



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Proceso de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, Puente Piedra, 2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA

GUTIERREZ ACUÑA, Diana

ASESOR

Dr. DÍAZ SAUCEDO, Antonio

LINEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

AÑO 2017

Página del jurado

.....

Dr. Severino Antonio Díaz Saucedo
PRESIDENTE

.....

Dr. Narciso Fernández Saucedo
SECRETARIO

.....

Dr. Jiménez Calderón César
VOCAL

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi madre, Faustina Acuña y a mis hermanas: Ita, Beatriz y Pilar que estuvieron cuando más las necesité, por su gran apoyo, comprensión y constante cooperación.

Agradecimiento

Agradezco primeramente a mi madre, por ser partícipe durante estos cinco años de estudios en la universidad, por inculcarme valores y guiarme por un buen camino.

A cada una de mis hermanas, que me apoyaron e incentivaron para seguir adelante y culminar mi carrera.

A la Universidad César Vallejo por cobijarme estos 5 años de estudio.

A mi asesor Díaz Saucedo Antonio, por las enseñanzas y recomendaciones adquiridas durante este semestre.

Declaratoria de Autenticidad

Yo Diana Gutiérrez Acuña con DNI N° 47753730, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 29 de Noviembre del 2017

.....

Diana Gutiérrez Acuña

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Proceso de gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, distrito Puente Piedra, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Diana Gutiérrez Acuña

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Presentación	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCION	11
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema	22
1.5. Justificación de estudio	23
1.6. Hipótesis	24
1.7. Objetivos	25
II. METODO	26
2.1. Diseño de investigación	27
2.2. Variables y Operacionalización	27
2.3. Población y muestra	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	35
2.5. Métodos de análisis de datos	37
2.6. Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	38
3.1. Resultados Estadísticos Descriptivos por Dimensiones	39
3.2. Prueba de Hipótesis de la Investigación	47
IV. DISCUSIÓN	55
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	62
VII. REFERENCIAS	64

ANEXOS	68
ANEXO N°1 CUESTIONARIO	69
ANEXO N°2 VALIDACION DE INSTRUMENTO	70
ANEXO N°3 MATRIZ DE CONSISTENCIA	76
ANEXO N°4 BASE DE DATOS	77

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017. La población estuvo conformada por 53 colaboradores. Se tomó como muestra al total de la población. Los datos fueron recogidos a través de un cuestionario tipo Likert, con 20 preguntas cerradas de alternativas politómicas. Los datos fueron procesados y analizados en el programa estadístico SPSS Versión 24. Se demostró como resultado que el proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa. Así mismo se concluyó que se ha cumplido el objetivo general de la investigación.

Palabras clave: Proceso de gestión administrativa, Desempeño laboral

ABSTRACT

The present investigation took as a general target to determine the relation of the process of administrative management with the labor performance of the collaborators of the company Foamflex S.A, of Puente Piedra district, 2017. The population was shaped by 53 collaborators. It took as a sample to the whole of the population. The information was gathered across a questionnaire type Likert, with 20 closed alternatives questions politómicas. The information was processed and analyzed in the statistical program SPSS Version 24. It was demonstrated like turned out that the process of administrative management is related to the Labor performance of the collaborators of the company. Likewise one concluded that the general target of the investigation has been fulfilled.

Key words: Process of administrative management, labor Performance

I. INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCION

El proceso de gestión administrativa es una herramienta indispensable en las empresas en el ámbito nacional e internacional, sean grandes, medianas o pequeñas, que contribuye al manejo eficaz y eficiente de los recursos organizacionales (tecnológicos, humanos, materiales, físicos, etc.). Asimismo, tiene la finalidad de alcanzar los objetivos establecidos por la organización. Un adecuado proceso de gestión administrativa beneficiará no solo a la organización sino al personal, llevándola a la cima del éxito.

La investigación surge al observar una falencia en el proceso de gestión administrativa por parte de los gerentes de dicha empresa. En ese sentido, se buscó determinar cómo se relaciona el proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa en estudio, cuya labor recae en el adecuado manejo de las dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control. La presente investigación está dividida por los siguientes capítulos:

En el primer capítulo comprende la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema, formulación del problema, justificación del estudio, hipótesis y objetivos de la investigación.

En el segundo capítulo se presenta el diseño de la investigación, las variables de estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis y aspectos éticos.

En el tercer capítulo se presenta los resultados estadísticos descriptivos, la prueba de normalidad y contrastación de hipótesis.

Finalmente, se presenta las discusiones de los resultados de la investigación en comparación con los antecedentes, las conclusiones, las recomendaciones, las referencias y anexos.

1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, a mediados del siglo XVIII en la revolución industrial, las organizaciones no llevaban un adecuado proceso de gestión administrativa, debido a la alta demanda de los productos, además no sabían en qué consistía el desempeño laboral, su marca indeleble era obtener mayores ingresos sin importarle la explotación laboral que generaban, ni mucho menos atender las necesidades de sus trabajadores.

A nivel nacional, las organizaciones han ido evolucionando debido a los grandes avances tecnológicos, alta demanda y a la vez exigente de un mercado competitivo, donde los clientes son los principales autores, así que las empresas sea grande, mediana, pequeña o Mype necesitan innovar, creando o mejorando nuevos servicios y productos con valor agregado para lograr la máxima satisfacción en ellos, y para lograrlo eficazmente se necesita de una herramienta indispensable: El proceso de gestión administrativa; Luna describe a este hecho como el proceso que consiste en aplicar con efectividad la planeación, organización, dirección y control en las empresas, utilizando los recursos adecuados, para lograr los propósitos fijados.

A nivel local, en el distrito de Puente Piedra, tiene un aproximado de 337 empresas industriales, dentro de una ellas está la empresa Foamflex S.A. Esta empresa dedicada a la producción y comercialización de espuma de poliuretano, entre sus productos que destacan: línea de espumas (en cojines, rollos, laminillas), línea de Confecciones (almohadas, productos para uso materno-infantil, línea para higiene personal, línea para cuidado corporal, Colchones de resortes y de espuma.

El problema que afronta, es el deficiente proceso de gestión administrativa por parte de los gerentes de dicha empresa, que a pesar de tener una rentabilidad económica estable hay una realidad negativa en cuanto al proceso de gestión administrativa.

Si bien es cierto, la empresa viene pasando por problemas internos: no hay supervisión de las funciones de las áreas, cuentan con un área de control interno

solamente para el área de finanzas, los colaboradores desconocen el flujo de trabajo, y no cuentan con un MOF, tampoco se realizan programas de capacitación para ayudar al personal a desarrollar sus habilidades y capacidades, por lo cual muchas veces es incompetente en su labor, realiza sus labores por cumplir, no hay trabajo en equipo y muchas veces no alcanzan los objetivos establecidos.

Todo esto está ocasionando horas de trabajo perdidas, un pésimo clima laboral en un porcentaje de sus colaboradores, que está repercutiendo en el cumplimiento de los objetivos de la organización. Esto se puede observar con la renuncia y despido inmediato del personal y falta de satisfacción de muchos de ellos, quienes han tenido que buscar otras alternativas laborales.

¿Por qué muchos trabajadores están perdiendo horas laborales? ¿Por qué la organización no tiene un documento de gestión para el buen funcionamiento de sus funciones? ¿Por qué no hay trabajo en equipo? ¿Por qué no realizan programas de capacitación? y ¿Por qué no se alcanzan los objetivos establecidos en la organización?

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Tigua (2015). En su tesis *"Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del benemérito cuerpo de bomberos de la ciudad de Quevedo"*. Para optar el título de Ingeniería en Gestión Empresarial, de la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Ecuador. Tuvo como objetivo general, Analizar la gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del benemérito cuerpo de bomberos de la ciudad de Quevedo. La metodología usada fue un estudio de tipo exploratoria, explicativa correlacional, el diseño de la investigación es No experimental y de carácter transversal. Conformada con una población de 51 miembros de la institución, el instrumento de investigación que utilizó fue el cuestionario. Se obtuvo como resultado que, el 100% de los trabajadores están de acuerdo con la administración actual de la institución. Concluyó que el cuerpo de bomberos de la ciudad de Quevedo mantiene una buena relación con el personal operativo y administrativo influyendo de manera

positiva en el rendimiento profesional de cada uno de ellos. Así mismo, la institución cuenta con normas jurídicas reguladoras internacionales, que aportan para el cumplimiento de las labores diarias del personal operativo de la institución.

Sosa (2013). En su tesis "*El Clima Organizacional y su relación con la Gestión Administrativa de la empresa comercializadora Snacks, S.R.L. del estado Monagas*". Para optar el título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos, de la Universidad de Oriente, Venezuela. Tuvo como objetivo general Analizar el clima organizacional y su relación con la gestión administrativa de la empresa comercializadora Snacks, S.R.L. del estado Monagas. La metodología que empleó fue un estudio de campo, de nivel descriptivo correlacional, conformado con una población de 42 trabajadores, el instrumento de investigación que utilizó fue el cuestionario. Se obtuvo como resultado que el 100% de los trabajadores consideran que es necesario y tratan de mantener una buena comunicación con sus compañeros de trabajo. Concluyó que: La mayoría del personal no tiene una definición clara de lo que es clima organizacional, no obstante algunos aspectos como las relaciones interpersonales, la comunicación y el liderazgo se relacionan de manera positiva con la realización de las actividades. Además, presenta de manera general un clima organizacional favorable, pero se puede mejorar con el fin de que se ejecuten las labores con eficiencia y eficacia, ya que puede afectar positivamente a los colaboradores, en la realización de sus labores cotidianas; por ende a la empresa en su gestión administrativa.

Chiliquinga (2013). En su tesis "*La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales del sector textil de la ciudad de Tulcán*". Para optar el título de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing, de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador. Tuvo como objetivo general Determinar que la deficiente gestión administrativa del sector textil en la ciudad de Tulcán tiene incidencia en la optimización de sus recursos empresariales. La metodología que empleó fue un estudio de tipo descriptivo correlacional, conformado con una población de 13 microempresas, la técnica e instrumento de investigación que utilizó fue la encuesta y el cuestionario. El cuestionario fue dirigido a gerentes y propietarios de las PYMES del sector textil de la ciudad de Tulcán. Se obtuvo como resultado que un 67% de las microempresas textiles

existentes en la ciudad de Tulcán, no realizan capacitaciones para sus empleados en vista de que los recursos son muy limitados, además hay poco interés en adquirir nuevas tecnologías, que exijan una capacitación permanente, mientras que un 33% de las industrias confeccionistas realizan capacitaciones con el fin de mejorar al talento humano. Concluyo que: En el proceso administrativo y financiero de las empresas no se han dinamizado procesos de manejo de talento humano, no se cuenta con un sistema de control en las áreas administrativa y financiera de las empresas, lo que ocasionan prácticas permanentes sin optimizar recursos, ocasionando una incertidumbre sobre las utilidades o pérdidas que las mismas pueden generar.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Valdivia (2014). En su tesis *“El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper – Trujillo S.A.C”*. Para optar el título de Licenciada en Administración, de la Universidad Nacional de Trujillo. Esta investigación tuvo como objetivo Determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper Trujillo S.A.C. En cuanto al aspecto metodológico, utilizó un estudio de nivel explicativo correlacional, de diseño No experimental transeccional, constituida por una muestra de 117 trabajadores. El instrumento que aplicó fue un cuestionario de 23 ítems. Se obtuvo como resultado: Que los trabajadores presentan una desmotivación hacia sus labores. Donde el 41% de los trabajadores consideran que algunas veces la empresa se preocupa por reconocer el buen trabajo. Concluyó que: La comunicación no es eficiente, los supervisores tienen un papel importante en el reconocimiento del desempeño laboral del personal, y esto determina efectos positivos en el clima organizacional, en el desarrollo de las funciones del trabajador. Además, no existe un adecuado clima organizacional en los colaboradores, que permite libertad en la realización de sus tareas.

Tirado (2014). En su tesis *“Gestión administrativa y la calidad de servicio al cliente, en el colegio químico farmacéutico de La Libertad - Trujillo”*, para optar el título de Licenciado de Administración, de la Universidad Nacional de Trujillo. Esta investigación tuvo como objetivo Fundamentar de qué manera la Gestión Administrativa influye en la Calidad de Servicio al cliente en el Colegio Químico

Farmacéutico de la libertad. La metodología de estudio que utilizó fue de tipo explicativo - correlacional, de diseño No experimental – transversal. Conformada con una muestra de 91 profesionales, las técnicas que utilizó fueron la encuesta y la entrevista. Se obtuvo como resultado que la gestión administrativa influye de manera directa en la calidad de servicio del colegio farmacéutico, tomando como referente la contrastación de la hipótesis, que ha permitido determinar que ambas variables tienen relación. Así que concluyó que las mayores debilidades del colegio son la falta de un plan estratégico, la limitada gestión de recursos humanos y la débil gestión de recursos tecnológicos.

Moya (2016). Realizó una investigación titulada *“Relación entre gestión administrativa y el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa química suiza – Trujillo primer semestre del año 2016”*, para optar el título profesional de Licenciado de Administración, de la Universidad Privada del Norte, Trujillo. Tuvo como objetivo Determinar la relación de la gestión administrativa en el desempeño de la fuerza de ventas en la empresa Química Suiza Trujillo, en el Primer Semestre del año 2016. La metodología es de diseño No experimental – transversal, de nivel Descriptiva, constituida por una población de 31 vendedores, se usó la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario de escala de Likert. Se obtuvo como resultado: que la gestión administrativa de la empresa química suiza, se situó en el nivel “Regular”. Además, sus dimensiones, reflejaron que la planificación ha obtenido un nivel “Regular”, debido a que proyecta un 48.4% de vendedores que están de acuerdo y un 51.6% en desacuerdo. La organización y la dirección obtuvieron los mismos resultados, 35.5% de acuerdo y 64.5% en desacuerdo siendo el control el más bajo de los procesos de la gestión administrativa, con un porcentaje de 24.2% de acuerdo. Con respecto al desempeño de la fuerza de ventas de la empresa, alcanzó un nivel “Regular”. Finalmente, concluyó que la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de la fuerza de ventas de una empresa debe estar basada en como participan en el logro de su objetivo.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Proceso de gestión administrativa

1.3.1.1. Teoría general de la Administración

La Teoría general de la administración cuyo representante fue Henry Fayol, surgió por la necesidad de hallar lineamientos claros para gestionar organizaciones complejas. Se distinguía por el énfasis en la estructura que debe tener una empresa para lograr la eficiencia en todas las partes involucradas es decir, se interesaba por la organización en general.

Esta teoría se enfocó primordialmente en la búsqueda de aumentar la eficiencia y la competencia, debido al crecimiento acelerado y desorganizado de las empresas. “Fayol, en base a su experiencia personal como director general, se interesaba en todos los gerentes de la organización y de cómo una buena práctica de la administración traería resultados favorables a la organización” (Stoner, 1996, p. 40).

Así mismo “Fayol fue el primero en identificar cinco funciones que desempeñan los administradores o gerentes, y lo define como el acto de administrar como: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. En la actualidad son cuatro: planeación, organización, dirección y control” (Robbins y Coulter, 2010, p.28).

Sostenía que la administración es una actividad común para todos los negocios e inclusive hogares, por lo cual lo llevaron a desarrollar 14 principios de la administración; reglas o leyes fundamentales de administración que podrían aplicarse a todas las empresas.

Los 14 principios de la administración de Henry Fayol (1916, citado en Chiavenato 2004) son:

- 1) División del trabajo. Especialización de las tareas para aumentar la eficiencia.
- 2) Autoridad y responsabilidad. El personal debe obedecer y la autoridad les da este derecho.
- 3) Disciplina. Se debe respetar y obedecer las normas establecidas.

- 4) Unidad de mando. Cada colaborador debe recibir órdenes de un solo superior.
- 5) Unidad de dirección. La empresa debe tener un solo plan de acción para guiar a gerentes y trabajadores.
- 6) Subordinación de los intereses individuales a los generales. En cualquier empresa, los intereses de los empleados no deben tener más peso que los intereses de la organización entera.
- 7) Remuneración. Los trabajadores deben recibir una remuneración económica por sus servicios.
- 8) Centralización. Hace referencia al grado en que los empleados se involucran en la toma de decisiones.
- 9) Escalafón. Es el principio de mando; línea de autoridad desde el escalón más alto al más bajo.
- 10) Orden. Es el orden material y humano, deben estar en el lugar y momento adecuado.
- 11) Equidad. Los administradores deben ser amables y justos con sus empleados.
- 12) Estabilidad del personal. El colaborador que permanezca más tiempo en su puesto, traerá beneficios a la empresa.
- 13) Iniciativa. El personal si es capaz de originar y llevar a cabo planes, tendrá mayor nivel de esfuerzo.
- 14) Espíritu de equipo. Generará armonía y unión entre las personas dentro de la organización.

1.3.1.2. Conceptualización del Proceso de gestión administrativa

Actualmente todas las empresas están inmersas a mantenerse en un mercado competitivo y reducido, así que es relevante que los administradores o gerentes analicen y tomen decisiones en cada proceso de gestión administrativa que son: la planificación, organización, dirección y control de los recursos y actividades de las distintas áreas de manera eficaz y eficientemente, con el fin de alcanzar las metas trazadas, en consecuencia conseguir el éxito.

Para Daft y Marcic (2010), sostienen que el proceso de gestión administrativa: “Es el logro de las metas organizacionales de forma eficaz y eficiente mediante la planificación, organización, dirección y control de los recursos organizacionales. Esta definición influye dos ideas relevantes. 1) Las cuatro funciones de planificación, organización, dirección y control y 2) el logro de las metas organizacionales de manera eficaz y eficiente” (p.8).

El eficiente proceso de gestión administrativa es vital para la subsistencia de todas las empresas, la improvisación se debe de sustituir por la planeación, organización, dirección y control, de manera que se realicen las actividades con eficacia y eficiencia. En este sentido, los gerentes o administradores son los responsables del manejo eficaz y eficiente del proceso de gestión administrativa, con la finalidad de que se logren las metas propuestas.

Sustentada también por Luna, A. (2014), afirma que: “Es el proceso que consiste en aplicar con efectividad la planeación, organización, dirección y control en las empresas, utilizando los recursos adecuados, para lograr los propósitos fijados” (p. 32).

1.3.1.3. Importancia del proceso de gestión administrativa

El proceso de gestión administrativa es de suma importancia; herramienta indispensable en todas las organizaciones, ya sean lucrativas o no lucrativas, grandes o pequeñas, en todas las áreas de la organización como: marketing, recursos humanos, contabilidad, logística, etc.

Al momento de emprender un negocio o empresa, los gerentes deberán tener las capacidades y habilidades necesarias para administrarlo y llevarlo a la cima, mediante cuatro pasos: planeación, organización, dirección y control, para ello el administrador juega un papel importante, deberá estar al tanto ante las amenazas y oportunidades de un mercado competitivo. Además no descuidar la importancia del talento humano en las organizaciones, porque sin ellos no existiría nada.

Según, Robbins y Coulter (2010) mencionan que: “en todas las organizaciones los gerentes se dedican en planear, organizar, dirigir y controlar.

La administración es universalmente necesaria en todas las organizaciones. Las organizaciones bien administradas, generan una cartera de clientes fieles, crecen y prosperan” (p. 15).

1.3.2. Desempeño laboral

1.3.2.1. Teoría de la conducta de la administración

Se inició con Herbert Alexander Simón en 1940, seguido de Abraham Maslow; en el campo de la motivación, donde se fundamenta la conducta individual de las personas en las organizaciones.

Esta teoría surgió para explicar el comportamiento de las personas, y para poder explicarlo es importante estudiar la motivación humana. Así mismo, sostiene que los administradores deben saber cuáles son las necesidades humanas, para así comprender mejor la conducta. Además, deben utilizar una herramienta indispensable: la motivación; como arma poderosa para mejorar la calidad de vida en las organizaciones. (Chiavenato, 2004, p. 310).

De tal manera, los administradores o gerentes deben conocer las necesidades de los colaboradores, para comprender las actitudes o comportamientos frente al trabajo, además saber qué tipo de motivación podemos desarrollar para lograr un alto desempeño laboral, logrando beneficiar no solo a los trabajadores sino a la empresa.

1.3.2.2. Conceptualización del desempeño laboral

El desempeño laboral tiene que ver con el comportamiento del personal y los resultados obtenidos. Se entiende como el grado de cumplimiento de tareas y funciones según el puesto del trabajador.

Para, Chiavenato (2007), plantea que el “desempeño laboral es el comportamiento del trabajador encaminado a alcanzar efectivamente los objetivos formulados” (p.245).

La participación de las personas en las organizaciones, se mide en base a la eficacia de los colaboradores, pues es la capacidad que tiene el trabajador, en la

realización de sus trabajos cotidianos, en menor tiempo y esfuerzo, mejor calidad, teniendo como resultado una mayor productividad y crecimiento en la organización.

Así lo reafirma, Chiavenato (2002), “el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral” (p.236).

Otra definición relevante acerca del desempeño laboral, Según Robbins (2004) menciona de “la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles” (p. 563).

Es muy relevante la fijación de objetivos al colaborador, pues estará enfocado hacia una misma dirección, ello conlleva a la consecución de las mismas, logrando así resultados satisfactorios en la empresa.

Así mismo, el manejo del desempeño de los empleados se establece a través de un sistema de evaluación de desempeño, el cual establecerá los estándares de desempeño a evaluar, aquí se tomará en cuenta diversos aspectos relacionados con las funciones que deberá cumplir el personal. El Mejoramiento del desempeño laboral trae consigo ventajas para las organizaciones, ya que los colaboradores de una empresa podrán establecerse en un nuevo puesto o a hacerse cargo de nuevas funciones.

La empresa espera que el trabajador obedezca a su autoridad, y se desempeñe favorablemente frente a sus labores, no obstante para lograrlo eficazmente, la organización debe otorgar a los empleados las herramientas necesarias como la capacitación y motivación, para el cumplimiento de las metas organizacionales.

1.3.2.3. Elementos del desempeño laboral

Para, Chiavenato (2000), sostiene que “el desempeño laboral está determinado por: Factores actitudinales: como el interés, responsabilidad, iniciativa, actitud cooperativa, creatividad, habilidad de seguridad, presentación personal y capacidad de realización; Factores operativos: como conocimiento del trabajo, trabajo en equipo, liderazgo, calidad, cantidad y exactitud” (p. 367).

Según el autor, ambos factores son primordiales para un buen desempeño en las organizaciones, ya que se desarrollan por dos características importantes motivación y eficiencia.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017?

1.4.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona la planificación del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona la organización del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona la dirección del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017?

Problema específico 4

¿Cómo se relaciona el control del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017?

1.5. Justificación de estudio

1.5.1. Relevancia social

Es importante desarrollar este trabajo de investigación, porque permitirá conocer el desempeño del personal, ya que no existe un adecuado proceso de gestión administrativa por parte de los gerentes, por ello es necesario realizar este estudio, pues los gerentes de la empresa podrán tomar decisiones con el fin de mejorar el desempeño laboral de los colaboradores, beneficiando no solamente al personal, sino al cliente y a la comunidad en la cual operan.

1.5.2. Implicancias Prácticas

La investigación contribuirá como material de consulta a la empresa Foamflex S.A., con la finalidad de mejorar el proceso de gestión administrativa e implementar nuevas estrategias para el buen desenvolvimiento del talento humano, obteniendo así una alta productividad en la empresa, ya que sin ellos, no lo lograría.

1.5.3. Metodológica

Como justificación metodológica, esta tesis dejará como aporte un instrumento confiable (Cuestionario) para que sea usada por otros investigadores relacionados al tema de estudio.

1.5.4. Legal

Según la “Ley Universitaria 30220” en el artículo 45, nos exige legal y formalmente la presentación de un trabajo de investigación (TESIS), para obtener el Grado y Título profesional, y de manera interna la Universidad Cesar Vallejo obliga a culminar los cursos establecidos que están dentro de la malla curricular, obteniéndose como producto final un trabajo de investigación.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

1.6.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específico 1:

La planificación del proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

Hipótesis específico 2:

La organización del proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

Hipótesis específico 3:

La dirección del proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

Hipótesis específico 4:

El control del proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

Objetivos específico 1

Determinar la relación de la planificación del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

Objetivos específico 2

Determinar la relación de la organización del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

Objetivos específico 3

Determinar la relación de la dirección del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

Objetivos específico 4

Determinar la relación del control del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

II. METODO

2.1. Diseño de investigación

2.1.1. Diseño

La presente investigación es de diseño No experimental – corte transversal.

No experimental, porque se trata de un estudio en el que no hacemos variar en forma intencional la variable independiente para ver su efecto sobre la otra variable. Es decir, no se manipula ni se altera las variables, solo se recoge la información, dado que los hechos ya ocurrieron.

Es de corte o carácter transversal, porque se recoge información en un solo periodo de tiempo.

2.1.2. Tipo de investigación

Este proyecto de investigación es de tipo aplicada, ya que se centran en la solución de problemas con el fin de generar bienestar al colaborador.

2.1.3. Nivel de investigación

De acuerdo al nivel de la investigación es Descriptivo - Correlacional. Descriptivo, porque se describe el objeto de estudio de este proyecto, además se describen las variables.

A la vez Correlacional, porque esta investigación analiza la relación entre las dos variables mencionadas que es V_x Proceso de gestión administrativa y V_y Desempeño laboral.

2.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Proceso de gestión administrativa

Variable 2: Desempeño laboral

2.2.1. Definición conceptual

2.2.1.1. Variable 1: Proceso de gestión administrativa

Se define al Proceso de gestión administrativa como el “logro de las metas organizacionales de forma eficaz y eficiente mediante la planificación,

organización, dirección y control de los recursos organizacionales” (Daft y Marcic, 2010, p.10).

Dimensión 1:

2.2.1.1.1. Planificación

Se define como el primer paso del proceso de gestión administrativa, donde “los administradores o gerentes definen objetivos, establecen estrategias para lograrlos y desarrollan planes para integrar y coordinar las distintas actividades” (Robbins y Coulter, 2010, p.144).

Indicadores:

2.2.1.1.1.1. Objetivos

Se define como los resultados o propósitos deseados. “Estos guían las decisiones de la administración. Se les conoce como las bases de la planeación, es importante conocer el objetivo deseado antes de poder establecer planes para lograrlo” (Robbins y Coulter, 2010, p.146).

2.2.1.1.1.2. Planes

“Documentos que describen como se lograrán los objetivos, por lo general se incluyen programas y otras acciones necesarias para cumplir con los objetivos” (Robbins y Coulter, 2010, p.147).

2.2.1.1.1.3. Estrategias

Es el “programa general para definir y alcanzar los objetivos de la organización; la respuesta de la organización a su entorno en el transcurso del tiempo” (Stoner, 2009, p.292). Es decir, se establecen estrategias para alcanzar los objetivos.

Dimensión 2:

2.2.1.1.2. Organización

Se define como el segundo paso del proceso de gestión administrativa, donde los gerentes dan tres pasos en la toma de decisiones para organizar. 1. División del trabajo o tareas que cada miembro debe ejecutar. 2. Especificar quién depende de quién en la organización. Esta vinculación de los departamentos produce una jerarquía de la organización. 3. Establecer procedimientos en base a políticas, para orientar a las personas en la realización de sus actividades en la organización, asegurando su funcionamiento. (Luna, 2014, p.14).

Indicadores:

2.2.1.1.2.1. División de tareas

“Se relaciona con la idea de que los objetivos pueden lograrse más fácilmente si cada individuo hace algo diferente, pero de manera coordinada, es decir, si lo que hay que hacer se reparte entre todos los miembros participantes” (Luna, 2014, p.14).

2.2.1.1.2.2. Jerarquía

Patrón de diversos niveles de la estructura de una organización, en la cima están el gerente o los gerentes de mayor rango, responsables de las operaciones de toda la organización; los gerentes de los rangos más bajos se ubican en los diversos niveles descendentes de la organización. (Stoner, 2009, p.348).

2.2.1.1.2.3. Procedimientos

Para asegurar su funcionamiento, la empresa debe crear sus propias reglas. Su objetivo es influir en el trabajo y en el comportamiento de los miembros de la organización. Estas reglas pueden ser escritas como: reglamentos de trabajo, reglas administrativas o de gestión, procedimientos que deben respetarse como el Manual de Organización y Funciones (MOF). (Luna, 2014, p.15).

Dimensión 3:

2.2.1.1.3. Dirección

Se define como el tercer paso del proceso de gestión administrativa, representa la puesta en marcha de lo que fue planeado y organizado. En consecuencia la dirección es la función administrativa que incluye el empleo de la influencia para activar y motivar las personas a alcanzar los objetivos organizacionales. Por cual los gerentes se encargan de comunicar las tareas e influenciar y motivar a las personas para que se ejecuten las tareas esenciales (Chiavenato, 2002, p.11).

Indicadores:

2.2.1.1.3.1. Motivación

“Estado interno que conduce a esforzarse por alcanzar un objetivo; actividad realizada por una persona para lograr que otra haga algo” (Dubrin, 2008, p.170).

2.2.1.1.3.2. Comunicación

“Es el envío, la recepción y la comprensión de los mensajes. También es el proceso básico por el cual gerentes, trabajadores que tienen contacto con los clientes y profesionales llevan a cabo su trabajo” (Dubrin, 2008, p.39).

Dimensión 4:

2.2.1.1.4. Control

Se define como el último paso del proceso de gestión administrativa, de los cuales los gerentes miden y comparan resultados. Se refiere a la supervisión de las tareas y está enfocado en la corrección del desempeño real. En caso que no se esté cumpliendo con lo establecido, deben tomar medidas correctivas para que la empresa pueda tomar acciones administrativas, por ende alcanzar las metas establecidas y mantenerse en buen camino. (Robbins y Coulter, 2010, p.400).

Indicadores:**2.2.1.1.4.1. Supervisión**

“Es el acompañamiento, monitoreo y evaluación del desempeño organizacional para verificar si las tareas se realizan de acuerdo a lo planeado, organizado y dirigido” (Robbins y Coulter, 2010, p.400).

2.2.1.1.4.2. Medidas correctivas

“Este paso es necesario si los resultados no cumplen con los niveles establecidos (estándares) y si el análisis indica que se deben tomar medidas. Las medidas correctivas pueden involucrar un cambio en una o varias actividades de las operaciones de la organización” (Stoner, 2009, p.612), con el fin de garantizar que todos los recursos se usen de manera eficaz y eficiente, para alcanzar los objetivos de la organización.

2.2.1.2. Variable 2: Desempeño laboral

Según Chiavenato, I (2000), define “al desempeño laboral como el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. El desempeño constituye la estrategia individual para lograr objetivos establecidos” (p.359).

Dimensión 1**2.2.1.2.1. Factores Actitudinales**

Factores que están constituidos por disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización. Estos factores son parte del comportamiento o conducta humana.

Indicadores:**2.2.1.2.1.1. Nivel de interés**

Se define como el interés que tiene el colaborador por aprender y realizar un trabajo de calidad.

2.2.1.2.1.2. Responsabilidad

Según la Revista Socialetic (2012) “La responsabilidad en el trabajo o laboral, son aquellas que hacen progresar al empleado, es decir cuánto mayor sea el nivel de responsabilidad que asume el empleado, mayor será su posición en la empresa”. En este sentido es el grado de cumplir eficaz y eficientemente las tareas programadas.

2.2.1.2.1.3. Nivel de iniciativa

Según Poyo (s.f), es “la capacidad de emprender acciones sin necesidad de un empuje externo. Así mismo las empresas que tengan trabajadores con iniciativa serán más eficientes”.

2.2.1.2.1.4. Creatividad

Según Rodríguez, C. (2012), Se define como “la capacidad de originar nuevas ideas que contribuyan al área de trabajo. Para ello es importante fomentar un agradable clima laboral. Además, la creatividad en las organizaciones frecuentemente establece la diferencia entre el éxito y el fracaso”.

Dimensión 2:

2.2.1.2.2. Factores operativos

Factores operacionales constituidos por conocimiento del trabajo, trabajo en equipo, liderazgo, calidad, cantidad y exactitud. Estos factores son capacidades para realizar sus labores, es decir son parte del rendimiento o desempeño laboral.

Indicadores:

2.2.1.2.2.1. Trabajo en equipo,

“Grupo en el que los esfuerzos individuales dan como resultado un desempeño mayor que la suma de las aportaciones por individuo” (Robbins y Judge, 2009, p.323).

2.2.1.2.2.2. Liderazgo

“Capacidad de un individuo de influir en un grupo para el logro de una visión o conjunto de metas” (Robbins y Judge, 2009, p.385).

2.2.1.2.2.3. Nivel de conocimiento,

Según Teece (Citado por Segarra et al., 2005) Menciona que:

Se define como la capacidad intelectual que tiene el área de trabajo. “El conocimiento está presente en multitud de depósitos individuales y colectivas hace posible que la empresa pueda desarrollar distintas capacidades” (p.178).

2.2.2. Matriz de Operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems		Instrumento	Escala de medición
			Posición	Nº de ítems		
Variable 1. Proceso de Gestión Administrativa	Planificación	Objetivos	1	1	Cuestionario tipo Likert	Ordinal
		Planes	2	1		
		Estrategias	3	1		
	Organización	División de tareas	4	1		
		Jerarquía	5	1		
		Procedimientos	6	1		
	Dirección	Nivel de Motivación	7	1		
		Nivel de comunicación	8	1		
	Control	Supervisión	9	1		
		Medidas correctivas	10	1		
Variable 2. Desempeño Laboral	Factores actitudinales	Nivel de interés	11,12	2	Cuestionario tipo Likert	Ordinal
		Responsabilidad	13	1		
		Nivel de iniciativa	14,15	2		
		Creatividad	16	1		
	Factores operativos	Trabajo en equipo	17	1		
		Liderazgo	18,19	2		
		Nivel de conocimiento	20	1		
				20		

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La empresa Foamflex S.A. de Puente Piedra está constituida actualmente por 53 colaboradores, que será nuestra población objetivo durante el desarrollo del trabajo de investigación.

2.3.2. Muestra

Se tomó como muestra al total de la población, es decir a los 53 colaboradores.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

En esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta.

2.4.2. Instrumento de recolección de datos

Se elaboró un cuestionario de escala de Likert, las preguntas se elaboraron en función de los indicadores, este tuvo 20 preguntas cerradas con alternativas politómicas (5 alternativas), con la finalidad de obtener respuestas de aceptación o rechazo a la relación del proceso de gestión administrativa y desempeño laboral, dicho cuestionario fue aplicado a los colaboradores de la empresa Foamflex S.A.

2.4.3. Validez

El instrumento de recolección de datos fue sometido a una aprobación a través del Juicio de Expertos, se recurrió a la opinión de tres docentes de la Escuela de Administración, quienes revisaron e hicieron las observaciones y concluyeron opinando favorablemente como cuestionario Aplicable.

El Juicio de Expertos estuvo formado por los profesores:

Dra. Rey Córdova de Velázquez;

Nérida Gladys; Dr. Costilla Castillo, Pedro y Dr. Ludeña González, Gerardo.

2.4.4. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento se determinó por medio del coeficiente de alfa de Cronbach, ingresando los datos recolectados al estadístico SPSS 24, de manera que los resultados se obtuvieron de la prueba piloto donde fue aplicada a 30 colaboradores de la empresa Alfa gas S.A del distrito de Puente Piedra.

Según Isabel Amemiya (2012), sostiene que “una prueba piloto es someter una prueba diferente a la investigación, de la cual debe ser las más homogénea y parecidas posibles a los individuos de la muestra, debe estar conformado entre 20 a 30 personas”.

Tabla 1.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Fuente: IBM SPSS v.24

Tabla 2.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	20

Fuente: Resultados de prueba piloto

Interpretación:

En la tabla 2 podemos observar que se obtuvo el resultado del alfa de cronbach, un valor de 0,817, dicho valor es considerada una excelente confiabilidad, según el rango (0,81 a 1,00) de la tabla 3, esto significa que el presente instrumento muestra un coeficiente de confiabilidad excelente.

Tabla 3. Rangos y magnitudes de validez

Rango	Magnitudes
0.01 a 0.20	Confiabilidad nula
0.21 a 0.40	Confiabilidad baja
0.41 a 0.60	Confiable
0.61 a 0.80	Muy confiable
0.81 a 1.00	Excelente confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002).

2.5. Métodos de análisis de datos

Se emplearon métodos teóricos con el fin de recolectar y analizar la investigación mediante la lectura, resumen, análisis, síntesis e interpretación. Así mismo la información recibida a través de la aplicación del instrumento, fue apoyado por el programa SPSS Versión 24, donde se empleó para el procesamiento estadístico; la Estadística Descriptiva para la colección y clasificación de la información a través de la distribución de frecuencias, tablas y gráficos. Y por último, se utilizó la Estadística Inferencial para el análisis y prueba de hipótesis, a través del Coeficiente Rho de Spearman, con el fin de llegar a conclusiones para la toma de decisiones.

2.6. Aspectos éticos

El presente proyecto de investigación es original y auténtico, centrado en la veracidad, en el respeto de la propiedad intelectual y en la ética de la investigación científica, de tal manera ha sido realizado con fuentes confiables sin manipulación de información. Por ello dar a conocer datos reales que no causará ningún efecto en la empresa estudiada en mención, ya que se protegerá la identidad de los trabajadores que participan y colaboran en la encuesta para la realización de la investigación.

III. RESULTADOS

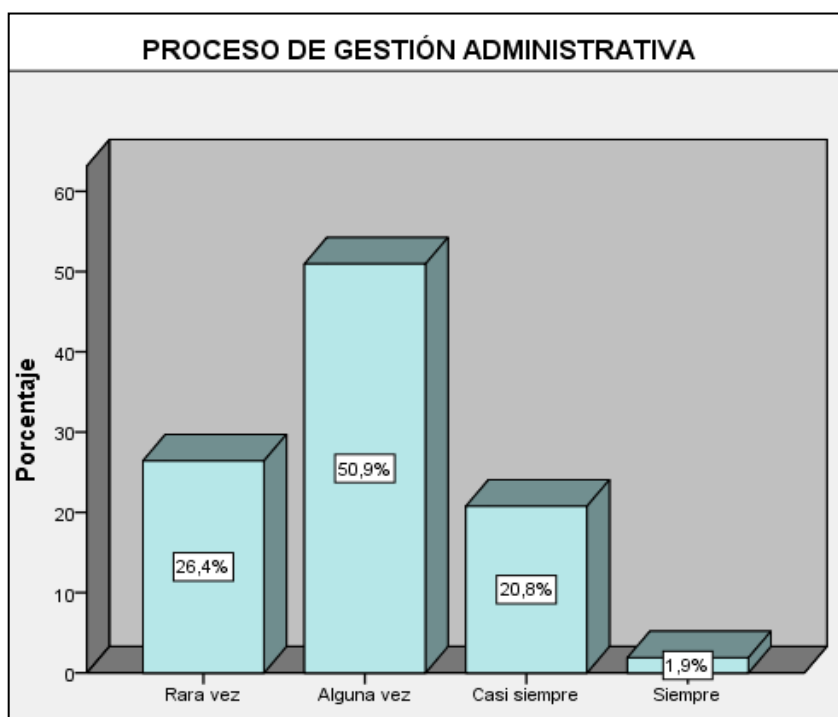
3. RESULTADOS

3.1. Resultados Estadísticos Descriptivos por Dimensiones

Tabla 4.

VARIABLE 1: PROCESO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	14	26,4	26,4	26,4
	Alguna vez	27	50,9	50,9	77,4
	Casi siempre	11	20,8	20,8	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 1.

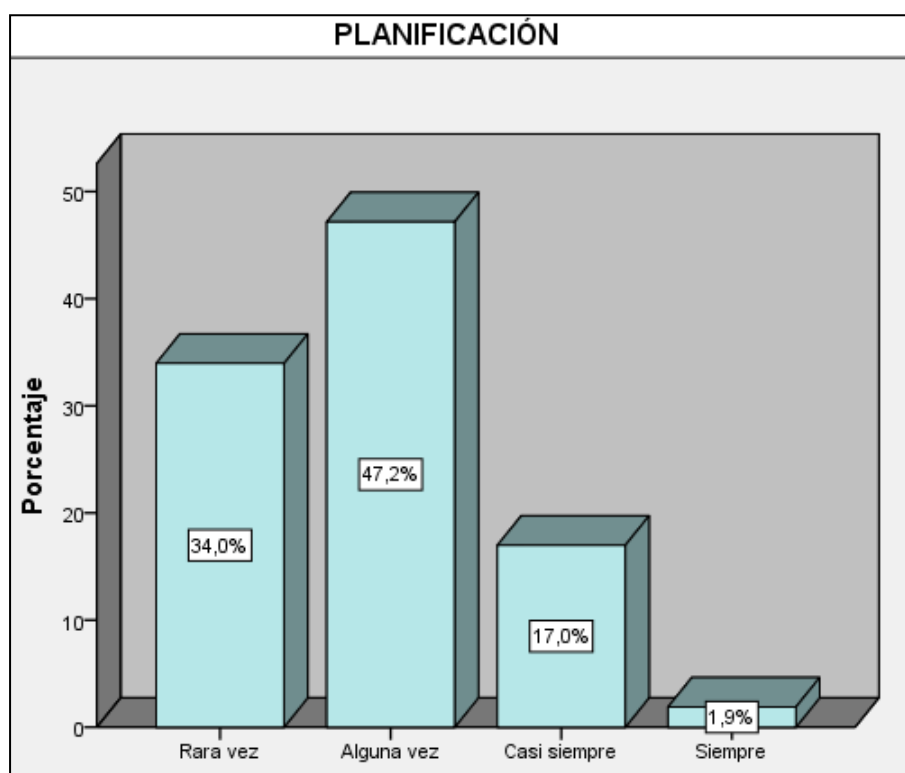


Interpretación: De acuerdo a los resultados, en la tabla 4 y figura 1 se puede observar que el 50,9% que representa a 27 encuestados, quienes opinaron que alguna vez los trabajadores se encuentran con un eficiente proceso de gestión administrativa, el 26,4% manifestaron que rara vez los trabajadores se encuentran con un eficiente proceso de gestión administrativa, el 20,8% opinaron que casi siempre los trabajadores se encuentran con un proceso de gestión administrativa eficiente.

Tabla 5.

DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	18	34,0	34,0	34,0
	Alguna vez	25	47,2	47,2	81,1
	Casi siempre	9	17,0	17,0	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 2.

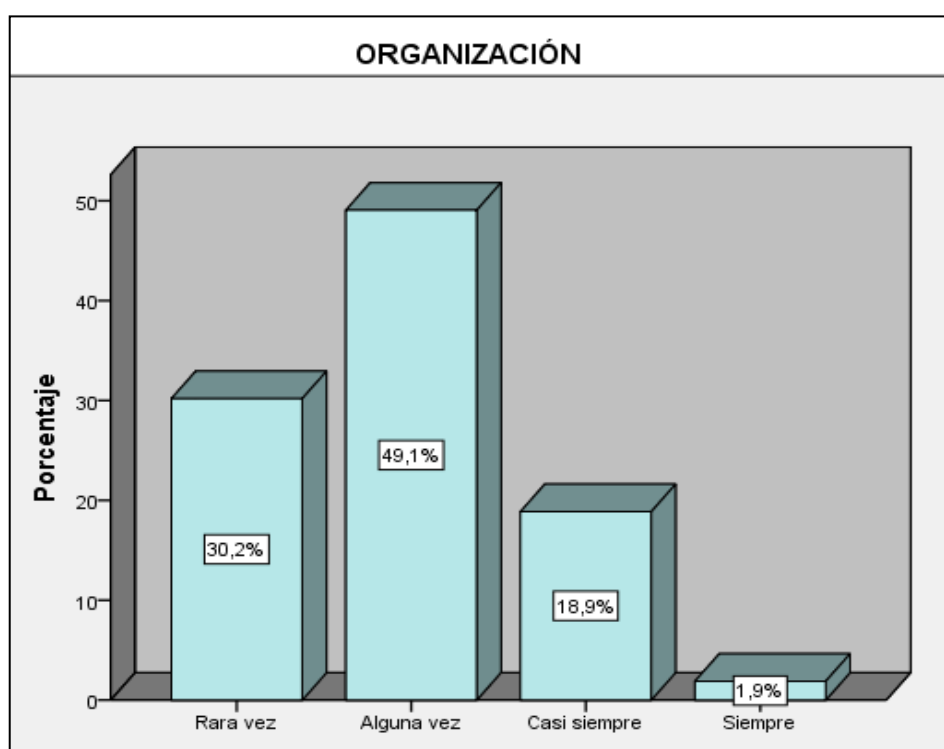


Interpretación: De acuerdo a los resultados, en la tabla 5 y figura 2 podemos observar que el 47,2% que representa a 25 encuestados, quienes manifestaron que alguna vez la planificación es fundamental en la empresa, el 34,0% manifestaron que rara vez la planificación es fundamental en la empresa y el 17,0% manifestaron que casi siempre la planificación es fundamental en la empresa.

Tabla 6.

DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	16	30,2	30,2	30,2
	Alguna vez	26	49,1	49,1	79,2
	Casi siempre	10	18,9	18,9	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 3.

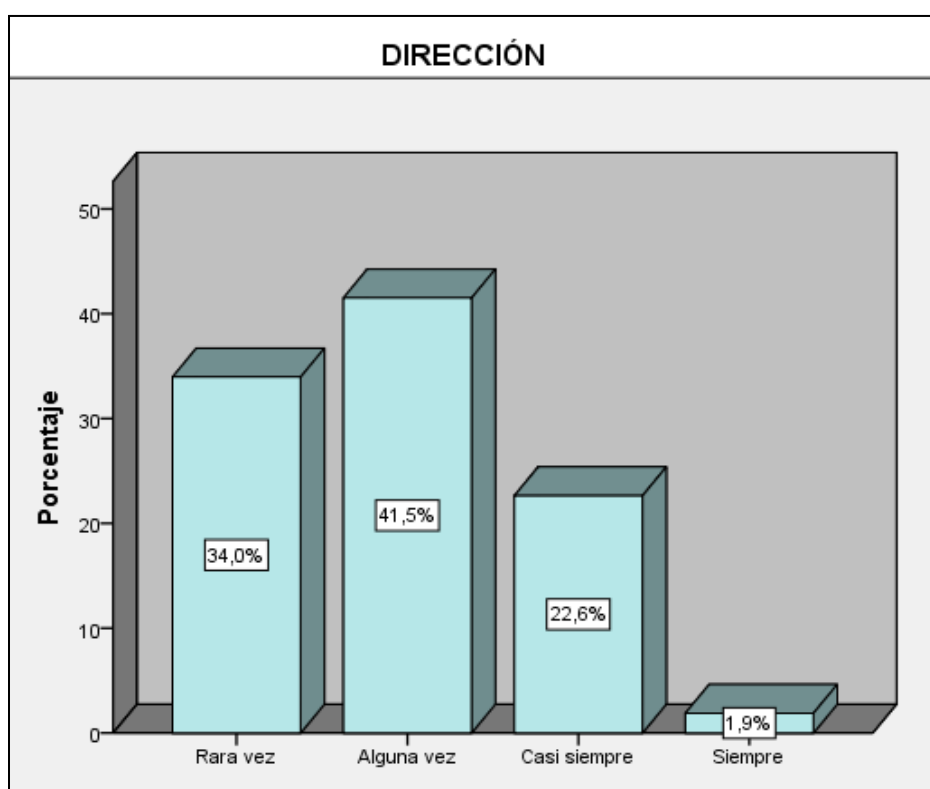


Interpretación: De acuerdo a los resultados, en la tabla 6 y figura 3 podemos observar que el 49,1% que representa a 26 encuestados, quienes contestaron que alguna vez la organización es fundamental en la empresa, el 30,2% manifestaron que rara vez la organización es fundamental en la empresa y el 18,9% manifestaron que casi siempre la organización es fundamental en la empresa.

Tabla 7.

DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	18	34,0	34,0	34,0
	Alguna vez	22	41,5	41,5	75,5
	Casi siempre	12	22,6	22,6	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 4.

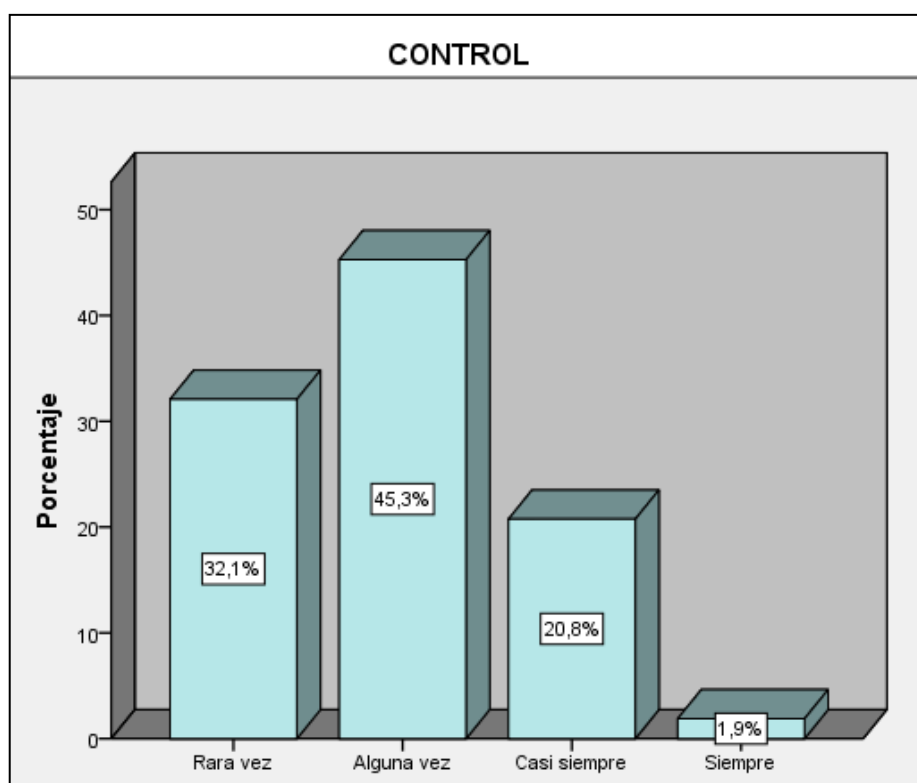


Interpretación: De acuerdo a los resultados, en la tabla 7 y figura 4 podemos observar que el 41,5% que representa a 22 encuestados, quienes respondieron que alguna vez la dirección es fundamental en la empresa, el 34,0% respondieron que rara vez la dirección es fundamental en la empresa y el 22,6% respondieron que casi siempre la dirección es fundamental en la empresa.

Tabla 8.

DIMENSIÓN 4: CONTROL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	17	32,1	32,1	32,1
	Alguna vez	24	45,3	45,3	77,4
	Casi siempre	11	20,8	20,8	98,1
	Siempre	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 5.

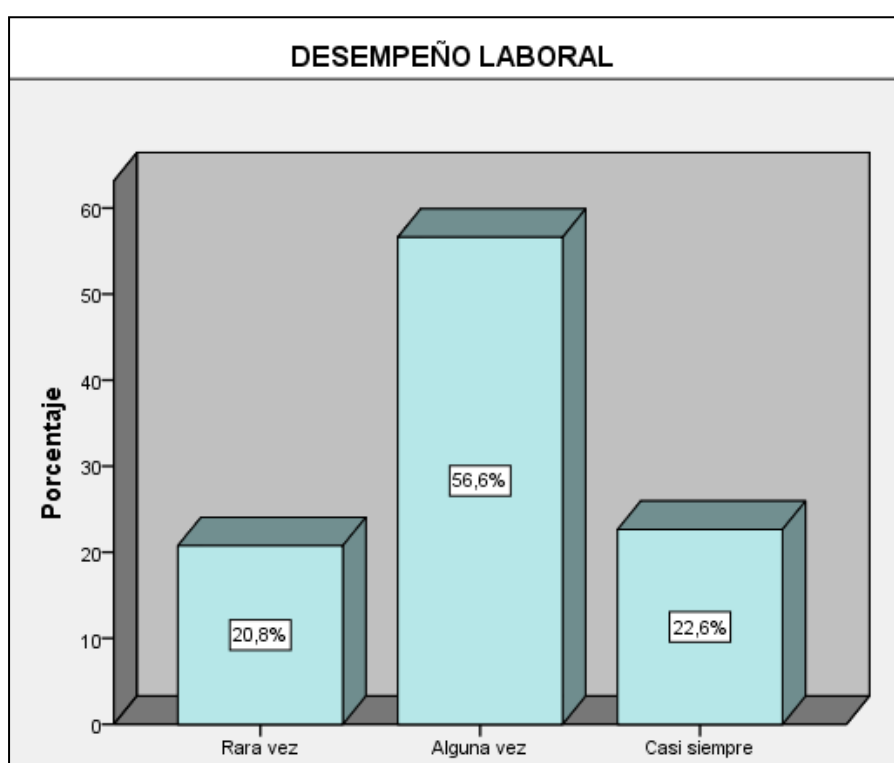


Interpretación: De acuerdo a los resultados, en la tabla 8 y figura 5 podemos observar que el 45,3% que representa a 24 encuestados, quienes opinaron que alguna vez el control es fundamental en la empresa, el 32,1% manifestaron que rara vez el control es fundamental en la empresa y el 20,8% opinaron que casi siempre el control es fundamental en la empresa.

Tabla 9.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	11	20,8	20,8	20,8
	Alguna vez	30	56,6	56,6	77,4
	Casi siempre	12	22,6	22,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 6.

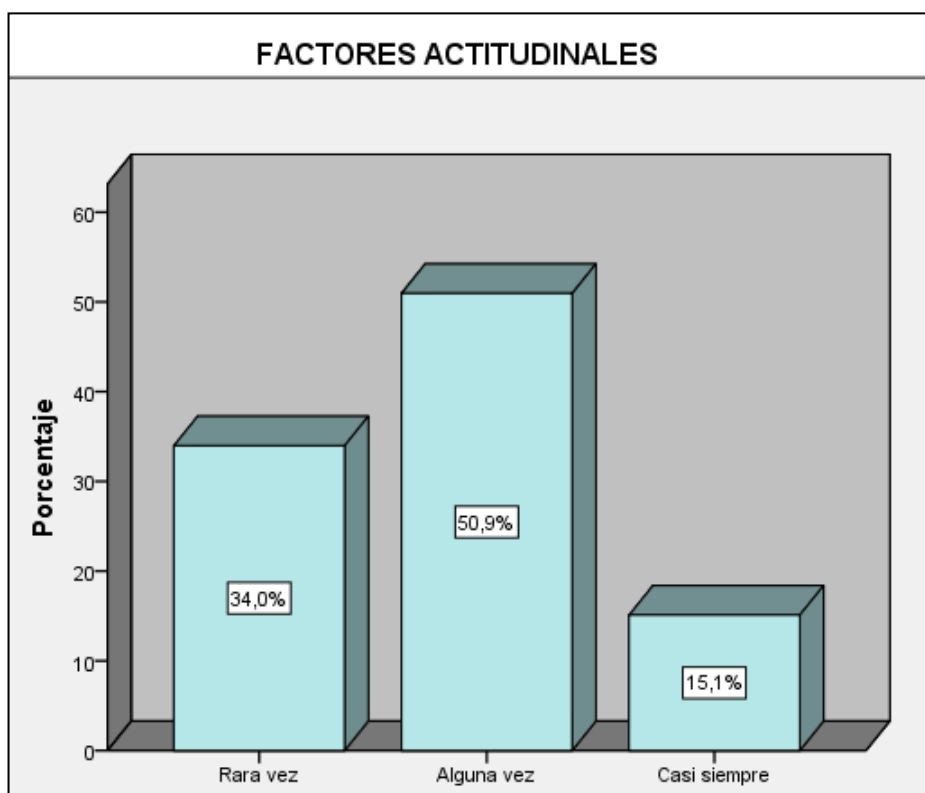


Interpretación: De acuerdo a los resultados, en la tabla 9 y figura 6 se puede observar que el 56,6% que representa a 30 encuestados, quienes respondieron que alguna vez los trabajadores demuestran un buen desempeño laboral en sus labores, el 22,6% respondieron que casi siempre los trabajadores demuestran un buen desempeño laboral y el 20,8% respondieron que rara vez los trabajadores demuestran un buen desempeño laboral en sus labores.

Tabla 10.

DIMENSIÓN 5: FACTORES ACTITUDINALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	18	34,0	34,0	34,0
	Alguna vez	27	50,9	50,9	84,9
	Casi siempre	8	15,1	15,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 7.

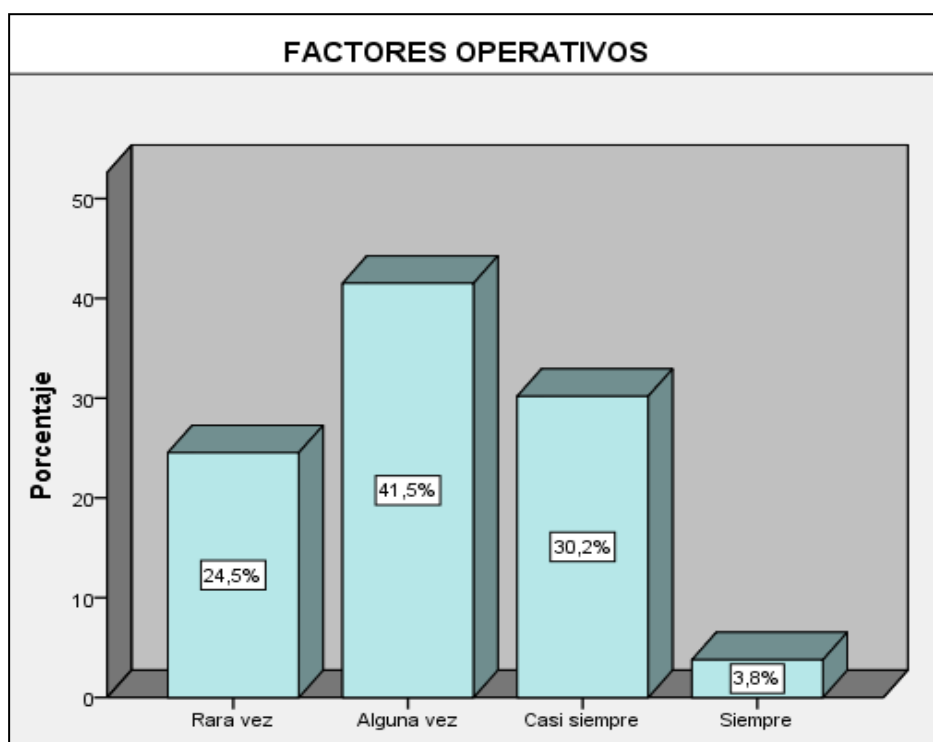


Interpretación: De acuerdo a los resultados, en la tabla 10 y figura 7 podemos observar que 50,9% que representa a 27 encuestados, quienes respondieron que alguna vez los trabajadores demuestran buena actitud en su trabajo, el 34,0% manifestaron que rara vez los trabajadores demuestran buena actitud en su trabajo y el 15,1% manifestaron que casi siempre los trabajadores demuestran buena actitud en su trabajo.

Tabla 11.

DIMENSIÓN 6: FACTORES OPERATIVOS					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	13	24,5	24,5	24,5
	Alguna vez	22	41,5	41,5	66,0
	Casi siempre	16	30,2	30,2	96,2
	Siempre	2	3,8	3,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Figura 8.



Interpretación: De acuerdo a los resultados, en la tabla 11 y figura 8 podemos observar que el 41,5% que representa a 22 encuestados, quienes opinaron que alguna vez los trabajadores demuestran buena operatividad en el trabajo, el 30,2% manifestaron que casi siempre los trabajadores demuestran buena operatividad en el trabajo y el 24,5% manifestaron que rara vez los trabajadores demuestran buena operatividad en el trabajo.

3.2. Prueba de Hipótesis de la Investigación

Primero analizaremos el tipo de estadístico que usaremos para la prueba de hipótesis.

Como existe dos grupos de estadísticos: Estadístico Paramétrico y Estadístico No Paramétrico. Veremos las características de cada uno de ellos.

Estadístico Paramétrico:

- Las variables tienen que ser cuantitativas;
- La distribución de la muestra debe ser Normal y
- Varianzas iguales.

Estadístico No Paramétrico: Cuando una de estas características anteriores no se cumple, la prueba es no paramétrica.

En consecuencia analizando y verificando se tiene:

Que las variables son cuantitativas, ya que se puede medir a través de un instrumento (cuestionario). Así mismo los valores de respuesta que se tiene como información son 1, 2, 3, 4 y 5 (valores cuantitativos).

A continuación veremos si la distribución de la muestra es normal;

3.2.1. Prueba de Normalidad de la muestra

a) Prueba de normalidad a la Hipótesis General

H_0 : La distribución de la muestra es normal

H_a : La distribución de la muestra no es normal

b) La significancia de la Investigación representa el 5%=0,05

c) Nivel de aceptación: 95%

d) Valor crítico: 1,96

e) Regla de decisión:

- Si la Sig E < Sig I entonces se rechaza la hipótesis nula.
- Si la Sig E > Sig I entonces se acepta la hipótesis nula.

Tabla 12.

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Proceso de Gestión Administrativa	,264	53	,000	,834	53	,000
Desempeño Laboral	,285	53	,000	,796	53	,000

Interpretación:

En la tabla 12, se observa que nuestra muestra es mayor a 50 personas, de modo que se usa el estadístico de Kolmogorov-Smirnov para la prueba de normalidad. La Significancia Encontrada para ambas variables es 0,000 siendo menor a la Significancia de la Investigación (0.05) entonces se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa. Se concluye que la muestra no es normal, por lo tanto el estadístico a usar en la demostración de las hipótesis de este trabajo será un estadístico No paramétrico.

3.2.2. Prueba de Hipótesis General

En esta investigación usaremos un estadístico No paramétrico, dado que no cumple con las condiciones anteriormente mencionadas.

En este sentido, utilizaremos el estadístico de Spearman, porque nuestro instrumento de recolección de datos (cuestionario) es de tipo Likert y de escala de medición ordinal.

a) Hipótesis General

H_G: El proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

H₀: El proceso de gestión administrativa No se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

H_a : El proceso de gestión administrativa Si se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

Consideramos que:

- La significancia de la Investigación representa el 5%= 0,05
- Nivel de aceptación: 95%
- Valor crítico: 1,96
- Regla de decisión:
 - Si la Sig E < Sig I entonces se rechaza la hipótesis nula.
 - Si la Sig E > Sig I entonces se acepta la hipótesis nula.

Tabla 13.

Correlaciones				
			Proceso de Gestión Administrativa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Proceso de Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

Interpretación:

En la tabla 13 podemos observar que se obtuvo de la prueba estadística Rho de Spearman entre las variables: Proceso de gestión administrativa y desempeño laboral, una correlación de 0,662. Dicho valor es considerada una correlación positiva moderada, según el rango de la tabla 14, así mismo la significancia para ambas variables es 0,000 siendo menor que 0,05, de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. **Por lo tanto se concluye que el**

proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, distrito de Puente Piedra.

Tabla 14.

Nivel de Medición e interpretación del coeficiente de correlación

Coeficiente de Rho de Spearman	
De - 0.91 a - 1	= Correlación negativa muy alta
De - 0.71 a - 0.90	= Correlación negativa alta
De - 0.41 a - 0.70	= Correlación negativa moderada
De - 0.21 a - 0.40	= Correlación negativa baja
De - 0.00 a - 0.20	= Correlación negativa prácticamente nula
De + 0.00 a + 0.20	= Correlación positiva prácticamente nula
De + 0.21 a + 0.40	= Correlación positiva baja
De + 0.41 a + 0.70	= Correlación positiva moderada
De + 0.71 a + 0.90	= Correlación positiva alta
De + 0.91 a + 1	= Correlación positiva muy alta

Fuente: Bisquerra (2014)

b) Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

H_G: La planificación del proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

H₀: La planificación del proceso de gestión administrativa No se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

H_a: La planificación del proceso de gestión administrativa Si se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

Tabla 15.

Correlaciones				
			Planificación	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,574**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,574**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

Interpretación:

En la tabla 15 podemos observar que se obtuvo de la prueba estadística Rho de Spearman entre la Planificación del Proceso de gestión administrativa y desempeño laboral, una correlación de 0,574. Dicho valor es considerada una correlación positiva moderada, según el rango de la tabla 14, así mismo la significancia es ($0,000 < 0,05$), de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. **Por lo tanto se concluye que la planificación del proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, distrito de Puente Piedra.**

Hipótesis específica 2

H_G: La organización del proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

H₀: La organización del proceso de gestión administrativa No se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

H_a : La organización del proceso de gestión administrativa Si se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

Tabla 16.

Correlaciones				
			Organización	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
Desempeño Laboral	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

Interpretación:

En la tabla 16 podemos observar que se obtuvo de la prueba estadística Rho de Spearman entre la Organización del Proceso de gestión administrativa y desempeño laboral, una correlación de 0,662. Dicho valor es considerada una correlación positiva moderada, según el rango de la tabla 14, así mismo la significancia es ($0,000 < 0,05$), de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. **Por lo tanto se concluye que la organización del proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, distrito de Puente Piedra.**

Hipótesis específica 3

H_G : La dirección del proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

H_0 : La dirección del proceso de gestión administrativa No se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

H_a : La dirección del proceso de gestión administrativa Si se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

Tabla 17.

Correlaciones			Desempeño	
			Dirección	Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,433**
		Sig. (bilateral)	.	,001
	N		53	53
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,433**	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N		53	53	

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

Interpretación:

En la tabla 17 podemos observar que se obtuvo de la prueba estadística Rho de Spearman entre la Dirección del Proceso de gestión administrativa y desempeño laboral, una correlación de 0,433. Dicho valor es considerada una correlación positiva moderada, según el rango de la tabla 14, así mismo la significancia es ($0,001 < 0,05$), de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. **Por lo tanto se concluye que la dirección del proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, distrito de Puente Piedra.**

Hipótesis específica 4

H_G : El control del proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

H_0 : El control del proceso de gestión administrativa No se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

H_a : El control del proceso de gestión administrativa Si se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.

Tabla 18.

Correlaciones				
			Desempeño	
			Control	Laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,640**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,640**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

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

Interpretación:

En la tabla 18 podemos observar que se obtuvo de la prueba estadística Rho de Spearman entre el control del Proceso de gestión administrativa y desempeño laboral, una correlación de 0,640. Dicho valor es considerada una correlación positiva moderada, según el rango de la tabla 14, así mismo la significancia es ($0,000 < 0,05$), de modo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. **Por lo tanto se concluye que el control del proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, distrito de Puente Piedra.**

IV. DISCUSIÓN

IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En la presente investigación se ha investigado el “Proceso de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, Puente Piedra, 2017”, de acuerdo a los resultados se hará seguidamente la discusión.

4.1. POR OBJETIVO

El objetivo general de la investigación es Determinar la relación del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017. Además, los objetivos específicos son Determinar la relación de la planificación, organización, dirección y control del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

No obstante, tiene similitud con la investigación de Sosa (2013), titulada: “El Clima Organizacional y su relación con la Gestión Administrativa de la empresa comercializadora Snacks, S.R.L. del estado Monagas”. Para optar el título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos, de la Universidad de Oriente, Venezuela. Tuvo como objetivo general, Analizar el clima organizacional y su relación con la gestión administrativa de la empresa comercializadora Snacks, S.R.L. del estado Monagas. En este caso a pesar de no mencionar como una de sus variables al desempeño laboral, resalta algunos aspectos como las relaciones interpersonales, la comunicación y el liderazgo que están relacionados con el desempeño laboral de los trabajadores.

4.2. POR METODOLOGIA

Esta investigación es de diseño No experimental de corte transversal, además de tipo aplicada y su nivel de investigación es Descriptivo – Correlacional, por ello se analizó la relación entre ambas variables: Proceso de gestión administrativa y Desempeño laboral. Donde se elaboró un cuestionario de escala de Likert para medir las variables anteriormente mencionadas. Se tomó como muestra al total de la población, es decir a los 53 colaboradores de la empresa Foamflex S.A.

Por otro lado, en la investigación de Tigua (2015), titulada: Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del benemérito cuerpo de bomberos de la ciudad de Quevedo. La metodología usada fue un estudio de tipo exploratoria, explicativa correlacional, el diseño de la investigación es No experimental y de carácter transversal. Conformada con una población de 51 miembros de la institución, el instrumento de investigación que utilizó fue el cuestionario.

Ambos trabajos coinciden en el diseño de la investigación, pero difieren en el tipo ya que en esta tesis el tipo de investigación es aplicada y para Tigua (2015), es de tipo exploratoria, explicativa y correlacional. Por lo que teniendo en cuenta que esta última tiene características diferentes a la investigación por mi persona. Se concluye que este estudio es correlacional y el otro es de influencia.

4.3. POR RESULTADOS

En la presente investigación, según las opiniones de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, el 50,9% que representa a 27 encuestados, quienes opinaron que alguna vez los trabajadores se encuentran con un adecuado proceso de gestión administrativa. El 56,6% que representa a 30 encuestados, quienes respondieron que alguna vez los trabajadores demuestran un buen desempeño laboral en sus labores. Además, sus dimensiones de planificación ha obtenido un 47,2% que representa a 25 encuestados, quienes manifestaron que alguna vez la planificación es fundamental en la empresa, en la organización ha obtenido un 49.1% que representa a 26 encuestados, quienes contestaron que alguna vez la organización es fundamental en la empresa, en la dirección se ha obtenido un 41,5% que representa a 22 encuestados, quienes respondieron que alguna vez la dirección es fundamental en la empresa, por último en el control se ha obtenido un 45,3% que representa a 24 encuestados, quienes opinaron que alguna vez el control es fundamental en la empresa.

Dichos resultados tienen similitud con la investigación de Moya (2016), titulada: Relación entre gestión administrativa y el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa química suiza – Trujillo primer semestre del año 2016”, para optar el título profesional de Licenciado de Administración, de la Universidad Privada del Norte, Trujillo. Donde la gestión administrativa de la empresa química suiza, se

situó en el nivel “Regular”. Sus dimensiones, reflejaron que la planificación ha obtenido un nivel “Regular”, debido a que proyecta un 48.4% de vendedores que están de acuerdo y un 51.6% en desacuerdo. La organización y la dirección obtuvieron los mismos resultados, 35.5% de acuerdo y 64.5% en desacuerdo siendo el control el más bajo de los procesos de la gestión administrativa, con un porcentaje de 24.2% de acuerdo. Con respecto al Desempeño de la fuerza de ventas de la empresa, alcanzó un nivel “Regular”.

4.4. POR CONCLUSIONES

Esta investigación tuvo como conclusión principal el cumplimiento del objetivo general con determinar que el proceso de gestión administrativa si se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, en este sentido se enfatiza que un adecuado proceso de gestión administrativa va a repercutir positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores, mejorando en ambos factores: actitudinales y operativos.

Según el autor Chiavenato (2000), para medir el desempeño laboral se debe considerar las siguientes dimensiones: factores actitudinales y factores operacionales. (p.367)

Además, las dimensiones de planificación, organización, dirección y control del proceso de gestión administrativa si se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores, en este sentido se resalta que una eficiente planificación, organización, dirección y control van a repercutir positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores, teniendo en cuenta los objetivos, planes, estrategias, la división de tareas, jerarquía, procedimientos en base a políticas, la comunicación, motivación, supervisión y medidas correctivas en caso no esté cumpliendo con lo planificado en la empresa.

Según los autores Daft y Marcic (2010) sostienen que el proceso de gestión administrativa: “Es el logro de las metas organizacionales de forma eficaz y eficiente mediante la planificación, organización, dirección y control de los recursos organizacionales. Esta definición influye dos ideas relevantes. Las cuatro

funciones de planificación, organización, dirección y control y el logro de las metas organizacionales de manera eficaz y eficiente” (p.8).

Así mismo este estudio tiene similitud con la tesis de Valdivia (2014) titulada: “El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper - Trujillo S.A.C”. Para optar el título de Licenciada en Administración, de la Universidad Nacional de Trujillo. Donde concluyó que la motivación influye directamente en su desempeño diario, además que la comunicación no es del todo eficiente, los encargados juegan un papel primordial en el reconocimiento del desempeño laboral de los colaboradores. Ambos indicadores (motivación y comunicación), coinciden con este estudio, ya que se encuentran en la dimensión dirección y se relacionan con el desempeño laboral de la empresa Foamflex S.A.

Por último, en la tesis de Tirado (2014) titulada: “Gestión administrativa y la calidad de servicio al cliente, en el colegio químico farmacéutico de La Libertad - Trujillo”, para optar el título de Licenciado de Administración, de la Universidad Nacional de Trujillo. Donde concluyó que las mayores debilidades del colegio son la falta de un plan estratégico, la limitada gestión de recursos humanos y la débil gestión de recursos tecnológicos, por lo que la gestión administrativa influye de manera directa en la calidad de servicio del colegio farmacéutico, tomando como referente la contrastación de la hipótesis, que ha permitido determinar que ambas variables tienen relación.

Con respecto a esta investigación coincide con la investigación de Tirado (2014), debido a que existe una dirección de proceso de gestión administrativa regular por parte de los gerentes de dicha empresa, por lo que resulta importante un adecuado proceso de gestión administrativa para un alto desempeño laboral. Por lo que se concluye que una adecuada dirección va a repercutir positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores, teniendo en cuenta la comunicación y motivación en la empresa.

V. CONCLUSIONES

Conclusiones

A continuación, se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se ha cumplido el objetivo general, es decir determinar que el proceso de gestión administrativa si se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, en este sentido se concluye que un adecuado proceso de gestión administrativa va a repercutir positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores, mejorando en ambos factores: actitudinales y operativos.
2. Se ha cumplido el objetivo específico 1, es decir determinar que la planificación del proceso de gestión administrativa si se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores, en este sentido se concluye que una eficiente planificación va a repercutir positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores, teniendo en cuenta los objetivos, planes y estrategias de la empresa.
3. Se ha cumplido el objetivo específico 2, es decir determinar que la organización del proceso de gestión administrativa si se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores, en este sentido se concluye que una adecuada organización va a repercutir positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores, teniendo en cuenta la división de tareas, jerarquía y procedimientos en base a políticas de la empresa.
4. Se ha cumplido el objetivo específico 3, es decir determinar que la dirección del proceso de gestión administrativa si se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores, en este sentido se concluye que una adecuada dirección va a repercutir positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores, teniendo en cuenta la comunicación y motivación en la empresa.
5. Se ha cumplido el objetivo específico 4, es decir determinar que el control del proceso de gestión administrativa si se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores, en este sentido se concluye que un adecuado control va a repercutir positivamente en el desempeño laboral de los colaboradores, teniendo en cuenta la supervisión y medidas correctivas en caso no esté cumpliendo con lo planificado en la empresa.

VI. RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Se propone las siguientes recomendaciones, en función de las conclusiones expuestas.

1. Se recomienda a la empresa Foamflex S.A, mejorar su proceso de gestión administrativa tomando en cuenta a la planificación, organización, dirección y control de los recursos, donde juegan un papel importante los gerentes de dicha empresa, dado que se obtuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral.
2. Se recomienda a la empresa, implementar una base bien estructurada en cuanto a la planificación del proceso de gestión administrativa, ya que se obtuvo una relación positiva moderada, tomando en cuenta a los objetivos, estrategias y planes para integrar y coordinar las distintas actividades de la empresa.
3. Se recomienda a la empresa, mejorar la organización del proceso de gestión administrativa, implementando un manual de organización y funciones, tomando en cuenta la división de tareas y jerarquía, dado que se obtuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral, para el buen funcionamiento de la empresa.
4. Se recomienda a la empresa, implementar una constante comunicación y programas de capacitación para alcanzar la motivación, obteniéndose una adecuada dirección del proceso de gestión administrativa, dado que se obtuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral.
5. Se recomienda a la empresa, llevar un adecuado control del proceso de gestión administrativa, ya que se obtuvo una relación positiva moderada, designando a un personal o encargado en la supervisión para las diferentes áreas, a la vez tomar medidas correctivas en caso no esté cumpliendo con lo planificado.

VII. REFERENCIAS

REFERENCIAS

- Amemiya, I. (2012). *Instrumento prueba piloto de validación*. Recuperado de https://adiecs.files.wordpress.com/2012/10/taller_diseno_validacion1.pdf
- Bisquerra, R. (2014). *Metodología de la Investigación Educativa*. España: La muralla.
- Chiavenato, I (2000). *Administración de Recursos Humanos*. (5^o ed). Bogotá, Colombia: Lyly Solano Arévalo.
- Chiavenato, I (2007). *Administración de Recursos Humanos*. (8^o ed). México D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial McGraw.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de los Nuevos Tiempos*. Recuperado de http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Maestria/MTE/Gen02/.../U1_Nydamona ctual.pdf
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7^o ed). México: Editorial McGraw Hill.
- Chiliquinga, E. (2013). *La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales del sector textil de la ciudad de Tulcán*. (Tesis para optar el título de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing). Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador.
- Daft, R, & Marcic, D. (2010). *Introducción a la Administración*. (6^o ed). México D.F.: Cengage Learning.
- Dubrin. A. (2008). *Relaciones Humanas comportamiento humano en el trabajo*. (9^o ed). México D.F.: Pearson Educación.
- Luna, A (2014). *Proceso administrativo*. México D.F.: Patria.
- Moya (2016). *Relación entre gestión administrativa y el desempeño de la fuerza de ventas de la empresa química suiza – Trujillo primer semestre del*

año 2016. (Tesis para optar el título profesional de Licenciado de Administración). Universidad Privada del Norte. Trujillo.

Poyo, S. (s.f.). *La iniciativa en las Organizaciones*. Recuperado de <https://psicorg2011.files.wordpress.com/2011/.../la-iniciativa-en-las-organizaciones.pd...>

Robbins, S, & Coulter, M. (2010). *Administración*. (10° ed). México D.F.: Pearson Educación.

Robbins, S, & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13° ed). México D.F.: Pearson Educación.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10°ed.). México D.F.: Pretince Hall.

Rodriguez, C. (4 de marzo del 2012). *El Liderazgo en las Organizaciones, la Creatividad y la Innovación*. Recuperado de: <http://www.eoi.es/blogs/carollirenerodriguez/2012/03/04/el-liderazgo-en-las-organizaciones-la-creatividad-y-la-innovacion-3/>

Ruiz, C. (2002). *Instrumentos de Investigación Educativa*. Venezuela: Fedu.

Segarra, M, & Bou, J. (2005). *Concepto, tipos y dimensiones del conocimiento: configuración del conocimiento estratégico*. Revista de Economía y empresa.

Socialetic (2016). *Responsabilidad en el trabajo y cambios que están sucediendo en las empresas*. Recuperado de <https://www.socialetic.com/la-responsabilidad-en-el-trabajo.html>

Sosa, F. (2013). *El Clima Organizacional y su relación con la Gestión Administrativa de la empresa comercializadora Snacks, S.R.L. del estado Monagas* (tesis para optar el título de Licenciado en Gerencia de Recursos Humanos). Universidad de Oriente. Venezuela.

- Stoner, J, Freeman, R. & Gilbert, D. (1996). *Administración*. (6^o ed). México D.F.: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Stoner, J, Freeman, R. & Gilbert, D. (2009). *Administración*. (8^o ed). México D.F.: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Tigua, V. (2015). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del benemérito cuerpo de bomberos de la ciudad de Quevedo 2015* (Tesis para optar el título de Ingeniería en Gestión Empresarial). Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Ecuador.
- Tirado, K. (2014). *Gestión administrativa y la calidad de servicio al cliente, en el colegio químico farmacéutico de La Libertad- Trujillo* (tesis para optar el título de Licenciado de Administración). Universidad Nacional de Trujillo, Lima.
- Valdivia, C. (2014). *El clima organizacional en el desempeño laboral del personal de la empresa Danper – Trujillo S.A.C.* (tesis para optar el título de Licenciada en Administración). Universidad Nacional de Trujillo. Perú.

ANEXOS

ANEXO N°1 CUESTIONARIO

“Proceso de gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa
Foamflex S.A, Puente Piedra, 2017”.

Señor trabajador sírvase responder el siguiente cuestionario en forma anónima.

La alternativa elegida deberá ser marcada con una (x) en el casillero en blanco.

Nunca=1 Rara vez=2 Alguna vez=3 Casi siempre=4 Siempre=5

De antemano: ¡muchas gracias por su colaboración!

N°	ITEMS	RESPUESTAS				
		1	2	3	4	5
1	Usted cuenta con los recursos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos					
2	Considera que los planes de trabajo son alcanzables en su empresa					
3	Las estrategias aplicadas a la empresa son adecuadas					
4	La división de tareas en la empresa es apropiada al perfil del puesto					
5	El organigrama de la empresa le permite diferenciar la jerarquía entre los empleados y sus puestos					
6	Los procedimientos en la organización se cumplen de acuerdo al manual de organización y funciones					
7	Los colaboradores son motivados a través de programas de capacitación					
8	La comunicación entre los colaboradores de la empresa es fluida					
9	Las funciones de los colaboradores son supervisadas permanentemente					
10	El gerente toma medidas correctivas, en caso no se hayan cumplido con las metas establecidas					
11	Sus compañeros están interesados en realizar un trabajo de calidad					
12	Los colaboradores demuestran interés en el crecimiento de la empresa					
13	Su responsabilidad se visualiza con el cumplimiento de sus metas					
14	Realiza sus actividades de rutina, sin esperar la indicación del gerente					
15	Los colaboradores tienen cualidades proactivas					
16	Se anima a los colaboradores para que tomen decisiones ante algún problema					
17	El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo sus tareas asignadas					
18	El gerente anima a los colaboradores para el cumplimiento de las metas establecidas					
19	El gerente demuestra interés en su desarrollo profesional					
20	Los colaboradores se desempeñan eficientemente en los puestos asignados					

ANEXO N°2 VALIDACION DE INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Proceso de gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, Puente Piedra, 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: Gutierrez Acuña Diana							
Apellidos y nombres del experto: <i>Nérida G. Rey Córdova de Velázquez</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Proceso de Gestión Administrativa	Planificación	Objetivos	¿Los objetivos de la empresa son alcanzables?	Nunca=1 Rara vez=2 Alguna vez=3 Casi siempre=4 Siempre=5			
		Planes	¿Los planes de trabajo se encuentran definidos por departamento?				
		Estrategias	¿Las estrategias aplicadas a la empresa son adecuadas?				
	Organización	División de tareas	¿El personal presenta un perfil ideal para el desempeño del puesto?				
		Jerarquía	¿Existe un organigrama visible que permite demarcar la sucesión de mando de jerarquía en la empresa?				
		Procedimientos	¿La empresa cuenta con un manual de organización y funciones?				
	Dirección	Nivel de Motivación	¿Se motiva a los trabajadores para el cumplimiento de las funciones?				
		Nivel de comunicación	¿Es fluida y eficaz la comunicación con su jefe?				
	Control	Supervisión	¿El gerente monitorea y supervisa permanentemente el desempeño de todos los trabajadores?				
		Medidas correctivas	¿El gerente toma medidas correctivas, en caso no se hayan cumplido con las metas establecidas?				
Firma del experto	<i>[Firma]</i>		Fecha <i>28/10/17</i>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Proceso de gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, Puente Piedra, 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: Gutierrez Acuña Diana							
Apellidos y nombres del experto: <i>Nerida G. Rey Córdova de Velázquez</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Nivel de desempeño Laboral	Factores actitudinales	Nivel de interés	¿Sus compañeros están interesados en realizar un trabajo de calidad?	Nunca=1 Rara vez=2 Alguna vez=3 Casi siempre=4 Siempre=5			
			¿Se lleva acabo la evaluación del personal de acuerdo a sus funciones del puesto?				
		Responsabilidad	¿Su responsabilidad se visualiza con el cumplimiento de sus metas?				
		Nivel de iniciativa	¿Realiza sus actividades de rutina, sin esperar la indicación del gerente?				
			¿Los colaboradores tienen cualidades proactivas?				
	Creatividad	¿Se anima a los colaboradores para que tomen sus propias decisiones?					
	Factores operativos	Trabajo en equipo	¿El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo las tareas asignadas?				
		Liderazgo	¿El gerente anima a los colaboradores para el cumplimiento de las metas establecidas?				
			¿Se reconoce a los colaboradores cuando realizan un buen trabajo?				
		Nivel de conocimiento	¿Se realizan programas de capacitación para el desarrollo de las actividades?				
Firma del experto		<i>[Firma]</i>		Fecha <i>28/06/17</i>			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Proceso de gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, Puente Piedra, 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: Gutierrez Acuña Diana							
Apellidos y nombres del experto: <i>Ludene González Gerardo</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Proceso de Gestión Administrativa	Planificación	Objetivos	¿Los objetivos de la empresa son alcanzables?	Nunca=1 Rara vez=2 Alguna vez=3 Casi siempre=4 Siempre=5			
		Planes	¿Los planes de trabajo se encuentran definidos por departamento?				
		Estrategias	¿Las estrategias aplicadas a la empresa son adecuadas?				
	Organización	División de tareas	¿El personal presenta un perfil ideal para el desempeño del puesto?				
		Jerarquía	¿Existe un organigrama visible que permite demarcar la sucesión de mando de jerarquía en la empresa?				
		Procedimientos	¿La empresa cuenta con un manual de organización y funciones?				
	Dirección	Nivel de Motivación	¿Se motiva a los trabajadores para el cumplimiento de las funciones?				
		Nivel de comunicación	¿Es fluida y eficaz la comunicación con su jefe?				
	Control	Supervisión	¿El gerente monitorea y supervisa permanentemente el desempeño de todos los trabajadores?				
		Medidas correctivas	¿El gerente toma medidas correctivas, en caso no se hayan cumplido con las metas establecidas?				
Firma del experto <i>[Firma]</i>				Fecha <i>1-1-23/06/2017</i>			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Proceso de gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, Puente Piedra, 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: Gutierrez Acuña Diana							
Apellidos y nombres del experto: <i>Ludera González, Gerardo</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEACIONES / SUGERENCIAS
Nivel de desempeño Laboral	Factores actitudinales	Nivel de interés	¿Sus compañeros están interesados en realizar un trabajo de calidad?	Nunca=1 Rara vez=2 Alguna vez=3 Casi siempre=4 Siempre=5			+
			¿Se lleva acabo la evaluación del personal de acuerdo a sus funciones del puesto?				
		Responsabilidad	¿Su responsabilidad se visualiza con el cumplimiento de sus metas?				
		Nivel de iniciativa	¿Realiza sus actividades de rutina, sin esperar la indicación del gerente?				
			¿Los colaboradores tienen cualidades proactivas?				
	Creatividad	¿Se anima a los colaboradores para que tomen sus propias decisiones?					
	Factores operativos	Trabajo en equipo	¿El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo las tareas asignadas?				
			¿El gerente anima a los colaboradores para el cumplimiento de las metas establecidas?				
		Liderazgo	¿Se reconoce a los colaboradores cuando realizan un buen trabajo?				
			Nivel de conocimiento		¿Se realizan programas de capacitación para el desarrollo de las actividades?		
Firma del experto <i>[Firma]</i>		Fecha <i>11/23/06/2017</i>					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Proceso de gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, Puente Piedra, 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: Gutierrez Acuña Diana							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. Pedro Cosma Lugo</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEACIONES / SUGERENCIAS
Proceso de Gestión Administrativa	Planificación	Objetivos	¿Los objetivos de la empresa son alcanzables?	Nunca=1 Rara vez=2 Alguna vez=3 Casi siempre=4 Siempre=5	<input checked="" type="checkbox"/>		
		Planes	¿Los planes de trabajo se encuentran definidos por departamento?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Estrategias	¿Las estrategias aplicadas a la empresa son adecuadas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Organización	División de tareas	¿El personal presenta un perfil ideal para el desempeño del puesto?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Jerarquía	¿Existe un organigrama visible que permite demarcar la sucesión de mando de jerarquía en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Procedimientos	¿La empresa cuenta con un manual de organización y funciones?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Dirección	Nivel de Motivación	¿Se motiva a los trabajadores para el cumplimiento de las funciones?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel de comunicación	¿Es fluida y eficaz la comunicación con su jefe?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Control	Supervisión	¿El gerente monitorea y supervisa permanentemente el desempeño de todos los trabajadores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Medidas correctivas	¿El gerente toma medidas correctivas, en caso no se hayan cumplido con las metas establecidas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha <u>23/6/17</u>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Proceso de gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foahflex S.A, Puente Piedra, 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: Gutierrez Acuña Diana							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Pedro Cobianco							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Nivel de desempeño Laboral	Factores actitudinales	Nivel de interés	¿Sus compañeros están interesados en realizar un trabajo de calidad?	Nunca=1 Rara vez=2 Alguna vez=3 Casi siempre=4 Siempre=5	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Se lleva a cabo la evaluación del personal de acuerdo a sus funciones del puesto?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Responsabilidad	¿Su responsabilidad se visualiza con el cumplimiento de sus metas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel de iniciativa	¿Realiza sus actividades de rutina, sin esperar la indicación del gerente?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Los colaboradores tienen cualidades proactivas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Creatividad	¿Se anima a los colaboradores para que tomen sus propias decisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Factores operativos	Trabajo en equipo	¿El trabajo en equipo es indispensable para llevar a cabo las tareas asignadas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Liderazgo	¿El gerente anima a los colaboradores para el cumplimiento de las metas establecidas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Se reconoce a los colaboradores cuando realizan un buen trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Nivel de conocimiento	¿Se realizan programas de capacitación para el desarrollo de las actividades?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto				Fecha	28/6/17		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO N°3 MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Proceso de gestión administrativa y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, Puente Piedra, 2017”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES/ INDICADORES	METODO
<u>GENERAL:</u> ¿Cómo se relaciona el proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017?	<u>GENERAL:</u> Determinar la relación del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.	<u>GENERAL:</u> El proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.	VARIABLE 1: Proceso de gestión administrativa	PLANIFICACIÓN: Objetivos Planes Estrategias ORGANIZACIÓN: División de tareas Jerarquía Procedimientos DIRECCIÓN: Nivel de motivación Nivel de comunicación CONTROL: Supervisión Medidas correctivas FACTORES ACTITUDINALES: Nivel de interés Responsabilidad Nivel de iniciativa Creatividad FACTORES OPERATIVOS: Trabajo en equipo Liderazgo Nivel de conocimiento	1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental de carácter transversal 2. TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada 3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo correlacional 5. POBLACION: Está conformado por 53 trabajadores de la Empresa Foamflex. S. A del distrito de Puente Piedra. 5. MUESTRA Compuesta por la totalidad de la Población 6. TÉCNICA La encuesta 7. INSTRUMENTO Cuestionario de tipo Likert 8. MÉTODO DE ANALISIS Estadístico Descriptivo y Estadístico Inferencial
<u>ESPECIFICO 1:</u> ¿Cómo se relaciona la planificación del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017?	<u>ESPECIFICO 1:</u> Determinar la relación de la planificación del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.	<u>ESPECIFICO 1:</u> La planificación del proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017..			
<u>ESPECIFICO 2:</u> ¿Cómo se relaciona la organización del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017?	<u>ESPECIFICO 2:</u> Determinar la relación de la organización del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.	<u>ESPECIFICO 2:</u> La organización del proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017			
<u>ESPECIFICO 3:</u> ¿Cómo se relaciona la dirección del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017?	<u>ESPECIFICO 3:</u> Determinar la relación de la dirección del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.	<u>ESPECIFICO 3:</u> La dirección del proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.			
<u>ESPECIFICO 4:</u> ¿Cómo se relaciona el control del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017?	<u>ESPECIFICO 4:</u> Determinar la relación del control del proceso de gestión administrativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.	<u>ESPECIFICO 4:</u> El control del proceso de gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, del distrito de Puente Piedra, 2017.	VARIABLE 2: Desempeño laboral		

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	Usted cuenta c...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	Considera que l...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	Las estrategias...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	La división de t...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	El organigrama ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	Los procedimie...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	Los colaborado...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	La comunicació...	{1, Nunca}...	Ninguno	4	Centrado	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	Las funciones d...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	El gerente tom...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	Sus compañero...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	Los colaborado...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	Su responsabili...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	Realiza sus ac...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	Los colaborado...	{1, Nunca}...	Ninguno	6	Centrado	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	Se anima a los ...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	El trabajo en eq...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	El gerente anim...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	El gerente dem...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	Los colaborad...	{1, Nunca}...	Ninguno	5	Centrado	Ordinal	Entrada
21	V1	Numérico	8	2		{1,00, Nunc...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
22	V1_1	Numérico	5	0	PROCESO DE ...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
23	V2	Numérico	8	2		{1,00, Nunc...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
24	V2_2	Numérico	5	0	DESEMPEÑO ...	{1, Nunca}...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
25	VIM1	Numérico	8	2		{1,00, Nunc...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**