



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

**“ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA
FORTALECER EL RENDIMIENTO LABORAL PARA
LOS COLABORADORES DEL PROYECTO ESPECIAL
OLMOS TINAJONES – 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA

BETTY DEL MILAGRO ESPINOZA YARLAQUÉ

ASESORA

DRA. KATHERINE CARBAJAL CORNEJO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTION DEL TALENTO HUMANO

CHICLAYO– PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

Mg. Oscar E. Salazar Carbonel
Presidente

Mg. Carlos Alberto Ypanaqué Estrada
Secretario

Dra. Katherine Carbajal Cornejo
Vocal

DEDICATORIA

A Jesucristo, ejemplo de amor, bondad y humildad, quien alumbra los caminos y darme fuerza para afrontar todos los obstáculos.

A mis queridos padres: Betty y Walter, por enseñarme la perseverancia y la ayuda y cooperación constante conmigo y estar en los momentos más difíciles de mi vida.

Betty

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, porque en sus aulas se acentuaron mis capacidades profesionales, y darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional de éxito.

Sincero agradecimiento a nuestra profesora que durante mi carrera profesional han aportado un granito de arena ha contribuido en nuestra educación y formación, también a nuestro temático por sus consejos y guías durante la elaboración del proyecto.

Betty

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Betty Del milagro Espinoza Yarlaqué con DNI N° 72022624, a efecto de cumplir con los criterios de evaluación de la experiencia curricular de Desarrollo de Proyecto de Investigación, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente investigación 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.

Chiclayo, Diciembre de 2017

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Betty Del Milagro', enclosed within a large, loopy blue oval stroke.

Espinoza Yarlaqué Betty Del Milagro

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada: “Estrategias de Gestión Administrativa para Fortalecer el Rendimiento laboral para los colaboradores del proyecto especial olmos tinajones – 2017”, periodo 2013-2017, esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Los resultados de la investigación condujeron a demostrar la influencia positiva que ejerce el Proyecto Especial Olmos Tinajones en el desarrollo del desempeño laboral de los colaboradores.

Señores miembros del Jurado Calificador, estoy convencida de que con su alto criterio profesional sabrán reconocer los esfuerzos realizados con dedicación y perseverancia para culminar satisfactoriamente el presente trabajo de investigación. Del mismo modo, espero sus valiosas sugerencias que permitirán enriquecer aún más esta investigación, sirviendo de apoyo a la comunidad educativa en la noble tarea de lograr la formación integral del futuro profesional.

Betty

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad Problemática	10
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	24
1.4. Formulación del problema.....	36
1.5. Justificación del estudio	36
1.6. Hipótesis	36
1.7. Objetivos	37
II. MÉTODO.....	38
2.1. Diseño de Investigación	38
2.2. Variables, Operacionalización.....	38
2.3. Población, muestra y muestreo.....	40
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	41
2.5 Métodos de análisis de datos.....	41
2.6. Aspectos éticos.....	42
III. RESULTADOS	43
IV. DISCUSIÓN	52
V. CONCLUSIÓN	54
VI. RECOMENDACIONES	55
VIII. REFERENCIAS.....	56
ANEXOS	60

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo Determinar la influencia de las estrategias de gestión administrativa en fortalecer el rendimiento laboral para los colaboradores del proyecto especial Olmos Tinajones - 2017. En el desarrollo económico de la población del distrito, periodo 2013- 2017. Se trabajó con una muestra de 30 trabajadores, en quienes se observará que tanto ha cambiado su vida el de su familia y su economía desde que ingresaron a trabajar a la empresa. El presente estudio de tipo aplicado desarrolló el diseño de investigación pre experimental con pre y post test a un solo grupo de estudio. Los porcentajes del cuestionario en el pre test (\bar{X} : 60) reflejaron el bajo desarrollo económico que tenían. Se diseñó un programa de actividades para determinar los efectos del Proyecto Especial Olmos Tinajones. Los talleres fueron desarrollados con los 30 trabajadores de la muestra. Al comparar los resultados obtenidos en el pre y post test (\bar{X} : 73.3) se evidenció el incremento del desarrollo económico que han tenido desde que ingresaron a trabajar a la empresa.

Palabras clave: Estrategias de Gestión Administrativas, Desempeño Laboral.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the influence of administrative management strategies on strengthening work performance for employees Proyecto Especial Olmos Tinajones - 2017. In the economic development of the district's population, period (2013 – 2017). with a sample of 30 workers, in whom it will be observed that their family and their economy have changed so much since they joined the company to work. The present study of applied type developed the design of pre-experimental research with pre and post test to a single study group. The percentages of the questionnaire in the pre test ((X :)-60) reflected the low economic development they had. A program of activities was designed to determine Proyecto Especial Olmos Tinajones. The workshops were developed with the 30 workers in the sample. When comparing the results obtained in the pre test y post test ((X :)-73.3) the increase of the economic development that they have had since they entered to work to the company was evidenced.

Keywords: Administrative Management Strategies, Work Performanc

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En el mundo, las organizaciones son entendidas como sistemas integrales donde se desarrollan dinámicas sociales que difieren del tipo de gestión que realizan frente al recurso humano que conducen.

Según el Diario Gestión Cubas (2017) En un artículo titulado: En cinco años la mitad de puestos de alta dirección en el mundo serán ocupados por mujeres.

Afirma que:

El número de mujeres que ocupan los puestos más importantes de las empresas ha incrementado y la tendencia en el mundo lo cual apunta a que en los próximos 5 años los puestos de alta dirección serán ocupados de manera equitativa entre hombres 50% y mujeres 50%. Informó Cubas director general. Explicó que esta tendencia se irá cumpliendo a medida que las generaciones X e Y vayan tomando roles de liderazgo. (p. 1).

En toda empresa que tiene bien definida su estrategia de gestión administrativa y su modelo de compensación, no existe diferencia. En las empresas miden a sus colaboradores por su capacidad de creación de valor de género es irrelevantes desde los niveles más altos de la organización para beneficiar a todos los de la empresa. En el Perú, las estadísticas nos indican que el número de trabajadoras va en aumento, sin embargo, hay mucho trabajo que realizar ya que la mujer todavía le falta más oportunidades laborales.

En un entorno económico mundial empiezan a recuperar su crecimiento sucesivo y por el contrario donde los países más destacados pretenden renunciar sus ingresos tasas de crecimiento para iniciar una desaceleración de su economía y una perspectiva laboral se nos presenta nada prometedor.

En nuestro departamento de Lambayeque según Palacios (2017) En su artículo: Supervisor de proyecto Olmos aprueba transferencia de acciones afirma que:

La empresa PEOT (Proyecto Especial Olmos Tinajones), supervisora de las obras de irrigación y trasvase del Proyecto Olmos, aprobó la transferencia de acciones de las dos empresas concesionarias del proyecto en las que Odebrecht participa al 100%.Tras ello, solo falta que en, sesión de consejo, el

Gobierno Regional de Lambayeque emita su decisión sobre la transferencia de acciones de las empresas concesionarias H2 Olmos y Concesionaria Trasvase Olmos, las cuales informaron esto a través de un hecho de importancia enviado a la SMV.(p. 1).

La empresa Olmos se dedica a actividades relacionadas en tanto la Concesionaria Trasvase Olmos se dedica a la construcción, operación y mantenimiento de las obras de trasvase del Proyecto Olmos.

El presente proyecto de infraestructura tiene asociado un importante elemento productivo que busca potenciar la capacidad de desarrollo de la región mediante la incorporación de nuevos terrenos para la explotación agro industriales y el mejoramiento de las condiciones de producción para las zonas agrícolas que existen en nuestro distrito de Olmos.

Según Aguinaga (2017) en su artículo: ¿Qué perfiles de Profesionales Universitarios Buscan las Empresas Peruanas? expone que:

Aguinaga, director de Empleabilidad de la Universidad Tecnológica del Perú (UTP), señaló que la búsqueda de talento es cada vez más competitiva y exhaustiva para las empresas. ¿Qué perfil de profesionales universitarios buscan las empresas ahora?, indicó que tanto las áreas de recursos humanos les dan más importancia a las competencias tanto o más que a la experiencia y a los conocimientos. (p. 8)

Hoy en día en nuestro país la competencia es clave para las empresas, con la que debe contar todo postulante, es el trabajo en equipo, definida como la capacidad de adaptarse a diferentes entornos asumiendo diversos desafíos.

Otra competencia clave es la habilidad de trabajar las emociones y enfatizar con los demás con inteligencia emocional, generando resultados habilidades comunicativas, que sepan gestionar a un conjunto de personas y estén acostumbradas a trabajar en equipo así pueden tener un buen clima laboral y sea productivo para la empresa.

Según el Rojas (2016) En un artículo titulado: Existe gran demanda de gerentes con talento humano en las empresas afirma que:

Los gerentes, además de tener el mejor talento, desarrollarlo y motivarlo, deben fidelizar a la fuerza laboral con el negocio y evitar la rotación de personal. Por ello, los altos ejecutivos cumplen un rol muy importante. De ellos depende la eficiencia de su equipo de trabajo para que puedan alcanzar los objetivos deseados y las metas trazadas. La transformación del talento es cada vez más exigente en una organización, y los altos ejecutivos no son la excepción, pues el talento va de la mano con la parte humana de todo profesional. (p. 1).

Cada día toma mayor la importancia dentro de las organizaciones la dinámica del desarrollo de los recursos humanos donde el gerente debe en todo momento gestionar el talento humano que tiene a su cargo, para poder interactuar de manera positiva dentro de la organización. Hoy en día en cuanto a la organización de recursos humanos se deberá tener en cuenta la participación de todos los gerentes y supervisores de la organización para que en base al plan estratégico que tenga la organización, proyecten los recursos necesarios y las necesidades de la organización.

Según el Diario Gestión (2016), En un artículo titulado: Conozca las nuevas tendencias para la gestión de Recursos Humanos y señala que:

De los últimos congresos internacionales sobre Recursos Humanos realizados en Las Vegas y en París, hemos extraído algunas conclusiones sobre tendencias que están llegando en lo referente a la Gestión de los Recursos Humanos de las empresas actuales. Para el desarrollo y la implementación de tecnología en una empresa, hoy la perspectiva del empleado es determina (p. 15)

La gestión de desempeño comienza a entenderse como un proceso continuo, necesario para cumplir objetivos y metas que desarrollan los empleados quieren tener el control sobre su desarrollo personal dentro de la organización de la empresa que realizan.

Si bien es cierto que en el mundo actual en el que vivimos, la tecnología es para todos, y las empresas que quieren vivir en lo alto de la cima, pues deben tener en cuenta que para generar un clima positivo en la organización, pero ello depende si lo que la empresa está buscando la estructura y potencial de la empresa y la relación o la tecnología, proporcionado u acercamiento principal

con sus clientes, por lo tanto es una medida del valor futuro de la base, cuanto más cerca este de sus clientes más leales estos a la misma, obtenido mayor rentabilidad de la empresa.

El Diario Gestión OFISIS (2016) en un artículo titulado: Soluciones de gestión empresarial son una estrategia de crecimiento para las empresas expone que: En la actualidad, las empresas peruanas están trabajando con grandes volúmenes de datos, por lo tanto requieren implementan soluciones de Gestión Empresarial integradas, ya que generan beneficios que permiten el crecimiento de las compañías, señaló el gerente general de OFISIS Indicó que el uso de estas soluciones permite a las empresas obtener beneficios tales como un mayor acceso a información más precisa, en menor tiempo y accesible para todos los involucrados en el proceso comercial, productivo, administrativo, financiero y de toma de decisiones para la planificación de un crecimiento ordenado y sostenido de una empresa.(p. 6).

En el entorno empresarial es importante que las empresas usen soluciones flexibles que permita conocer muy bien los procesos del negocio para entender y analizar la información que se genera y colocarla al servicio de las empresas, generándoles así una ventaja competitiva entre otras empresas, del mismo modo obtener buenos resultados favorables y habilidades requeridas en la organización, para lo cual debe estar en permanente en relación con la gerencia, para poder determinar los perfiles requeridos para la empresa.

Según Balboa (2016) en un artículo titulado: La Importancia del Management de los Recursos Humanos en Empresas de Salud y afirma que:

Las empresas de salud tienen una dinámica especial y un objetivo muy particular: curar y/o mejorar la salud de la gente. No es un “negocio” cualquiera”, explicó Cintia Balboa, gerente comercial de RAET.Los recursos humanos, agrega Balboa, la principal complejidad se da por dos factores: encontrar al personal idóneo para cada una de las funciones y especialidades y brindar la retribución correspondiente, que depende de muchas más variables que el común de las empresas. (p. 6).

Hoy en día las empresas sirven como ayuda porque está enfocada en tratar de una manera posible en ir mejorado con el transcurrir el tiempo y buscando renovar para llegar a cada uno y satisfacer sus necesidades con el servicio que

le brindamos a nuestros clientes de una manera más importantes de una organización es su capital humano, se hace necesario, entonces, tomar medidas que velen por el bienestar de los empleados, a fin de resguardar no sólo la integridad física, psicológica y tecnología que nos permite contar con sistemas de última generación, con las diferentes especialidades que contribuye a ahorrar tiempo y recursos en administrar esas complejidades que determina la rentabilidad de la empresa.

Según Hurtado (2014) Las empresas deben desarrollar estrategias innovadoras para optimizar capital de trabajo señala que:

Hoy en día, en Perú como en el resto de países de Latinoamérica enfrentamos un desafío claro, aumentar la productividad con miras a crecer con mayor actividad y alcanzar el desarrollo.

Aumentar la productividad es una preocupación tanto para el sector público como el privado; sin embargo, para solucionar este tema, tradicionalmente surgen propuestas enfocadas a abordar variables macroeconómicas del país, tales como reformas en las áreas de educación, salud, infraestructura o innovación tecnológica (p. 3).

Las propuestas de solución que se manejan en esas áreas son muy válidas, no obstante, desde nuestro punto de vista que tenemos en nuestro país también se define cómo sus empresas se gestionan en el día a día para responder a su entorno competitivo y lograr ser más productivas.

Es aquí donde las empresas peruanas tienen el desafío de identificar y resolver aquellas situaciones o causas que impactan en su productividad y el beneficio, por lo tanto, sus resultados de negocio.

La Corte Suprema de Justicia (2013) llevo a cabo talleres para fortalecer los recursos humanos de los trabajadores del Poder Judicial y señala que:

La implementación básica de un manual de organización y funciones, elaborado en el marco del programa “Desempeño Judicial, Transparencia y Acceso a la Información” en el Poder Judicial y se realizan varias actividades en materia de capacitación. (p. 4)

En tal sentido dichos talleres buscan que los funcionarios tomen conciencia de la responsabilidad personal en los procesos de cambio institucional, además de asumir los desafíos que implican los cambios en la vida diaria para lograr resultados positivos.

La Revista Administración Organizacional (2012) Administración y Organizaciones, afirma que:

La gestión administrativa es vital para las operaciones fundamentales del FICD (Fondo Internacional de Cooperación y Desarrollo). Las operaciones del FICD se enfrentan a obstáculos cuando existen errores administrativos.

Para fortalecer su interface de gerenciamiento y promover una organización más eficiente, es necesario la división de gestión administrativa no sólo ha creado una estable plataforma administrativa, sino que también trabaja en coordinación regular con los otros departamentos para asegurar que las diversas actividades de cooperación internacional del FICD caminen sin problemas. (p. 5).

Para poder impulsar y regular la cooperación al desarrollo, se fue gestando un sistema institucional capaz de gestionar los flujos de recursos financieros y técnicos, lo que se conoce como Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD).

Ya que se configuró como un sistema verticalmente jerárquico, donde predominaban los intereses de los dos elementos, y equipado con mecanismos para hacerlos prevalecer en diferentes actividades.

1.2. Trabajos previos

Internacional

Según Flores (2015), realizó una investigación: Proceso administrativo y Gestión empresarial en la universidad nacional autónoma de Nicaragua donde el autor concluye:

Conforme al concepto la Administración se puede determinar como una disciplina que permite estudiar los análisis que enfrenta una empresa, como en esto que actualmente presenta una deficiencia en los procesos Administrativos, parte de esto urge la necesidad de una buena aplicación de los mismos, de tal manera que se pueda realizar de forma correcta, para así tener mejores resultados. (p. 12).

Debemos evaluar el desempeño de gestión Administrativa por parte de los colaboradores, a través de encuesta u otros medios que observamos que no existe un sistema motivacional para el personal, de manera que este pueda ejercer de manera eficiente su labor.

El proceso de administrativo se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirige y controla sus actividades. Se ha comprobado que la eficiencia de la empresa es mucho mayor que la suma de las eficiencias de los trabajadores, y que ella debe alcanzarse mediante la racionalidad, es decir la adecuación de los medios a los fines que se desean alcanzar.

Todos estos factores determinan el funcionamiento de la empresa los cuales se integran y se conjugan para mejorar la amplificación de las actividades organizacionales de los factores trabajan y se conjugan de manera estructural para la empresa.

Según Guerrero (2014), realizó una investigación: Gestión administrativa para el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones distritales república de panamá de la universidad distrital francisco José de Caldas facultad de ciencias y educación especialización en gerencia de proyectos educativos Bogotá donde el autor concluye:

Es un modelo gerencial que responda a dichos requerimientos y logre hacer de un espacio donde el trabajo en equipo, la participación, la planeación y evaluación sean prácticas cotidianas que contribuyan lograr la misión, visión, filosofía y metas institucionales; ya que es una realidad que la escuela pública necesita reorientar sus prácticas pedagógicas y organizativas, para mejorar la calidad educativa, rescatando la función social de la educación y ofreciendo una formación contextualizada, que propenda por el desarrollo integral de las personas, por atender y enriquecer el aspecto cognitivo, emocional, social y económico.(p. 22).

Desde mi punto vista busca convertir la escuela en una empresa teniendo claro su visión misión objetivos que se proyecta hacia el futuro de la misma manera satisfaciendo sus necesidades del cliente o usuario de una manera más eficiente

La gestión educativa está conformada por un conjunto de procesos organizados que permiten una gestión apropiada pasa por momentos de diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación que se nutren entre sí y conducen a la obtención de los resultados definidos por los equipos directivos.

Una buena gestión es la clave para que lo que haga cada integrante de una institución tenga sentido y un propósito de todos nosotros.

Según Falen (2013), Realizo una investigación titulada: Gestión del talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa Duramas Cía.de Cuenca -Ecuador donde concluye:

La administración del talento humano ha ido evolucionando a medida que la globalización avanza, investigando y acumulando experiencias que están contribuyendo a la formación de un conjunto de conocimientos que ayudan a quienes dirigen al personal, a hacerlo más eficiente y efectivo.

La técnica de recolección de información fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario, el tipo de investigación cuantitativo, la población quedo definida por todos los trabajadores de Duramas Cía. (p. 21).

Los trabajadores tendrán un mejor rendimiento cuando se sienten a gusto en su ambiente laboral con una gran calidad de trabajo, los recursos humanos se limitan a establecer y aprenden como desarrollarse dentro una organización.

Según Garcés (2013), realizo una investigación titulada: “Plan de mejoramiento de la gestión administrativa, operativa y contable” Universidad Autónoma de Occidente Santiago de Cali. Colombia” donde el autor concluye:

Con este análisis presento el estudio de un plan de mejoramiento a mediano y largo plazo para poner en práctica los resultados del estudio de este proyecto y encontrar día a día resultados óptimos, que aumento la productividad tanto de calidad como de economía (p. 13).

El plan de mejoramiento planteado debe siempre especificar la importancia que tiene a corto plazo y largo plazo gestión correctiva en términos de impacto en los indicadores.

Hay tareas que se pueden realizar y mejorar el puntaje en el resultado del diagnóstico sin tener acontecimiento sobre los verdaderos problemas urgentes que deben resolver los emprendedores para salir adelante. Es así que un área de Recursos Humanos se convierte en el empresario estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente.

Esa es su finalidad que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización.

Según Gutiérrez (2012), realizó una investigación: “Propuesta de un plan de gestión administrativa financiera y operativa para la universidad politécnica salesiana-sede cuenca-España” donde el autor concluye:

Se ha tomado la decisión de llevar a cabo un proyecto que mejore la situación competitiva y gestión de la empresa. Para tener una mejor administración nos basaremos en las teorías de Gestión Administrativa, calidad de servicio, gestión financiera, seguridad industrial, marketing y publicidad. (p. 13)

La gestión empresarial se apoya, crece y funciona a través de las personas que integran una organización, por lo general suelen ser grupos de personas que trabajan para alcanzar sus objetivos. La gestión empresarial les permite a las empresas estar en el constante cambio, en el análisis de su competencia, en el constante cambio de la tecnología que les permite a las empresas un avance efectivo y mantenerse en el mercado.

Nacional

Según Bedoya (2015), realizó una investigación: La nueva gestión de personas y su evolución de desempeño en empresas competitivas de la universidad San Marcos donde el autor concluye:

El compromiso que tiene con la empresa que la reemplazó por la ciencia, empleando planeamiento, mediante la selección del personal para desarrollar las tareas por sus aptitudes. Por otro lado, las aptitudes de los empleados debían ser acompañadas por los entrenamientos correspondientes para llevar, de la mejor manera, el trabajo planificado. También, impuso que el trabajo sea controlado y que se distribuyan las responsabilidades. (p. 22).

Estos métodos de llevar a cabo el objetivo, se realizaban a través de la optimización de los tiempos y movimientos, evaluando la línea de ensamble y estandarizando los materiales, los procesos y las máquinas a utilizar. En cuanto a beneficios al trabajador, aumentó el salario según el cumplimiento de los objetivos, y disminuyó a ocho horas y media la jornada laboral.

Las personas pasamos buena parte de nuestras vidas en el trabajo. Y desarrollarse en la vida está ligado generalmente al desarrollo en el trabajo. Desarrollo integral que no sólo consiste en formarse nuevas cosas y de la misma manera aprender nuevos conocimientos, sino también en desarrollar habilidades y destrezas de diversa personalidad.

Según Quispe (2015), realizó una investigación: Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración de la universidad del pacifico concluye:

Todas aquellas capacitaciones que se realicen en la empresa favorecen al conocimiento de los procesos y así a la posibilidad del personal de optimizarlos en su aplicación. Se podría afirmar que resulta más rentable capacitar al personal, que contratar alguna empresa externa que analice los procesos críticos para buscar la manera de optimizarlos, ya que es el personal quien lleva a cabo los procesos y quien puede aportar con ideas acorde al contexto de trabajo y a la realidad del día a día en dicha empresa. De todas formas, no debemos olvidar que la ayuda de un agente externo podría aportar mayor objetividad a la hora de repensar y reconstruir algún proceso importante. (p. 16)

Es fundamental para analizar la productividad de los empleados, que estos posean las herramientas necesarias para que realicen de manera más efectiva su trabajo. Para ello, determinar que la encuesta que manejen para el desempeño de su trabajo sea fidedigna, oportuna y precisa, ya sea de los clientes, de los procesos internos y externos de las variables utilizadas para la realización de la labor de cada uno.

La evaluación del desempeño sirve como indicador de la calidad de la labor del profesional de recursos humanos. Tanto el diseño del sistema como sus procedimientos suelen ser responsabilidad del profesional de recursos humanos. El profesional de recursos humanos seleccionará de una manera sistemática al utilizar considerando los objetivos que consiste en evaluar el desempeño durante el pasado y en la concesión de reglamentos y reconocimientos, es probable que se prefieran enfoques de carácter comparativo. Si lo que se busca es optimizar la gestión del recurso humano, quizás deben utilizar métodos basados en resultados, como el detallado antes.

Según Rojas (2015), realizó una investigación: Estrategias en administración que influye en empresas de servicio y recursos humanos de la universidad nacional de agraria de la molina donde el autor concluye:

La Gestión del Talento Humano adecuada influye en el aumento de la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realizadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia. Se refiere al conocimiento

práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente. (p. 15)

La gestión por competencias hace la diferencia entre una administración tradicional que nos permite definir las habilidades, conductas, conocimientos y destrezas de un punto de manera más óptima en todo momento del nivel de capacidades de cada uno de nuestros trabajadores, compromisos en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

La estrategia de Recursos Humanos de las empresas busca o intentan agregar valor a la empresa e incluso las prioridades o margen de acción de la función de recursos humanos. Por lo tanto, es evidente que el desarrollo de la empresa está relacionado con la eficiencia y resultados de los empleados, por lo que cualquier acción que realice la empresa y los profesionales de Recursos Humanos como responsables de la gestión de personas e intangibles está dirigida a potenciar al Capital Humano de una empresa.

Según Ramírez (2014), realizó una investigación: Análisis y Propuesta de Gestión Pedagógica y Administrativa de los tics, para Construir Espacios que Generen Conocimiento en el Colegio Champagnat de la Universidad privada pontificia universidad católica del Perú-Lima donde el autor concluye:

Se evaluaron diversos aspectos, dimensiones y componentes del proceso de gestión, asimismo se seleccionaron una serie de conceptos que han sido medidos de manera independientemente, con preguntas específicas para hacer una descripción más precisa de los procesos. Consideramos que estas predicciones, son las bases para un posterior estudio de tipo correlativo, que permita relacionar variables. (p. 9)

Entendido que el estudiante como un actor social y cultural, él juega un rol en los escenarios creando una dependencia global y sujeta a las evoluciones que se realizan los demás del proceso y la necesidad de la mediación sociocultural con este respaldo se afirma que el aprendizaje del estudiante.

Desde esta perspectiva permite entender que los procesos educativos donde la diversidad es considerada como recurso del desarrollo para la sociedad y no un obstáculo; lo cual hace necesario replantear las relaciones educativas, creando condiciones para que la cultura y la lengua de los lugares originarios tengan cabida en las prácticas pedagógicas, y generalizando así la convivencia y el trabajo institucional dentro de la escuela.

Según Tiznado, (2013), realizo una investigación: Mejoramiento en los procesos administrativos de la UGEL N° 01 el porvenir que contribuya al desarrollo educativo de su jurisdicción en el año 2013, Trujillo de la universidad privada Antenor Orrego donde el autor concluye:

Que existen varias deficiencias que se deben mejorar progresivamente en relación a los procesos de gestión, para así generar una satisfacción total hacia el docente, mientras que por el lado del enfoque de gestión de calidad permite introducir un proceso dinámico de mejora continua, que genere eficiencia y desburocratización de los procesos, la cual es una herramienta imprescindible para la satisfacción del docente, que contribuye directamente al desarrollo educativo. Se trabajó con un diseño de tipo descriptivo y correlacionar, utilizando la técnica de la encuesta. (p. 20).

La Educación tiene conocimientos que pueden desarrollarse mediante programas específicos diferentes y complementarios. La mayoría de los centros trabajan la mejora de la convivencia, si bien, en muchos de ellos, se plantean programas para la educación para mejorar de una manera afectiva y relacional de actitudes acordes con los valores autoritarios. Tanto el profesorado como el alumnado reconocen que deberían originar programas de relacionados con la educación.

El presente trabajo tiene la finalidad de proponer la estrategia de control de proceso, requerida para el desarrollo eficiente, eficaz y oportuno de los procesos que se desarrollan en el sistema de cualquier otra instancia que se encuentre laborando bajo el esquema de trabajo por proceso que permite continuar mejorando los conocimientos en forma autónoma por la constante evolución de las organizaciones y técnicas de los procesos.

Según Espinoza (2013), realizo una investigación titulada: El control interno en la gestión administrativa de la subgerencia de tesorería de la municipalidad de chorrillos de la universidad privada San Martin de Porres donde el autor concluye:

Los problemas o deficiencias por lo que viene atravesando la Municipalidad de Chorrillos con respecto al tema tratado se da mayormente debido a que muchas veces carecen de una adecuada planificación, las cuales son detectadas a través de los diferentes procedimientos de supervisión, lo que

debe ser comunicado a efectos de que se adopten las medidas de ajuste correspondientes. (p. 16).

Deben de realizar un organigrama para poder ahí planificar, coordinar y controlar sus diferentes procesos que requieren como municipalidad y mejorar el servicio que les brindamos a nuestros ciudadanos y mejorar la calidad yd e la misma manera estableciendo mejor comunicación con nuestro personal de trabajo. El control interno es un proceso que establece pasos inherentes a la gestión

Local

Según Morales (2015), realizó una investigación titulada: Modelo de gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú de la UNPRG Lambayeque - Chiclayo donde el autor concluye:

La gestión del conocimiento proporciona las herramientas y los métodos para registrar y documentar el conocimiento a través de la captura, la transferencia, el intercambio y la absorción del que existe en una organización. Se busca así fomentar un ambiente de aprendizaje continuo que desarrolle las capacidades de los recursos humanos, considerados los activos intangibles más valiosos de una organización y destinados a generar nuevos conocimientos o aplicaciones (p. 6).

El entorno es todo aquello que envuelve al gobierno local por el solo hecho de estar allí, sin examinar el significado que sus componentes o elementos tengan para los ciudadanos; y el contexto cultural es todo aquello que forma parte del medio ambiente o entorno y resulta significativo en la formación y el desarrollo de la cultura de un grupo humano específico en la gestión de una propuesta innovadora, bajo la premisa de que la única forma de garantizar que esta se implante y sea sostenible es asegurar un ambiente favorable para su desarrollo.

Según Ramírez (2014), realizó una investigación titulada: Gestión de un programa de Comunicación Interpersonal Para el Desarrollo de la Relación de los colaboradores de la UNPRG Lambayeque Chiclayo donde el autor concluye:

Se concluye que el desarrollo del programa de comunicación interpersonal dio solución al problema planteado y responde al cumplimiento satisfactorio de los colaboradores y los objetivos que han guiado el desarrollo de ésta tesis y mejorando los resultados de la empresa (p. 10).

La gestión aplicada muestra que los procesos se presentan razonablemente, en todos los aspectos importantes, el servicio al cliente y los procesos de control interno y los resultados operacionales son conformes, sin embargo, se observan que existen desperdicios de tiempo dentro del personal de las agencias. La evaluación de la satisfacción del cliente es realizada únicamente hasta que termina el proceso.

Según Barboza (2013), realizo una investigación titulada: Gestión de estrategias metodológicas sustentadas en la teoría de Abraham Maslow y de Elton Mayo para superar conflictos interpersonales docentes que afectan el rendimiento académico de los estudiantes del IX ciclo de la carrera profesional de Educación. Nivel primario de la Facultad de Educación y Turismo. Universidad Nacional de San Martín, Universidad Pedro Ruiz Gallo Chiclayo donde el autor concluye:

Siendo necesario para la formación del perfil del estudiante. En este sentido, se propone estrategias metodológicas basadas en la teoría de las necesidades de Abraham Maslow, teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo y teorías complementarias para superar los Conflictos Interpersonales Docentes que afectan el rendimiento académico de los estudiantes del IX ciclo de la carrera profesional de Educación, Nivel Primario (p. 12).

Con la administración estratégica permite que la organización tome parte en lugar de reactiva, en la configuración de su futuro, es decir, la organización puede emprender actividades e influir en ellas y, por consiguiente, puede controlar su destino.

Los pequeños empresarios, los directores ejecutivos, los presidentes y los gerentes de muchas organizaciones lucrativas y no lucrativas han reconocido y obtenido los beneficios de administrar sus estrategias.

Practicar continuamente el reconocer a las personas positivamente, no sólo estar presentes para la corrección, procurar y dividir los sentidos cuando los

sucesos se cumplen como se esperan. Reconocer no solamente la consecución de una gran meta, sino también reconocer el progreso, los pequeños logros.

1.3. Teorías relacionadas al tema

La administración del potencial humano juega un papel importante pues permite mejorar los niveles de competitividad y excelencia de las empresas.

Es por eso que deseamos formamos personas de éxito y de la misma forma capacitarlos para que propongan soluciones integrales para elevar la eficiencia de los procesos de recursos humanos en las organizaciones, tanto al nivel del servicio de cada área como a cada individuo.

Cuando nos referimos por regla general a rendimiento laboral para los colaboradores lo estamos haciendo a la función que existe dentro de las empresas para llevar a cabo lo que es la selección, la contratación, la formación y el empleo de las personas que son necesarias.

De esta forma, los profesionales que se encuentran al frente de dicha tarea, una vez que haya que cubrir una vacante o un nuevo puesto, se encargarán de realizar una serie de iniciativas para encontrar a la persona cuyo perfil se proporciona mejorar el cargo. Así, entre otros trabajos pueden llevar a cabo entrevistas personales, pruebas de conocimiento, técnicas de simulación o pruebas de personalidad.

La estrategia de recursos humanos es el plan o el enfoque global que adopta una empresa para garantizar la contribución efectiva, eficiente y eficaz de su personal con el propósito de cumplir la estrategia empresarial.

1.3.1. La gestión administrativa

Teoría de Ishikawa

Según Ishikawa (2013), en su libro gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos:

La globalización y los avances tecnológicos han originado un nuevo orden económico mundial que influye en las tendencias y enfoques de la administración y la gestión, en todos se aplica el proceso administrativo, que es la metodología básica de la administración (p.6)

Concluye que la administración estratégica es aplicación del proceso administrativo con la finalidad de lograr rendimientos superiores al promedio y

conectividad a nivel global que se ve hoy en que no existe un método infalible, sino que se dispone de técnicas fallibles sometidas siempre a la operatividad y la utilidad en el análisis de inteligencia que significa que no siempre se debe enfocar el análisis de inteligencia hacia metas para toma de decisiones, sino que el proceso minimizando los riesgos en el logro de una organización.

En cuanto en la era de la globalización, es evidente que se ha producido un incremento del capitalismo con todo lo que esto permite respecto al trabajador y respecto a las condiciones de trabajo. Frente a esa situación, o bien los poderes públicos que constituyen medios necesarios para poner reglas o bien se ha de responder desde la perspectiva misma de la globalización a una reacción global del mundo de los trabajadores.

Teoría de Fayol

Según Fayol (2014) El libro comprende sus opiniones sobre la administración adecuada de las empresas y de las personas dentro de éstas, los primeros trabajos de Henri Fayol representan la escuela de la teoría del Proceso Administrativo.

Fayol identificó 5 reglas o deberes de la administración: Planeación Organización, Dirección, dirigir, Coordinación, Control.

Fayol creía que la administración se podía enseñar. Le interesaba mucho mejorar la calidad de la administración y propuso varios principios para orientar el quehacer administrativo, los que se muestran a continuación: División del trabajo, Autoridad y responsabilidad, Disciplina, Unidad de mando, Unidad de dirección, Interés general sobre el individual, Justa remuneración al personal, Delegación y Centralización, Jerarquías, Orden, Equidad, Estabilidad del personal, Iniciativa, Espíritu de equipo. (p. 27)

Fayol aclaró que estos principios administrativos no son de ninguna manera rígidos, ya que, en muchas situaciones, se requiere hacer uso del criterio personal y la mesura. Lo más importante es que constituyen guías universales; en cualquier tipo de organización humana se pueden aplicar. Lo más importante es que constituyen objetivos universales que en cualquier tipo de organización humana se pueden aplicar dentro de la empresa.

Son reglas que el trabajador debe tener en una empresa como solucionar un problema, coordinar y dirección ante una toma de decisiones para el beneficio

de una organización y capacitar a nuestros trabajadores para que así tengan un mejor desenvolvimiento en el puesto de trabajo que tiene el trabajador. Se ha dicho, incluso, que es beneficioso mantener cierto grado de imprecisión en la organización, pues de esta manera la gente se ve obligada a colaborar para poder realizar sus tareas. Es elemental que aún personas capaces que deseen cooperar entre sí, trabajarán mucho más efectivamente si todos conocen el papel que deben cumplir y la forma en que sus funciones se relacionan unas con otras. Así, una estructura de organización debe estar diseñada de manera que sea perfectamente claro para todos quien debe realizar determinada tarea y quien es responsable por determinados resultados; en esta forma se eliminan las dificultades que ocasiona la imprecisión en la asignación de responsabilidades y se logra un sistema de comunicación y de toma de decisiones que refleja y promueve los objetivos de la empresa.

1.3.2. Enfoque de la gestión administrativa

Según Taylor (2013) en su libro gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos:

La organización es un sistema abierto que requiere para desarrollarse de insumos que vienen de fuera, generando con estos productos que vuelven nuevamente a ese entorno externo. Y a su vez es un sistema cerrado porque da un producto a la sociedad, pero conforme a unas políticas internas que muestran un diseño, un estilo propio de mercadeo. (p. 15)

Si usted como dueño de una empresa, empresario o directivo sigue cuestionando continuamente la efectividad de su estrategia y hace de manera formal su planeación estratégica con algunas metodologías de consultoría seguramente al paso de los años perfeccionará su estrategia empresarial que le permitirá tener más variables bajo su control y aunque haya incertidumbre externa, siempre estará un paso delante de sus competidores, que si bien no están dormidos, no cuentan con la claridad de usted, de su equipo directivo y de sus colaboradores al tener un conjunto de conceptos y elementos que les marcan claramente los objetivos y proyectos estratégicos a desarrollar a lo largo de los años.

El enfoque de la administración científica es el primero elaborado en una forma organizada, su principal exponente es ingeniero Frederick Winslow Taylor y sus

principales métodos científicos aplicables a los problemas de la administración son la observación y la medición. Estos enfoques provocaron una verdadera revolución en el pensamiento administrativo y en el mundo empresarial de su época.

Taylor organizó los métodos científicos y creó la Organización Racional del trabajo que los reúne en ocho aspectos. Se presentan los cuatro principios de la administración científica.

Se utilizan los algunos de los enfoques siguientes que más adelante serán explicados: Estrategia organizacional, Equipos de alto desempeño, Benchmarking, Reingeniería, Calidad total.

-Estrategia Organizacional

Este principio es utilizado en las empresas para tener una excelencia entre sus competidores, ya que las empresas elaboran un plan estratégico como: valores, visión, objetivos y metas, para aplicarlos en las actividades a la que se dirige su empresa, de esta manera disminuyen costos y aumentan productividad, se aumenta la participación de los empleados en la empresa.

Este enfoque es aplicado por cada empresa de manera diferente ya que cada empresa tiene un representante de seleccionar el tipo de competencia que se crea conveniente para alcanzar sus objetivos, por lo cual ninguna empresa tiene el mismo tipo de competencia en un mercado.

-Equipo de alto Desempeño

Este tipo de administración es diferente a las demás, porque se enfoca más a los empleados que a la manera de cómo se debe administrar. Los líderes o administradores siempre están en busca de capacitar a sus empleados por lo cual las capacidades de sus empleados para la toma de decisiones administrativas son tomadas por el mismo grupo, por lo que el gerente es considerado un supervisor.

Para formar un equipo de alto desempeño no es fácil, primero se debe buscar a las personas correctas para formar el equipo, se debe tener una distribución de trabajo, una comunicación entre todas las personas del equipo, se deben reconocer logros personales y grupales, y tener los recursos para poder trabajar entre el grupo.

En este tipo de enfoque cada persona dentro del grupo tiene que tener claro, el papel que tiene dentro y debe dar lo mejor de sí para que el trabajo que sea determinado y sea elaborado de manera eficiente.

-Benchmarking

Este modelo es un proceso que siempre se sigue reemplazando, y en donde se toma a una empresa líder en cada mercado como modelo, luego cada empresa determina los aspectos que necesitan mejorar y los compara con la empresa modelo y aplica las prácticas que utiliza la empresa para mejorar las suyas.

-Reingeniería

Este enfoque, es aplicado en las empresas para revisar procesos y cambiar lo que se crea conveniente, para mejorar costo, calidad, servicio y rapidez de las empresas. Muchas empresas traen ese enfoque para saber que debe hacerse en la compañía y como se debe hacer. Este tipo de enfoque no se encarga de mejorar los procesos que ya existen en las empresas, sino que sé que se encarga de buscar nuevos procesos para implementarlos en la empresa.

-Calidad Total

Es un enfoque que se utiliza en las empresas, para garantizar el crecimiento y la rentabilidad, mejorando la atención que se les brindas a nuestros clientes y evitando que se realicen desperdicio de recursos en la empresa. Este se logra con la participación de todos los empleados, con conocimientos de estrategias administrativas. De manera que el personal está en una constante capacitación y entrenamiento, también se debe lograr que los empleados participen en los objetivos de la empresa y hacer que el empleado se sienta a gusto en su ambiente de trabajo y desde esta misma manera pueda haber un buen clima laboral.

1.3.3. Dimensiones de la gestión administrativa

El control: La ficha de cierre, es la función que se encarga de evaluar el desarrollo general de una empresa.

-Evaluación del desempeño: Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el valor de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. (Rodríguez, 2013)

-Trabajos previos: Se lleva a cabo la reacción de un proyecto ya culminado con el propósito de una formulación y ampliación que se pueda dar en este proyecto.

-Tecnología: Hoy en día la tecnología es el conjunto de conocimientos con los que el hombre desarrolla un mejor entorno, más saludable, agradable y sobre todo cómodo para la optimización de la vida. La tecnología combina la técnica de mejoramiento de un espacio con las distintas revoluciones que se han suscitado en los últimos siglos y de esa manera desarrollando así una materia prima en mayor cantidad, mejor presupuesto y de excelente calidad.(Flores,2012)

La organización: La segunda ficha, es un conjunto de reglas, cargos, comportamientos que han de respetar todas las personas que se encuentran dentro de la empresa, la función principal de la organización es disponer y coordinar todos los recursos disponibles como son humanos, materiales y financieros.

-Análisis del puesto: El análisis de puesto es definido como el procedimiento mediante el cual se establecen los deberes y las responsabilidades de las posiciones y los prototipos de personas en términos de capacidad y experiencia que deben ser contratadas para ocuparlas. (Guerra, 2014)

-Formalización: Representa el uso de normas en una organización. La codificación de los cargos es una medida de la cantidad de normas que definen las funciones de los ocupantes de los cargos , en tanto que la cumplimiento de las normas es una medida de su empleo.(Fernandez,2014)

-Estructura y Equipamiento: Es tener una estructura de actividades que se realizan en la empresa que están considerados como necesarios para que una organización pueda funcionar o bien para que una actividad se desarrolle positivamente.

-Funciones: Actividad particular que realiza una persona o una cosa dentro de un sistema de elementos, personas, relaciones con un fin determinado.

La dirección: Es la tercera ficha del rompecabezas, dentro de ella se encuentra la ejecución de los planes, la motivación, la comunicación y la supervisión para alcanzar las metas de la organización.

-Liderazgo: Define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

-Toma de Decisiones: Es cuando una decisión es una resolución o determinación que se toma respecto a algo. Se conoce como toma de decisiones al proceso que consiste en realizar una elección entre diversas alternativas.(Rojas,2013)

-Coordinación: La coordinación es la acción y el efecto de Coordinar, Consiste básicamente en la aplicación de un procedimiento para mantener la dirección y orientación correcta de cualquier función que se esté realizando.

1.3.4. Teorías del rendimiento laboral

Teoría de Chiavenato

Según Chiavenato (2014) en su libro de gestión recursos humanos:

La evaluación de desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa. Es un medio a través del cual se pueden encontrar problemas de supervisión de personal, de integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa actualmente, del no aprovechamiento de empleados con un potencial más elevado que aquel que es exigido por el cargo, de motivación; describe el grado en que se logran las tareas en el trabajo de un empleado e indica que las personas cumplen los requisitos de su puesto sobre la base de los resultados que se logran. (p.284)

La evaluación del desempeño tiene como propósito lograr un rendimiento superior en sus trabajadores, que se vea reflejado en los resultados de su empresa y en la propia satisfacción profesional de cada colaborador. Permite visualizar el trabajo que realiza día a día y el rendimiento progresivo y la relación de sus colaboradores. Asimismo, podemos mejorar la actitud permanente de tomar en cuenta las necesidades de los demás. Estar comprometidos con la eficacia esforzándose por una mejora continua.

Teoría de Martínez

Según Martínez, (2013) en su libro la nueva forma de trabajo en una organización:

Es medir el grado en que cada trabajador mantiene su capacidad y cumple o alcanza los objetivos del cargo o puesto que desempeña eficacia, así como la forma en que utiliza sus recursos para lograr dichos objetivos eficiencia. Este se realiza sobre la base del trabajo desarrollado, los objetivos fijados, las

responsabilidades asumidas junto a las condiciones de trabajo y las características personales. (p.59)

La evaluación a todos los trabajadores del cumplimiento del talento demostrando las competencias y los resultados de trabajo para lograr los objetivos de la empresa, realizado por el jefe inmediato, partiendo de la autoevaluación del trabajador y los criterios de los compañeros que laboran en el área.

Es importante resaltar que se trata de un proceso y se establece como se va a evaluar y de qué manera se va a realizar y se limita a un periodo de tiempo, que normalmente es anual o semestral.

1.3.5. Enfoque de rendimiento laboral

Según Cervantes (2013) en su libro de administración de recursos humanos:

Enfoque estratégico para la capacitación desde la perspectiva más amplia, la meta de la capacitación es contribuir a las metas generales de las organizaciones. Los programas de capacitaciones se ven desarrollados con esto en mente. Los gerentes no deben perder de vista las metas y estrategias de la organización y tienen que orientar la capacitación con base en estas. (p. 293)

En algunas organizaciones faltan establecer el vínculo entre sus objetivos estratégicos y sus programas de capacitación para sus trabajadores y brindarle toda la información que necesitan para así poder cumplir con su trabajo adecuado evaluando las propuestas que los consideran de mejora para la empresa y ser responsable para determinar en donde debe dar énfasis a la capacitación de funciones de recursos humanos en nuevas y diferentes maneras.

Según Taylor (2013) en su libro gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos:

La organización es un sistema abierto que requiere para desarrollarse de insumos que vienen de fuera, generando con ellos productos que vuelven nuevamente a ese entorno externo. Y a su vez es un sistema cerrado porque da un producto a la sociedad, pero conforme a unas políticas internas que muestran un diseño, un estilo propio de mercadeo. (p. 15)

Si usted como dueño de una empresa, empresario o directivo sigue cuestionando continuamente la efectividad de su estrategia y hace de manera formal su planeación estratégica con algunas metodologías de consultoría seguramente al paso de los años perfeccionará su estrategia empresarial que le permitirá tener más variables bajo su control y aunque haya incertidumbre externa, siempre estará un paso delante de sus competidores, de esta manera su equipo directivo y de sus colaboradores al tener un conjunto de conceptos y elementos que les marcan claramente los objetivos y proyectos estratégicos a desarrollar a lo largo de los años.

Según Chiavenato (2013) Es importante señalar que La teoría de las Relaciones humanas, se basa en la interacción entre los grupos sociales, las acciones y actitudes desarrolladas por los contactos entre personas y grupos. (p.365).

Esto hace suponer que el ser humano necesita relacionarse con otros individuos y ajustarse a ellos deseando ser comprendido y aceptado, a través de una adecuada comunicación, para así, poder satisfacer sus intereses y aspiraciones inmediatas. Las Relaciones Humanas involucran mucho más que el contacto con los demás, se refiere a todas las interacciones que se puedan producir entre las personas.

Por ello el gerente en las organizaciones, necesita comprender la esencia de esas relaciones, para obtener los mejores resultados de las personas a su cargo y lograr así un ambiente adecuado.

En consecuencia, las buenas relaciones humanas en las organizaciones permiten buscar la mejor manera para que los individuos trabajen en forma armónica y así eliminar los conflictos. En tal sentido se tiene que fijar la atención tanto en las habilidades que tienen las personas para realizar su trabajo, como para relacionarse con los otros, en la actitud de los gerentes, en los tipos de liderazgo que ejercen, en los canales de comunicación que utilizan y en el grado de satisfacción de las personas en su trabajo. Trabajar en forma cotidiana, eliminando los conflictos para lograr concretar la formación integral del niño y la niña de manera óptima.

Según Puelles (2014) Los colaboradores nos dice que realiza una investigación:

El rol del trabajador es vital en una compañía, pues este asume el liderazgo que debe proyectar a todos los integrantes de la empresa. Pero un error común en muchos líderes es centralizar todas las funciones y decisiones hacia su persona, sin escuchar consejos u opiniones de otros miembros.

No se debe olvidar que la mayoría de empresas exitosas han basado su éxito en un líder visionario, pero bien respaldado por un equipo de directivos muy competentes, encargados de subsanar equivocaciones y falencias de la jerarquía superior. (p.80).

El clima entre el líder de la compañía con los colaboradores debe ser incluso mejor que el clima laboral que se intenta proyectar al mando medio. Los fracasos en grandes empresas no se debieron a una deficiente fuerza laboral, sino a una deficiente relación entre los directivos. No se necesitan aduladores que acepten complacientemente todas las disposiciones de la gerencia, pues su función como directivos y colaboradores es reconocer las fallas existentes por el bien de la compañía.

1.3.6. Dimensiones del rendimiento laboral

1.3.6.1. Capacitación: Las personas que son parte de la organización pueden requerir formación adicional para desempeñar mejor sus funciones.

Con el paso del tiempo, además, es necesario ofrecerles espacios que los mantengan motivados y actualizados. Cámaras empresariales, sindicatos, centros o docentes particulares suelen ofrecer cursos aplicables a los negocios, sobre temas diversos como idiomas, herramientas informáticas, técnicas de venta o redes sociales. Puede armarse también una capacitación a medida, teniendo en cuenta las necesidades particulares de la empresa.

-Habilidad: El talento, la pericia o la aptitud para desarrollar alguna tarea. La persona hábil, por lo tanto, logra realizar algo con éxito gracias a su destreza.

-Desarrollo del personal: Conocido también como superación personal, crecimiento personal, cambio personal o desarrollo humano, es un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento, que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes,

que dan como resultado un mejoramiento de su calidad de vida. (Gonzales, 2015)

-Inducción: Es un procedimiento basado en el conocimiento el cual consiste en analizar a través de la observación, situaciones particulares a fin de originar una conclusión. (Carrasco, 2016)

-Experiencia laboral: Hace referencia al conjunto de conocimientos y aptitudes que un individuo o grupo de personas ha adquirido a partir de realizar alguna actividad profesional en un transcurso de tiempo determinado.

-Adaptación: Es un proceso de acomodación o ajuste de una cosa, u organismo, o hecho; a otra cosa, ser o circunstancia. Son cambios que se operan en algo, con motivo de agentes internos o externos. (Cabrera,2016)

1.3.6.2. Motivación y clima laboral: Desarrollar el sentido de pertenencia, el liderazgo, la iniciativa y el compromiso de los empleados con la empresa es una misión que no debe dejarse librada al azar.

Un buen clima de trabajo ayuda a mejorar la productividad, reducir el ausentismo, retener al personal, reducir los conflictos y aumentar la satisfacción de todos.

Beneficios, comunicación, coaching, eventos y proyectos en equipo pueden impulsar el clima de crecimiento que fue empresa necesita.

-Reconocimiento: Un reconocimiento también puede ser el acto o la distinción del colaborador que expresa una felicitación o un agradecimiento.

-Integración: Es la acción y efecto de integrar o integrarse a algo, proviene del latín integración y constituye cumplir un todo con las partes que hacían falta ya que objeto o persona.

-Prexistencia: Es que el trabajador está pendiente con sus labores de la existencia real de una cosa o de un derecho antes del acto o momento en que haya de tratarse de ella.

-Empatía: La empatía es la intención de comprender los sentimientos y emociones, intentando experimentar de forma objetiva y racional lo que siente otro individuo.

-Compromiso: Se dice que una persona se encuentra comprometida con algo cuando cumple con sus obligaciones, con aquello que se ha propuesto o que le ha sido encomendado. Es decir que vive, planifica y reacciona de forma acertada para conseguir sacar adelante un proyecto, una familia, el trabajo, sus estudios entre otras cosas. (Sánchez, 2016)

1.3.6.3 Reclutamiento y selección: Atraer a las personas indicadas para hacer crecer la empresa es más que llenar rápidamente un puesto específico. Planificar y organizarse con anticipación las necesidades de recursos humanos da tiempo para analizar el puesto y los requisitos a cumplir por quien va a cubrirlo.

Permite también ver a varios candidatos y ponerlos a prueba a través de un proceso de selección de una manera ordenado.

-Promoción: Promoción es un término que hace mención a la acción y efecto de promover como iniciar o impulsar un proceso o una cosa; elevar a alguien a un cargo o empleo superior al que tenía; o tomar la iniciativa para realizar algo. (Pérez ,2013)

-Competencias: La capacidad, la habilidad, la destreza o la pericia para realizar algo en específico o tratar un tema determinado.

-Técnicas de selección: La función de las mismas es conseguir seleccionar a los mejores candidatos para cada puesto. Esta técnica de selección se trata de un campo en continua evolución y que requiere de equipos, a la hora de llevar a cabo un proceso de selección de personal no se utiliza solo una técnica, sino que se utiliza una batería completa de pruebas. (Quiroz, 2014)

1.4. Formulación del problema

¿Cómo influyen las estrategias de gestión administrativa en fortalecer el rendimiento laboral para los colaboradores del proyecto especial Olmos Tinajones - 2017?

1.5. Justificación del estudio

- **La justificación científica:** En este trabajo se aplicó la metodología científica; que consistió en identificar el problema, para después de analizar las teorías, formular soluciones a través de la hipótesis; así como identificar los objetivos que orientan la investigación. Todo esto mediante la aplicación de todos los elementos metodológicos correspondientes.

- **La pertinencia tecnológica:** En este trabajo la investigación que se ha utilizado, se ha logrado validar y obtener muchas informaciones que nos ha ayudado a construir el desarrollo esquemático del tema, que como línea de base del conocimiento obtenido se ha logrado demostrar que en realidad la esencia de cualquier tipo de gestión administrativa es poder interactuar de manera positiva dentro de la organización.

- **La relevancia del proyecto:** Es importante también promover una cultura de fortalecimiento financiero y administrativo por parte de las entidades buscando apoyo de las entidades privadas que tengan un alto impacto en la economía del país, a través de la creación de programas de prácticas y pasantías que tengan un alto impacto social y económico.

1.6. Hipótesis

Las estrategias de gestión administrativa ejercen una influencia positiva en fortalecer del rendimiento laboral para los colaboradores del proyecto especial Olmos Tinajones - 2017.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la influencia de las estrategias de gestión administrativa en fortalecer el rendimiento laboral para los colaboradores del proyecto especial Olmos Tinajones - 2017.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar el estado actual del rendimiento laboral para los colaboradores del proyecto especial Olmos Tinajones 2017.
- Implementar estrategias de gestión administrativa a los colaboradores del proyecto Olmos Tinajones.
- Evaluar el estado alcanzado del rendimiento laboral para los colaboradores después de aplicar las estrategias de gestión administrativa.
- Comparar el rendimiento laboral para los colaboradores en el pre test y post test para determinar la influencia de las estrategias de gestión administrativa aplicadas.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

El presente estudio es una investigación aplicada, de tipo experimental con diseño pre experimental de un solo grupo de estudio dado que se ejercerá influencia sobre la variable dependiente a través de la implementación de un estímulo, en este caso, los resultados evaluarán los cambios suscitados.

Cuyo esquema es:



Dónde:

- G : Muestra
- O₁ : Rendimiento laboral (Pre test)
- X : Estrategias de gestión administrativa
- O₂ : Rendimiento laboral (Post test)

2.2. Variables, Operacionalización

Variable independiente: Estrategias de gestión administrativa

Variable dependiente: Rendimiento laboral

Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Variable Independiente ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	La globalización y los avances tecnológicos han originado un nuevo orden económico mundial que influye en las tendencias y enfoques de la administración y la gestión, en todos se aplica el proceso administrativo, que es la metodología básica de la administración. (Ishikawa, 2013 p. 130).	Administración estratégica es la aplicación del proceso administrativo, cuya finalidad es lograr rendimientos superiores al promedio, además de obtener una mayor competitividad a nivel global, en la cual se muestra como las empresas tienden a ser más competitivas, siempre y cuando logren aplicar estrategias de gestión administrativa que se logren adecuar a los diferentes cambios que muestra los mercados.	Control	Evaluaciones del desempeño	Nominal
				Trabajos previos	
				Tecnología	
			Organización	Análisis del puesto	
				Formalización	
				Estructura y equipamiento	
			Dirección	Funciones	
				Liderazgo	
				Toma de decisiones	
				Coordinación	
Variable Dependiente RENDIMIENTO LABORAL	Es importante señalar que La teoría de las Relaciones humanas, se basa en la interacción entre los grupos sociales, las acciones y actitudes desarrolladas por los contactos entre personas y grupos. (Chiavenato, 2013 p. 45).	Las diferentes organizaciones en la actualidad han evolucionado el concepto de cómo tratar al colaborador, siendo las relaciones humanas la base fundamental que tiene toda organización, para poder crecer en función del mejoramiento del rendimiento laboral y así puedan mejorar las relaciones entre gerencia y el personal administrativo, muchas personas se sienten parte de la empresa cuando son capacitadas y tienen un ambiente laboral adecuado.	Capacitaciones	Habilidades	Ordinal
				Desarrollo del personal	
				Inducción	
				Experiencia laboral	
			Motivación y clima laboral	Adaptación	
				Reconocimiento	
				Integración	
				Prexistencia	
			Reclutamiento De Selección	Empatía	
				Compromiso	
	Promoción				
	Competencias				
	Técnicas de selección				

2.3. Población, muestra y muestreo

Población: Sampieri (2009) Una población está determinada por sus características definitorias. Por lo tanto, el conjunto de elementos que posea estas características se denomina población o universo. (p. 78)

La población está conformada por 30 trabajadores entre nombrados y contratados.

Tabla 1

Población administrativa del Proyecto especial Olmos Tinajones

Trabajadores	f	%
Gestión administrativa	14	47
Rendimiento laboral	16	53
Total	30	100

Fuente: Oficina de Administración

Fecha: 20 de junio del 2017

Muestra: Según Tamayo (2010) Es la parte de la población que se selecciona, de lo cual real mente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaran la mediación y la observación de las variables objeto de estudio. (p. 161)

La muestra está conformada por los mismos 30 trabajadores que laboran en las áreas administrativas de proyecto especial olmos tinajones, mediante un muestro no probabilístico intencional.

Unidad de Análisis: Estuvo representada por los trabajadores de gestión administrativa y rendimiento laboral en el proyecto especial olmos tinajones.

Criterios de Selección

Son trabajadores cuyas edades oscilan entre los 35 y 55 que son administrativos nombrados y contratados del proyecto especial olmos tinajones.

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

En el presente estudio usa la siguiente técnica: La técnica que se empleará en la presente investigación es la encuesta

Instrumento: Según Tamayo (2010) el cuestionario es un instrumento de investigación útil y eficaz para recoger información en un tiempo relativamente breve. Fue utilizado para recoger información y estandarizar el procedimiento de la encuesta. (p.18)

El instrumento de la presente investigación es el cuestionario el cual consta de 25 preguntas tipo Likert.

Validez: Se empleó la validación de contenido mediante el juicio de expertos en el tema.

El juicio de experto se basó en la concordancia de las respuestas con los objetivos, dimensiones e indicadores planteados en el presente estudio, mediante una escala de valoración de ponderaciones cualitativas y cuantitativas de los ítems planteados de las variables a trabajar. Los expertos fueron dos temáticos un estadístico y un metodólogo.

Confiabilidad: El cuestionario ha sido aplicado a una prueba piloto haciendo uso del programa SPSS 22 alcanzando 80.3% en el alfa de Crombach lo cual determina la confiabilidad del instrumento.

2.5 Métodos de análisis de datos

Método de investigación

Método analítico: este método nos permitirá analizar detalladamente los datos e información relacionada con la investigación a través de los datos obtenidos del pre test y el post test.

Método inductivo-deductivo

Este método nos servirá para poder llegar a las conclusiones de la presente investigación a través de los resultados obtenidos.

Métodos estadísticos de análisis de datos

Para el análisis estadístico de los datos se ha empleara la estadística descriptiva e inferencial

Las medidas estadísticas a utilizar: Frecuencia relativa, Media aritmética, Varianza, Desviación Estándar y Coeficiente de variabilidad. Las fórmulas aparecen en la sección anexos.

Los resultados se presentarán por medio de gráficos que resuman la información más significativa.

2.6. Aspectos éticos

Los criterios éticos que se tomarán en cuenta para la investigación son los determinados por Noreña, Alcaraz-Moreno, Rojas y Rebolledo-Malpica (2012) que a continuación se detallan

- **Consentimiento informado**
A los participantes de la presente investigación se les manifestará las condiciones, derechos y responsabilidades que el estudio involucra donde asumirán la condición de ser informantes.
- **Confidencialidad**
Se les informará la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación.
- **Observación participante**
Los investigadores actuarán con prudencia durante el proceso de acopio de los datos asumiendo su responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias que se derivarán de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.
- **Originalidad**
Es una investigación original donde se recogen aportes de investigadores los cuales han sido citados correctamente según las normas APA 6ta edición, respetando la propiedad intelectual.

III. RESULTADOS

3.1 Determinar la gestión administrativa en el proyecto especial Olmos - Tinajones

Tabla 1

Nivel de las dimensiones de la variable gestión administrativa en el proyecto especial Olmos – Tinajones

	Muy deficiente		Deficiente		Mínimo		Aceptable		Optimo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Control	0	0%	21	70%	9	30%	0	0%	0	0%
Organización	2	7%	20	67%	8	27%	0	0%	0	0%
Dirección	2	7%	20	67%	8	27%	0	0%	0	0%

Fuente: Elaboración propia

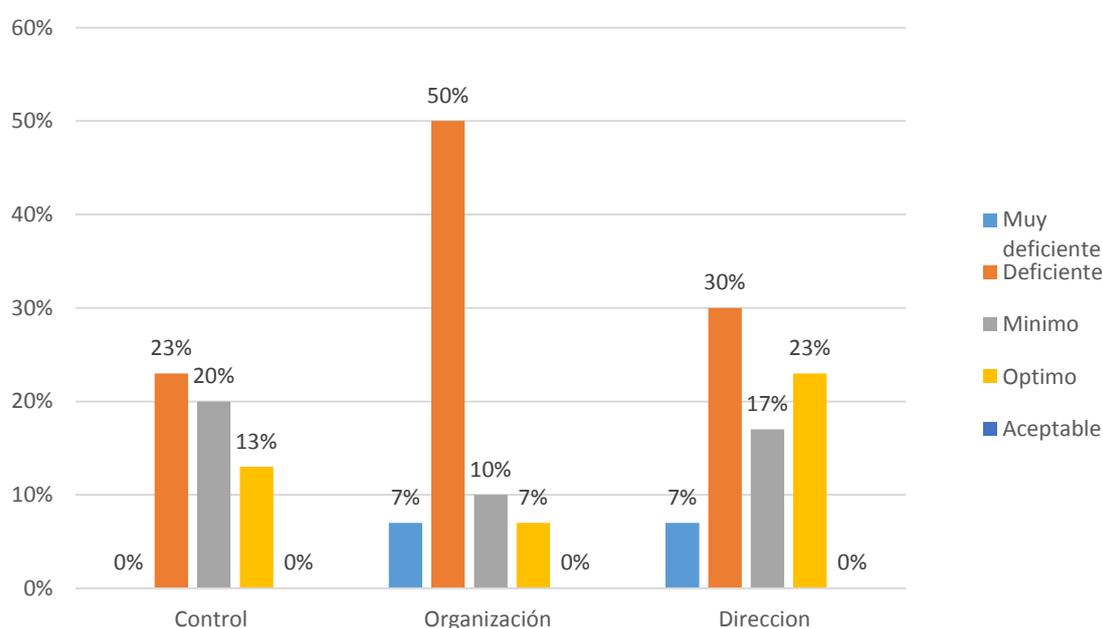


Figura 1. Nivel de las dimensiones de la variable gestión administrativa en el proyecto especial Olmos – Tinajones

El nivel de la dimensión control, del proyecto especial Olmos – Tinajones es deficiente en un 70%, seguido en un 30 % el nivel de la dimensión control, es mínimo; según podemos observar en el presente estudio. Por otra parte, en el nivel de la dimensión organización, es deficiente en un 66%, seguido de un 26% es mínimo y el nivel de la dimensión organización es un 6% es muy deficiente.

Finalmente, el nivel de la dimensión dirección se encuentra en un 66% deficiente, seguido de un 26%, se encuentra en un nivel mínimo y finalmente

en un 6% el nivel de la dimensión dirección es muy deficiente, según podemos observar en el presente estudio.

Tabla 2

Nivel de la variable gestión administrativa en el proyecto especial Olmos – Tinajones

	Rango	n	%
Muy deficiente	[15-26]	0	0
Deficiente	[27-38]	21	70
Mínimo	[39-50]	9	30
Aceptable	[51-62]	0	0
Óptimo	[63-75]	0	0
\bar{x}	2,30		
σ	0,466		
cv	0,217		

Fuente: Elaboración propia

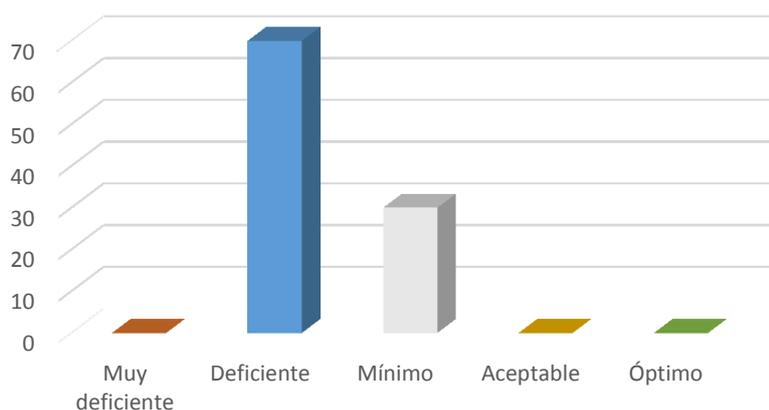


Figura 2. Nivel de la variable gestión administrativa en el proyecto especial Olmos – Tinajones

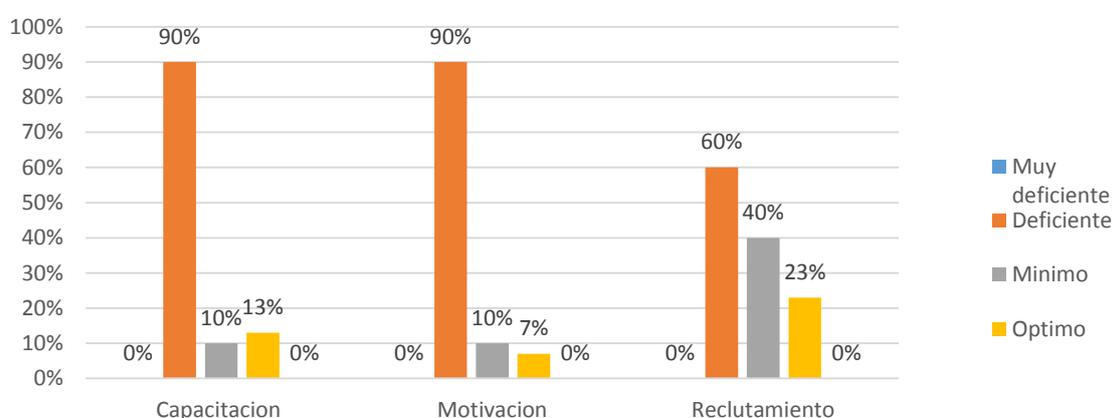
En la tabla 2, el nivel de la variable gestión administrativa del proyecto especial Olmos – Tinajones es deficiente en un 70% y en un 30 % el nivel de la variable gestión administrativa en el proyecto especial Olmos – Tinajones, es mínimo según se puede apreciar en el presente estudio.

3.2 Objetivo específico N°1: Diagnosticar el comportamiento actual del rendimiento laboral para los colaboradores del proyecto especial Olmos

Tabla 3

Nivel de las dimensiones de la variable rendimiento laboral en el proyecto especial Olmos – Tinajones

	Muy deficiente		Deficiente		Mínimo		Aceptable		Óptimo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Capacitación	0	0%	27	90%	3	10%	0	0%	0	0%
Motivación	0	0%	27	90%	3	10%	0	0%	0	0%
Reclutamiento	0	0%	18	60%	12	40%	0	0%	0	0%



Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Nivel de las dimensiones de la variable rendimiento laboral en el proyecto especial Olmos– Tinajones

El nivel de la dimensión de capacitación del proyecto especial Olmos – Tinajones en un 90% es deficiente y finalmente en un 10% el nivel de la dimensión de capacitación en el proyecto especial Olmos – Tinajones es mínimo.

El nivel de la dimensión de motivación y clima laboral del proyecto especial Olmos – Tinajones en un 90% es deficiente, seguido en un 10 % el nivel de la dimensión de motivación y clima laboral en el proyecto especial Olmos – Tinajones es mínimo según podemos apreciar en el presente estudio.

El nivel de la dimensión reclutamiento de selección del proyecto especial Olmos – Tinajones en un 60% es deficiente, seguido de un 40% el nivel de la dimensión reclutamiento de selección es mínimo, según podemos apreciar en el presente estudio.

Tabla 4

Nivel de la variable rendimiento laboral en el proyecto especial Olmos – Tinajones

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[15-26]	6	20
2	Deficiente	[27-38]	24	80
3	Mínimo	[39-50]	0	0
4	Aceptable	[51-62]	0	0
5	Óptimo	[63-75]	0	0
\bar{x}	1,80			
σ	0,407			
Cv	0,166			

Fuente: Elaboración propia

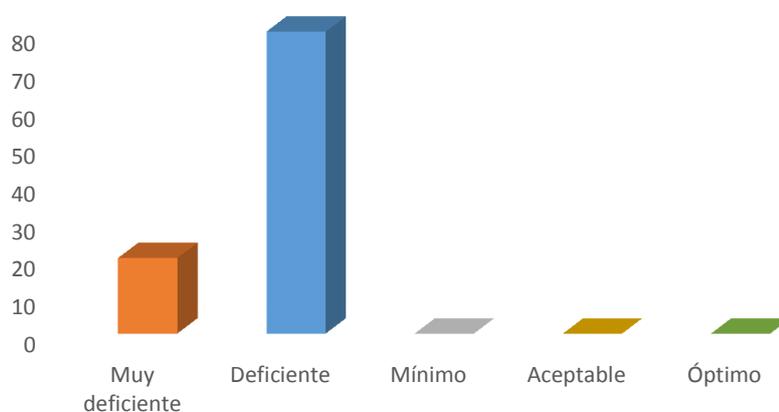


Figura 4. Nivel de la variable rendimiento laboral en el proyecto especial Olmos – Tinajones

En la tabla 4, el nivel de la variable rendimiento laboral del proyecto especial Olmos – Tinajones en un 80% es deficiente y en un 20% es muy deficiente, según podemos apreciar en el presente estudio.

Estrategias de Gestión Administrativa

N° de Estrategia	Nombre de la Estrategia	Objetivo	Medios y Materiales
1	Fomentar el compañerismo y promover actividades en conjunto.	Desarrollar el sentido de pertenencia, el liderazgo, la iniciativa y el compromiso de los empleados con la empresa es una misión que no debe dejarse librada al azar.	Proyector Video Presentación Psicólogo Compartir
2	Inculcar la realización del trabajo de forma más activa y comprometida.		
3	Promover la interacción entre los colaboradores de la institución.		
4	Selección del talento.	Apoyarlos en el rendimiento de conocimientos, habilidades y destrezas para mejorar el desempeño de las actividades de la organización y propiciar en los colaboradores una actitud positiva y activa hacia el aprendizaje.	Proyector Psicólogo Imágenes Video Presentación
5	Establecer prioridades.		
6	Utilizar óptimamente el tiempo para lograr mayor productividad.		
7	La experimentación y la innovación.	Es establecer la metodología necesaria para llevar a cabo los cambios de manera planificada, considerando propósitos, consecuencias potenciales, integridad del sistema de gestión, disponibilidad de recursos y asignación de responsabilidades y autoridades.	Psicólogo Imágenes Folletos Video Presentación
8	Desarrollo profesional.		
9	Educación social y conciencia.		

Objetivo específico N°3: Evaluar el comportamiento alcanzado del rendimiento laboral para los colaboradores después de aplicar las estrategias de gestión administrativa.

Tabla 1

Nivel de dimensiones de la variable rendimiento laboral en el proyecto especial Olmos – Tinajones.

	Muy deficiente		Deficiente		Mínimo		Aceptable		Óptimo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Capacitación	0	0%	0	0%	0	0%	8	27%	22	73%
Motivación	0	0%	0	0%	0	0%	10	33%	20	67%
Reclutamiento	0	0%	0	0%	0	0%	6	20%	24	80%

Fuente: Elaboración propia

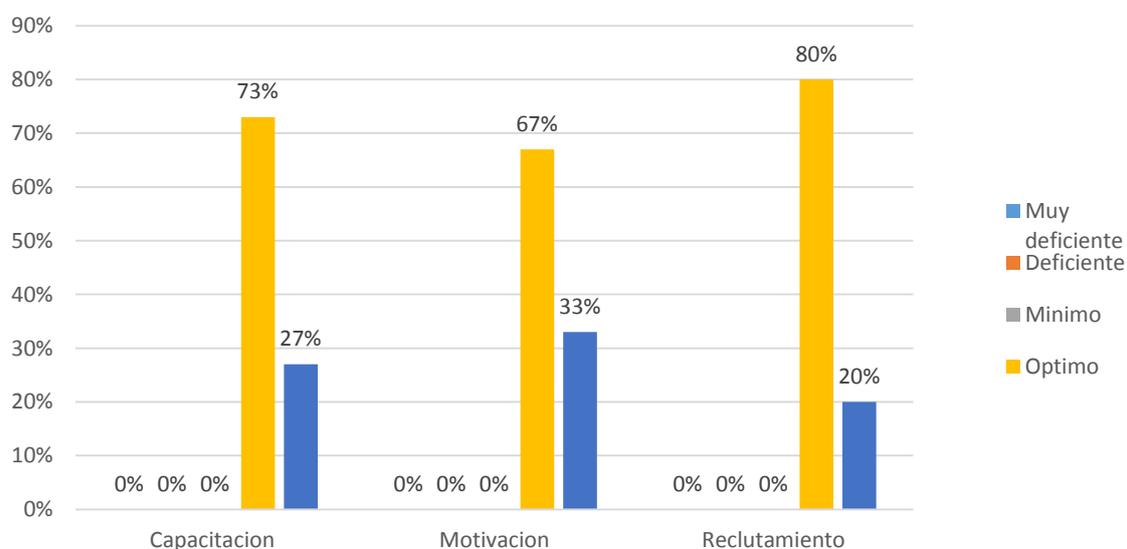


Figura 1. Nivel de dimensiones de la variable rendimiento laboral en el proyecto especial Olmos – Tinajones.

El nivel de la dimensión de capacitación en el proyecto especial Olmos – Tinajones, en un 73.3% es óptimo, seguido en un 26.7% el nivel de la dimensión es aceptable según podemos observar en el presente estudio.

El nivel de la dimensión motivación y clima laboral en el proyecto especial Olmos – Tinajones en un 66.7% presenta un nivel óptimo, seguido de un 33.3% la dimensión motivación y clima laboral es aceptable según se aprecia en el presente estudio.

El nivel de la dimensión reclutamiento de selección, en el proyecto especial Olmos – Tinajones, en un 80% es óptimo, seguido en un 20% el nivel es aceptable según se aprecia en el presente estudio.

Tabla 2

Nivel de la variable rendimiento laboral en el proyecto especial Olmos – Tinajones

		Rango	n	%
1	Muy deficiente	[15-26]	0	0
2	Deficiente	[27-38]	0	0
3	Mínimo	[39-50]	0	0
4	Aceptable	[51-62]	5	16.7
5	Óptimo	[63-75]	25	83,3
\bar{x}			4,83	
σ			0,379	
cv			0,144	

Fuente: Elaboración propia

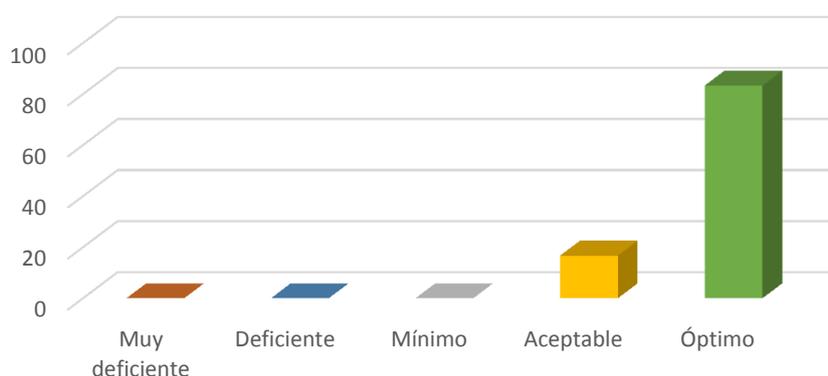


Figura 2. Nivel de la variable rendimiento laboral en el proyecto especial Olmos – Tinajones

En la tabla 2, el nivel de la variable rendimiento laboral, en el proyecto especial Olmos – Tinajones en un 83.3% es óptimo, seguido de un 20% el nivel de la dimensión es aceptable, según se puede observar en el presente estudio

4.5 Objetivo específico N°4: Comparar el rendimiento laboral para los colaboradores en el pre test y post test para comparar la influencia de las estrategias de gestión administrativa aplicadas.

Tabla 3

Comparación de pre test y post test en la variable rendimiento laboral en el proyecto especial Olmos

Dimensiones	Pre test				Post test					
	Muy deficiente	Deficiente	Mínimo	Aceptable	Muy deficiente	Deficiente	Mínimo	Aceptable	Óptimo	
Capacitación	0	90	10	0	0	0	0	26.7	73.3	
Motivación y clima laboral	0	90	10	0	0	0	0	33.3	66.7	
Reclutamiento y selección	0	60	40	0	0	0	0	20	80	

Fuente: Elaboración propia

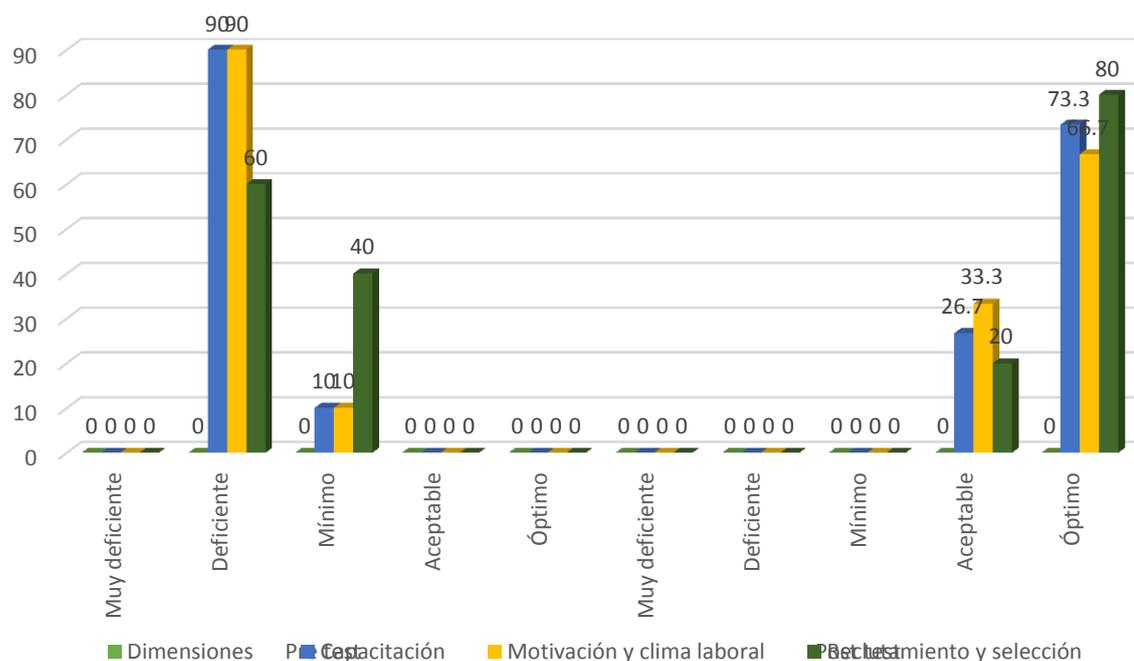


Figura 3. Comparación de pre test y post test en la variable rendimiento laboral en el proyecto especial Olmos

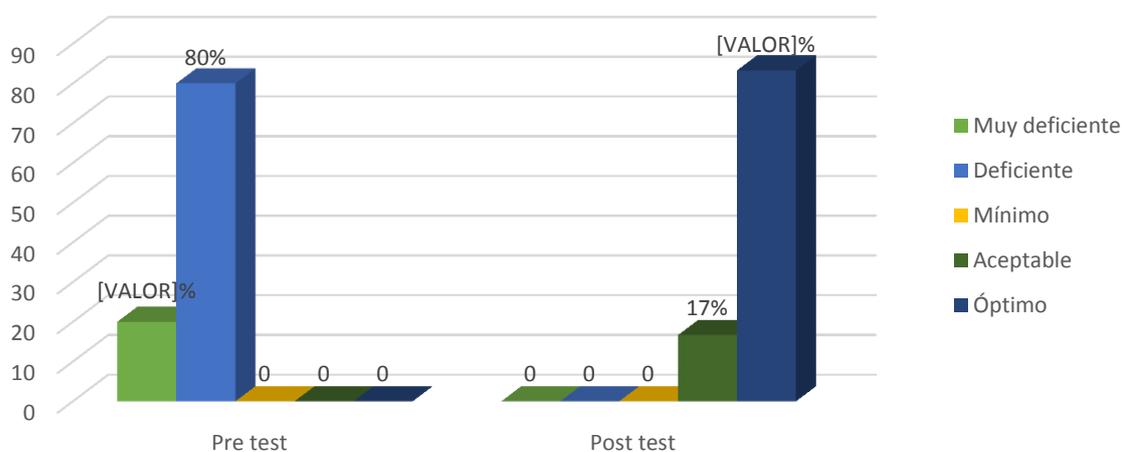
En la tabla 3, el nivel del rendimiento laboral, en el proyecto especial Olmos-Tinajones, mejoraron notablemente en las dimensiones de capacitación, motivación y clima laboral y reclutamiento y selección pasando de indicadores deficientes y mínimo en el pretest a indicadores aceptables y óptimos en el postest.

4.6 Objetivo general: Determinar la influencia de las estrategias de gestión administrativa en fortalecer el rendimiento laboral para los colaboradores del proyecto especial Olmos Tinajones - 2017.

Tabla 4

Comparación de pre post test en la variable rendimiento laboral en el proyecto especial Olmos

Pre test										Post test									
Muy deficiente		Deficiente		Mínimo		Aceptable		Óptimo		Muy deficiente		Deficiente		Mínimo		Aceptable		Óptimo	
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
6	20	24	80	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	17	25	83



Fuente: Elaboración propia

Figura 4. Comparación de pre post test en la variable rendimiento laboral en el proyecto especial olmos. En la tabla 53 el nivel en la variable rendimiento laboral en el proyecto especial Olmos Tinajones mejoraron notablemente como podemos observar en los resultados del pre test y post test

IV. DISCUSIÓN

El nivel de la variable rendimiento laboral en el proyecto especial Olmos – Tinajones en un 80% es deficiente y en un 20% es muy deficiente, según podemos apreciar en el presente estudio. Concordando con Flores (2015), expone que en su estudio se “presenta una deficiencia en los procesos Administrativos, parte de esto urge la necesidad de una buena aplicación de los mismos, de tal manera que se pueda realizar de forma correcta, para así tener mejores resultados” (p. 12). Según Ishikawa (2013), en su libro gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos: La globalización y los avances tecnológicos han originado un nuevo orden económico mundial que influye en las tendencias y enfoques de la administración y la gestión, en todos se aplica el proceso administrativo, que es la metodología básica de la administración (p.6)

Se implementó las estrategias de gestión administrativa a los colaboradores del proyecto Olmos - Tinajones. Tomando los datos de Gutiérrez (2012), quien expone que “se debe tener una mejor administración basada en las teorías de Gestión Administrativa, calidad de servicio, gestión financiera, seguridad industrial, marketing y publicidad” (p. 13). Según Fayol (2014) El libro comprende sus opiniones sobre la administración adecuada de las empresas y de las personas dentro de éstas, los primeros trabajos de Henri Fayol representan la escuela de la teoría del Proceso Administrativo. Fayol identificó 5 reglas o deberes de la administración: Planeación Organización, Dirección, dirigir, Coordinación, Control.

En la tabla 51 el nivel de la variable rendimiento laboral en el proyecto especial Olmos – Tinajones en un 83.3% es óptimo, seguido de un 20% el nivel de la dimensión es aceptable, según se puede observar en el presente estudio. Concordando con Falen (2013), quien expresa que los trabajadores tendrán un mejor rendimiento cuando se sienten a gusto en su ambiente laboral con una gran calidad de trabajo, los recursos humanos se limitan a establecer y aprenden como desarrollarse dentro una organización. Según Chiavenato (2014) en su libro de gestión recursos humanos:

La evaluación de desempeño constituye una técnica de dirección imprescindible en la actividad administrativa.

El nivel en la variable rendimiento laboral del proyecto especial Olmos – Tinajones, mejoraron notablemente como podemos observar en los resultados del pretest y postest. Concordando con Bedoya (2015) quien “impuso que el trabajo sea controlado y que se distribuyan las responsabilidades” (p. 22). Según Martínez, (2013) en su libro la nueva forma de trabajo en una organización: Es medir el grado en que cada trabajador mantiene su capacidad y cumple o alcanza los objetivos del cargo o puesto que desempeña eficacia, así como la forma en que utiliza sus recursos para lograr dichos objetivos eficiencia.

V. CONCLUSIÓN

Según la investigación realizada el nivel de la variable rendimiento laboral, en el proyecto especial Olmos – Tinajones en un inicio es un 80% es deficiente, y en un 20% es muy deficiente, según podemos observar en el análisis hecho después de aplicar las entrevistas.

Luego de analizar la problemática de la institución se implementó las estrategias de gestión administrativa a los colaboradores del proyecto Olmos – Tinajones, mediante tres talleres realizados, en los cuales fueron Taller motivación e integración laboral, Taller de Reforzamiento de capacitación y el taller Reingeniería de Gestión Administrativa.

Después de haber aplicado las estrategias de gestión administrativa, la presente investigación muestra en la tabla 51 el nivel de la variable rendimiento laboral, en el proyecto especial Olmos - Tinajones, logro en un 83.3% ser óptimo, seguido de un 20% que nos dice que es aceptable, según se puede observar.

El nivel en la variable rendimiento laboral, en el proyecto especial Olmos - Tinajones, mejoraron notablemente, ya que pasaron de Deficiente y Muy deficiente a ser Optimo y aceptable, tal como podemos observar en los resultados del pretest y postest.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al proyecto especial Olmos – Tinajones implementar mejoras en el modelo de gestión en función a las estrategias implementadas dentro de los objetivos del plan operativo del próximo año.

Se recomienda al gerente cambiar el enfoque de liderazgo del proyecto especial Olmos – Tinajones en función a la dirección estratégica implementada en el presente estudio para permitir el fortalecimiento del desempeño laboral con materiales y guías informativas dentro del cuadro de metas presupuestarias del próximo año.

Se recomienda al área de recursos humanos generar un programa de capacitación y reconocimiento dentro de las áreas del proyecto especial Olmos – Tinajones que involucren a todo el personal administrativo.

Se recomienda al personal administrativo del proyecto especial Olmos – Tinajones capacitarse en función a su evaluación de desempeño y rendimiento que serán implementados por la ley servir a partir del 2018.

VIII. REFERENCIAS

- Aguinaga, R. (2017). *Qué perfiles de Profesionales Universitarios Buscan las Empresas Peruanas*. (Tesis de pregrado). Universidad Tecnológica del Perú.
- Balboa, A. (2016). *La Importancia del Management de los Recursos Humanos en Empresas de Salud*. Diario gestión.
- Barboza, (2013). *Gestión de estrategias metodológicas sustentadas en la teoría de Abraham Maslow y de Elton Mayo para superar conflictos interpersonales docentes que afectan el rendimiento académico*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín.
- Bedoya, R. (2015). *La nueva gestión de personas y su evolución de desempeño en empresas competitivas*. Universidad de San Marcos.
- Breglia, M. (2016). *Gestión. Conozca las nuevas tendencias para la gestión de Recursos Humanos*. Disponible en:<http://gestion.pe/empleo-management/conozca-nuevas-tendencias-gestion-recursos-humanos-2158649>Extraído el 11/04/17 Ha 10:30hs.
- Cervantes, A. (2013). *Administración de recursos humanos*.
- Cubas, D. (2017). *En cinco años la mitad de puestos de alta dirección en Perú serán ocupados por mujeres*. Diario gestión.
- Chiavenato I. (2013). *Es importante señalar que La teoría de las Relaciones humanas, se basa en la interacción entre los grupos sociales, las acciones y actitudes desarrolladas por los contactos entre personas y grupos*.
- Chiavenato, I. (2013). *Plantea varias definiciones sobre las estrategias gerenciales, entre las cuales destaca en la administración*.
- Espinoza, C. (2013). *El control interno en la gestión administrativa de la subgerencia de tesorería de la municipalidad de chorrillos*. Universidad privada San Martín de Porres – Lima.
- Fayol,H. (2014). *El libro comprende sus opiniones sobre la administración adecuada de las empresas y de las personas dentro de éstas, los*

primeros trabajos que representan la escuela de la teoría del Proceso Administrativo.

Falen, M. (2013). *Gestión del talento humano en base a competencias laborales requeridas aplicadas a la empresa Duramas Cía.* Cuenca – Ecuador.

Flores, L. (2015). *Proceso administrativo y Gestión empresarial.* Universidad nacional autónoma de Nicaragua.

Garcés, J. (2013). *Plan de mejoramiento de la gestión administrativa, operativa y contable del restaurante y comidas rápidas 102 perros.* (Tesis de pregrado). Universidad autónoma de occidente Santiago de Cali – Colombia.

Palacios, F. (2017). *En su artículo Supervisor de proyecto Olmos aprueba transferencia de acciones.* Disponible en: <http://gestion.pe/empresas/supervisor-proyecto-olmos-aprueba-transferencia-acciones-2187876>. Extraído el 15.05.17 Ha 24:20 hs.

Puelles, M. (2014). *El colaborador tiene rol del emprendedor es vital en una compañía, pues este asume el liderazgo que debe proyectar a todos los integrantes de la empresa.*

Gestión, (2016). *En un artículo titulado Conozca las nuevas tendencias para la gestión de Recursos Humanos.*

Disponible en: https://www.esan.edu.pe/conexion/recursos-humanos/?src=Search_aon_co_rrhh_articulos&gclid=EAlaQobChMI5IC S1NK31wIVyBuBCh35QwN9EAAYASAAEgltxvD_BwE.

Gutiérrez, D. (2012). *Propuesta de un plan de gestión administrativa financiera y operativa.* Universidad politécnica salesiana-sede cuenca-España.

Guerrero, C. (2014). *Gestión administrativa para el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones distritales república de panamá.* (tesis de pregrado). Universidad distrital francisco José de Caldas – Bogotá.

Hurtado, C. (2014) *Las empresas deben desarrollar estrategias innovadoras para optimizar capital de trabajo.*

Ishikawa, K. (2013). *En su libro gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos.* México. McGraw - Hill. 6ªEd.

La Revista Administración Organizacional (2012). *Administración y Organizaciones.*

España - Fifth Edition. 5ªEd.

La Corte Suprema de Justicia (2013). *Llevo a cabo talleres para fortalecer los recursos humanos de los trabajadores del Poder Judicial.*

Martínez, A. (2013). *En su libro la nueva forma de trabajo en una organización.* México. Conaumer Behavior - Hill. 5ªEd.

Morales, S. (2015). *Modelo de gestión de la innovación para los gobiernos locales del Perú.* (Tesis de posgrado). UNPRG Lambayeque - Chiclayo

Ofisis, R. (2016). *Soluciones de gestión empresarial son una estrategia de crecimiento para las empresas.* Diario gestión.

Quispe, V. (2015). *Metodología para la mejor administración de los Recursos Humanos en la gestión de empresas de servicio en etapa de maduración.* (Tesis de posgrado). Universidad del pacífico.

Ramírez, E. (2014). *Análisis y Propuesta de Gestión Pedagógica y Administrativa de las tics.* (tesis de pregrado). Universidad privada pontificia universidad católica del Perú.

Ramírez, H. (2014). *Gestión de un programa de Comunicación Interpersonal Para el Desarrollo de la Relación Enfermera Paciente en las Estudiantes de la Segunda Especialidad Enfermería en Centro Quirúrgico.* (Tesis de pregrado). UNPRG Lambayeque – Chiclayo.

Rojas, M. (2016) En un artículo existe gran demanda de gerentes con talento humano en las empresas.

Disponible en: <https://gestion.pe/empleo-management/existe-gran-demanda-gerentes-talento-humano-empresas-2173007>.

Rojas, O. (2015). *Estrategias en administración que influye en empresas de servicio y recursos humanos*. (Tesis de pregrado). Universidad nacional de agraria de la molina.

Taylor, F. (2013). *En su libro gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos*.

Taylor, F. (2013). *En su libro gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos*.

Tiznado, W. (2013). *Mejoramiento en los procesos administrativos de la UGEL N° 01 el porvenir que contribuya al desarrollo educativo*. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego – Trujillo.

ANEXOS

ANEXO N°01:



INSTRUMENTOS RENDIMIENTO LABORAL

A continuación, encontrará preguntas sobre aspectos relacionados al rendimiento laboral en la cual solicito su apoyo para responder las siguientes preguntas. Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una (X) solo una alternativa la cual usted considerar:

- Siempre (S)
- Casi siempre (CS)
- A veces (AV)
- Casi Nunca (CN)
- Nunca (N)

DIMENSIONES	Ítems	S	CS	AV	CN	N
CAPACITACION	¿Conoce y usa la Página web y el portal del proyecto olmos?					
	Los colaboradores reciben capacitaciones que los involucran en el proceso de participación					
	Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
	¿Según su experiencia laboral considera que la empresa ha mejorado sus procesos de inducción para con el nuevo personal?					
	¿Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo?					
MOTIVACION Y CLIMA LABORAL	¿Consideras que recibes un justo reconocimiento de tu labor de parte de tus compañeros y supervisores?					

	¿Estarías dispuesto a participar en actividades recreativas grupales organizadas por la empresa?					
	¿Crees que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los integrantes?					
	¿El trato del personal con los usuarios es cordial y amable?					
	Los colaboradores consideran que la empresa reconoce que su trabajo es valorado y se sienten comprometidos en todo momento?					
RECLUTAMIENTO DE SELECCIÓN	¿El proyecto ofrece carrera de oportunidades al colaborador?					
	¿Considera que el personal que se encuentra en su área es el más competente?					
	¿Considera que los últimos ascensos o promoción de los colaboradores son los más adecuados?					
	Es importante la experiencia del colaborador para hacer carrera en la empresa					
	Recibe por parte de la empresa el proceso de inducción a su área.					

INSTRUMENTOS AL JEFE DE RECURSO HUMANOS

A continuación, encontrará preguntas sobre aspectos relacionados al jefe de Recurso Humanos, en la cual solicito su apoyo para responder las siguientes preguntas. Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una (X) solo una alternativa la cual usted considerar:

- Siempre (S)
 Casi siempre (CS)
 A veces (AV)
 Casi Nunca (CN)
 Nunca (N)

DIMENSIONES	ÍTEMS	S	CS	AV	CN	N
CONTROL	Cumple las normas de control dentro de la empresa					
	Su jefe de área mantiene contacto directo con usted o sus compañeros de trabajo.					
	Realizan evaluaciones de desempeño, por áreas.					
	Los ambientes, cumplen con el equipamiento necesario, para el desarrollo de las actividades.					
	Cuenta la empresa algún sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
ORGANIZACIÓN	Existe una clara definición de visión y misión y valores de la organización					
	Los colaboradores están comprometidos con la organización					

	Existen normas y procedimientos como guía de trabajo.					
	Recuerda usted la misión, visión y valores de la empresa.					
	Los valores de la empresa guardan relación con la misión y visión de la empresa.					
DIRECCIÓN	Consideras que el proyecto especial olmos tinajones toma en cuenta sus opiniones o sugerencias, teniendo la misma influencia en la toma de decisión					
	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la organización.					
	Los objetivos de trabajo están claramente definidos					
	Se conocen los avances en otros áreas de la organización					
	La empresa promueve el desarrollo del personal.					

ANEXO N°03: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Gestión Administrativa en el Proyecto Especial Olmos -Tinajones

Estadística de fiabilidad de la gestión administrativa en el proyecto especial Olmos Tinajones

Variable independiente	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión administrativa	82,1	15

Fuente: Elaboración propia

Al observar la tabla 5, estadísticas de fiabilidad se puede apreciar que la variable gestión administrativa en 82.1%, tiene el más alto alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados, es decir que se encuentran en la apreciación bueno.

Rendimiento Laboral en el Proyecto Especial Olmos - Tinajones

Estadística de fiabilidad en el rendimiento laboral en el proyecto especial Olmos Tinajones

Variable independiente	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Rendimiento laboral	81,3	15

Fuente: Elaboración propia

Al observar la tabla 11 estadísticas de fiabilidad se puede apreciar que la variable rendimiento laboral en 81.3%, tienen el más alto alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados, es decir que se encuentran en la apreciación bueno.

ANEXO N°04: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	TIPO DE INVESTIGACION	POBLACION	TECNICAS	METODOS DE ANALISIS DE DATOS
¿Cómo influyen las estrategias de gestión administrativa en fortalecer el rendimiento laboral para los colaboradores del proyecto especial Olmos Tinajones - 2017?	<p>Objetivos General Determinar la influencia de las estrategias de gestión administrativa en fortalecer el rendimiento laboral para los colaboradores del proyecto especial Olmos Tinajones - 2017.</p> <p>Objetivos Específicos Diagnosticar el comportamiento actual del rendimiento laboral para los colaboradores del proyecto especial Olmos Tinajones 2017. Implementar estrategias de gestión administrativa a los colaboradores del proyecto Olmos Tinajones. Evaluar el comportamiento alcanzado del rendimiento laboral para los colaboradores después de aplicar las estrategias de gestión administrativa. Comparar el rendimiento laboral para los colaboradores en el pre test y post test para determinar la influencia de las estrategias de gestión administrativa aplicadas.</p>	Las estrategias de gestión administrativa ejercen una influencia positiva en fortalecer el rendimiento laboral para los colaboradores del proyecto especial Olmos Tinajones - 2017.	<p>Variable Independiente Estrategias de Gestión Administrativas</p> <p>Variable Dependiente Desempeño Laboral</p>	Aplicada	30 Trabajadores	Encuestas	Estadística descriptiva e inferencial: Frecuencia relativa Media aritmética Varianza Desviación Estándar y Coeficiente de variabilidad
				<p>DISEÑO G: O1 X O2 Dónde: G: Grupo de estudio O1 : Pre test aplicado al grupo de estudio O2 : Post test aplicado al grupo de estudio X: Estrategias de gestión administrativa.</p>	MUESTRA 30 Trabajadores	INSTRUMENTOS Cuestionario	

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: BETTY DEL MILAGRO ESPINOZA YARLAQUÉ

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: ESTRATEGIAS DE GESTION ADMINISTRATIVA FORTALECER EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL PROYECTO ESPECIAL OLMOS TINAJONES 2017

FACULTAD/ESCUELA: FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha:28/09/2017	Hora: 2:00 pm – 4:00 pm	Lugar: Proyecto Especial Olmos Tinajones
Título del taller y Estrategias	Título: Taller motivación e integración laboral Estrategias Fomentar el compañerismo y promover actividades en conjunto. Inculcar la realización del trabajo de forma más activa y comprometida. Promover la interacción entre los entre colaboradores de la institución. Temática: Integración, Motivación, Clima Laboral.	
Objetivo	Desarrollar el sentido de pertenencia, el liderazgo, la iniciativa y el compromiso de los empleados con la empresa es una misión que no debe dejarse librada al azar.	
Desarrollo de la Actividad y Taller	Inicio: A. Presentar al psicólogo B. Pregunta clave a los asistentes C. ¿Tiene conocimiento sobre la integración motivación y clima laboral dentro de la organización? D. ¿Se encuentran preparados los colaboradores para un gran cambio? Desarrollo: A. Empezar la presentación del desarrollo del tema. B. Reconocimiento y explicación de los conceptos. C. Dinámica de trabajo: aya yay, sacamos nuestro miedo, líder. Cierre: A. Preguntar y resolver dudas del público B. Hacer una reflexión final sobre que entendido durante el taller y como se ha podido organizar y los trabajadores estén a gusto con los temas que se ha tratado el día de hoy.	
Anexos	Lista de asistencia, Fotografías, Videos.	
Presupuesto	S/ 200.00	

ANEXO N°05:

DESARROLLO DE LAS ESTRATEGIAS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Inicio: 2:00 pm			
Hora de inicio de la estrategia	2:30	Nro. de Trabajadores	22 Colaboradores
Actividades			Verificación (cumplimiento)
Se pasó la lista de asistentes			si
Mostraron resistencia al registrarse			si
Hora de inicio de la presentación			2:30 pm
Video sobre la motivación e integración laboral			si
Realizaron preguntas los asistentes			si
Realizaron su taller			si
Cierre			
Hora de término de la estrategia			4:00 pm
Número de trabajadores al final de la estrategia			22 Colaboradores
Observaciones: Todo estuvo conforme.			

FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRATEGIA**FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRATEGIA**

Inicio : 2:00 pm			
Hora de inicio de la estrategia	2:30 pm	Nro. de asistentes	28 Colaboradores
Actividades			Verificación (cumplimiento)
1. Se pasó la lista de asistentes			si
2. Entrega de material impreso			si
3. Hora de inicio de la presentación			2:00 pm
4. Video: Taller de Reforzamiento de capacidades			si
5. Realizaron preguntas los asistentes			si
Cierre			
Hora de término de la estrategia			4:00 pm
Número de asistentes al final de la estrategia			28 Colaboradores
Observaciones: Todo estuvo conforme			

Fecha: 09/10/2017	Hora: 2:00 pm – 4:00 pm	Lugar: Proyecto Especial Olmos Tinajones
Título del taller y Estrategias	Título: Reingeniería de Gestión Administrativa Estrategias La experimentación y la innovación Desarrollo profesional Educación social y conciencia Temática: Gestión del cambio, Relaciones humanas en la organización, Responsabilidad social.	
Objetivo	Es establecer la metodología necesaria para llevar a cabo los cambios de manera planificada, considerando propósitos, consecuencias potenciales, integridad del sistema de gestión, disponibilidad de recursos y asignación de responsabilidades y autoridades.	
Desarrollo de la actividad y taller	Inicio: A. Entregar material impreso sobre Reingeniería de Gestión Administrativa B. Video sobre el tema: Preguntar y resolver dudas del público, Hacer una reflexión final	Recursos y materiales Psicólogo Imágenes Folletos Video Presentación
Anexos	Lista de asistencia, Fotografías, Videos.	
Presupuesto	s/ 200.00	

FICHA DE OBSERVACIÓN ESTRATEGIA

Inicio: 2:00 pm			
Hora de inicio de la estrategia	2:30 pm	Nro. de asistentes	28 Colaboradores
Actividades			Verificación (cumplimiento)
1. Se pasó la lista de asistentes			Si
2. Entrega de material impreso			Si
3. Hora de inicio de la presentación			2:30 pm
4. Video relacionado al tema			Si
5. Realizaron preguntas los asistentes			Si
Cierre			
Hora de término de la estrategia			Si
Número de asistentes al final de la estrategia			Si
Observaciones: Todo estuvo conforme.			

**ANEXO N°06:
FOTOS DEL TALLER QUE SE REALIZÓ EN EL PROYECTO ESPECIAL
OLMOS TINAJONES**



Los colaboradores del PEOT, en la presentación del Taller denominado Motivación e Integración Laboral.



Los colaboradores del PEOT, terminado nuestro Taller de Reforzamiento de Capacitación.



Los colaboradores del PEOT, realizando una dinámica de integración y motivación.





Los colaboradores del PEOT, realizando una dinámica y trabajando en equipo



Los colaboradores del PEOT, realizando una dinámica y trabajando en equipo.

ANEXO N°07: VALIDACIONES DE EXPERTOS



TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Paredes López Lilian Roxana
1.2 Profesión : Estadística
1.3 Grado académico : Magister
1.4 Título Profesional : Licenciada en Estadística
1.5 Institución donde trabaja : UCV - Chiclayo
1.6 Cargo que desempeña : Docente
1.7 Teléfono : 988615005
1.8 Correo Electrónico : roxanaparedeslopez@hotmail.com
1.9 1.9 Nombre del Investigador : Betty del Milagro Espinoza Yarlaqué

2. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS:

2.1 Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO	✓			

2.2 De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO				

2.3 Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones

CUESTIONARIO				
--------------	--	--	--	--

2.4 Pertinencia de los ítems con los Indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO				

2.5 Redacción de Ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO				

2. CONCLUSIONES:

Todo Conforme.

Pimentel, Julio 2017



Mgtr./ Dr. Lilian Roxana Paredes López
Firma y sello del experto

.....
Lic. Lilian Roxana Paredes López
COESPE N° 394
COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Oscar Enrique Salazar Carbonel
- 1.2 Profesión : Ing. De Sistemas
- 1.3 Grado académico : Magister en administración de negocios - MBA
- 1.4 Título Profesional : Ing. De Sistemas
- 1.5 Institución donde trabaja : UNPR
- 1.6 Cargo que desempeña : D.T.C / D.T.P
- 1.7 Teléfono : 9796340450
- 1.8 Correo Electrónico : oscar.salazar@g,ail.com
- 1.9 Nombre del Investigador : Betty Del Milagro Espinoza yarlaqué

2. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS:

2.1 Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO				

2.2 De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO				

2.3 Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO				

2.4 Pertinencia de los ítems con los Indicadores:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO				

2.5 Redacción de Ítems:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO				

3. CONCLUSIONES:

Pimentel, Julio 2017



MBA Ing. Oscar E. Salazar Carbonel
ASESOR

Mgtr./ Dr.

Firma y sello del experto

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : José Focion Echevarría jara
 1.2 Profesión : Lic. En Administración, Lic. En Educación
 1.3 Grado académico : Maestro En Ciencias
 1.4 Título Profesional : Lic. En Administración, Lic. En Educación
 1.5 Institución donde trabaja : UCV - UNPRG
 1.6 Cargo que desempeña : Docente
 1.7 Teléfono : 979665696
 1.8 Correo Electrónico : fochev@gmail.com
 1.9 Nombre del Investigador : Betty Del Milagro Espinoza yarlaqué

2. VALORACIONES A LOS INSTRUMENTOS:

2.1 Pertinencia de las preguntas o ítems con los objetivos de la investigación:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO				

2.2 De los ítems con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones
CUESTIONARIO				

2.3 Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente (3)	Medianamente suficiente (2)	Insuficiente (1)	Observaciones

