



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión Administrativa y Competitividad en la Facultad de
Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica - UNI, Rímac
2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Arteaga Castillo, William Jean Pierre (orcid.org/0000-0001-9500-6920)

ASESORA:

Dra. Rey Cordova De Velazquez, Nerida Glady (orcid.org/0000-0002-5646-4985)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2018

Dedicatoria

Agradezco a Dios, por permitirme alcanzar este punto de mi vida y brindarme salud para conseguir mis propósitos anhelados. **Agradezco a mi madre**, por su permanente apoyo, por sus consejos, por la motivación, el apoyo económico y porque acompaña mi lucha para convertirme en un profesional. **A mi padre** que me animo a elegir la carrera de administración le estoy agradecido por sus consejos y sabias palabras.

Agradecimiento

Esta Tesis está dedicada a Dios al mantenerme con vitalidad y perseverancia; también a mi madre, ya que gracias a ella puedo llegar adonde estoy y poder aportar con mis conocimientos a la Universidad que me vio crecer; a mi familia y amigos, que están conmigo en las buenas y en las malas; y a todos los que a pesar de mis errores en esta vida siempre están conmigo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradcimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2 Variables y Operacionalización.....	19
3.3 Población, muestra y muestreo.....	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	
3.5 Procedimiento.....	24
3.6 Método de análisis de datos.....	25
3.7 Aspectos éticos.....	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN.....	40
VI. CONCLUSIONES.....	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	56

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de las variables.....	20
Tabla 2: Relación de expertos	23
Tabla 3: Confiabilidad del instrumento de las variables calidad de gestión y competitividad.....	24
Tabla 4: Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable Gestión Administrativa	24
Tabla 5: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según el nivel de calidad de gestión.....	26
Tabla 6: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según el nivel de planificación	27
Tabla 7: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según el nivel de Organización	28
Tabla 8: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según el nivel de Dirección	29
Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según el nivel de Control	30
Tabla 10: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según la competitividad	31
Tabla 11: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según el nivel productividad.....	32
Tabla 12: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según el nivel de eficiencia	33
Tabla 13: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según el nivel de efectividad.....	34
Tabla 14: Cantidad de Correlación	35
Tabla 15: De correlación de la calidad de gestión administrativa y el nivel de competitividad.....	36
Tabla 16: De correlación de la calidad de gestión administrativa y productividad. 37	
Tabla 17: De correlación de la calidad de gestión administrativa y la eficiencia....	38
Tabla 18: De correlación de la calidad de gestión administrativa y la calidad.....	39

Índice de figuras

Figura 1: Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de calidad de gestión administrativa.....	26
Figura 2: Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de planificación	27
Figura 3: Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de Organización	28
Figura 4: Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de dirección	29
Figura 5: Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de control	30
Figura 6: Distribución porcentual de trabajadores según la competitividad.....	31
Figura 7: Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de productividad	32
Figura 8: Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de eficiencia	33
Figura 9: Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de calidad.....	34
Figura 10: El proceso administrativo	56

Resumen

La investigación titulada “Gestión Administrativa y Competitividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica – UNI, RÍMAC 2018” tiene como objetivo general determinar la relación existente entre gestión administrativa y competitividad en la referida Facultad de estudios. La metodología utilizada es de tipo descriptivo, correlacionar, enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población de estudio fueron 72 trabajadores, la muestra es no probabilística y para la recolección de datos se utilizó la técnica de las encuestas con el instrumento con escala de respuesta Likert, conformada por dos cuestionarios para las variables Gestión administrativa y Competitividad, respectivamente. Para el procesamiento de los datos se aplicó el software estadístico SPSS 23 que se utilizó para el análisis descriptivo y para medir la relación de las variables Gestión administrativa y Competitividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica – UNI, Rímac. Los resultados finales obtenidos, después de la estadística aplicada a la muestra de estudio, indican que existe una relación moderada $r = 0.517$ entre las variables Gestión Administrativa y Competitividad, en concreto, indican que existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada.

Palabras clave: Gestión, gestión administrativa, competitividad, calidad, responsabilidad.

Abstract

The research entitled "Administrative Management and Competitiveness in the Faculty of Petroleum, Natural Gas and Petrochemical Engineering - UNI, RÍMAC 2018" has as its general objective to determine the relationship between administrative management and competitiveness in the aforementioned Faculty of studies. The methodology used is descriptive, correlational, quantitative approach and non-experimental design. The study population was 72 workers, the sample is non-probabilistic and for data collection the technique of surveys was used with the instrument with a Likert response scale, made up of two questionnaires for the variables Administrative Management and Competitiveness, respectively. For data processing, the statistical software SPSS 23 was applied, which was used for the descriptive analysis and to measure the relationship of the variables Administrative management and Competitiveness in the Faculty of Petroleum, Natural Gas and Petrochemical Engineering - UNI, Rímac. The final results obtained, after the statistics applied to the study sample, indicate that there is a moderate relationship $r = 0.517$ between the Administrative Management and Competitiveness variables, specifically, they indicate that there is a positive relationship and with a moderate level of correlation.

Keywords: Management, administrative management, competitiveness, quality, responsibility.

I. INTRODUCCIÓN

Realidad Problemática

En Perú, preocupa la baja calidad de los servicios que prestan las instituciones públicas, entre ellos, los servicios que prestan las universidades públicas, por ejemplo, la poca celeridad y eficiencia en la gestión de los diversos trámites administrativos que se realizan, se retrasan mucho en el proceso y encausamiento de la información, no existe facilidad y claridad en las vías y medios de comunicación e información, problemas que originan el incremento de reclamos y quejas del público usuario: estudiantes y docentes, proveedores y público en general.

En el caso particular de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería (en adelante, también denominada FIPP - UNI), ámbito de investigación de la presente tesis, son problemas muy notorios la baja calidad de la gestión administrativa y cómo esta afecta el rendimiento y la competitividad institucional.

Al respecto, el personal administrativo no es competitivo en tanto que la mayoría no cuentan con capacidades idóneas para el desempeño de las funciones que se describen según el Manual de Clasificación y Ocupaciones y en el Reglamento de Organización y Funciones (R.O.F.) de la Universidad.

Los problemas mencionados generan cuellos de botella debido a las siguientes ocurrencias que afectan la calidad de la Gestión Administrativa. Las Jefaturas Administrativas están cubiertas por Personal Administrativo que ascendió por tiempo de servicio y no cuentan con estudios ni la especialización necesaria (grados, especialización o capacitación) para ejecutar con idoneidad y responsabilidad las funciones y actividades que se les asignan.

Por ejemplo, el jefe de la Oficina del Personal no cuenta con estudios ni capacitación para el desempeño que se requiere en la Jefatura de la Oficina de

Personal, más aún, su función es de apoyo, puesto que su labor asignada y principal es en el Área de Estadística, cumpliendo de modo parcial con las labores y funciones que corresponden al Área de Personal y debilitan su desempeño como jefe de Personal.

La calidad de la Gestión Administrativa no logra cumplir básicamente con los objetivos trazados debido a no contar con los recursos humanos suficientes, adecuados y aptos para el buen desarrollo de las tareas necesarias. Así mismo, la falta de presupuesto es otra de las razones y de los grandes problemas que afectan a la administración de la FIPP y esto, en consecuencia, incide en contar con adecuado personal administrativo (imposibilita contratar personal idóneo). La falta de recursos también es una gran barrera que la administración de la FIPP tiene que lidiar constantemente para lograr los objetivos trazados como institución.

Estos son los temas que se analizan y desarrollan en la investigación donde el problema es la deficiente gestión administrativa y cómo esto repercute en la pérdida de competitividad de la FIPP.

Formulación del problema

Problema General

¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la Competitividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la UNI RÍMAC – 2018?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la productividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la UNI Rímac – 2018?

¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la eficiencia en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la UNI Rímac – 2018?

¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y la calidad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la UNI Rímac–2018?

Justificación del estudio

La trascendencia de la tesis reside en que sus resultados permitirán mejorar y fortalecer los aspectos teóricos de la Gestión Administrativa en el sector público; permitirá tener un mayor conocimiento sobre la Gestión Administrativa y la Competitividad, particularmente, en las entidades estatales, que actualmente son muy deficientes.

En concreto, los resultados de este trabajo de exploración facilitarán la definición de nuevos lineamientos sobre cómo mejorar los procesos administrativos con la finalidad de maximizar la competitividad de la FIPP - UNI, abordando los problemas de porqué el personal no es competitivo ya que en su mayoría no cuentan con los conocimientos y habilidades requeridas para el cabal ejercicio de sus funciones. Este es el problema que origina el presente estudio, establecer la interrelación de la Gestión Administrativa con la Competitividad.

Hipótesis

Hipótesis general

Existe una deficiente relación entre la Gestión Administrativa y la Competitividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica UNI - RÍMAC – 2018

Hipótesis específicas

Existe relación positiva entre la Gestión Administrativa y la productividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la UNI, Rímac - 2018

Existe relación positiva entre la Gestión Administrativa y la eficiencia en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la UNI, Rímac - 2018

Existe relación positiva entre la Gestión Administrativa y la calidad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la UNI, Rímac – 2018

Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación existente entre la Gestión Administrativa y la Competitividad en la Facultad de Ingeniería: Petróleo, Gas Natural y Petroquímica UNI, RÍMAC – 2018

Objetivos específicos

Establecer la relación entre la Gestión Administrativa y la productividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la UNI Rímac - 2018

Establecer la relación entre la Gestión Administrativa y la eficiencia en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la UNI Rímac – 2018

Establecer la relación entre la Gestión Administrativa y calidad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la UNI Rímac – 2018

II. MARCO TEÓRICO

Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Salinas, S. (2013), realizó previo a la consecución del máster en Evaluación Educativa un estudio que tuvo como finalidad mejorar la administración y el trabajo que desempeñan los profesores. La muestra fue el Colegio Nacional Experimental Ambato que es uno de los colegios más destacados en la provincia Tungurahua, Ecuador. El enfoque empleado, principalmente, fue cualitativo; la investigación implicó a personal administrativo, profesores y alumnos del Colegio; para recopilar información se realizaron encuestas; y, para el planteamiento de soluciones se vincularon la variable gestión administrativa con la variable rendimiento de profesores concluyendo que la administración debe mejorar para elevar el desempeño de los integrantes del Colegio, especialmente, el trabajo que realizan los profesores.

Guachamin, S. (2013) desarrolló una tesis que fue presentada para la consecución del máster en Gerencia y Liderazgo Educativo, tuvo como propósito mejorar la gestión educativa mediante la ejecución de pequeños proyectos orientados a mejorar el entorno educativo; aplicar experiencias y un liderazgo que facilite la toma de decisiones, mejore las relaciones entre los trabajadores, facilite el involucramiento de los profesores internalizando la razón de ser de la institución (misión), la dirección a futuro que desea lograr la institución (visión), los valores y las metas que se desean alcanzar a corto, mediano y largo plazo. La investigación buscó describir y explicar los temas de estudio, de observación y análisis, donde participaron la directora de la institución, 27 profesores, 25 alumnos y 15 padres de familia. Los instrumentos utilizados fueron entrevistar a la dirección y realizar encuestas a profesores, estudiantes y padres de familia. La tesis concluye que la aprehensión de nuevas prácticas, pericias, sapiencias, conductas y valores estará determinada por la intensidad que se ponga en la práctica diaria de la educación

de principios, consolidando y reafirmando los valores ya aprendidos en casa y en el entorno socioambiental de residencia.

Antecedentes Nacionales

Rodríguez, B. y Rodríguez, M. (2013) desarrollaron una investigación que fue presentada para obtener la maestría con mención en Administración y su finalidad fue determinar la correspondencia de la gestión administrativa con una escuela democrática, abierta a los cambios y a la innovación. El estudio fue teórico y buscó incrementar nuevos conocimientos, con una muestra que involucró a 45 profesores quienes brindaron información a través de la aplicación de un cuestionario. La conclusión fue que la administración es determinante para facilitar los procesos de cambio y manejo democrático en la escuela a la que aspiramos.

Cárdenas, E. (2018), realizó una investigación que fue presentada para obtener el máster en Gestión Pública y su finalidad fue establecer el grado de correspondencia entre la Gestión Administrativa (primera variable) y las Relaciones interpersonales (segunda variable) en los catedráticos de la Facultad de Ciencias Sociales. Es un estudio teórico, descriptivo y no experimental donde participaron todos los profesores de la Facultad quienes respondieron un cuestionario que, previamente, fue revisado por especialistas. La conclusión de la tesis fue que se tiene una prudente correspondencia positiva entre las dos variables.

Cantoral, E. (2014) elaboró una tesis que fue presentada para conseguir la licenciatura en Administración. La finalidad del trabajo es comprobar la correspondencia entre gestión administrativa y clima institucional en el colegio. La metodología fue descriptiva y midió dos variables, con una muestra que involucró a 36 docentes. Los instrumentos de investigación fueron previamente revisados por especialistas y para la recopilación de datos se utilizaron encuestas. La tesis tiene como conclusión que hay correspondencia significativa entre administración y clima institucional.

Teorías relacionadas al tema

La Calidad en la Gestión Administrativa

Principios de la administración científica

Frederick Taylor, creador de la escuela de pensamiento conocida como “Organización científica del trabajo”, sostenía que el propósito central de la administración es conseguir el máximo de prosperidad para el propietario de la empresa y para todos los trabajadores (Taylor, F. (1911). *Principios de la Administración Científica*, p. 3).

Agregaba Taylor que, para el empresario, la máxima prosperidad no implica la consecución de enormes ganancias a corto plazo, sino el crecimiento sostenido de la empresa mediante el desarrollo de capacidades para lograr mayores niveles de prosperidad. Asimismo, afirmaba que, para el trabajador, el máximo de prosperidad no representa la consecución de mayores remuneraciones en el corto plazo, sino la obtención de capacidades para realizar su trabajo con mayor eficacia, calidad y haciendo uso pleno de sus habilidades personales (p. 3).

El destacado autor afirma que, si bien su libro estuvo dirigido, en principio, a ingenieros mecánicos, consideraba que las teorías presentadas en el libro pueden implementarse en todo tipo de instituciones, lucrativas y no lucrativas, grandes o pequeños, incluso en las universidades (p. 2).

Taylor diferenciaba los conceptos de producción y productividad, afirmando que nadie podría negar que, en el caso de un trabajador independiente, la máxima prosperidad se logra tan solo cuando dicha persona haya logrado su nivel más alto de desempeño, es decir, cuando se logra obtener el mayor volumen diario de producción de la que es capaz (p. 4).

Jáuregui A. (2001) señala que el gran aporte del libro de Taylor son los principios fundamentales allí presentados. Estos son:

- 1) **Estudio científico del trabajo** que podría ejecutarse, por ejemplo, por expertos en estudio de tiempos y movimientos. El estudio definirá las etapas y fases de cada uno de los procesos operativos (tareas), identificando la ruta más conveniente técnicamente, más económica y estableciendo la cantidad de trabajo promedio que deberá emplear el trabajador para cada tarea en condiciones óptimas.
- 2) **Selección científica y entrenamiento obrero.** Seleccionar a la persona según sus aptitudes y habilidades y aplicar un plan de entrenamiento adecuado para desarrollar sus capacidades, al menos, para que pueda desempeñarse con eficiencia en una determinada ubicación laboral.
- 3) **Integración del estudio científico del trabajo con la selección científica del trabajador.** los empresarios y trabajadores debieran de facilitar la aplicación del conocimiento científico para lograr desarrollar la empresa sustentada en el progresivo desarrollo de capacidades de sus trabajadores.
- 4) **Cooperación entre los directivos y los trabajadores** para distribuir las actividades y tareas en la empresa, así como los compromisos y obligaciones de modo equitativo.

En ese sentido, a través de una mejora continua, las organizaciones tendrían una mayor capacidad de:

- Hacer una mayor investigación del mercado;
- Realizar una mejor organización del trabajo;
- Organizar y asegurar el trabajo en equipo; y,

- Realizar una adecuada distribución de los trabajos y las responsabilidades.

Por otro lado, Henry Fayol (1916, p.10) complementa argumentando que las etapas del proceso administrativo comprenden cinco aspectos:

- 1) **PREVER**, que es proyectar el futuro deseado y elaborar un plan de trabajo para alcanzar ese futuro;
- 2) **ORGANIZAR**, que comprende el manejo del conjunto de recursos materiales y sociales que dispone la empresa;
- 3) **MANDAR**: contempla gerenciar, orientar y ordenar a los trabajadores;
- 4) **COORDINAR** es unir y armonizar ideas y trabajos para lograr las metas esperadas; y,
- 5) **CONTROLAR**: fiscalizar, realizar seguimiento y monitorear para asegurar que las actividades se ejecuten según el plan de acción previamente establecido.

Con este enfoque, la administración de una empresa no es exclusividad o responsabilidad solo de una persona, sino que es una función que involucra a empresario y trabajadores, asignándose y distribuyéndose las tareas y responsabilidades de modo equitativo (Henry Fayol, 1916, p.10).

La administración

En la revista Perspectivas (2007), se presentan las siguientes definiciones magistrales sobre administración que inspiran el presente trabajo de investigación:

Administración es prevención adelantándose al futuro, es organización de los recursos disponibles, es dirección, coordinación y control desde la gerencia". (Henry Fayol).

La Administración es ante todo una ciencia social que identifica y busca alcanzar en el tiempo, objetivos institucionales a través de una organización productiva y la coordinación del trabajo humano (José Antonio Fernández Arena).

La Administración es la conducción de un conjunto de personas y su nivel de eficacia y eficiencia para alcanzar sus objetivos se basa en la capacidad y destreza para conducir a sus miembros (Harold Koontz y Cyril ODonnell).

Stoner, Freeman y Gilbert (1996), definen la administración como un conjunto de actividades que involucran proyección, ordenación, orientación y vigilancia de las actividades de todos los colaboradores de la organización, el manejo de todos los recursos disponibles con la finalidad de lograr los resultados preestablecidos (p. 11).

Lo que mencionan Stoner & Freeman son acciones esenciales que toda organización debe ejecutar para poder tener éxito, liderar y controlar el mercado, optimizar los recursos, realizando un uso adecuado de la materia prima y haciendo un uso racional de la mano de obra.

De acuerdo con la teoría de Koontz, & Weihreich, las empresas para lograr conseguir los resultados esperados podrían trabajar en grupo. Por ejemplo: actualmente las empresas optan por una **asociación estratégica** que comprende la asociación de dos o más empresas con el propósito de ampliar el mercado o ampliar la producción de bienes y servicios con el propósito de aumentar sus ventas e ingresos sin que la competencia les pueda quitar el mercado. (p.65)

De esta manera, una empresa podría trabajar asociativamente y tener mayor fuerza para competir en el mercado.

Los procesos administrativos

Los procesos administrativos implican la ejecución de acciones de proyección, ordenación, orientación y vigilancia de todas las actividades en la empresa con el firme propósito de alcanzar resultados previamente establecidos, gestionando adecuadamente determinados recursos existentes, humanos y materiales.

El procedimiento administrativo es el instrumento que se emplea en las empresas privada o las instituciones públicas para conseguir las metas esperadas según un cronograma determinado. Si los administradores en una empresa realizan sus labores de manera eficiente y eficaz, entonces crecerá la empresa y alcanzará sus metas y alcanzará la visión deseada.

Por lo tanto, se puede afirmar que el ejercicio de los gerentes o de ejecutivos se puede medir de acuerdo con el cumplimiento de los procedimientos administrativos establecidos.

Las etapas de la Administración son conocidas con las siglas **P.O.D.C.** que significan Planificar, Organizar, Dirigir y Controlar.

Ena, B., Delgado S. y Ena T. (2008), en su libro "Gestión Administrativa de Personal", argumentan que las empresas tienen como meta principal maximizar el beneficio económico en el mercado (p. 3).

Los autores, Ena, B., Delgado S. y Ena T. (2008, p.3), agregan, que, además, se tienen otros objetivos:

- Objetivos de crecimiento, por ejemplo, incrementar ventas, mayor número de trabajadores, mayor cantidad de clientes, etcétera.
- Objetivos de eficacia y eficiencia, por ejemplo, mayor productividad, menores costos, incremento de la rentabilidad, etcétera.

- Objetivos sociales, por ejemplo, trato al personal, capacitación y especialización del personal. Responsabilidad social, entre otros.

Los autores mencionados afirman que las empresas para lograr sus resultados necesitan ejecutar un conjunto de acciones a través de sus diferentes áreas de trabajo (Ena, B., Delgado S. y Ena T., 2008, p.3).

Agregan, refiriéndose a la empresa, que debe implementar múltiples funciones, por ejemplo, a través del área de personal, la función de gestión de recursos humanos (personal) y la administración propiamente de los trabajadores (Ena, B., Delgado S. y Ena T., 2008, p.XI).

Según la teoría de H. Fayol "Administración Industrial y General", la gestión administrativa es un proceso obligatorio para manejar la empresa. Comprende **planeación, organización, dirección y control**. Estas cuatro etapas discretamente gestionadas llevan a cabo la actividad administrativa necesarias para lograr eficacia en las funciones, integrando y buscando un mejor desarrollo. Para una mayor ilustración, ver la figura N° 10 en el Anexo.

Dimensiones de la primera variable

- **Planificación.** Stoner, Freeman, Gilbert, (2009, p.11). Exige que los gerentes visionen de manera anticipada las metas y acciones, siguiendo un método, plan o lógica. El plan expone el propósito y los resultados esperados por la organización y deben establecer la ruta a seguir para alcanzarlos (p. 11)
- **Organización.** Stoner, Freeman, Gilbert, (2009). Permite promover el compromiso, organizar y distribuir las actividades y asignar las responsabilidades con la finalidad de conseguir las metas establecidas (p. 12).

- **Dirección.** Stoner, Freeman, Gilbert. (2009). Los gerentes deben ordenar, guiar, estimular a los trabajadores para que efectúen trabajos necesarios básicos, considerando que el nivel de integración y el plazo son variables muy importantes. (p.13).
- **Control.** Stoner, Freeman, Gilbert. (2009). Los gerentes deben realizar u seguimiento para asegurar la ejecución cabal de las actividades siguiendo el plan establecido. En concreto, deben realizar: (1) crear modelos de indicadores; (2) medir periódicamente los resultados logrados; (3) realizar una comparación de los resultados logrados con los estándares existentes o la línea base; y, (4) tomar decisiones y adoptar acciones correctivas cuando se descubran dificultades, desvíos o retrasos (p.13).

La competitividad

Porter, M., (1980) en el capítulo 6 de su libro “La ventaja competitiva de las naciones”, afirma que “LA PROSPERIDAD NACIONAL SE CREA ...”. El autor agrega que la capacidad de competir de un país está en relación directa a la capacidad de innovar y mejorar de su industria. El grado de pugna y competencia del mercado obliga a las empresas a definir nuevos retos y a desarrollar permanentemente sus ventajas competitivas. Las empresas se benefician de tener en el mercado fuertes competidores, nacionales o internacionales (p.163).

En ese sentido, el nivel de competencia de un país dependerá de la disposición y la calidad de las instituciones estatales para generar un contexto favorable de innovación y mejora continua. “Un mejor mercado requiere un mejor Gobierno”.

En un mundo globalizado, agrega Porter que el poder de la competencia se sustenta cada vez más en la creación y gestión de conocimientos. Por esto es importante el rol que cumpla el Estado y sus instituciones, en su capacidad de

considerar las características propias de su sistema económico y de su historia porque son factores que contribuirán a lograr el éxito competitivo ...". (p. 163)

De acuerdo con Porter, la competitividad se consigue al establecer en los cimientos una secuencia de fases necesarias. En concreto, según el autor preexisten cuatro elementos que determinan el nivel de competitividad: la situación del país; la demanda; la estructura productiva; y, la innovación.

Porter aportó mucho conocimiento verdaderamente atrayente sobre la ciencia empresarial, algunos de ellos son trascendentales por el impacto e influencia en otra serie de escritores que extendieron el desarrollo de esta teoría.

Luis Rubalcaba Bermejo, catedrático de Política Económica, en la reseña del libro de Sergio Berumén "Competitividad y Desarrollo Local, refiriéndose a la competitividad de una economía y de una industria, manifestaba que se requería un análisis más complejo desde los factores de producción, evaluar el nivel tecnológico y también la política industrial. Sostiene que si bien, para ser competitivo se deben considerar un aspecto tan importante como las relaciones comerciales, también existen otros aspectos tan importantes como los avances en otros sectores como la Investigación y Desarrollo (I+D), el desarrollo del transporte, del sistema educativo y el nivel de avance en las tecnologías de comunicación e información (p. 278).

Según la teoría del autor Berumén, la importancia de la competitividad se sustenta en la operatividad de los sistemas. De esa manera, una empresa será más competitiva en el mercado en tanto logre desarrollar mayor nivel de innovación y pueda generar nuevas necesidades a los consumidores. Los mejores y más altos niveles de competencia, eficacia y posición son y serán sinónimos de éxito.

Por otro lado, Torres, M. (2006), en su libro referido a *Fernando Fajnzylver*, sostiene que un aporte muy valioso es el concepto de "competitividad auténtica" que no se basa en bajas remuneraciones o tipos de cambio sobrevaluados sino en aquella

que se sustenta en el desarrollo tecnológico y en el desarrollo de capacidades del trabajador (p. 75).

De acuerdo con la teoría de Fajnzylber, la competitividad es un factor relevante y esencial en una organización para poder alcanzar una mayor productividad y tener mayores capacidades para superar a la competencia. Sin embargo, para poder llegar al objetivo deseado, debe tenerse en cuenta que es un proceso que requiere tiempo.

En el mercado, todas las empresas están enfocadas en lograr una mayor competitividad y están en permanente alerta. Por esto, en la administración están enfocadas en lograr mayor competitividad que se sustenta y es directamente proporcional al nivel de productividad. Para lograr ser más competitivo se requiere ser más productivo.

La competitividad en las organizaciones

Mathews, J., (2009) señala que, en las organizaciones, sean instituciones o empresas, públicas o privadas, la competitividad se define como la disposición de adquirir y desarrollar ventajas que les posibiliten consolidarse y lograr el éxito en el mercado en el que se desenvuelven. Las ventajas dependerán de la cantidad y calidad de sus recursos y de la capacidad de gestión para obtener una productividad mayor a los de sus competidores (p. 13).

De acuerdo con Mathews, la competitividad ha llegado a convertirse en un herramienta y proceso básico para avanzar hacia el progreso. La competitividad es como jugar el ajedrez pues tienes que dar los movimientos precisos para poder ganar. La convicción de los directivos y la visión de la empresa deben estar vinculadas al aspecto competitivo de la organización, sea del sector privado o público.

Al respecto, los autores Cabrera, López y Ramírez (2011), sostienen que las compañías sobrevivirán y lograrán el éxito si son altamente competitivas. Todas las empresas en competencia en un mercado donde existen monopolios y oligopolios deben lograr una mayor producción aprovechando los recursos disponibles. Ese es el límite determinado por los factores de producción disponibles (p. 10).

Según los autores, Cabrera, López y Ramírez, la competitividad es de vital importancia y de alta prioridad para llegar al éxito deseado. Lo que no mencionan los autores es la existencia de la competitividad dentro de la organización y que esto generara mejores resultados. Por ejemplo, si un área determinada cumple exitosamente con lo deseado por la Gerencia General y si son compensados convenientemente, esto generaría un contexto de competitividad entre las diferentes áreas y puede, de ese modo, generar un clima en el trabajo para mejorar los procesos administrativos.

Dimensiones de la segunda variable

- **Productividad.** La productividad es un indicador de desempeño que permite medir cómo se vienen utilizando los recursos en una determinada economía en los procesos productivos.
- **Eficiencia.** Según Andrade (2005), es la capacidad de un sistema o empresa para lograr determinados resultados con el mínimo empleo de recursos (p. 253).
- **Calidad.** Son las cualidades / propiedades que poseen los productos o servicios para atender necesidades de los consumidores.

Conceptos de términos básicos

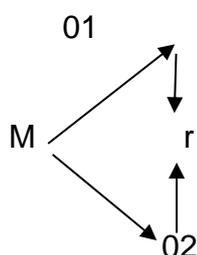
- **Gestión:** administrar los recursos de una organización pública o privada para llegar a los resultados preestablecidos.
- **administración:** Se define como la acción que permite la ejecución para el logro de una acción, la administración, lleva a la organización al éxito, con ejecuciones estratégicas.
- **Competitividad:** Es la capacidad de las organizaciones para desarrollar capacidades y superar a la competencia en el mercado desarrollando sus productos con un valor agregado o un plus.
- **Productividad:** es el reflejo del óptimo uso de los factores de producción disponibles sean trabajadores, capital, conocimientos, energía en los procesos productivos.
- **Benchmarking:** Es el proceso de estudio y comparación de las mejores y buenas prácticas en el mercado, es decir, de los competidores más fuertes.
- **Eficiencia:** es la capacidad de un sistema o empresa para lograr determinados resultados con el mínimo empleo de recursos.
- **Dirección:** Es el arte de ordenar, influir y motivar a los empleados o practicantes para la realización de actividades fundamentales.
- **Planificación:** Es el cimiento de toda gestión administrativa, sirve para la distribución de las distintas gestiones dadas en la organización

- **Calidad:** innovación, desarrollo, diseño, y esfuerzo que defiende un producto de calidad para la satisfacción del consumidor.
- **Organización:** Se conforma por un grupo de personas, con fines de lucro.
- **Control:** Es la herramienta que ayuda a la evaluación del rendimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es aplicada porque tiene por objeto analizar y solucionar un problema determinado con los conocimientos adquiridos y su ejecución puede ser inmediata. Se buscó describir y explicar lo que ocurre y establecer la relación entre dos variables, no es experimental porque no se tiene el control de las variables y es de corte transversal porque se toma en un solo tiempo. El diagrama representa el diseño:



Dónde:

O1: Observación Calidad de gestión administrativa

r = Relación entre variables.

O2: Observación de Competitividad.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable: Gestión Administrativa

Los procesos administrativos implican la ejecución de acciones de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades con el firme propósito de alcanzar resultados previamente establecidos, gestionando adecuadamente determinados recursos existentes, humanos y materiales

Variable: La competitividad

La competitividad es la capacidad de las empresas para adquirir y desarrollar ventajas comparativas que les permitan, con relación a la competencia, crecer, consolidarse y posicionarse en el mercado.

Tabla 1: Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA VALORES	TIPO DE ESCALA	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Calidad de gestión administrativa	procesos administrativos implican la ejecución de acciones de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades con el firme propósito de alcanzar resultados previamente establecidos.	La variable Calidad de la Gestión administrativa la integran cuatro dimensiones Planificar Organizar, Dirigir y Controlar	Planificación	Metas y acciones	1	5) Muy de acuerdo	Tipo Likert	ORDINAL
				Objetivos	2			
				Planes	3			
			Organización	Ordenar	4	4) Algo de acuerdo		
				Distribución de trabajo	5			
				Recursos	6			
			Dirección	Dirigir	7	3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		
				Liderazgo	8			
				Motivación	9			
			Control	Supervisar	10	2) Algo en desacuerdo		
				Comparar resultados	11			

				Medidas correctivas	12			
Variable 2: Nivel de la Competitividad	Capacidad de las empresas para adquirir y desarrollar ventajas comparativas que les permitan, con relación a la competencia, crecer, consolidarse y posicionarse en el mercado.	La variable Nivel de la Competitividad se medirá con las siguientes dimensiones: Productividad, Eficiencia y Calidad	Productividad	Aprovechar los recursos	13	1) Muy en desacuerdo		
				Proceso de producción que redunde en mayor producción	14			
				Mejor atención	15			
			Eficiencia	Producir efecto buscado	16			
				Cumplir el propósito planteado	17			
			Calidad	Desarrollo	18			
				Plantear	19			

3.3 Población, muestra y muestreo

Unidad de Análisis

Los trabajadores de la FIPP - UNI

Población

Los 72 trabajadores de la FIPP - UNI.

Muestra

Según Bernal (2006), es la fracción del total de trabajadores seleccionada para realizar el levantamiento de la información relevante para la investigación. (p.165).

La muestra seleccionada en la FIPP - UNI estuvo representada por los 72 trabajadores.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

El procedimiento utilizado para generar información relevante del estudio fue la encuesta, la misma que a través de un cuestionario facilitaron recoger la opinión, actitud o conducta de los entrevistados.

El cuestionario fue único y dirigido a cada uno de los trabajadores de la FIPP - UNI. Esto con el propósito de que la persona encuestada conteste libremente y para evitar opiniones fuera de contexto que pudieran influenciar negativamente en el resultado del estudio.

Validez

La validez es el nivel de precisión en que un instrumento permite medir realmente la variable que se pretende mensurar. Hernández (2014, p. 200)

Al respecto, para validar el cuestionario, antes de ser aplicado, se sometió a un procedimiento de consulta, opinión y juicio de expertos. Fueron tres expertos los

que comentaron, calificaron y determinaron si los ítems del instrumento eran los más adecuados.

Los tres expertos son investigadores de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo:

Tabla 2: Relación de expertos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO MEDIANTE EXPERTOS		
N°	EXPERTO	CONFIABILIDAD
Experto 1	Dra. Rey Córdova de Velázquez, Nérida	Aplicable
Experto 2	MAG. Rosales Domínguez, Edith	Aplicable
Experto 3	Dr. Costilla Castillo, Pedro	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad se refiere al nivel de precisión de un instrumento para producir resultados coherentes y firmes. Hernández (2014, p. 200).

Para determinar el grado de confianza del cuestionario se empleó la prueba de estadística Alfa de Cronbach, midiendo las variables Calidad de la administración y la Competitividad en la Facultad de Petróleo, Gas natural y Petroquímica UNI, en una muestra de 72 trabajadores administrativos. A continuación, se organizó y se sistematizó la información haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 22.

Confiabilidad de la prueba piloto

El valor del Alfa de Cronbach 0,822 evidencia que el instrumento es confiable. Ver las tablas N° 3 y 4.

Tabla 3: Confiabilidad del instrumento de las variables calidad de gestión y competitividad

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	19	53,4
Casos Excluidos	7	46,6
Total	19	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	19

Tabla 4: Prueba de confiabilidad del instrumento de la variable Gestión Administrativa

Valores Alfa de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión administrativa	,788	12
Competitividad	,785	7

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	19

El valor del alfa de Cronbach de la variable Gestión administrativa 0,788 y de la variable Competitividad, 0,785, demuestran que el instrumento para ambas variables es confiable.

3.5 Procedimiento

El cuestionario fue distribuido directamente a cada uno de los integrantes de la muestra otorgándole a cada persona un tiempo prudente y dejando abierta la posibilidad de cualquier consulta referida al cuestionario.

3.6 Método de análisis de datos

Luego de obtener la información como resultado de la aplicación del instrumento para la contratación de hipótesis con los problemas y objetivos, se aplicaron las técnicas del análisis estadístico utilizado para dicho tratamiento, por ejemplo, las técnicas descriptivas como la distribución de frecuencias y porcentajes. Asimismo, en el análisis inferencial para la prueba de hipótesis se realizó con la prueba de Spearman haciendo uso del SPSS 22.

3.7 Aspectos éticos

El estudio ha sido desarrollado cumpliendo las normas de la universidad y se desarrolló sin manipular los resultados. Esto se debe a que el trabajo se procesó con el software turnitin para ver el porcentaje de coincidencias.

En consecuencia, nos afirmamos en la verdad de estos, en el respeto a la propiedad intelectual, la ideología o pensamiento político y la privacidad de las personas, protegiendo la identidad de los trabajadores administrativos que participaron en el estudio, basados en los siguientes valores:

- Acatamiento;
- Sinceridad; y,
- Responsabilidad

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Descripción de los resultados de la variable: Calidad de gestión administrativa

Tabla 5: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según el nivel de calidad de gestión

Calidad de gestión administrativa					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	6	8,3	8,3	8,3
	Media	38	52,8	52,8	61,1
	Alta	28	38,9	38,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

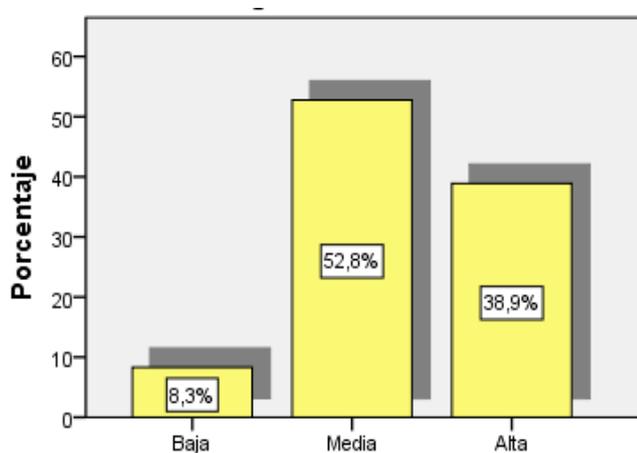


Figura 1: Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de calidad de gestión administrativa

Interpretación

8,3% de los entrevistados opina que la calidad de la Gestión Administrativa es bajo, 52,8% media y el 38,9% alta.

Descripción de los resultados de la dimensión: La planificación

Tabla 6: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según el nivel de planificación

		Planificación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	6	8,3	8,3	8,3
	Media	21	29,2	29,2	37,5
	Alta	45	62,5	62,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

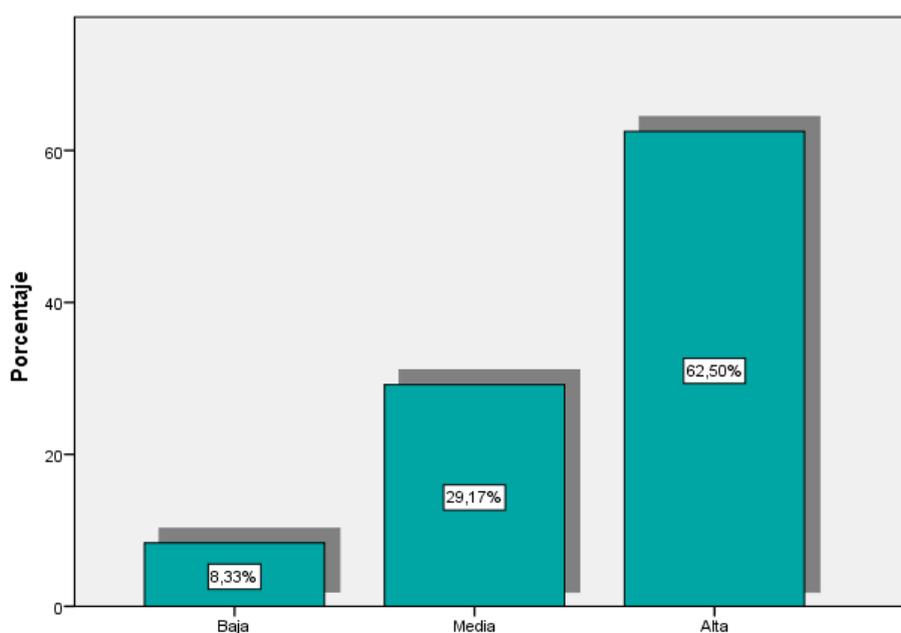


Figura 2: Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de planificación

Interpretación

8,3% de los encuestados considera que el nivel planificación es bajo, el 29,2% media y el 62,5% alta.

Descripción de los resultados de la dimensión: La Organización

Tabla 7: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según el nivel de Organización

		Organización			Porcentaje acumulado
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
	Baja	5	6,9	6,9	6,9
	Media	44	61,1	61,1	68,1
	Alta	23	31,9	31,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

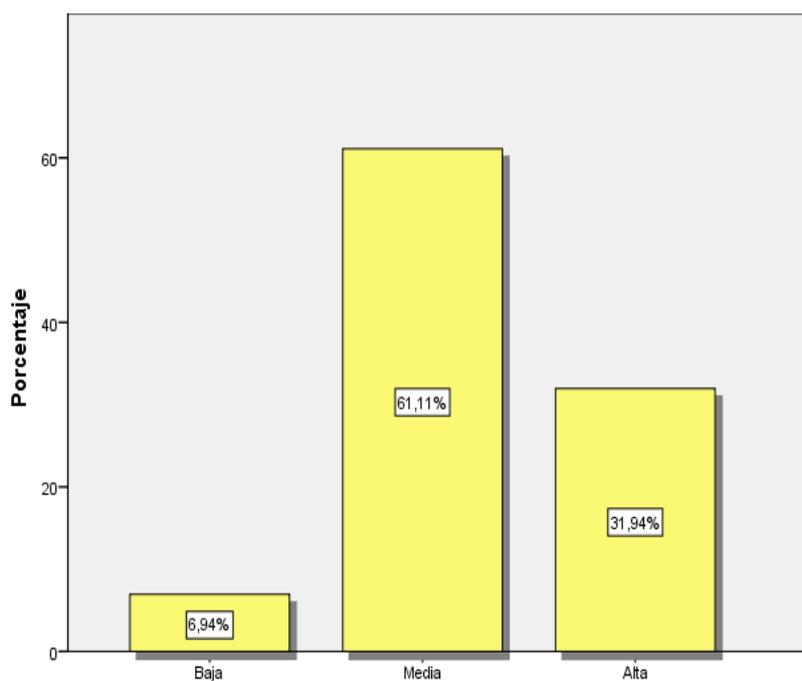


Figura 3: Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de Organización

Interpretación

6,9% considera que la organización es bajo, el 61,1% media y el 31,9% alta.

Descripción de los resultados de la dimensión: Dirección

Tabla 8: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según el nivel de Dirección

Dirección					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	5	6,9	6,9	6,9
	Media	50	69,4	69,4	76,4
	Alta	17	23,6	23,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

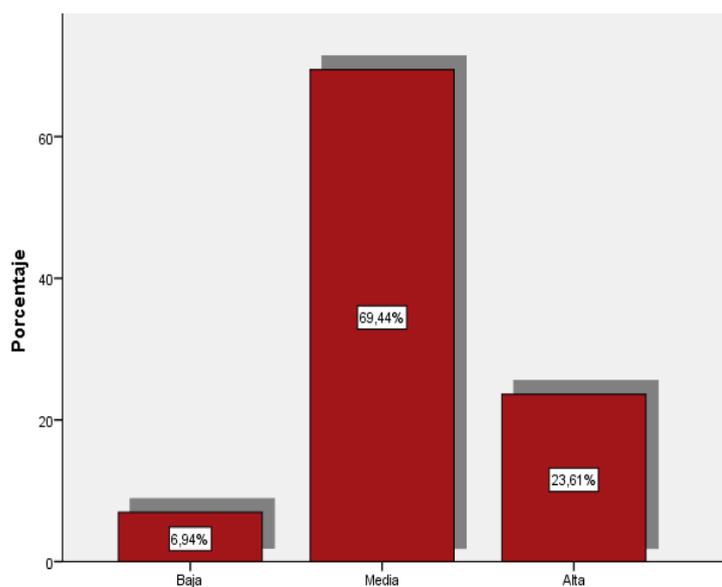


Figura 4: Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de dirección

Interpretación

6,9% opina que el desempeño en la dirección es bajo, el 69,4% media y el 23,6% alta.

Descripción de los resultados de la dimensión: Control

Tabla 9: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según el nivel de Control

Control					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	5	6,9	6,9	6,9
	Media	25	34,7	34,7	41,7
	Alta	42	58,3	58,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

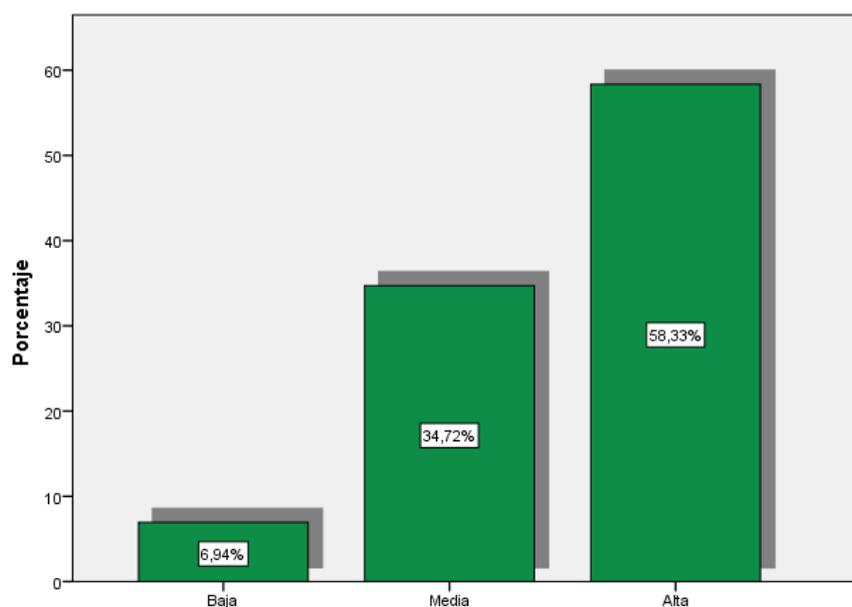


Figura 5: Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de control

Interpretación

6,9% considera que el nivel de control es bajo, el 34,7% media y el 58.3% alta.

Descripción de los resultados de la dimensión: La competitividad

Tabla 10: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según la competitividad

La competitividad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	3	4,2	4,2	4,2
	Media	28	38,9	38,9	43,1
	Alta	41	56,9	56,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

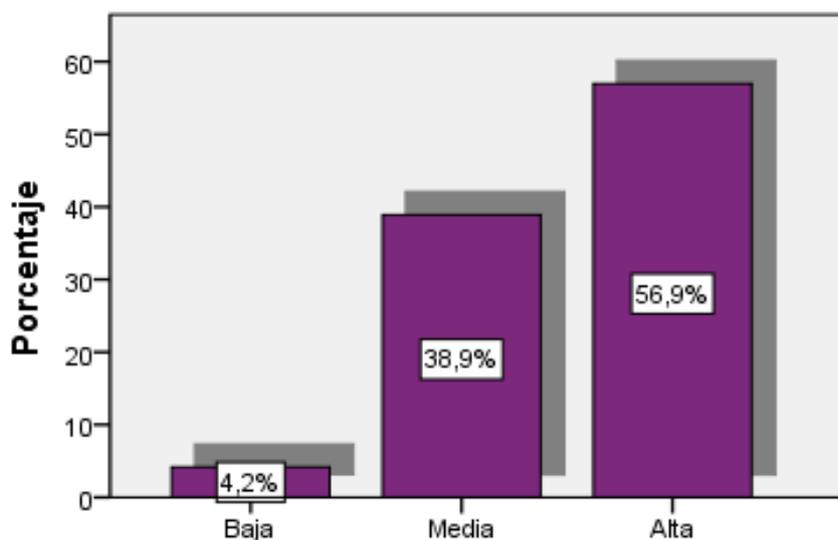


Figura 6: Distribución porcentual de trabajadores según la competitividad

Interpretación

4,2% considera que la competitividad es baja, el 38,9% media y el 56,9% alta.

Descripción de los resultados de la dimensión: Productividad

Tabla 11: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según el nivel productividad

Productividad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	5	6,9	6,9	6,9
	Media	32	44,4	44,4	51,4
	Alta	35	48,6	48,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

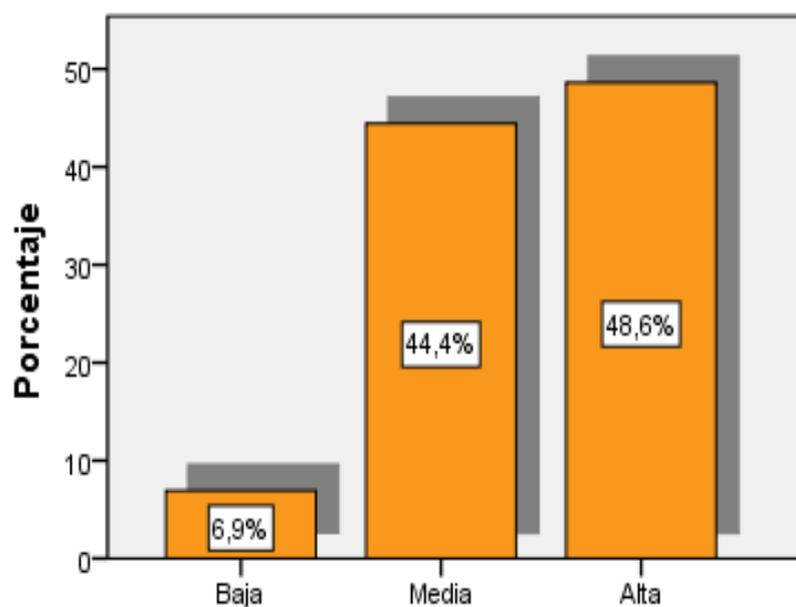


Figura 7: Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de productividad

Interpretación

6,9% considera que la productividad es bajo, 44,4% media y el 48,6% alta.

Descripción de los resultados de la dimensión: Eficiencia

Tabla 12: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según el nivel de eficiencia

Eficiencia					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	2	2,8	2,8	2,8
	Media	30	41,7	41,7	44,4
	Alta	40	55,6	55,6	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

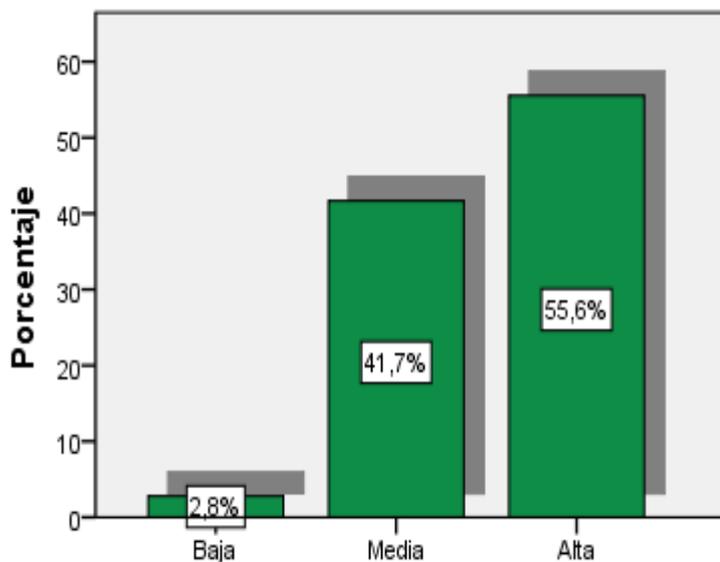


Figura 8: Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de eficiencia

Interpretación

2,8 % considera que el nivel de eficiencia es bajo, el 41,7 % media y el 55,6 % alta.

Descripción de los resultados de la dimensión: Calidad

Tabla 13: Distribución de frecuencias y porcentajes de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería según el nivel de efectividad

Calidad					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	5	6,9	6,9	6,9
	Media	26	36,1	36,1	43,1
	Alta	41	56,9	56,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

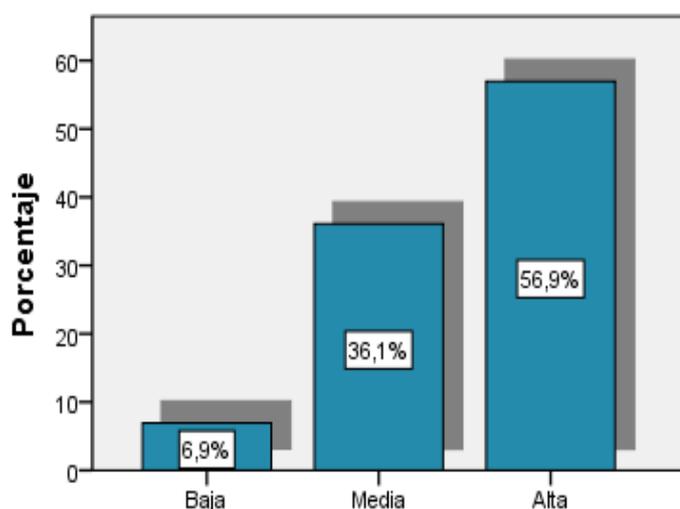


Figura 9: Distribución porcentual de trabajadores según el nivel de calidad

Interpretación

6,9% considera que la calidad es bajo, el 36,1% media y el 56,9% alta.

Análisis Inferencial

1) Tabla de cantidad de Correlación

Tabla 14: Cantidad de Correlación

- 1 00 Correlación negativa perfecta
- 0 90 Correlación negativa muy fuerte
- 0 75 Correlación negativa considerable
- 0 50 Correlación negativa media
- 0 25 Correlación negativa débil
- 0 10 Correlación negativa muy débil
- 0 00 No existe correlación alguna entre las variables
+ 0 10 Correlación positiva muy débil
+ 0 25 Correlación positiva débil
+ 0 50 Correlación positiva media
+ 0 75 Correlación positiva considerable
+ 0 90 Correlación positiva muy fuerte
+ 1 00 Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández Sampieri (2010). metodología de la investigación

Prueba de Hipótesis general

Ho No existe relación positiva entre la Calidad de Gestión Administrativa y el nivel de competitividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería – 2018

H1 Existe relación positiva entre la Calidad de Gestión Administrativa y el nivel de competitividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería – 2018

Tabla 15: De correlación de la calidad de gestión administrativa y el nivel de competitividad

			Calidad de gestión administrativa	Nivel de competitividad
Rho de Spearman	Calidad de gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Nivel de competitividad	Coeficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Interpretación.

- A partir de los datos disponibles y para efectos de tomar decisiones es conveniente considerar que existe una relación $r = 0.517$ entre Gestión Administrativa y competitividad, en concreto, indican que hay una relación positiva y con un nivel de correlación **positiva media**.
- La significancia de ($p = 0,000 < 0.05$) resulta inferior a **0,05** por lo cual es posible afirmar que la relación es significativa, por tanto, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis de investigación y se puede concluir que existe una relación positiva entre la Gestión Administrativa y La competitividad en la FIPP - UNI – 2018.

Hipótesis específica 1

Ho No existe relación positiva entre la Calidad de Gestión Administrativa y la productividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería – 2018

H1 Existe relación positiva entre la Calidad de Gestión Administrativa y la productividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería – 2018

Tabla 16: De correlación de la calidad de gestión administrativa y productividad

		Calidad de gestión administrativa		
			Calidad de gestión administrativa	Productividad
Rho de Spearman	Calidad de gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,421**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Productividad	Coeficiente de correlación	,421**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Interpretación.

- Del análisis estadístico se tiene como resultado la existencia de una relación $r = 0.421$ entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión productividad, resultado que indica que existe una relación positiva y con un nivel de **correlación positiva débil**.
- La significancia de ($p = 0,000 < 0.05$) resulta inferior a **0,05** lo que permite afirmar que la relación es significativa, por tanto, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis de investigación y se puede concluir que: existe relación positiva entre la Gestión Administrativa y la competitividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica UNI – Rímac – 2018.

Hipótesis específica 2

Ho No existe relación positiva entre la Calidad de Gestión Administrativa y la eficiencia en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería – 2018

H1 Existe relación positiva entre la Calidad de Gestión Administrativa y la eficiencia en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería – 2018

Tabla 17: De correlación de la calidad de gestión administrativa y la eficiencia

		Calidad de gestión		
			administrativa	Eficiencia
Rho de Spearman	Calidad de gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,535**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	72	72
	Eficiencia	Coeficiente de correlación	,535**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	72	72

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

Interpretación.

- Los cálculos muestran la existencia de una relación $r = 0.535$ entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión eficiencia, evidenciando que existe una relación positiva y con un nivel de **correlación positiva media**.
- La significancia de ($p = 0,000 < 0.05$) inferior a **0,05** permite afirmar que la relación es significativa, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis de investigación y se concluye que existe relación positiva entre la Gestión Administrativa y la competitividad en la Facultad de Ingeniería: Petróleo, Gas Natural y Petroquímica UNI – Rímac

Hipótesis específica 3

Ho No existe relación positiva entre la Calidad de Gestión Administrativa y la calidad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería – 2018

H1 Existe relación positiva entre la Calidad de Gestión Administrativa y la calidad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería – 2018

Tabla 18: De correlación de la calidad de gestión administrativa y la calidad

		Calidad de gestión		
			administrativa	Calidad
Rho de Spearman	Calidad de gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,391**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	72	72
Calidad	Calidad	Coeficiente de correlación	,391**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	72	72

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

Interpretación.

- Realizados los cálculos se evidencia la existencia de una relación $r = 0.391$ entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión calidad, resultado que indica que existe una relación positiva y con un nivel de **correlación positiva débil**.
- La significancia de ($p = 0,001 < 0.05$) muestra que es menor a **0,05** lo que permite afirmar que la relación es significativa, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis de investigación y se concluye: existe relación positiva entre la Gestión Administrativa y la competitividad en la Facultad de Ingeniería: Petróleo, Gas Natural y Petroquímica UNI – Rímac – 2018.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se realizó con la finalidad de establecer la relación entre dos variables, gestión administrativa y competitividad.

Al respecto, realizados los cálculos e interpretados los resultados de la **hipótesis** general evidencian una relación $r = 0.517$ entre las variables Gestión Administrativa y nivel de competitividad, en concreto, existe una relación positiva y con un nivel de correlación moderada. La significancia de ($p = 0,000 < 0.05$) que resulta inferior a 0,05 permite afirmar que la relación es significativa, en consecuencia, existe relación positiva entre la Gestión Administrativa y el nivel de competitividad en la FIPP - UNI – 2018.

Estos resultados tienen concordancia con **Guerrero C. (2012)** quien en su tesis destaca que las pymes mexicanas simbolizan, en el año 2010, 95% de las empresas en México. Al respecto, también llama la atención que México muestra una regresión en competitividad a nivel mundial pues de acuerdo con el Foro Económico Mundial (WEF), en el índice Global de Competitividad 2010-2011, México se halla en el puesto 66 de 132 países, luego de haberse situado en el sitio 52 para el periodo 2007- 2008. El tema de estudio presentado es el diseño del perfil de puesto que debiera tener un administrador PYME, por ejemplo, ser competitivo, poseer una noción integral de la organización de PYMES y considerar que la responsabilidad no recae en una sola persona.

Por otro lado, con **Gonzales, J. (2014)** quién elaboró una investigación sobre pymes del rubro textil en el distrito de La Victoria, Lima-Perú, determinando en sus resultados que la mayoría de las empresas desconocen la Ley N° 28015, haciendo que su mandato sea incompleta y no sean competitivos, afrontando débilmente los escenarios de exportación y uso del financiamiento; no disponen de información sobre las ventajas de la asociatividad empresarial; y, los procedimientos administrativos se deben corregir con la finalidad de mejorar la administración en todos los ámbitos.

Al respecto, según Delgado y Ena (2008) el manejo administrativo comprende ese conjunto de acciones dirigidos a conseguir los resultados esperados de la organización; a través de una adecuada aplicación de acciones para planear, organizar, dirigir y controlar las actividades, agregando que el manejo administrativo es requerido por cualquier órgano social, contempla el tomar decisiones orientadas a lograr los fines previamente establecidos, de forma eficaz y eficiente.

Asimismo, Berumen (2006) mencionó que la competitividad es la intensidad con la que vivimos la vida misma pues en la medida que sea posible generar una cultura competitiva se podrá pensar en una sociedad proactiva al cambio, inconformista consigo mismo y deseosa de aspirar y mejorar sus niveles de vida". (p.44)

Los resultados de **la primera hipótesis específica** arrojan una relación $r = 0.421$ entre Gestión Administrativa y productividad. Este resultado evidencia que existe una relación positiva y con una correlación baja. La significancia de ($p = 0,000 < 0.05$) inferior a 0,05 permite afirmar que la relación es significativa y se puede concluir que hay una relación positiva entre la Gestión Administrativa y la competitividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica UNI – Rímac.

En los resultados de **la segunda hipótesis específica**, $r = 0.535$ se demuestra que la relación es positiva y con un nivel de correlación moderada entre las variables Gestión Administrativa y Eficiencia. Además, la significancia de ($p = 0,000 < 0.05$) inferior a 0,05 permite afirmar que la relación es significativa, por esto, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis del estudio y se concluye que existe relación positiva entre la Gestión Administrativa y la eficiencia en la FIPP - UNI – 2018.

Al respecto los resultados no coinciden con **Calderón M. (2015)** quien en su tesis sobre las pymes de calzado en Bogotá concluye que las pymes no tienen personal capacitado y entrenado para realizar su trabajo, la mayoría ejecutan sus tareas manualmente, logran aprender el oficio, pero sin ninguna supervisión, no son diestros en el uso de herramientas tecnológicas y, además, no hablan inglés.

Asimismo, si tiene coincidencia con la tesis de **Vigo E. (2015)** que en sus conclusiones refiere que la administración influye, pero no es positivo en el cometido laboral.

Al respecto Aulakh et al. (2000) y Baldauf et al. (2000) señalan que la principal estrategia de las empresas en el mercado son la creación y desarrollo de ventajas distintivas. Con ese enfoque, la mejor estrategia para una empresa debe ser una que aporte valor, por tanto, en lo sustantivo, la idea es seleccionar una estrategia que estimule la creación y la mejora de ventajas comparativas e incluso, permanentemente las potencie.

En la **tercera hipótesis específica**, la relación $r = 0.391$ demuestra que hay una relación positiva y con una correlación baja entre Gestión Administrativa y la variable calidad. La significancia de ($p = 0,001 < 0.05$) inferior a 0,05 permite afirmar que la relación es significativa, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis de investigación y se concluye que existe relación positiva entre la Gestión Administrativa y calidad en la FIPP - UNI – 2018.

Asimismo, tiene coincidencia con **Rodríguez R. (2013)** quien en su tesis concluye en que la gestión administrativa tiene relación moderada con la escuela que queremos ($r = 0,713$, $p < 0,059$). La planificación se relaciona en un nivel moderado con la comunidad de la escuela que queremos ($r = 0,555$, $p < 0,000$). La organización tiene un nivel moderado de relación con la gestión escolar de la escuela que queremos ($r = 0,543$, $p < 0,000$). La ejecución se relaciona modestamente con la convivencia de la escuela que queremos. ($r = 0,425$, $p < 0,000$, finalmente la evaluación tiene trato moderada con la gestión colegial del colegio que ambicionamos. ($r = 0,593$, $p < 0,000$).

Al respecto, la teoría clásica del comercio internacional refiere que la idea de competitividad tiene su origen en la teoría del comercio internacional y se considera uno de los motores del crecimiento de la economía. Ezeala-Harrison (1999), se refiere al comercio internacional como el motor que origina el desarrollo económico y la competitividad internacional, agrega que es el combustible de dicho motor,

donde los exponentes en el comercio exterior los mercantilistas, lo consideran como una variable estratégica.

VI. CONCLUSIONES

Se tienen las siguientes conclusiones:

1. Se establece que hay una correlación positiva moderada de 0,517 puntos entre la variable la Gestión Administrativa y la competitividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica UNI - Rímac. Este resultado permite indicar que existe una moderada Gestión Administrativa generando una competitividad regular por lo que algunos trabajadores de la institución no pueden asegurar un buen desempeño en sus funciones.
2. Se establece que hay una correlación baja de 0,421 entre la Gestión Administrativa y la competitividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica UNI - Rímac, resultado que indica que la productividad la realizan de manera regular ya que la gestión es moderada.
3. Se determina que hay una correlación moderada de 0,535 entre la Gestión Administrativa y la competitividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica UNI - Rímac, resultados que reflejan que la eficiencia es regular ya que la gestión administrativa es moderada
4. Se determina que hay una correlación baja de 0,391 entre la Gestión Administrativa y la competitividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica UNI - Rímac, resultados que indica que la calidad es baja ya que la gestión administrativa es baja.

VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones para esta investigación son:

- Según los resultados logrados, la gestión administrativa de la Facultad es media y una de las causas es que los procedimientos, a pesar de todo, se ejecutan. Mi recomendación para la Oficina de administración de la Facultad es aplicar feedback para fortalecer el control y optimizar las actividades.
- Según los resultados, la planeación se considera alta y esto se debe a que se sigue un protocolo monótono. Lo relevante es que la ejecutan correctamente según lo planeado y la debilidad es el poco tiempo para la ejecución. Recomendaría establecer un horario específico para el cumplimiento de coordinaciones y delegaciones que, especialmente, los días festivos son los más saturados y hay falta de tiempo.
- De acuerdo con los resultados, la organización está por la media y esto se debe a que ocasionalmente la distribución del trabajo no se realiza adecuadamente. Recomendaría establecer una coordinación más detallada para determinar cómo se ejecutan los distintos trabajos administrativos.
- Según mis resultados, la dirección está por la media y esto se debe a la poca motivación y el pobre clima laboral. Recomendaría la actualización de los equipos administrativos (computadoras, impresoras, fotocopidora, laptops y equipos multimedia) puesto que la modernización tecnológica facilitaría al empleado realizar sus trabajos de manera eficiente, por ejemplo, la formulación de proyectos. Es necesario liberar la creatividad para mejorar el clima laboral, por ejemplo, con mayor diálogo, permitiendo a los empleados personalizar sus respectivos ambientes.
- De acuerdo con los resultados, el Control es alta, pero existe un problema ocasional que se debe al factor tiempo. Ocurre que, al

corregirse la documentación, los jefes de área y el decano son difíciles de ubicar y así se pasan los días hasta que se vuelven a firmar. Recomendaría establecer un horario de firmas de cada área usuaria y del decanato, para así agilizar la documentación.

- Según mis resultados, las condiciones para desarrollar la competitividad son altas, pero que no es tan aprovechada, por ejemplo, solo están para cumplir con la demanda pero no se trazan metas para una mayor superación. Mi recomendación sería fomentar y estimular la competitividad entre las áreas administrativas. La competitividad traerá mayor beneficio a la entidad, mejorando su posicionamiento y mayor satisfacción de estudiantes, docentes y proveedores. Mi recomendación, sería generar un mayor valor público atendiendo las expectativas e intereses de la ciudadanía.
- De acuerdo con mis resultados, la productividad es alta, pero a pesar de que sea alta, nada garantiza que siempre será así. Recomendaría estimular la innovación en el personal respecto a los procesos administrativos. Por ejemplo, el uso de la tecnología, la simplificación de procesos y la retroalimentación.
- Según mis resultados, la efectividad es alta, pero a pesar de que la tasa sea alta, no siempre se encontrará en un nivel alto. Mi recomendación sería la aplicación de planes de capacitación, promover de manera continua el compromiso del personal para conseguir mejores resultados en el trabajo que redundará en favor del desarrollo de la Facultad, en la mejoría de los servicios que presta para beneficio de los alumnos, docentes y proveedores.
- De acuerdo a mis resultados, la calidad es alta, pero a pesar de que la tasa sea alta, no siempre se encontrará en un nivel alto. Mi recomendación sería tener como propósito estratégico desarrollar procesos de mejora continua para incrementar el desempeño de toda la organización.

REFERENCIAS

- Calderón, M. (2015). Análisis de la competitividad empresarial en las pymes del sector del calzado del barrio el restrepo de la ciudad de Bogotá, a partir del factor humano. Universidad Nacional de Colombia, Colombia.
- Cantoral, E. (2014). *La gestión administrativa y su relación con el clima institucional en la institución educativa N.º 5122 “José Andrés Rázuri Estevés”, Ugel Ventanilla – 2013*. Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo, Perú.
- Cárdenas, E. (2018). *Calidad de gestión administrativa y relaciones interpersonales en docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNFV, Lima – 2016*. Tesis de Maestría, Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Perú.
- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. San Marcos, Lima.
- Ezeala-Harrison, F. (1999). *Theory and Policy of International Competitiveness*. California: Praeger Publishers
- Fayol, H., (1916). *Administración Industrial y General*. 14ava Edición. Argentina. Librería El Ateneo Editorial. Recuperado el 16 de agosto de 2022 de https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/admc3b3n_ind_y_general001.pdf.
- Guachamin, S. (2013). *Gestión, Liderazgo y Valores en la Administración del Centro Educativo “Club Árabe Ecuatoriano” Durante el Año Lectivo 2010 - 2011*. Tesis de Maestría, Universidad Técnica Particular de Loja, Ecuador.
- Guerrero C. (2012). *“Estrategias de competitividad para pymes”* universidad nacional autónoma de México facultad de ingeniería ciudad universitaria, México D.F. mayo, 2012, tesis para obtener el título de ingeniero industrial.

- Gonzales J. (2014). *Gestión Empresarial y Competitividad en las Mypes Del Sector Textil en el Marco de la Ley N° 28015 en el Distrito de La Victoria - Año 2013*. Tesis presentada para optar el título profesional de contador público Lima – Perú 2014
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F. Mc Graw Hill
- Jáuregui Alejandro. (2001, enero 11). *Principios de la administración científica*, Taylor y Ford. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/principios-de-la-administracion-cientifica-taylor-y-ford/>
- Jiménez W., (1970). *Administración de empresas*. México: Fondo de Cultura Económica
- Jiménez F. y Gisella Chiang G. y Lahura, E. 2001. "*Macroeconomía: enfoques y modelos. Nuevos ejercicios resueltos*," Documentos de Trabajo / Working Papers 2001-204, Departamento de Economía - Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Koontz, H. Weihrich, H. y Cannice, M. (1997). *Administración, una perspectiva global y empresarial*. (14° Edición). México. Mc Graw Hill. Recuperado el 12 de agosto de 2022 en https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- Kotler, P. (1985). *Dirección de Mercadotecnia*. México.
- López D. (2013). "*Análisis del proceso administrativo y su la operatividad de la empresa Mercredi S.A, ubicada en el cantón el triunfo, provincia de las guayas*", tesis para optar el título de ingeniera en contaduría pública y auditoría. Universidad Estatal de Milagros, Ecuador

Mathews, J. (2009). *Competitividad El significado de la competitividad y oportunidades de internacionalización para las mypes*. Recuperado el 16 de agosto de 2022, en <http://www.crecemype.pe/Crechemype/docs/COMPETITIVIDAD.pdf>

Newman W., (1961). "Dinámica Administrativa"

Origen y desarrollo de la administración. Perspectivas [en línea]. 2007, (20), 45-54. Fecha de Consulta 17 de agosto de 2022. ISSN: 1994-3733. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331004>

Porter, M., (1991). *La ventaja competitiva de las naciones*. España. Editorial Vergara. Recuperado de <https://www.uic.org.ar/IntranetCompetitividad/1%C2%BA%20jornada/2.%20lectura%20complementaria/1.%20ser%20competitivo%20-%20michael%20e.%20porter%20cap.%206.pdf>

Rodríguez, R. (2013). *Gestión Administrativa, en los procesos de la escuela que queremos, caso de la institución educativa inicial N° 164 Ate-Vitarte. 2012*, Universidad César Vallejo Escuela de Postgrado, Lima – Perú,

Robins, S. y Coulter, M., (2014). *Administración*. (12° ed.). México: Pearson

Rubalcaba, L., (2006). *Competitividad y Desarrollo Local*. España. Investigaciones Regionales. Editorial ESIC. Recuperado de https://ebuah.uah.es/dspace/bitstream/handle/10017/31713/resena_competitividad_berumen_rubalcaba_IR_2007_N10.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Salinas, S. (2013). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental ambato de la ciudad de ambato provincia de tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011*. Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Sánchez, C. H. y Reyes, M. C., (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*, Visión Universitaria, Lima. Perú.

Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D., (1996). *Administración*. (6° edición.) México: Pearson Educación. Recuperado el 16 de agosto de 2002 en https://books.google.com.pe/books?id=eWOvsi2iY-8C&printsec=frontcover&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Taylor F., (1911). *Principios de la Administración Científica*. New York, NY, USA and London, UK: Harper & Brothers

Taylor F., (1911). *Principios de la Administración Científica*. MTM Ingenieros, Ediciones Digitales. Libro. Recuperado el 16 de agosto de 2022 de https://books.google.com.pe/books/about/Los_Principios_del_Management_Cient%C3%ADfic.html?id=eVFYBsm80ZYC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Terry, G. y Franklin, S. (1986). *Principios de administración* /por George R. Terry; y traducción de Alfonso Vasseur Walls. Mexico: Continental.

Torres, M., (2006). *Fernando Fajnzylber, Una visión renovadora del desarrollo en América Latina*. Santiago de Chile. CEPAL. Recuperado el 17 de agosto de 2022 en <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2458/S0600410.pdf?sequence=1>

Vigo E. (2015). *La Gestión Administrativa Actual y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Hotel y Spa “La Hacienda”*. Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración. Universidad César Vallejo, Lima-Perú.

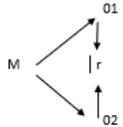
Velásquez, A. y Rey N., (2007). "Metodología de la Investigación Científica", 1° edición.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Calidad de Gestión administrativa y nivel de la Competitividad, Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica
UNI.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO	POBLACIÓN Y MUESTRA	
General	General	General			Método		
¿Qué relación existe entre la Calidad de Gestión Administrativa y el nivel de la competitividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de	Determinar la relación existente entre la Calidad de Gestión Administrativa y el nivel de la competitividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de	Existe relación deficiente entre la Calidad de Gestión Administrativa y el Nivel de la Competitividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica Universidad Nacional de Ingeniería - 2017	Variable 1: Calidad de gestión administrativa	Planificación	La investigación es hipotético - deductivo	Personal administrativo de la Facultad de Petróleo, Gas natural y petroquímica	
					Enfoque		
				Organización	Qualitativo		Técnicas
				Dirección	Tipo		Encuesta con la escala de Likert
Control	Aplicada						

Ingeniería - 2017?	Nacional de Ingeniería – 2017					
Específico	Específico	Específico	Variable 2: Nivel de Competitividad	Productividad	Nivel	Instrumento
¿Qué relación existe entre la Calidad de Gestión Administrativa y la productividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería - 2017?	Determinar la relación entre la Calidad de Gestión Administrativa y la productividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería – 2017	Existe relación positiva entre la Calidad de Gestión Administrativa y la productividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería – 2017		Eficiencia		
¿Qué relación existe entre la Calidad de		Existe relación positiva entre la Calidad de Gestión		Calidad		

<p>Gestión Administrativa y la eficiencia en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería - 2017?</p>		<p>Administrativa y la eficiencia en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería – 2017</p>				
<p>¿Qué relación existe entre la Calidad de Gestión Administrativa y calidad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas</p>	<p>Determinar la relación entre la Calidad de Gestión Administrativa y la eficiencia en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas</p>	<p>Existe relación positiva entre la Calidad de Gestión Administrativa y calidad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y</p>			<p>Diseño</p> <p>Nonexperimental</p> 	

<p>Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería - 2017?</p>	<p>Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería - 2017</p> <hr/> <p>Determinar la relación entre la Calidad de Gestión Administrativa y calidad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería - 2017</p>	<p>Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería - 2017</p>				
--	---	---	--	--	--	--

ANEXOS

Figura 10: El proceso administrativo



Fuente: Chiavenato (2007). Introducción a la teoría general de la administración.

CUESTIONARIO

Mis más cordiales saludos, mi tema de mi investigación es **Calidad de Gestión Administrativa y nivel de la Competitividad en la Facultad de Ingeniería de Petróleo, Gas Natural y Petroquímica de la Universidad Nacional de Ingeniería**. Por lo cual te pido amablemente que contestes la siguiente pregunta.

	a) Muy de acuerdo	b) Algo de acuerdo	c) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	d) Algo en desacuerdo	e) Muy en desacuerdo
Variable 1: Calidad de la Gestión Administrativa					
1	¿La jefa de la Oficina de Administración Interna da Órdenes con la Finalidad de cumplir las metas y acciones en bien de la Facultad?				
2	¿Con las órdenes emitidas se cumplen los objetivos planteados?				
3	¿Antes de emitir una orden se planifica las tareas?				
4	¿El ejecutivo da órdenes eficientemente para que se pueden ejecutar adecuadamente los objetivos de la Facultad?				
5	¿El ejecutivo realiza las distribuciones de trabajo eficientemente?				
6	¿En la Facultad, está de acuerdo en el uso de los recursos para las ejecuciones de órdenes de Compra o Servicio?				
7	¿El ejecutivo dirige las órdenes de acuerdo al establecido?				
8	¿Estás de acuerdo con el estilo de liderazgo en la Oficina de Administración Interna de la Facultad?				
9	¿Considera usted que el ambiente laboral te motiva a trabajar?				
10	¿Usted está de acuerdo con la supervisión hacia el personal?				

11	¿Es importante la comparación del resultado con la finalidad de mejorar lo ya existente?					
12	¿Al emitirse una orden incorrecta, se toma las medidas correctivas de manera inmediata?					
Variable II: Nivel de la Competitividad						
13	¿Al realizar las tareas indicadas, se aprovechan los recursos de la institución?					
14	¿Usted está de acuerdo, en obtener buenos resultados mediante el proceso de una mayor calidad de servicio?					
15	¿Es importante la mejora en la atención hacia los proveedores?					
16	¿Es importante para la Facultad que los trabajadores tengan un buen desempeño laboral?					
17	¿Está usted de acuerdo con el planteamiento estratégico de la Facultad?					
18	¿Los objetivos establecidos se desarrollan a mediano y largo plazo?					
19	¿La facultad planifica adecuadamente el presupuesto asignado por el Estado?					

Yo, **Dra. Rey Córdova de Velázquez Nérida Gladys**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial – Lima, Campus Los Olivos**, revisor del Trabajo de Investigación titulado:

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y COMPETITIVIDAD EN LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE PETRÓLEO, GAS NATURAL Y PETROQUÍMICA - UNI, RÍMAC 2018” del estudiante **ARTEAGA CASTILLO WILLIAM JEAN PIERRE**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **25%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **LA TESIS** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 20 de junio de 2018



.....
**Dra. Córdova de Velázquez
Nérida Gladys Rey**

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------