangos	Relación
-0,91 a -1,00	Correlación negativa perfecta.
-0,76 a -0,90	Correlación negativa muy fuerte.
-0,51 a -0,75	Correlación negativa considerable.
-0,26 a -0,50	Correlación negativa media.
-0,11 a -0,25	Correlación negativa débil.
-0,01 a -0,10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0,01 a +0,10	Correlación positiva muy débil.
+0,11 a +0,25	Correlación positiva débil.

+0,26 a +0,50	Correlación positiva media.
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable.
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte.
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta.

Fuente: (Martínez Ortega et al., 2009)

Con antelación a la constatación de las hipótesis, se procedió a aplicar el test de normalidad a los datos de cada una de las variables de estudio, es decir, tanto para la variable cultura organizacional como para la gestión administrativa, para elegir y para observar la normalidad de los datos. Los resultados son los siguientes:

### Test de normalidad de Shapiro-Wilk

*Tabla 2: test de normalidad de Shapiro-Wilk de las variables cultura organizacional y gestión administrativa en la muestra conformada por 22 colaboradores de la empresa Aban import & export S.A., Lima – 2022.*

Variables de estudio	SHAPIRO-WILK		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	0,971	22	0,741
Gestión administrativa	0,960	22	0,486

Fuente: SPSS vers. 26

Las hipótesis de normalidad para los datos de la variable cultura organizacional se muestran a continuación:

**Ha:** Los datos de la variable cultura organizacional no presentan distribución normal.

**Ho:** Los datos de la variable cultura organizacional presentan distribución normal.

**Interpretación:** como se observa en la tabla 2, el test de normalidad obtenido tiene un valor de Shapiro-Wilk de 0,971, el cual tiene como valor de si significación resultante a 0,741, se constata que el valor de Shapiro-Wilk obtenido es estadísticamente significativo al nivel de  $P > 0,05$ . Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; es decir, se puede confirmar que los datos de la variable cultura organizacional sigue una distribución normal.

**Conclusión:** al contar la variable cultura organizacional que sostiene que la distribución de sus datos es normal, procede la aplicación de la correlación Pearson como prueba estadística adecuada para la contratación de las hipótesis.

Del mismo modo, la hipótesis de normalidad para los datos de la variable gestión administrativa se formulan de la siguiente manera:

**Ha:** Los datos de la variable gestión administrativa no presentan distribución normal.

**Ho:** Los datos de la variable gestión administrativa presentan distribución normal.

**Interpretación:** como se observa en la tabla 2, al haberse obtenido un valor de Shapiro-Wilk de 0,960, el cual tiene como valor de significación resultante a 0,486, se constata que el valor de Shapiro-Wilk obtenido es estadísticamente significativo al nivel de  $P > 0,05$ . Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; es decir, se puede confirmar que los datos de la variable gestión administrativa sigue una distribución normal.

**Conclusión:** al contar la variable cultura organizacional que sostiene que la distribución de sus datos es normal, procede la aplicación de la correlación Pearson como prueba estadística adecuada para la contratación de las hipótesis.

## **2.2. ESTADÍSTICA INFERENCIAL**

### **2.2.1. Hipótesis general**

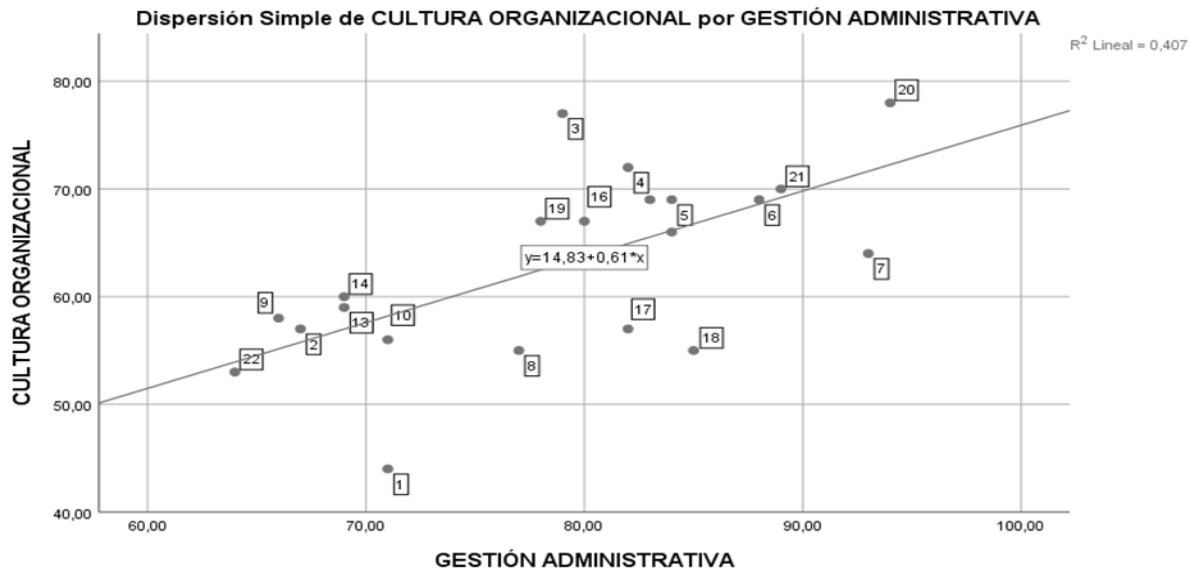
**Ha-** Existe relación significativa entre la variable cultura organizacional y la gestión administrativa en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A Lima – 2022.

**Ho-** No existe relación significativa entre la variable cultura organizacional y la gestión administrativa en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A Lima – 2022.

Tabla 3: correlación entre las variables cultura organizacional y gestión administrativa en la muestra conformada por 22 trabajadores de la empresa Aban import & export S.A. – Lima, 2022.

Variables	Gestión Administrativa	
Cultura organizacional	Coefficiente de correlación Pearson	,638**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	2

Fuente: SPSS vers. 26



Fuente: SPSS vers. 26

**Interpretación:** como se observa en la tabla 3, se tiene la correlación entre las variables cultura organizacional y gestión administrativa, donde se muestra que existe una correlación positiva considerable entre ambas variables, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0,638\*\*. Se tiene también, que la significancia obtenida es de 0,001 siendo menor al p valor ( $p < 0,05$ ); es decir, existe relación significativa concordantes entre las variables cultura organizacional y gestión administrativa en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A.

**Decisión:** por lo tanto, según los resultados obtenidos, se decide rechazar la hipótesis nula de la hipótesis general de estudio.

## 2.2.2. Hipótesis Específicas

### Hipótesis Específica 1

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión planificación en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A Lima – 2022.

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión planificación en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A Lima – 2022.

*Tabla 4: correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión planificación en la muestra conformada por 22 trabajadores de la empresa Aban import & export S.A. – Lima, 2022.*

Variables	Planificación	
Cultura organizacional	Coefficiente de correlación Pearson	,559**
	Sig. (bilateral)	,007
	N	22

Fuente: SPSS vers. 26

**Interpretación:** como se observa en la tabla 4, se tiene la correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión planificación, se muestra que existe una correlación positiva considerable entre ambas variables, siendo el coeficiente de correlación de Pearson de 0,559\*\*. Se tiene también, que la significancia obtenida es de 0,007 el cual es menor al p valor establecido ( $p < 0,05$ ); es decir, existe relación significativa entre la variable cultura organizacional y la dimensión planificación en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A Lima – 2022.

**Decisión:** por lo tanto, según los resultados obtenidos, se decide rechazar la hipótesis nula de la hipótesis específica del estudio.

### Hipótesis Específica 2

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión organización en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A Lima – 2022.

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión organización en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A Lima – 2022.

Tabla 5: correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión organización en la muestra conformada por 22 trabajadores de la empresa Aban import & export S.A. – Lima, 2022.

Variables		Organización
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación Pearson	,474
	Sig. (bilateral)	,026
	N	22

Fuente: SPSS vers. 26

**Interpretación:** como se observa en la tabla 5, se tiene la correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión organización, se muestra que existe una correlación positiva media entre ambas variables, ya que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,474. Se tiene también, que la significancia obtenida es de 0,026 el cual es menor al p valor establecido ( $p < 0,05$ ); es decir, si existe relación significativa entre la variable cultura organizacional y la dimensión organización en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A Lima – 2022.

**Decisión:** por lo tanto, según los resultados obtenidos, se decide rechazar la hipótesis nula de la hipótesis específica del estudio.

### Hipótesis Especifica 3

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión dirección en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A Lima – 2022.

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión dirección en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A Lima – 2022.



Tabla 6: correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión dirección en la muestra conformada por 22 trabajadores de la empresa Aban import & export S.A. – Lima, 2022.

Variables		Dirección
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación Pearson	,527
	Sig. (bilateral)	,012
	N	22

Fuente: SPSS vers. 26

**Interpretación:** como se observa en la tabla 6, se tiene la correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión dirección, se muestra que existe una correlación positiva considerable entre ambas, ya que el coeficiente de correlación Pearson es 0,527. Se tiene también, que la significancia obtenida es de 0,012 el cual es menor al p valor establecido ( $p < 0,05$ ); es decir, existe relación significativa entre la variable cultura organizacional y la dimensión dirección en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A Lima – 2022.

**Decisión:** por lo tanto, según los resultados obtenidos, se decide rechazar la hipótesis nula de la hipótesis específica del estudio.

#### Hipótesis Específica 4

**H<sub>a</sub>:** Existe relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión organización en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A Lima – 2022.

**H<sub>0</sub>:** No Existe relación entre la variable cultura organizacional y la dimensión organización en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A Lima – 2022.

Tabla 7: correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión control en la muestra conformada por 22 trabajadores de la empresa Aban import & export S.A. – Lima, 2022.

Variables	Control	
Cultura organizacional	Coeficiente de correlación Pearson	,521*
	Sig. (bilateral)	,013
	N	22

Fuente: SPSS vers. 26

**Interpretación:** como se observa en la tabla 7 se tiene la correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión control se muestra que existe una correlación positiva considerable entre ambas, ya que el coeficiente de correlación Pearson es de 0,521\*. Se tiene también, que la significancia obtenida es de 0,013 el cual es menor al p valor establecido ( $p < 0,05$ ); es decir, existe relación significativa entre la variable cultura organizacional y la dimensión control en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A Lima – 2022.

**Decisión:** por lo tanto, según los resultados obtenidos, se decide rechazar la hipótesis nula de la hipótesis específica del estudio.

## IV. DISCUSIONES

### 4.1 Discusiones

La presente tesis tiene caracterizada la conducta de las variables, la cultura organizacional y la gestión administrativa en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A Lima – 2022, se aplicó como instrumento de recolección de datos el Microsoft Excel y el Software SPSS Estatistic, donde se presentarán los resultados encontrados y los estudios de tesis utilizados como antecedentes.

El objetivo general consiste en determinar el nivel de correlación de la cultura organizacional y la gestión administrativa, los resultados muestran que Coeficiente de correlación Pearson es de 0,638\*\*, existen una relación positiva moderada y directamente proporcional, la cual se asemeja de los resultados expuestos en el

estudio por Pinto (2017) quien determinó que el nivel de correlación Rho de Spearman entre cultura organizacional y la gestión administrativa es de manera positiva moderada de 0,499\*\*, así mismo Surichaqui (2020) demostró el nivel de correlación de la cultura organizacional y la gestión administrativa con el estadístico Tau b Kendall de 0,467 positiva moderada.

El objetivo específico primera que consiste en determinar el nivel de correlación de las cultura organizacional y planificación, los resultados muestran que existen una relación positiva considerable y directamente proporcional de 0,559\*\*, la cual se distingue de los resultados expuestos por Saravia (2020) quienes determinaron el nivel de correlación Rho de Spearman entre la planificación estratégica y la cultura organizacional de 0,787\*\* positiva muy fuerte.

El objetivo específico segundo que consiste en determinar el nivel de correlación de las cultura organizacional y organización, los resultados muestran que existen una relación positiva media y directamente proporcional de 0,474, la cual se distingue de los resultados expuestos por Del Castillo Lizárraga (2020) , quien determino que el nivel de correlación Rho Spearman entre cultura y compromiso organizacional es de 0,66 positiva considerable.

El objetivo específico tercero que consiste en determinar el nivel de correlación de las cultura organizacional y dirección, los resultados muestran que existen una relación positiva considerable y directamente proporcional de 0,527 la cual se distingue de los resultados expuestos por Huamán (2019) quien determino el nivel de correlación Rho de Spearman entre la dirección estratégica y la cultura organizacional de 0,847\*\* positiva muy fuerte.

El objetivo específico cuarto que consiste en determinar el nivel de correlación de las cultura organizacional y control, los resultados muestran que existen una relación positiva considerable y directamente proporcional de ,521 , la cual se distingue de los resultados expuestos por Choque (2022), quien determino el nivel de correlación Rho de Spearman entre el control interno y la cultura organizacional de ,564 positiva considerable; así mismo Gago et al. (2020), quienes determinaron el nivel de correlación Rho de Spearman entre la cultura organizacional y el control interno de ,785\*\* positiva muy fuerte.

## 4.2 Conclusiones

- Contextualizando los resultados encontrados al realizar la encuesta, se ha demostrado hallar la existencia de una relación positiva moderada entre las variables cultura organizacional y la gestión administrativa, se concluye que tienen una buena relación, lo que indica que la cultura organizacional se relaciona con la gestión administrativa en los trabajadores de la empresa Aban import & export S.A. – Lima, 2022.
- En cuanto a la variable cultura organizacional y la dimensión planificación, se concluye que existe una relación positiva considerable, lo que indica que los trabajadores tienen bien definido su labor en la empresa e identificamos que los trabajadores generan ideas de mejora para los productos; Del mismo modo, observamos que no existe el suficiente personal para cumplir con las actividades empresariales y no tienen bien definidos sus objetivos planificados.
- En cuanto a la variable cultura organizacional y la dimensión organización, se concluye que existe una relación positiva media, lo que indica que el trabajo es equitativo para cada trabajador y suele darle el tiempo necesario para realizarlo; asimismo, la organización no realiza test psicológicos anualmente, los trabajadores no tienen suficientes oportunidades de crecimiento dentro de la empresa y el gerente no anuncia formalmente los cambios entorno a los puestos dentro de la organización
- Así como también sucede, en la variable cultura organizacional y la dimensión dirección, se concluye que existe una relación positiva considerable, lo que indica que los trabajadores tienen una buena comunicación entre ellos y entienden bien las instrucciones que le brinda su supervisor; asimismo, evidenciamos que la organización no celebra el logro de sus colaboradores y que no se realizan paseos recreacionales.
- Referente a la variable cultura organizacional y la dimensión control, se concluye que existe una relación positiva considerable, lo que indica que se evalúa la producción de los trabajadores, se está en constante supervisión del buen funcionamiento de las maquinarias y se anuncia los problemas visibles que surgen dentro de la empresa, tomando de ejemplo para mejorar en el tiempo; asimismo,

las capacitaciones no se dan de manera mensual continua y cuando se evidencia un error no se actúa de manera inmediata.

#### **4.3 Recomendaciones**

- De los resultados obtenidos en el presente estudio, se recomienda a la empresa Aban Import & Export S.A., ubicada en el distrito de Puente Piedra, realizar mejoras y actualizaciones constantemente sobre el tema de cultura organizacional y gestión administrativa para que los colaboradores puedan ser más eficientes y productivos.
- Se sugiere brindar los resultados del presente estudio al gerente, jefes y supervisores de la empresa, a fin que sean evaluados y realizar capacitaciones respecto a la gestión administrativa y fomentar una planificación, organización, dirección y control sólidas en el tiempo para el logro de las metas organizacionales.
- Se propone contratar más personal para que puedan cumplir con la demanda de fabricación de productos metal eléctrico; así como también definir los objetivos planificados para que sean proyectados adecuadamente y alcanzar las metas en el tiempo debido.
- Se recomienda a la empresa Aban Import & Export S.A., generar más oportunidades de crecimiento organizacional, donde los colaboradores aspiren a un puesto superior, por el logro de sus metas, conocimientos y estudios obtenidos.
- Se recomienda a la empresa Aban Import & Export S.A. brindar incentivos por logro de metas y reconocimiento del pago de las horas extras a los colaboradores en general para que estos se sientan motivados a seguir aportando un trabajo sobresaliente en la empresa.
- Se sugiere brindar paseos y reuniones de confraternidad, con la cual los colaboradores en general socialicen y se sientan parte de la institución.

- Se propone realizar test psicológicos anualmente para poder garantizar la salud mental de los trabajadores, conseguir potenciar sus habilidades y destrezas.
- Se recomienda a la empresa Aban Import & Export S.A. llevar un mejor control sobre la calidad de materia prima obtenida de los proveedores, incrementar la supervisión y evaluación de la producción de los colaboradores para obtener siempre un producto a la altura y exigencia del mercado competente; controlar y supervisar las maquinarias constantemente para facilitar la labor y eficiencia de los colaboradores; dar solución a los problemas que existan inopinadamente en un tiempo óptimo y adecuado para que estos no afecten de manera sustancial a la organización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Idáñez, M. J. (1994). *INTRODUCCIÓN A LA SUPERVISIÓN*.  
<https://trabajosocialsantafe.org/wp-content/uploads/2019/02/Aguilar-introduccion-a-la-supervision.pdf>
- Álvarez Nobell, A., & Lesta, L. (2011). Medición de los aportes de la gestión estratégica de comunicación interna a los objetivos de la organización. *Palabra Clave*, 14(1), 11–30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64920732002>
- Álvarez Nobell, A., & Muñiz Velázquez, J. A. (2013). Felicidad y desarrollo de la Cultura en las organizaciones, un enfoque psicosocial. *Revista de Comunicación*, 12, 7–31. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4508754.pdf>
- Alveiro Montoya, C. (2009). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO COMO HERRAMIENTA PARA EL ANÁLISIS DEL CAPITAL HUMANO. *Visión de Futuro*, 11(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935472005>
- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación En Ciencias Administrativas, Económicas y Contables)*. ISSN : 2588-090X . Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 4(10), 58–76. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>
- Barrutia Barreto, I., & Egoavil Vera, J. R. (2020). *Gestión administrativa y su relación*

con la calidad del servicio de una entidad pública.  
<https://www.ilae.edu.co/files/book-pdf/20201008124717348091512.pdf>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (Vol. 3).  
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bernal Torres, C., & Sierra Arango, H. (2008). Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI. In *Pearson, Prentice Hall* (Vol. 1).  
[http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos\\_para-descarga/1](http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/1). Bernal, C. Sierra, H. (2008). El Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XX.pdf

Bonilla, A., Corredor, G., Lizcano, C., Galeano, M., Miranda, A., Aldana, J., Rodríguez, J., & Suárez, C. (2011). UNA APROXIMACIÓN HACIA EL CONCEPTO DE HONESTIDAD EN EL ÁMBITO LABORAL COLOMBIANO. *REVISTA IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA: CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 4(2), 101–106. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4905083.pdf>

Botero Pinzón, L. D. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria. *Ciencias Estratégicas*, 25(38), 271–276.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151354939001>

Brume González, M. J. (2019). Estructura organizacional. In *Institución Universitaria Itsa*. <https://www.itsa.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>

Caicedo Escobar, C., & Cortés Amador, C. (1997). Enfoque sistémico de la organización, la tecnología y los modelos de gestión. *Ingeniería e Investigación*, 37, 72–90. <https://doi.org/10.15446/ing.investig.n37.20941>

Chiavenato, I. (2001). *ADMINISTRACIÓN Teoría, proceso y práctica*.  
[https://www.academia.edu/33028175/PROCESO\\_ADMINISTRATIVO\\_TERCER\\_A\\_EDICION](https://www.academia.edu/33028175/PROCESO_ADMINISTRATIVO_TERCER_A_EDICION)

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*.  
<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones* (2nd ed.).

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizational.\\_La\\_dina\\_mica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizational._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf)

Choque, P. (2022). *Control Interno y la cultura organizacional del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local 01, 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81518>

Correal, M. C., Bustos, M., Cuevas, A. C., & Panqueva Bernal, M. C. (2007). El lenguaje y la comunicación en los procesos organizacionales de la empresa. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 62, 141–153. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20611457010> - ISSN: 0120-8160 - Correal María Clara, Bustos Magaly, Cuevas Adriana Constanza, Panqueva Bernal María Claudia

Coulter, R. (2010). *Administración*. [https://www.academia.edu/43110051/Administracion\\_10\\_Robbins\\_Coulter](https://www.academia.edu/43110051/Administracion_10_Robbins_Coulter)

D'Alessio Ipinza, F. (2004). *Administración y dirección de la producción*. [https://www.academia.edu/34814268/Administracion\\_y\\_direccion\\_de\\_la\\_produccion\\_Enfoque\\_estrategico](https://www.academia.edu/34814268/Administracion_y_direccion_de_la_produccion_Enfoque_estrategico)

De Febres, R. (2007). Un Valor para valorarme. *Revista Educación En Valores*, 1, 119–121. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7020959.pdf>

Del Castillo Lizárraga, M. E. (2020). *RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN ANALISTAS DE TECNOLOGÍA DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS TECNOLÓGICOS – LIMA*. <https://hdl.handle.net/20.500.12866/8519>

Fayol, H. (1987). *ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL Y GENERAL* (14th ed.). [https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n\\_ind\\_y\\_general01.pdf](https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general01.pdf)

Fernández collado, C. (2009). *La comunicación en las organizaciones*. [http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/3223/1/Definición\\_y\\_alcance\\_de\\_la\\_comunicación\\_organizacional.PDF](http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/3223/1/Definición_y_alcance_de_la_comunicación_organizacional.PDF)

Gago, D. O., Arocutipá, P. J. F., Minaya, J. C. L., & Gago, M. A. O. (2020). Organizational culture and internal control of the administrative staff of the local educational management unit of yauli, la oroya. *Universidad y Sociedad*, 12(5),



75–82.

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV\\_828b9363b469cd35e751632df6ca6f99/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_828b9363b469cd35e751632df6ca6f99/Details)

González, C., & Hoyos, C. (2018). *relación entre la cultura organizacional y la efectividad de la gestión de los proyectos en la dirección de inclusión productiva del departamento administrativo para la prosperidad social* (Vol. 3, Issue 2) [Universidad Externado de Colombia]. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/1463>

González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., & Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Modelo de Gestion Administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 32–37.

Hernández, G., Murillo, S., & Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuaderno de ADMINISTRACIÓN*, 16, 30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. In S. A. DE MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (Ed.), *Syria Studies* (6th ed., Vol. 7, Issue 1). <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Huamán, G. (2019). “Dirección estratégica y cultura organizacional en la institución educativa emblemática Miguel Grau de Abancay, 2018” [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39006>

INEI. (2021). Evolución de las exportaciones e importaciones. *Inei*, 4, 1–55. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/03-informe-tecnico-evol-de-expor-e-impor-ene-2021.pdf>

Llanos Encalada, M. del P., & Bell Heredia, R. E. (2018). LA CULTURA ORGANIZACIONAL: ABORDAJE CONCEPTUAL Y DELIMITACIÓN DE VARIABLES PARA SU ESTUDIO. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 5(2), 1–19. <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/60>

Martínez Aragón, C. L., Arellano González, A., & Lagarda Leyva, E. A. (2021). Cultura Organizacional y Competitividad de las Empresas Restauranteras y Hoteleras de Sonora, México. *Ciencias Administrativas*, 095.

<https://doi.org/10.24215/23143738e095>

- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION. *Revista Habanera de Ciencias Médicas.*, 8. <https://www.redalyc.org/pdf/1804/180414044017.pdf>
- Mendez Alvarez, C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Universidad & Empresa*, 21(37), 136–169. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>
- Mendoza Briones, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de Las Ciencias*, 3(2), 947–964. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/614>
- Morales, D. (2005). VALORES ORGANIZACIONALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL SECTOR UNIVERSITARIO. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 3, 20–39. <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/423>
- Newstrom, J. w. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (Vol. 13). [https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento\\_humano\\_en\\_el\\_trabajo.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf)
- Niño de Guzmán Miranda, J. C. (2019). La cultura organizacional en el contexto de la globalización. *Apuntes Universitarios*, 5(2), 19–40. <https://doi.org/10.17162/au.v5i2.80>
- Olózaga, H. E. (2012). *ECONOMÍA BÁSICA*. 14–15. <https://doi.org/10.2307/j.ctvc5pc23.7>
- Orellana Palomeque, D. P., Erazo Álvarez, J. C., Narváez Zurita, C. I., & Matovelle Romo, M. M. (2019). Gestión administrativa, elemento clave para el desarrollo de las empresas de servicio de transporte. *Visionario Digital*, 3(2.2), 238–260. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.2.639>
- Pineda Henao, A. E. (2020). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(1), 9–25.

<https://doi.org/10.22579/23463910.182>

- Pinto, E. (2017). *Gestión administrativa y cultura organizacional en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao - 2017* [Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/14651>
- Poder Judicial. (2007). MANUAL DE POLITICAS, NORMAS Y PROCEDIMIENTOS PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO. *Poder Judicial*, 1, 103. [https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5\\_reptom\\_pj\\_anep.pdf](https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_reptom_pj_anep.pdf)
- Ramos Reyes, W. D., Paredes Sandoval, M., Teran Andreade, P. E., & Lema Lliguicota, L. F. (2017). *Comunicación organizacional*. [http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicación\\_organizacional.pdf](http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicación_organizacional.pdf)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13th ed.). Pearson Education. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS\\_comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rodríguez Garay, R. E. (2009). LA CULTURA ORGANIZACIONAL UN POTENCIAL ACTIVO ESTRATÉGICO DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ADMINISTRACIÓN. *Invenio: Revista de Investigación Académica*, 12(22), 67–92. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3394655&info=resumen&idioma=ENG>
- Romero Roaro, S. (2009). *LA CULTURA ORGANIZACIONAL COMO VALOR EMPRESARIAL*. [file:///C:/Users/PC/Downloads/La\\_Cultura\\_Organizacional\\_\(Romero\\_Roaro\\_Sergio\)\\_z-lib.org.pdf](file:///C:/Users/PC/Downloads/La_Cultura_Organizacional_(Romero_Roaro_Sergio)_z-lib.org.pdf)
- Sánchez Cañizares, S. M., Trillo Holgado, M. A., Mora Márquez, C. M., & Ayuso Muñoz, M. Á. (2006). La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 22(2), 179–202. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317125003.pdf>
- Saravia, C. (2020). *Planificación estratégica y cultura organizacional en Ramelsa Industria S.A.C. San Juan de Lurigancho, 2020*. [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53891>

- Schein, E. H. (2004). *ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP* (Vol. 3).  
<https://doi.org/10.12968/indn.2006.1.4.73618>
- Surichaqui, L. (2020). Cultura organizacional y gestión administrativa de la  
 Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú. *Guacamaya*, 5, 8.  
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/212/2121146010/2121146010.pdf>
- Tapia Torres, L. D., Sánchez Aguilar, J., Gutiérrez Hernández, D. A., & Olivares Vera,  
 D. A. (2015). La cultura organizacional: su génesis, cómo mantenerla, medirla y  
 evaluarla. *INNOVACIÓN Y DESARROLLO TECNOLÓGICO REVISTA DIGITAL*,  
 7(2), 90–99. <https://iydt.files.wordpress.com/2016/03/02-la-cultura-organizacional-su-gc3a9nesis-cc3b3mo-mantenerla.pdf>
- Ulloa Millares, D. (2016). El Reglamento Interno de Trabajo como fuente de Derecho:  
 importancia y visión jurisprudencial. *IUS ET VERITAS*, 90–100.  
<https://doi.org/10.2307/j.ctvx5w84q.15>
- Velásquez Contreras, A. (2007). LA ORGANIZACIÓN, EL SISTEMA Y SU DINÁMICA:  
 UNA VERSIÓN DESDE NIKLAS LUHMANN. *Revista de Escuela de  
 Administracion de Negocios*, 61, 129–155.  
<https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>
- Villasmil Molero, M., Sanz del Vecchio, D., & Crissen Borrero, T. (2014). *ÉTICA Y  
 RESPONSABILIDAD SOCIAL EN ORGANIZACIONES HUMANAS: “DESDE  
 UNA PERSPECTIVA AXIOLÓGICA.”*  
[https://www.researchgate.net/publication/323905074\\_ETICA\\_Y\\_RESPONSABILIDAD\\_SOCIAL\\_EN\\_ORGANIZACIONES\\_HUMANAS\\_DESDE\\_UNA\\_PERSPECTIVA\\_AXIOLOGICA](https://www.researchgate.net/publication/323905074_ETICA_Y_RESPONSABILIDAD_SOCIAL_EN_ORGANIZACIONES_HUMANAS_DESDE_UNA_PERSPECTIVA_AXIOLOGICA)

## ANEXOS

### Anexo A: Operacionalización de las variables

#### CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ABAN IMPORT & EXPORT S.A, LIMA 2022

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº DE ITEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
<b>Cultura organizacional</b>	Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa Escala de medición: Ordinal Instrumento: Cuestionario de Cultura organizacional	Se desempeña en cualquier grupo de persona que se comunican para lograr objetivos comunes teniendo normas y valores los cuales los representan (Rodríguez Garay, 2009)	Será medido por el cuestionario de cultura organizacional considerando a las dimensiones: valores, normas y comunicación, conformado por 21 ítems, que serán aplicadas a 22 personas.	Valores	Responsabilidad	1-2	Escala ordinal tipo Likert 1=Nunca 2=Casi siempre 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre	Las dimensiones del cuestionario se obtuvieron a partir de las puntuaciones medias de los ítems, recogidos en una escala de Likert con 5 opciones de respuesta. Las puntuaciones se tomaron como referencia el grado de relación según coeficiente de correlación de Pearson para facilitar su interpretación,
					Honestidad	3-4		
					Lealtad	5-6		
				Normas	Comportamiento	7-8		
					Políticas de trabajo	9-10		
					Reglamentos	11-12-13		
				Comunicación	Interna	14-15-16		
					Externa	17-18-19		
					Liderazgo	20-21		
<b>Gestión administrativa</b>	Tipo de variable según su naturaleza: Cuantitativa Escala de medición: Ordinal Instrumento: Cuestionario de Gestión administrativa	La gestión administrativa es la realización de diferentes acciones para obtener ciertos resultados gracias a la planificación, organización, dirección y control, optimizando los recursos entregados (Chiavenato, 2007, p. 10).	Será medida a través de un cuestionario de gestión administrativa considerando a las dimensiones: planificación, organización, dirección y control, conformado por 26 ítems, que serán aplicadas a 22 personas.	Planificación	Objetivos	1-2		
					Estrategias	3-4		
					Actividades	5-6		
				Organización	Organigrama	7-8		
					Distribución del trabajo	9-10		
					Recursos	11-12-13-14		
				Dirección	Motivación	15-16		
					Comunicación	17-18		
					Trabajo en Equipo	19-20		
				Control	Evaluación del desempeño	21-22		
					Supervisión de actividades	23-24		
					Acciones correctivas	25-26-27		

Elaboración propia de los autores

## Anexo B: Instrumento para la recolección de datos “cultura organizacional”

### ESTIMADO (A):

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objetivo de solicitar gentilmente unos minutos de su tiempo para poder completar la siguiente encuesta. Cabe mencionar que el propósito de dicha encuesta, que ha sido elaborada con fines académicos, y servirá para recopilar datos informativos sobre la gestión administrativa en la empresa ABAN IMPORT & EXPORT S. A.- Lima,2022.

\*Agradecemos de antemano su tiempo y disposición brindada.

**INSTRUCCIONES:** Marcar con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente.

VALORES DE ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL		ESCALA				
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Valores	<b>Responsabilidad</b>					
	1 ¿Usted ha llegado alguna vez fuera de tiempo a su trabajo por culpa del tráfico vehicular?					
	2 ¿A usted le entregan sus implementos de trabajo al tiempo debido?					
	<b>Honestidad</b>					
	1 ¿Usted en algún momento no ha podido cumplir con su trabajo?					
	2 ¿Usted siente que está bien remunerado por su trabajo?					
	<b>Lealtad</b>					
	1 ¿Usted suele entregar más tiempo de trabajo a la empresa sin ningún pago adicional?					
2 ¿Usted en alguna ocasión ha considerado trabajar para otra empresa?						
Normas	<b>Comportamiento</b>					
	1 ¿Usted considera que se adapta a los cambios que surgen en la empresa?					
	2 ¿Sientes que tu organización te alienta para aportar ideas?					
	<b>Políticas de trabajo</b>					
	1 ¿La empresa lo suele capacitar sobre las normas de trabajo?					
	2 ¿En la organización se sancionan los actos de indisciplina?					
	<b>Reglamento</b>					
	1 ¿A usted le respetan la hora de almuerzo?					
2 ¿Le dan incentivos por llegar a las metas establecidas por la empresa?						
3 ¿Le dan 1 día de descanso a la semana?						
Comunicación	<b>Interna</b>					
	1 ¿Usted considera que el trato de su supervisor es el adecuado?					
	2 ¿Consideras que tú jefe es imparcial contigo y con tus compañeros?					
	3 ¿Usted siente que es fácil comunicarse con todo el personal de la empresa?					
	<b>Externa</b>					
	1 ¿Considera usted que la publicidad de la empresa es la adecuada?					
	2 ¿Usted considera que los productos tienen buena aceptación en el mercado?					
	3 ¿Cree usted que la empresa tiene una buena imagen ante los clientes?					
<b>Liderazgo</b>						
1 ¿Su supervisor lo guía para realizar bien su trabajo?						
2 ¿Si usted comete un error, su supervisor lo ayuda a solucionarlo?						

**Muchas gracias por tu colaboración**

## Anexo C: Instrumento para la recolección de datos “Gestión administrativa”

### ESTIMADO (A):

Tengo el agrado de dirigirme a usted con el objetivo de solicitar gentilmente unos minutos de su tiempo para poder completar la siguiente encuesta. Cabe mencionar que el propósito de dicha encuesta, que ha sido elaborada con fines académicos, y servirá para recopilar datos informativos sobre la gestión administrativa en la empresa ABAN IMPORT & EXPORT S.A.- Lima,2022

\*Agradecemos de antemano su tiempo y disposición brindada.

**INSTRUCCIONES:** Marcar con un (X) la alternativa que usted crea conveniente.

VALORES DE ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: GESTION ADMINISTRATIVA		ESCALA				
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>Planificación</b>	<b>Objetivos</b>					
	1	¿Usted tiene bien definido el trabajo que realiza en la empresa?				
	2	¿Considera usted que la empresa tiene objetivos planificados?				
	<b>Estrategias</b>					
	<b>Escala</b>					
	1	¿La empresa toma acciones por la producción de artículos defectuosos?				
	2	¿Usted genera aportes para mejorar el producto el cual realizan?				
<b>Actividades</b>						
1	¿La empresa le entrega su rol de actividades con anticipación?					
2	¿Cree usted que hay el suficiente personal para cumplir todas las actividades encomendadas por la organización?					
<b>Organización</b>	<b>Organigrama</b>					
	1	¿El gerente anuncia los cambios de puestos con anticipación?				
	2	¿Usted siente que tiene oportunidad de crecer dentro de la empresa?				
	<b>Distribución del trabajo</b>					
	<b>Escala</b>					
	1	¿Usted siente que es equitativo la labor para cada trabajador?				
	2	¿La empresa suele darle el tiempo necesario para la realización de su trabajo?				
<b>Recursos</b>						
1	¿Cuándo le entregan la materia prima, revisa su estado de conservación?					
2	¿A usted le realizan test Psicológicos una vez al año?					
3	¿Las maquinarias cuentan con el mantenimiento adecuado?					
<b>Dirección</b>	<b>Motivación</b>					
	1	¿Usted siente que la empresa celebra sus logros?				
	2	¿La empresa realiza paseos recreacionales?				
	<b>Comunicación</b>					
	<b>Escala</b>					
	1	¿Usted mantiene una buena comunicación con sus compañeros de trabajo?				
	2	¿Usted entiende con claridad las instrucciones que le dan?				
<b>Trabajo en equipo</b>						
1	¿A usted se le hace fácil trabajar con sus compañeros?					
2	¿Suele ayudar a sus compañeros cuando están saturados de trabajo?					
<b>Control</b>	<b>Evaluación del desempeño</b>					
	1	¿Su supervisor evalúa la producción que usted realiza?				
	2	¿La empresa realiza capacitaciones de manera mensual?				
	<b>Supervisión de actividades</b>					
	<b>Escala</b>					
	1	¿El supervisor suele estar atento cuando las maquinarias fallan?				
	2	¿La empresa informa a toda la organización sobre los problemas visibles?				
<b>Acciones correctivas</b>						
1	¿Suelen solucionar el problema inmediatamente cuando lo identifican?					
2	¿Suele el supervisor tomar notas de los problemas que existen para mejorar?					
3	¿Se toman de ejemplo los errores cometidos para que no vuelvan a suceder?					

**Muchas gracias por tu colaboración**

Creación propia de los autores

## Anexo D: validez de instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación los instrumentos de recolección de datos de la cultura organizacional y gestión administrativa, fueron validados por expertos de la Universidad María Auxiliadora - UMA, en la que se obtuvo un promedio de 89% y 89.13% respectivamente.

### Validez de contenido por criterios “Cultura organizacional”

Validaciones	Nombre del Validador			
	1	2	3	Sumatoria
Congruencia de Ítems	95%	88%	90%	91%
Amplitud de contenido	78%	88%	90%	85%
Redacción de los Ítems	85%	97%	90%	91%
Claridad y precisión	90%	87%	90%	89%
Pertinencia	89%	88%	90%	89%
	<b>0.874</b>	<b>0.896</b>	<b>0.900</b>	<b>89.00%</b>

$$P = \frac{\Sigma}{\text{Criterios} \times \text{validadores}}$$

$$p = \frac{89\%}{100\%} = 89\%$$

### Validez de contenido por criterios de “Gestión administrativa”

Validaciones	Nombre del Validador			
	1	2	3	Sumatoria
Congruencia de Ítems	95%	88%	90%	91%
Amplitud de contenido	80%	88%	90%	86%
Redacción de los Ítems	85%	97%	90%	91%
Claridad y precisión	90%	87%	90%	89%
Pertinencia	89%	88%	90%	89%
	<b>0.878</b>	<b>0.896</b>	<b>0.900</b>	<b>89.13%</b>

$$P = \frac{\Sigma}{\text{Criterios} \times \text{validadores}}$$

$$p = \frac{89\%}{100\%} = 89\%$$

Cantidad	Apellidos y Nombres de Jueces
1	Dr. Flores Bravo Jorge Luis
2	Mg. Alba Trinidad Elizabeth Haydee
3	Mg. Irvin Delgado Farfán



## **Anexo E:** confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

La confiabilidad del instrumento de la variable cultura organizacional se determinó en función al índice de Alfa de Cronbach. El análisis se realizó con los datos obtenidos a 22 encuestados; así mismo se utilizará el sistema estadístico SPSS versión 26, a continuación, se presenta los resultados:

### **Cultura organizacional**

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	21

### **Gestión administrativa**

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	26

Para calcular el valor, se utilizará el sistema estadístico SPSS, donde el coeficiente del Alfa de Cronbach tiene valores entre 0 y 1, donde 0 es confiabilidad nula y 1 es confiabilidad total.

### **Interpretación:**

De acuerdo con los resultados del análisis de fiabilidad, al procesar los datos de nuestra encuesta, dio como resultado ,805 Alfa de Cronbach, lo que demuestra que el instrumento es fiable en cuanto a la variable cultura organizacional y ,816 para la variable gestión administrativa.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción de ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

VALORACIÓN DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO	Deficiente	0% - 69%
	Aceptable	70% - 79%
	Bueno	80% - 89%
	Excelente	90% - 100%

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Alba Trinidad Elizabeth Haydee


DNI: 10621954

Especialidad del validador: Maestra en Finanzas

Valoración:.....89.6%.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
  
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima 08 de agosto del 2022

  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

VALORACIÓN DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO	Deficiente	0% - 69%
	Aceptable	70% - 79%
	Bueno	80% - 89%
	Excelente	90% - 100% ✓

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg):

*Irwin Delgado Farfán*

DNI: 45471935


Especialidad del validador:

*Mg. Comercio y Neg. Internacionales*

Valoración: 90%

Lima 8 8 de del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

  
Firma del Experto Informante.

CONTENIDO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de ítems				95%
Amplitud de contenido			85%	
Redacción de ítems				90%
Claridad y precisión				95%
Pertinencia			89%	

VALORACIÓN DE LA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO	Deficiente	0% - 69%
	Aceptable	70% - 79%
	Bueno	80% - 89%
	Excelente	90% - 100%

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ **X** ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador **Dr. Flores Bravo Jorge Luis** ..... DNI No: 06053898 .....

Especialidad del validador: **Dr. Ciencias de la Educación y Gestión Educativa / Mg. Docencia Universitaria**    Valoración:.....**90.8%**.....

Lima 22 de Agosto del 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 -----  
**Dr. Jorge Luis Flores Bravo**  
 Contador - Economista