



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“LAS HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA J&R PROPLASTIC
E.I.R.L. PUENTE PIEDRA, 2017”

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

AUTORA:

VASQUEZ CORAL, RUTH

DOCENTE:

Dr. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

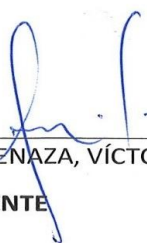
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

2017

PÁGINA DE JURADO



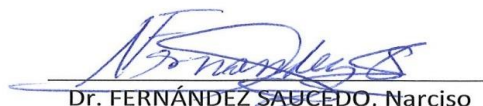
Dr. DÁVILA ARENAZA, VÍCTOR

PRESIDENTE



Dr. DÍAZ SAUCEDO, Severino A.

SECRETARIO



Dr. FERNÁNDEZ SAUCEDO, Narciso

VOCAL

DEDICATORIA

Dedico de manera especial a mi hermana Julissa Paola pues ella fue el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sentó en mí las bases de responsabilidad y deseos de superación, en ella tengo el espejo en el cual me quiero reflejar pues sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan a admirarla cada día más.

A mí amada madre Beatriz por ser fuente de motivación e inspiración para poder superarme

A mis abuelitos aunque no estén conmigo físicamente pero sé que desde el cielo me cuidan y guían para cumplir mis metas.

A mi familia y amigos en general, porque son ellos el regalo valioso que Dios nos pudo dar.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer primero a Dios porque me dio el don de la perseverancia para alcanzar mi meta y permitir cumplir mi sueño

A la universidad, que nos abrió la puerta para ser mejores personas y buenos profesionales.

A mis profesores por sus distintas formas de enseñar, quienes me incentivaron en muchos sentidos a seguir adelante y sin su apoyo esto no hubiera sido posible

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Ruth Vasquez Coral DNI N°44067097, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Los Olivos, Diciembre del 2017



VÁSQUEZ CORAL, RUTH

DNI N° 44067097

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Las habilidades directivas y su relación con el desempeño laboral de la empresa J&R Proplastic E.I.R.L. Puente Piedra, 2017”, la misma que someto a vuestra consideración esperando cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Ruth Vasquez Coral

ÍNDICE

PÁGINA DE JURADO	i
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
PRESENTACIÓN	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Teorías Relacionadas al tema	12
1.2.1. Antecedente internacionales	12
1.2.2.A nivel Nacional	15
1.3. Teorías Relacionadas al tema	17
1.3.1 Teoría	17
1.3.2 Teoría de la Variable 2: Desempeño Laboral	20
1.4. Formulación del Problema	25
1.4.1. Problema general	25
1.4.2. Problemas específicos	25
1.5. Justificación del estudio	26
1.6 Objetivo	26
1.6.1 Objetivo General	26
1.6.2 Objetivo Específicas	27
1.6.1 Hipótesis específicos	27
II. MÉTODO	28
2.1. Diseño de la Investigación	28
2.1.1 Tipo de investigación	28
2.1.2 Nivel de Investigación	28
2.2 Variables Operacionalización	28
2.2.1. Definición operacional de la Variable 1: Habilidades Directivas	28
2.2.2. Definición operacional de la Variable 2: Desempeño Laboral	28
2.3 Población y Muestra	30
2.3.1. Población:	30
2.3.2. Muestra	30
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.4.1. Técnica	31

2.4.2. Instrumento	31
2.4.3. Validez	31
2.4.4 Confiabilidad	32
2.5. Método de análisis de datos	33
2.6 Aspecto éticos	33
III. RESULTADOS	34
3.1. Análisis Descriptivo	34
3.2 Prueba de normalidad	39
3.3. Prueba de las Hipótesis	40
3.3.1.Prueba de hipótesis general	41
3.3.2.Prueba de hipótesis específica 1:	42
3.3.3.Prueba de hipótesis específica 2:	43
3.3.4.Prueba de hipótesis específica 3:	44
IV. DISCUSIÓN	45
V. CONCLUSIÓN	49
VI. RECOMENDACIONES	50
V. REFERENCIAS	51
ANEXO	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N.1 Validación por Juicio de Expertos	31
Tabla N.2 Escala de Medida de la confiabilidad del Alfa de Cronbach	32
Tabla N.3 Resumen de procesamiento de casos	32
Tabla N.4 Estadísticas de fiabilidad en la Variable independiente y la dependiente	32
Tabla N.5 Distribución de frecuencia de las Habilidades Interpersonales	34
Tabla N.6 Distribución de frecuencia de las Habilidades Interpersonales	35
Tabla N.7 Distribución de frecuencia de las Habilidades de grupo	36
Tabla N.8 Distribución de frecuencia del conocimiento	37
Tabla N.9 Distribución de frecuencia de las capacidades	38
Tabla N.10 Prueba de Normalidad	39
Tabla N.11 Grado de Relación	39
Tabla N.12 Correlaciones: Variables Habilidades Directivas y Desempeño Laboral	40
Tabla N.13 Correlaciones: Habilidades interpersonales y Desempeño Laboral	41
Tabla N.14 Correlaciones: Habilidades personales y Desempeño Laboral	42
Tabla N.15 Correlaciones: Habilidades de grupo y Desempeño Laboral	50

RESUMEN

La presente investigación designada "Las habilidades directivas y su relación con el desempeño laboral en la empresa J&R PROSPLACTIC E.I.R.L. Puente Piedra, 2017". Tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables. Así mismo se utilizó la escala Likert para la recolección de los datos, la población estuvo conformada con 59 colaboradores del área operacional ventas, producción, distribución y almacén. El método de investigación fue de descriptivo - correlacional, diseño no experimental de corte transversal. A nivel nacional las habilidades gerenciales y el desempeño laboral, son los elementos empleados en las empresas, debido a que son efectivas para la realización de las actividades permitiendo reducir índices de errores.

Palabras clave:

Habilidades directivas, habilidades interpersonales, habilidades de grupo, desempeño laboral.

Abstract

This designated research "the managerial skills and its relationship with job performance in the enterprise in the PROSPLACTIC SAC bridge company, 2017". It aimed to determine the influence between the two variables. Likewise used the Likert scale for the data collection, the population was formed with 59 employees of the operational area sales, production, distribution, and warehouse. The research method was descriptive - correlational, not experimental design of cross-section. National managerial skills and job performance, are employed in enterprises elements, since they are effective in carrying out the activities allowing to reduce error rates.

Key words:

skills, interpersonal skills, skills group, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El sector calzado a nivel mundial han logrado mejorar históricamente su visión como empresa tal es el caso de Colombia y Brasil, donde sus Pymes lograron estar presentes en ferias muy importantes como la Momad Metropolis, que se ha celebrado en Madrid, mostrando sus tendencias de temporada. Este tipo de logros donde las pymes colombianas y brasileñas expandieron sus ventas alrededor de 92 millones de pares de zapatos, valorados en 2.268 millones de euros y a Francia vendiéndole 17 millones de pares, valoradas en 287 millones de euros. Estos tipos de acontecimiento se deben a que las pymes se encuentran preparadas a afrontar retos importantes.

Es por ello que las empresas de dichos países se han fortalecidos por medio de una adecuada gestión empresarial, demostrando que las habilidades directivas de sus gerentes son capaces de establecer estrategias de crecimiento y saber manejar sus recursos adecuadamente y lograr éxitos como en Europa. Las habilidades directivas dentro de una empresa debe estar enfocadas en solo visionar su emprendimiento y su industrialización. Ya que si sus gerentes no cuentan con dichos conocimientos y no suman eso a las habilidades de gestión no lograrán éxitos enormes.

A nivel nacional, viene fortaleciendo sus capacidades para exportar y fomentar mayor competencias entre las pymes de este sector de calzados, dichas asociaciones son afines al parque industrial de Villa El Salvador, tienen como mira a el mercado Italiano (Milán) como socio para que nos brinde asistencia técnica y conocimientos tecnológicos y con ello impulsar nuestras exportaciones de envíos al mercado europeo, Estados Unidos y la nuestra región. Sin desmerecer a la industria nacional donde por ejemplo tenemos a la industria trujillana con la más alta calidad y de mayor demanda a nivel nacional.

Pero el consumo interno es importante, pero a su vez no podemos estar detrás de los otros mercados tentadores, es por ello que la asociación de productores de calzado – afines del parque (APC - Pives), trata de cambiar esta

realidad donde ellos buscan demostrar que tienen las habilidades de gestionar mejor, dar cambios rotundos a nuestra pymes productoras, ya que ven en nuestra empresas peruanas, debilidades de gestionar internamente. La buena producción va de la mano de una buena habilidad de gestión y como en el caso de Colombia y Brasil estos países tienen efectos positivos en la producción que se basa al manejo adecuado de sus empresas de calzados. Es por esta razón que la investigación apunta a ello.

A nivel local, precisamos que se conoce la situación actual de la empresa J&R PROPLASTIC E.I.R.L ubicada en el distrito Puente Piedra (empresa dedicada a la fabricación de plantillas de todo tipo de zapatillas) podemos observar que la empresa tiene problemas sobre algunas herramientas de gestión y está buscando mejorar sus estrategias como toda empresa del mismo sector, pero aun no logran encontrar el plus del cambio en sus directivos para que la empresa logre de alguna manera el éxito que ella busca.

La empresa no viene desarrollando ideas, que le permita un crecimiento adecuado es por ello que en los últimos dos años no ha mostrado un lineamiento de trabajo los cuales se marquen una ruta ideal sobre cómo mejorar con respecto a sus problemas reales, esto ha sumado problemas en su bajo nivel de rentabilidad que se ha visto afecta, por ende el bajo desempeño de sus trabajadores, se refleja ya que ellos no ven cambios favorables que le permita su identificación y compromiso con la empresa, eso es un problema real, que los dueños de la empresa no han considerado como medida de mejora ni la búsqueda de superación de dichos problemas ni una medida de respuesta que le permita solucionar a la empresa, el problema del bajo nivel de compromiso y de la identificación de cada uno de ellos, es por ello que la presente investigación busca proponer que los directivos cambien la manera de como ellos vienen trabajando en la actualidad y busquen la solución de sus problemas en sus habilidades de gestión que aún no han considerado para mejorar el rumbo de la empresa.

Es por ello que no sean sentido preparados para un cambio interno, lo cual es primordial para crear estrategias para desarrollo y crecimiento de su mercado,

en el estudio de la administración se aprende a desarrollar habilidades que nos permitan discernir hecho que empresarios no puede ver, ya que ellos vienen trabajan empíricamente (a la práctica) es por ello que se busca preparar, enseñar a los directivos en dichas habilidades que deben contar, para un mejor control de la empresa y con ello lograr a largo plazo un crecimiento sostenible, la falta de ideas orientadas en base a las habilidades gerenciales dirigidas habilidad intrapersonal y de grupo, mejorara con la inteligencia y la capacidad de respuesta de sus gerentes sin menospreciar sus capacidades de gestión actual y la experiencia que tienen.

Es por ello que la presente investigación busca demostrar, la relación entre las habilidades directivas con respecto al desempeño laboral de la empresa Proplastic E.I.R.L. es por ello la necesidad de generar una propuesta que permita dar cambios positivos a la empresa.

1.2. ALTOS Y BAJOS

Para llevar a cabo este trabajo de investigación se ha revisado antecedentes que estén relacionados a la tesis. A continuación se ha considerado mencionar las siguientes:

1.2.1. Antecedente internacionales

Monroy (2015) en su tesis de licenciado titulado “Habilidades gerenciales y desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014”, sustentado en la universidad Rafael Candivar. Cuyo objetivo general es determinar la relación de la práctica de las habilidades gerenciales con el desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014, trabajo que se realizó con cuarenta colaboradores y supervisores de seis empresas farmacéuticas de la ciudad de Quetzaltenango , hombres y mujeres que oscilan entre las edades de 20 – 65 años de diversas religiones, casados y solteros algunos profesionales y otros , Podemos mencionar que el tipo de estudio fue básico descriptivo, a su vez el método fue hipotético deductivo de diseño no experimental, transaccional – correlacional, ya que examina y analiza sistemáticamente la conducta personal y social en ámbitos sociales, económicos, políticos, religiosos y de trabajo , en este estudio se concluye lo siguiente, la aplicación del coaching se relaciona de forma

positiva en el desempeño laboral de los trabajadores ya que incrementan el índice de ventas , el número del cliente y el número de visitas que se realizan, además que permitan el logro de metas organizacionales y hace que los trabajadores sean más productivas en su actividad laboral. Además el valor de relación R Pearson, para el autor fue de un 0.80 en conocimiento la aprobación de la investigación con un valor del (88%), de manera porcentual.

Pereda (2014) en su tesis titulada “las habilidades Directivas relacionadas con la competitividad. Caso del sector público de la provincia de Córdoba (España), para optar el grado de magister en Negocios, de la universidad de Córdoba – España. El objetivo fue Analizar la valoración de las habilidades directivas en el sector público de Córdoba (España), intentando descubrir la posible relación o influencia entre la administración de pertenencia con un conjunto de habilidades directivas. Diseño/metodología/enfoque: Estudio fue aplicado inicial La investigación que realizó fue de tipo descriptivo, de diseño experimental, las técnicas que empleó fue la entrevista y focus group, aplicando el instrumento a una población de 37 personas. Sobre el sector público, los directivos públicos y las habilidades directivas, la realización de un trabajo de campo que afecta a las cuatro administraciones y la aplicación de técnicas estadísticas de contraste, que posibiliten, finalmente, el análisis de sus resultados y las conclusiones que se obtienen de los mismos. Conclusiones, aportaciones y resultados fue presentan las conclusiones de una investigación sobre las habilidades directivas en el contexto del sector público en la Provincia de Córdoba (España). En la actualidad las habilidades personales, interpersonales y directivas para la gestión, están adquiriendo cada vez mayor importancia en las empresas y organizaciones. El autor utilizo para la verificación de hipótesis el análisis del Chi-Cuadrado, asimismo estableció el nivel de significancia de 0.05 de una probabilidad del 95% de confiabilidad del análisis.

Reyes (2016) en su tesis titulada “Habilidades Gerenciales y Desarrollo Organizacional” tesis de grado en licenciado en Psicología industrial/organizacional, de la universidad Rafael Landívar – México. Por tanto, el objetivo de la investigación es determinar la relación de las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, estudio que se realizó a gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango – México. De

metodología de tipo aplicada - cualitativo y cuantitativo, La investigación que realizó fue de tipo descriptivo, de diseño experimental, aplicando el instrumento a una población de 37 personas, porque para lograrlo se realizó una escala de Likert elaborada con el fin de medir la relación entre las variables de estudio. El resultado de la investigación fue significativa y fiable en base al método de proporciones de valor sigma igual a 0.00 y correlación positiva, ya que los enunciados miden exactamente las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional. Se concluyó también que para las empresas hoteleras es fundamental que los dirigentes utilicen sus conocimientos y sobre todo sus habilidades para encaminar al personal al logro de las metas establecidas y mejorar así la productividad de la empresa. Para la verificación de hipótesis el análisis de Spearman, asimismo estableció que el nivel de significancia es menor a 0.05 de una probabilidad del 95%,

López (2013) en su tesis titulada “Uso de Habilidades Técnicas y Directivas para la planeación dentro de un organismo gubernamental” para optar el grado de maestro en ingeniería de planeación estratégica de la universidad Nacional Autónoma - México. El objetivo fue elaborar una guía que provea de elementos técnicos y directivos necesarios en la planeación de, “Desarrollar una propuesta de lineamientos que conjunte tres tipos de habilidades (directivas o de gestión, técnicas y tecnológicas) para abordar y resolver los problemas de planeación y ejecución de proyectos”. Es importante señalar que la metodología es descriptiva correlacional, de tipo de investigación es aplicada no experimental, cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, de utilizo la técnica de cuestionarios de escala Likert. La diferencia entre la guía expuesta y cualquier otra es básicamente la amalgama las habilidades gerenciales o directivas y técnicas, en virtud de que estas son complementarias y no excluyentes. De acuerdo a la problemática descrita se concluye que se resolvió utilizando algunas habilidades directivas; tales como las características generales de los líderes, la identificación de los distintos tipos de inteligencia, algunas habilidades para ser eficaces así como la responsabilidad de la dirección, el trabajo en equipo, el manejo de conflictos y negociación. Se utilizó para la verificación de hipótesis el análisis de pearson, asimismo estableció el nivel de significancia de 0.05 de una probabilidad del 95%, del análisis concluye a rechazar la H_0 y aceptar la hipótesis H_1 de investigación

Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2011) en la tesis “habilidades Directivas y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral: en una organización chilena. Universidad Andrés Bello - Chile. Tuvo como objetivo general Identificar la relación entre habilidades directivas, Satisfacción Laboral y Desempeño Organizacional en los trabajadores del Servicio Agrícola Ganadero, la investigación fue de tipo transversal correlacional, la técnica fue cuantitativa y cualitativa, la muestra estuvo conformada por 96 trabajadores del servicio agrícola ganadero de la región del Maule. Concluye, que si existe una relación significativa en las variables y que el desempeño es predicho de mejor forma por las habilidades directivas y la satisfacción en conjunto. El autor utilizó para la verificación de hipótesis el análisis de Chi-Cuadrado, asimismo estableció el nivel de significancia de 0.05 de una probabilidad del 95% (p.102), del análisis concluye a rechazar la H0 y aceptar la hipótesis H1 de investigación.

1.2.2. A nivel Nacional

Carvo (2014) en su tesis titulada “Desarrollo de las Actividades Directivas y su relación en la cultura organizacional de la empresa Ingevap S.A.C. Cercado de Lima, 2014” para optar el grado de licenciado en Administración de la universidad Cesar Vallejo – Lima. La tesis tuvo objetivo lo siguiente: conocer el desarrollo de las habilidades directivas y su relación en la cultura organizacional datos relevantes que serán abstraídas de los meses de julio a diciembre del año 2014. Metodología fue descriptivo correlacional de tipo aplicada, no experimental de corte transversal, de enfoque cuantitativo porque se cómo la técnica de cuestionario a escala Likert. Para ello se considera a 44 trabajadores de la empresa “Ingevap sac”, con el objetivo de recoger los datos entre el estudio de ambas variables recolectando datos en las encuestas. Concluye que si existe relación además de que la empresa diseño planes estratégicos para el logro de sus objetivos y metas planteadas conjuntamente con las habilidades de sus directivos, según la amplitud y magnitud de la empresa. Además que se demostró que es directamente proporcional y de valor significativo igual = 0.00.

Morales y Salvador (2016), en su tesis titulada “Relación de las Habilidades Gerenciales en el desempeño Laboral de la microempresa de calzados Asenjo de la ciudad de Chiclayo”, para optar el grado de Licenciatura en administración. De la universidad Católico Santo Toribio de Mongrovejo. El objetivo del autor fue en

determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de las microempresas pertenecientes a la familia Asenjo: calzados en las áreas de venta y almacén y en las áreas operativas de recepción, producción, despacho” de la ciudad de Chiclayo. En cuanto a su metodología tuvo un enfoque cuantitativo y cualitativo, donde la encuesta realizada el autor fue cuantificada en cada una de sus dimensiones y trabajada con el software Spss versión 23, En el caso de los estudios previos el autor utilizo también la encuesta donde se encuestaron a 106 personas siendo el muestreo probabilístico, se concluyó que en la empresa de calzados Asenjo el desempeño de sus labores está vinculado al tipo de el clima organizacional resultó satisfactorio de las habilidades gerenciales, más resaltantes fueron: autocontrol de impulsos, asertividad y dirección hacia el cambio, ello está a razón de una confiabilidad de valor 0.816, un grado de correlación igual a 0.902, y un sigma fue de valor igual 0.000, sin embargo las habilidades gerenciales se relacionan con: optimismo, liderazgo y dirección hacia el cambio.

Ríos (2015). En su tesis titulada: “Capacitación y desempeño laboral de personal de la DIREJPER-PNP”. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo. Acceso el 16 de abril del 2016. El objetivo fue determinar la relación que se encuentra en las dos variables que es la Capacitación (Independiente) y Desempeño Laboral (Dependiente) en el cuerpo policial DIREJPER. La metodología de la investigación su diseño de investigación es no experimental transversal, cuantitativa correlacional con una población de 50 efectivos con un muestreo de 50. De acuerdo a las pruebas estadísticas de Rho de Spearman, la hipótesis general que se desarrolló da conocer la relación que sostiene la capacitación hacia el desempeño laboral, donde concluyen el análisis comparativo donde el siguiente diagnóstico del desempeño laboral en la DIREJPER-PNP, Rímac 2015. Se concluyó que es relevante destacar los resultados obtenidos sobre la relación de la capacitación para mejorar el desempeño laboral, ya que la capacitación es sin duda la adquisición de conocimientos de todas la organización, con la finalidad de hacerlos sentir más seguro en sus funciones y por ende mejorar el desempeño laboral en la estancia dentro de la organización.

Aguilar y Guerrero (2014) en su tesis titulada “Las habilidades directivas y

su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica, UGEL N° 04” para optar el grado de maestro en Administración de negocios y relaciones internacionales de la universidad Cesar Vallejo – Lima. La presente investigación realizada es de tipo descriptivo – correlacional, donde se busca hallar la relación entre la variable habilidades directivas y la satisfacción laboral. Se concluyó, de acuerdo a los resultados obtenidos que existe relación directa entre las Habilidades Directivas y la Satisfacción de los Docentes, es decir que los directores no realizan una comunicación adecuada de las necesidades que deben ser fortalecidas para una adecuada funcionalidad del colegio; existiendo desmotivación, falta de interés en sus responsabilidades, no cuentan con estrategia de motivación y muestran ineficacia en la solución de conflictos de los docentes.

Castro (2015). En su tesis Factores asociados que inciden en el desempeño laboral en el personal de consulta externa según el régimen laboral Hospital Víctor Larco Herrera Lima 2014. (Tesis para obtener el grado de Magister en Gestión Pública) presentada ante la Universidad Cesar Vallejo, en la escuela de Postgrado para obtener, Lima - Perú. El objetivo general determinar qué diferencias existen entre los factores asociados que inciden en el desempeño laboral en el personal de consulta externa según régimen laboral Hospital Víctor Larco Herrera Lima 2014; donde se realizó mediante una investigación hipotético deductivo no experimental de corte transaccional, y se concluyó que existen diferencias significativas entre los factores personales en el desempeño laboral, lo que implica que los factores personales tiene mayor incidencia en el grupo que se encuentra en el régimen del D.L. 376 87.5% Alto, en comparación de los que se encuentran en el régimen de la Ley 1057 (Bajo 42.9%, Medio 38.1%).

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teoría Variable 1: Habilidades Directivas

Garcés (2007) la habilidad directiva “es cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza (como bailar, montar a caballo, etc.) y el enredo dispuesto con ingenio, disimulo y maña” (p. 154). Pero sobre todo hace referencia, a tener capacidad y disposición para algo.

Para Serafino (2012), el término habilidad “proviene del modelo psicológico

de la modificación de conducta y se emplea para expresar que la competencia social no es un rasgo de la personalidad, sino, más bien, un conjunto de comportamientos aprendidos y adquiridos” (p. 76).

Además, la competencia social se refiere, más bien, a un nivel general de eficiencia en el área de las relaciones interpersonales, en cambio las habilidades sociales designan aquellos comportamientos necesarios para actuar en forma socialmente eficiente.

Definición de Dirección

Según Koontz y O'Donnell (2013), la dirección “es el aspecto interpersonal de la administración, por medio de la cual, los subordinados pueden comprender y contribuir de manera eficiente, al logro de los objetivos del organismo social” (p. 145).

La dirección es la parte central de la administración, puesto que por su conducto se logran los resultados que finalmente servirán para evaluar al administrador; poco efecto tendrán técnicas complicadas de planeación, organización y control, si la labor de dirección es deficiente. La dirección es la parte más práctica y real, ya que trata directamente con las personas, y éstas son quienes finalmente influyen en el éxito o fracaso del organismo social.

Definición de Habilidades Directivas

Whetten y Cameron (2011) Habilidades Directivas son aptitudes, roles y funciones que desempeña un Directivo destacado con habilidades gerenciales y le brinda técnicas para realizar una buena planificación y administración del tiempo y recursos para alcanzar los objetivos dentro de los plazos acordados. (p. 08)

Según Huerta (2009), una habilidad directiva “es el conocimiento y la pericia para realizar actividades que incluyen herramientas, métodos, procesos y procedimientos de la administración” (p. 54). Por lo tanto, representa trabajar con determinadas herramientas y técnicas para conseguir los objetivos planteados.

En el contexto empresarial se conocen como habilidades directivas, todas aquellas cualidades necesarias para manejar la propia vida, así como las relaciones con otros. Estas hacen parte de la capacidad de liderazgo de los directivos y comprometen un esfuerzo personal y profesional.

Para Madrigal (2013), las habilidades que el directivo debe dominar en primera instancia, son: “la comunicación, saber tomar decisiones y estar consciente del riesgo que cada una conlleva, tener creatividad para innovar, improvisar y planear, ser un líder en cada proyecto o programa que emprenda, saber administrar su tiempo y el de su personal, trabajar en equipo y ser asertivo” (p. 11).

a) Gestión directiva

Murillo (2015) sostiene que para lograr el reconocimiento de su autoridad, el director necesita construir un preciso equilibrio con los colegas que, sabiéndose necesarios, también pueden ejercer una notable capacidad de presión y de control.

El directivo es el responsable de los bienes y documentación dentro de la organización, es también jefe de personal. Función habitualmente olvidada en la consideración empresarial y que, sin embargo, constituye uno de los núcleos decisivos de su gestión y con ello el desarrollo de la misma.

b) Liderazgo de Equipo

Según Robbins (2012), el liderazgo básicamente es la capacidad de inspirar y guiar a individuos o grupos, señala que “liderar es facultar, hacer mejores personas en un área determinada” (p. 34),

Un líder trabaja con la gente aunque puede no hacer lo mismo que estas tienen que hacer, así como un hombre de avanzada edad incapaz de luchar puede ser el líder de un grupo de guerreros, no porque sea el mejor luchador o porque lo haya sido en el pasado sino porque los guerreros son mejores gracias a su guía y dirección.

Las organizaciones contemporáneas han hecho del liderazgo en equipo un principio fundamental en el desempeño de sus funciones cotidianas. En el trabajo de equipo es más importante la suma de esfuerzos y la concurrencia de varias personas que la habilidad o capacidad de cada una de ellas de manera aislada.

Asimismo, Ivancevich (2011), define el liderazgo como “El proceso de influir en otros para facilitar el logro de los objetivos pertinentes para la organización. Adverta que, como lo especifica esta definición, no necesita ocupar un puesto formal de líder para ejercer un comportamiento de liderazgo. La función del líder puede ser de todo punto de vista tan importante para el éxito de un grupo como la

del líder formal (p. 492).

El liderazgo directoral es el proceso por el cual una persona ejerce sobre la gente e inspira, motiva y dirige sus actividades para ayudar a alcanzar los objetivos del grupo o de la organización.

c) Administración del conflicto

Cuando surgen dificultades. Por graves que sean, es fundamental que el jefe del equipo informe a sus colaboradores al respecto y que no trate de “maquillar” la situación.

Robbins (2012), señala, "la prevención es así la primera fase de un proceso que ha de conducir a la intervención sobre el conflicto para transformarlo positivamente y, se debe agregar, educativamente" (p. 91).

El propósito de informar a los demás cuando surgen dificultades es que el equipo pueda tomar las medidas oportunas inmediatamente. Para ello es fundamental que la filosofía que impere en el equipo ante los problemas no sea la de buscar culpables, sino la de encontrar soluciones.

d) Toma de decisiones

Los directivos de empresa, son un equipo humano que está muy acostumbrado a tener que tomar decisiones. Además, muchas de estas decisiones es preciso tomarlas en cuestión de minutos y también es necesario que esas decisiones lleven a buen puerto.

Según Chiavenato (2012), “la toma de decisiones es el proceso de análisis y escogencia entre diversas alternativas, para determinar un curso a seguir” (p. 42).

La toma de decisiones es el proceso a través del cual se identifica una necesidad de decisión, se establecen alternativas, se analizan y se elige una de ellas, se implementa la elegida, y se evalúan los resultados.

1.3.2 Teoría de la Variable 2: Desempeño Laboral

Definición del Desempeño Laboral

Para Chiavenato (2012), el desempeño laboral “es la conducta de una persona, mientras ejecuta su trabajo, en términos de los resultados que produce y

la satisfacción que logra al hacerlo”.(p. 108)

Robbins (2014), plantea la importancia de la “fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles” (p. 410).

En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos. Dependiendo del tipo de labores realizadas en las empresas y las características individuales de las personas, será el desempeño laboral obtenido, muchas de estas características están dadas por las características individuales, sus aptitudes, habilidades y destrezas, la maquinaria y equipo y las relaciones interpersonales, que en cada empresa se permita desarrollar, con esto se observa que los trabajadores desarrollan un desempeño laboral adecuado o inadecuado (Robbins, 2009).

Elementos del desempeño laboral

En el área organizacional se ha estudiado lo relacionado al Desempeño laboral, infiriéndose que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos, habilidades y capacidades que se espera una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

Davis y Newtrons (2010), conceptualizan las siguientes capacidades, adaptabilidad, comunicación, iniciativa, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talentos, potencia el diseño del trabajo, maximizar el desempeño. ” (p. 56).

Con respecto a esto, Chiavenato (2000), menciona que el desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores de actitud: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad exactitud, trabajo en equipo, liderazgo. ” (p.320)

Rodríguez (2002), refiere que las empresas mexicanas tienen una gran responsabilidad en lo que se refiere al desempeño con que sus empleados desarrollan sus actividades, y de esa manera ofrecen servicios, productos y bienes”. (p.252).

La evaluación del desempeño, menciona Davis (2003), que es necesario considerar para la mejora continua en los trabajadores, permite la solución de problemas y así, contribuye al desarrollo de la organización”.Hernández (2008, P. 178).

De acuerdo con Stoner y Gilbert (1996), la evaluación del desempeño se define como el procedimiento que es empleado por los gerentes y administradores para ser un comparación entre el nivel que un trabajador ofrece en su puesto y los objetivos que dicho puesto requiere (p. 412).

Existen dos tipos de evaluación de desempeño laboral (Hernández, 2008):
3 La evaluación formal sistémica: La cual se realiza una o dos veces por año. Consiste en asignar una calificación a los resultados de los empleados en su puesto, y de esa manera conocer aquellos que son aptos para recibir ascensos o aumentos de salario, así como sólo para descubrir aquellos que requieren una mayor capacitación. 4 La evaluación informal de desempeño: Puede realizarse diariamente y busca dar a conocer a los empleados el nivel de desempeño con el que realizan sus actividades. ” (p. 58)

Chiavenato (2000), el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. (p.92)

De acuerdo con este autor vemos que el desempeño laboral se relaciona con el comportamiento que adoptan los colaboradores y que determinan el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Benavides (2002), el desempeño son las competencias que en la medida del trabajador mejores sus habilidades mejorará el desempeño y se proyectan alrededor de tres tipos de competencias genéricas, competencias básicas y competencias laborales. (p.104)

Aquí el desempeño estará ligado a las diferentes competencias con las que debe contar los colaboradores al momento de su desempeño.

Según Werther y Davis, la evaluación el desempeño laboral constituye el

proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización. Si se quiere cambiar el desempeño, el mayor interesado es el evaluado quien no debe solamente tener conocimientos del cambio planeado, sino también por qué y cómo deberá hacerse si es que debe hacerse.

a) Incentivos

Según Marcelo Gross indica que en como una condición destinada a estimular o inducir la realización de una determinada actividad, beneficiándose por ella tanto quien lo recibe como quien lo ofrece; esta constituye un instrumento relevante, ya que contribuye a una administración más eficiente de sus recursos y aun mayor bienestar de su personal, a través de los incentivos se persigue:

- Aumentar la productividad y calidad de los productos
- Desarrollar capacidades, creatividad e iniciativa
- Desarrollar la capacidad de asumir responsabilidades
- Asegurar e cumplimiento de metas y plazos.

b) Remuneración

Según Urquijo (2011) es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, por lo que muchos autores consideran la remuneración como una contraprestación. Asimismo Pernaut, citado en Urquijo, la define económicamente con la remuneración cierta, anticipativa a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajador, pendiente. ” (p. 248)

c) Ambiente Laboral

Según Maish (2004) es un medio donde se manifiestan las habilidades o problemas que los trabajadores tienen dentro de la empresa para aumentar o disminuir la productividad, dice que evaluando el ambiente laboral se puede determinar las dificultades que existen en una empresa a nivel de recursos humanos. ” (p. 118).

d). Políticas Internas

Son un conjunto de directrices documentadas que establecen normas en áreas como procedimientos apropiados y comportamientos de los empleados, en muchos casos se deben cumplir con ciertos requisitos legales, tales como los relativos a derecho de un empleado a la privacidad. “Robbins (2010 p.228)

Teoría de los dos Factores de Herzberg

Herzberg, (1959). "Teoría de los dos factores". Formuló la llamada teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Este autor plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas. ". (p.82)

1) Factores extrínsecos:

Se localizan en el ambiente que rodea a las personas, y abarcan las condiciones en que ellas desempeñan su trabajo. Como estas condiciones son administrativas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas.

Los principales factores higiénicos son el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, la política y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y los empleados, los reglamentos internos, etc. Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo. Koontz y Weihrich (2011 p. 327).

1) Factores intrínsecos:

Koontz y Weihrich (2011p.325). Se relacionan con el contenido y la naturaleza de las tareas que ejecuta el individuo; por tanto, estos factores se hallan bajo el control del individuo, pues se refiere a lo que hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos de crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización, y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo.

2) Factores del desempeño laboral

Las empresas u organizaciones deben considerar aquellos factores que se encuentran relacionados con el desempeño de los trabajadores y tienen un gran impacto en los resultados de sus aportaciones al logro de las metas y objetivos trazados destacan algunos factores relacionados como: compensación salarial, capacitación, satisfacción del trabajador, auto estima, trabajo en equipo y desarrollo de carrera, los cuales se definen a continuación.

- Compensación salarial: Para Chiavenato (2009), "La compensación salarial que no cubra las necesidades del empleado puede afectar la productividad de la organización y producir un deterioro de la calidad, disminuir el desempeño,

incrementar las quejas o conducir a los individuos a buscar un empleo diferente” (Pág. 34).

- Capacitación: Según Jones y George (2010), “Los programas de capacitación laboral cubren las necesidades reales del puesto, fortaleciendo las habilidades de los empleados para cumplir con los procedimientos y exigencias del cargo ocupado, retribuyéndose en logros importantes para la organización” (Pág. 200).
- Satisfacción del trabajo: Según Koontz y Weihrich, “La satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables, manifestándose en determinadas actitudes y comportamientos laborales, lo cual se encuentra relacionado con la naturaleza del trabajo y las condiciones en el contexto laboral”. (2011 p. 325)
- Desarrollo de la carrera: Según Koontz y Weihrich (2011p.325) “Esfuerzo coordinado entre los individuos que quieren desarrollarse y avanzar en su trabajo a lo largo de su ciclo de vida y la organización que quiere desarrollar a sus trabajadores, para mantener su efectividad, crecer y enfrentar retos del futuro”.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es relación entre las habilidades directivas y el desempeño Laboral en la empresa J&R PROPLASTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño Laboral en la empresa J&R PROPLASTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017?

¿Cuál es relación entre las habilidades personales y el desempeño Laboral en la empresa J&R PROPLASTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017?

¿Cuál es relación entre las habilidades de grupo y el desempeño Laboral en la empresa J&R PROPLASTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017?

1.5. Justificación del estudio

La Justificación de la presente investigación es de gran importancia y tiene como finalidad implementar una solución a la problemática, por la cual las habilidades directivas no solo se rigen bajo la capacidad de conseguir el bienestar de la organización, sino en aplicar distintas formas de generar valor tanto para el colaborador que realiza el trabajo como para el empleador.

1.5.1 Justificación Metodológica

En la justificación metodológica permitirá al estudio proponer el método en la que será, es por ello que dentro del parámetro establecido la investigación se ajustara a las normas científicas para el desarrollo las cuales serán paramentadas según lo conveniente dentro de cada punto, por ello se reafirma el tipo de investigación el cual será aplicada, de enfoque descriptivo correlacional y diseño no experimental cada resaltar que la presente investigación pretende describir la relación de ambas variables recogiendo así solo en un momento o tiempo, no se propondrá un nuevo método solo reafirmar la relación entre la variable para generar conocimiento válido y confiable.

1.5.2 Justificación Legal

En este tema, al definimos, mencionando nuestros deberes, derechos y sanciones que podamos recibir al sometimiento proceso disciplinario por ello nos sometemos a la parte legal y a la disposición de los artículos que ella contenga. También regula la matricula condicionada por rendimiento académico y los requisitos que debemos cumplir los estudiantes para participar como futuros profesionales (Arts. 97 al 104). Y con ello poder graduarnos dentro de nuestras Facultades universitarias para crear una sociedad de graduados, cuyas funciones se encuentran señalados en la presente Ley, debiendo velar por la calidad de profesionales (Arts. 105 al 109).

1.6 Objetivo

1.6.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y el

desempeño laboral de la empresa J&R PROPLASTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

1.6.2 Objetivo Específicas

Determinar la relación que existe entre las habilidades impersonales y el desempeño laboral de la empresa J&R PROPLASTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

Establecer la relación que existe entre las habilidades personales y la planeación estratégica de la empresa J&R PROPLASTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

Establecer la relación que existe entre las habilidades de grupo y la planeación estratégica de la empresa J&R PROPLASTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

1.6.1 Hipótesis específicos

Existe una relación significativa entre la habilidades interpersonales y el desempeño laboral en la empresa J&R PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

Existe una relación significativa entre la habilidades personales y el desempeño laboral en la empresa J&R PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

Existe una relación significativa entre la habilidades de grupo y el desempeño laboral en la empresa J&R PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

II. MÉTODO

El método utilizado en la investigación es el *hipotético deductivo*, indica que este método de razonamiento, consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones de la hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confortarse con los hechos.

2.1. Diseño de la Investigación

El diseño es **no experimental**, ya que la investigación se realizará sin manipular deliberadamente las variables, es decir no se hará variar de forma intencional las variables para ver sus efectos sobre las otras variables. Será **de corte transversal**, ya que su propósito fue describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, fue como tomar una fotografía de algo que sucedió.

2.1.1 Tipo de investigación

Se realizará una investigación de tipo APLICADA, se distingue por tener propósitos prácticos, inmediatos, bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad, porque el resultado sirvió como fuente de información en la Gestión de J&R PROPLASTIC E.I.R.L.

2.1.2 Nivel de Investigación

Es de nivel descriptivo – correlacionar, porque tienen como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular, cabe señalar que la investigación es de carácter descriptivo, ya que se caracteriza principalmente por descubrir las variables tal y como se encuentran en la realidad.

2.2 Variables Operacionalización

2.2.1. Definición operacional de la Variable 1: Habilidades Directivas

Se refiere al desarrollo de actitudes y desempeño de un gerente en el proceso, como un ser que en todo momento se interrelaciona con otras personas.

2.2.2. Definición operacional de la Variable 2: Desempeño Laboral

Es el comportamiento del trabajador en el logro del objetivo fijado; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. El desempeño Laboral tiene una serie de particularidades individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades necesarias y cualidades, entre otros. Hernández, et al (2014, p. 201)

2.2. Operacionalización de Variables

	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
			POSICIÓN EN CUESTIONARI	
VARIABLE 1: HABILIDADES DIRECTIVAS	Habilidades interpersonales	Manejo el conflicto	1,2,3,4	Ordinal
		Comunicación con los Trabajadores		
	Habilidades personales	Desarrollo de autoconocimiento	5,6,7,8	
		Solucionar problemas		
	Habilidades de grupo	Equipo de trabajo	9,10,11,12	
		Motivar a los trabajadores		
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Conocimiento	Practica constante	13,14,15,16	
		Aprendizaje continuo		
	Capacidad	Actitud hacia las tareas	17,18,19,20	
		Capacidad de respuesta		

Fuente: Elaboración del investigador

2.3 Población y Muestra

2.3.1. Población:

La población está definida como el conjunto a estudiar y que está definida por su afinidad o algo en común que las relaciona entre todas. Y ella a su vez será la unidad de análisis a investigar con respecto a la realidad problemática de la empresa que los involucra.

Dentro de la investigación realizada será importante definir la población de estudio, la población: Es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”.

A efectos de llevar a cabo la investigación, la población estuvo conformada por los Colaboradores de J&R PROPLASTIC E.I.R.L. (Puente Piedra – 2017) y el número asciende a 70 colaboradores. Referido a colaboradores se caracterizan en mayoría por ser obreros, otros son técnicos y muy pocos profesionales; además, el género predominante en ellos es el masculino.

2.3.2. Muestra

La muestra será determinada probabilísticamente usando la formula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \times N \times p \times q}{E^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

N: Población

Z: Nivel de confianza 1.96 para el (95% de confianza)

P: Probabilidad de acierto

E: Error es 0.05

n: Numero de elemento de la muestra a calcular.

$$n = \frac{1,96^2 \times 70 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (70-1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 59$$

Luego de haber puesto a toda la población bajo la fórmula estadística, se logró obtener una muestra significativa el cual está conformado por los 59

colaboradores del nivel operativo de la empresa J&R PROPLASTIC E.I.R.L.

Muestreo:

El muestreo usado es probabilístico aleatorio simple, donde ella determina el número adecuado de la muestra.

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

2.4.1. Técnica

La técnica que se utilizó en esta investigación se denomina técnica de la encuesta.

Para fines de esta investigación la técnica fue la encuesta, la encuesta como: Una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen a unidad de análisis del estudio investigativo.

2.4.2. Instrumento

En la presente investigación el instrumento que se aplicó fue el cuestionario, el cuestionario fue elaborado en base a los indicadores; el cual fue sometido a una prueba de validez aplicada por juicio de expertos y una prueba de confiabilidad mediante el alfa de Cron Bach. El cuestionario tuvo 20 preguntas de tipo Likert.

2.4.3. Validez

Los ítems fueron; calculados en base a los indicadores

En la presente investigación para efectuar la validación ha sido sometida a juicio de expertos la cual fueron 3 profesionales docentes de la Escuela de Administración.

La validez se define como el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir.

TABLA 1: Validación

Validación según Juicio de Expertos		
N	Experto	Confiabilidad
Experto 1	Dr. Costilla Castillo Pedro	Aplicable
Experto 2	Dr. Arce Alvares Edwin	Aplicable
Experto 3	Dr. Mansilla Garayar José Alfredo	Aplicable

Fuente: **Elaboración propia**

2.4.4 Confiabilidad

La Confiabilidad del instrumento se realizó usando el coeficiente Alfa de Cronbach a través del programa estadístico SPSS versión 24, mediante una prueba piloto realizada a 10 trabajadores de un área determinada de la empresa J&R Proplastic E.I.R.L. Puente Piedra, 2017.

Tabla 2 Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Tabla 3: Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,878	,880	20

TABLA 4: Confiabilidad consolidada del instrumento

valores de alfa de cronbach	niveles
$\alpha \geq 0.9$	Es excelente
$0.9 > \alpha \geq 0.8$	Es bueno
$0.8 > \alpha \geq 0.7$	Es Aceptable
$0.7 > \alpha \geq 0.6$	Es Cuestionable
$0.6 > \alpha \geq 0.5$	Es pobre
$0.5 > \alpha$	Es inaceptable

Interpretación:

Se observa que en la tabla 3 el alfa de Cronbach tiene una fiabilidad de 0,878 indicando que la prueba de piloto realizada según la tabla 4 es bueno,

es decir con un total de 20 trabajadores es bueno para la elaboración de la presente tesis.

2.5. Método de análisis de datos

Se ha utilizado el Método Estadístico para la presente investigación: Estadística descriptiva, estadística inferencial.

- a. **Estadística Descriptiva:** el cual incluye: **tablas de frecuencias** para observar el comportamiento de ambas variables y las dimensiones en estudio: crecimiento económico, generación de empleo y reducción de la pobreza; y el **Alfa de Cronbach**, para determinar la fiabilidad del instrumento aplicado.
- b. **Estadística Inferencial:** la **contrastación de hipótesis** que se usa para determinar el grado de relación que existe entre las variables y las dimensiones en estudio; además de la **prueba de normalidad**, misma que nos dará a conocer el tipo de prueba de correlación de hipótesis se usará (Pearson - Spearman) de acuerdo a los resultados obtenidos se determinará si se acepta o rechaza la hipótesis nula la de investigación.

2.6 Aspecto éticos

La presente investigación además de mostrar la veracidad de los resultados, guarda respeto por la propiedad intelectual de los autores citados, también guarda respeto a la privacidad al mantener el anonimato la identidad de los encuestados en el estudio de investigación y también guarda respeto por sus convicciones políticas, sociales y éticas.

III. RESULTADOS

3.1. Análisis Descriptivo

A.1. De los datos por dimensión.

Variable Independiente: Habilidades Directivas

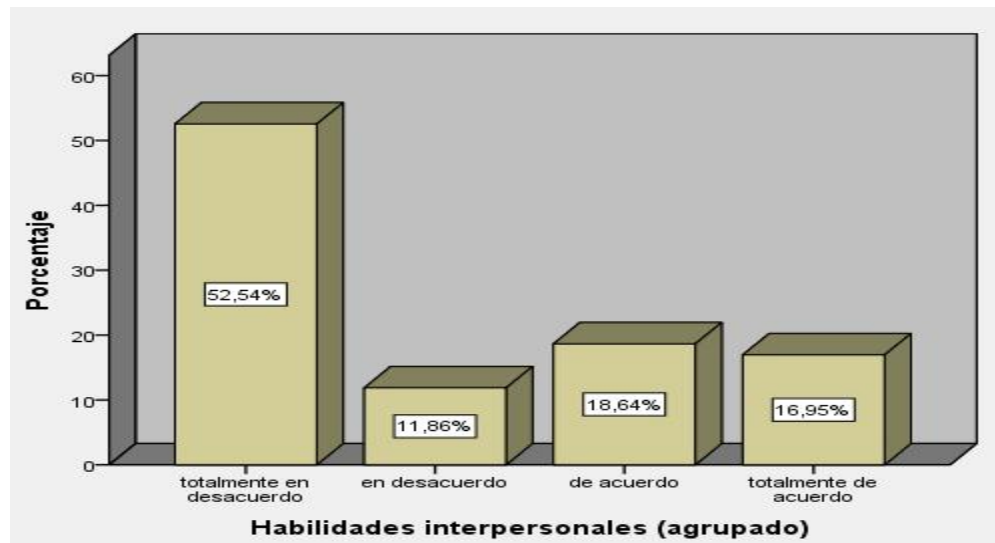
TABLA 5

Habilidades Interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	31	52,5	52,5	52,5
	en desacuerdo	7	11,9	11,9	64,4
	de acuerdo	11	18,6	18,6	83,1
	totalmente de acuerdo	10	16,9	16,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Grafica 1 *Habilidades Interpersonales*



Interpretación:

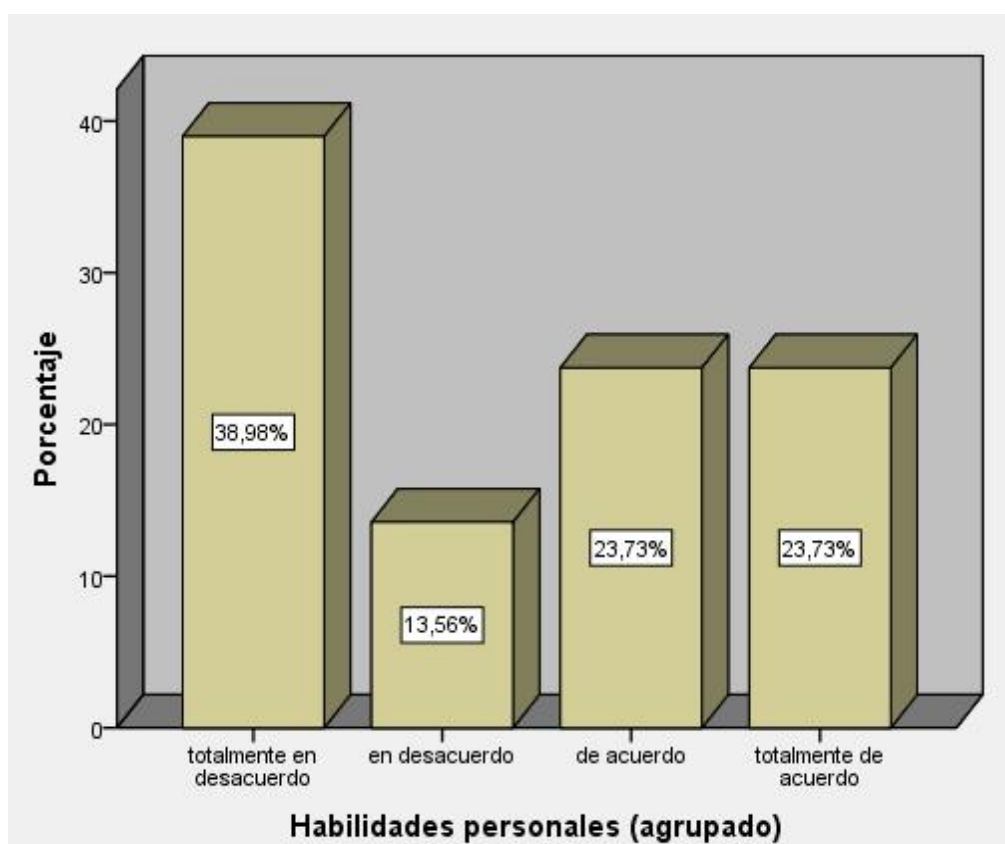
De la tabla 5 y grafica 1, se observa que el 52.54% que representa a 31 personas están totalmente en desacuerdo con las Habilidades Interpersonales, el 18.64% que representa 11 personas están de acuerdo, el 16.95% que representa 10 personas indican totalmente de acuerdo, el 11.86% que representa 7 personas indican en desacuerdo, con respecto a las dimensión Habilidades Interpersonales.

TABLA 6: *Habilidades Personales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	23	39,0	39,0	39,0
	en desacuerdo	8	13,6	13,6	52,5
	de acuerdo	14	23,7	23,7	76,3
	totalmente de acuerdo	14	23,7	23,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 2 *Habilidades Personales*



Interpretación:

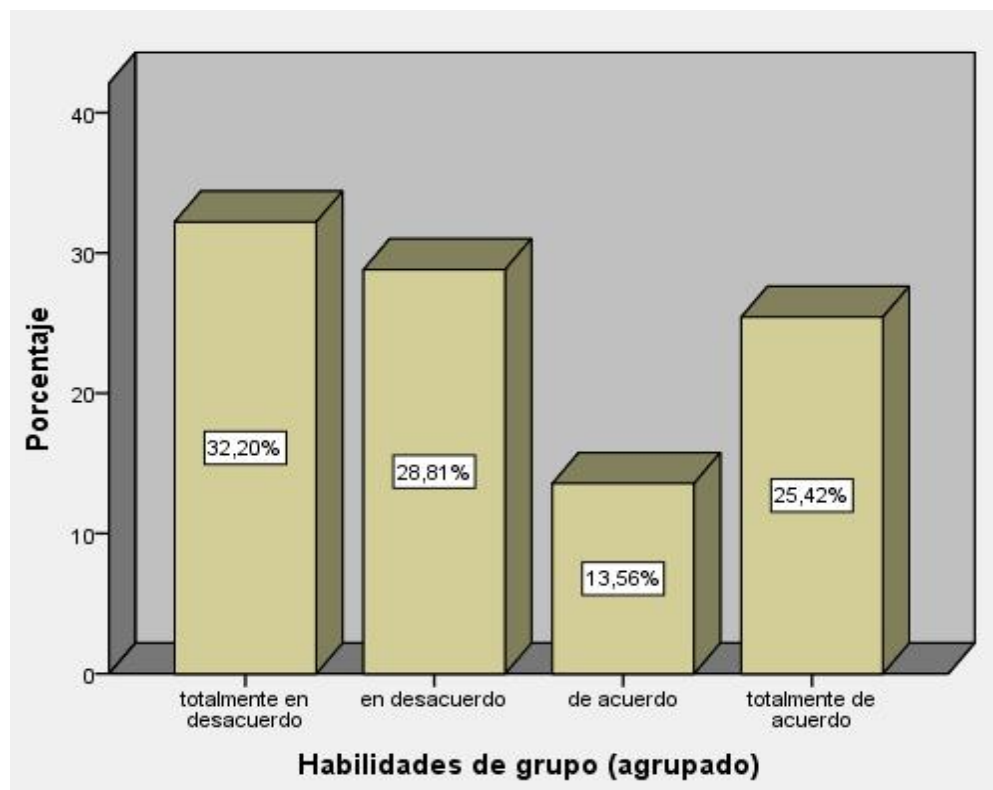
De la tabla 6 y grafica 2, se observa que el 39.0% que representa a 23 personas indican totalmente en desacuerdo con las Habilidades Personales, el 23.73% que representa 14 personas indican de acuerdo, el 23.73% que representa 14 personas indican totalmente de acuerdo, el 13.56% que representa 8 personas indican en desacuerdo, con respecto a las dimensión Habilidades Personales.

TABLA 7: *Habilidades de Grupo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	19	32,2	32,2	32,2
	en desacuerdo	17	28,8	28,8	61,0
	de acuerdo	8	13,6	13,6	74,6
	totalmente de acuerdo	15	25,4	25,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Grafica 3 Habilidades de Grupo



Interpretación:

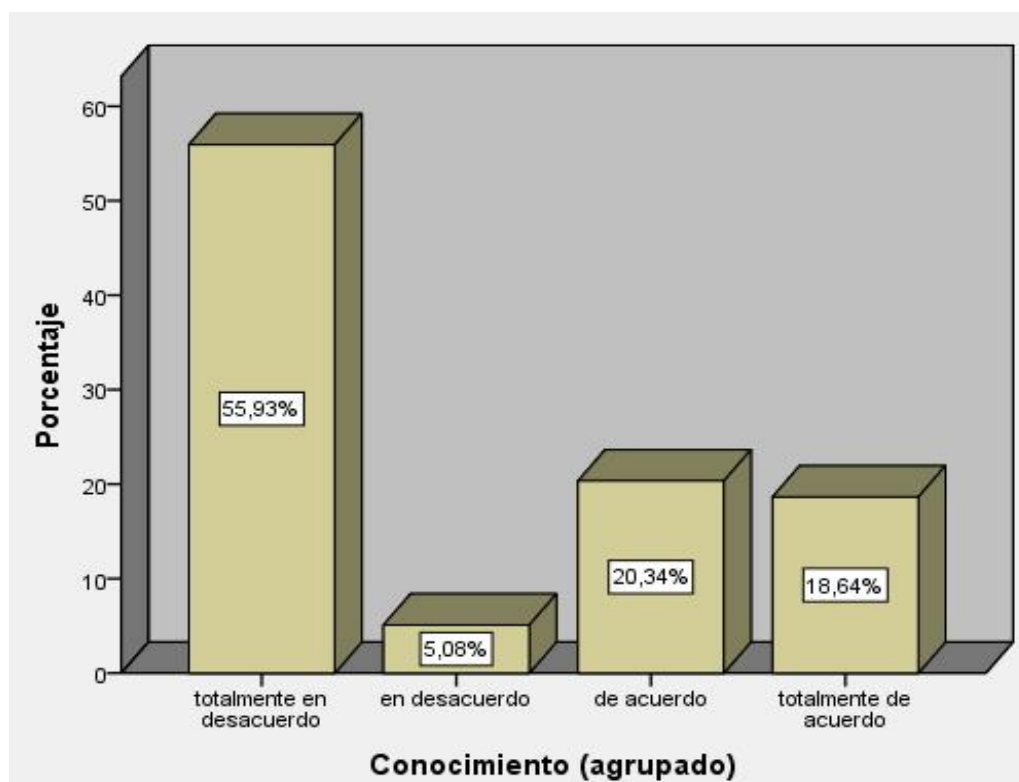
De la tabla 7 y grafica 3, se observa que el 32.2% que representa a 19 personas están totalmente en desacuerdo con las Habilidades de grupo, el 28.8% que representa 17 personas indican en desacuerdo, el 25.42% que representa 15 personas indican totalmente de acuerdo, el 13.56% que representa 8 personas indican de acuerdo, con respecto a las dimensión Habilidades Grupo.

TABLA 8: *Conocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	33	55,9	55,9	55,9
	en desacuerdo	3	5,1	5,1	61,0
	de acuerdo	12	20,3	20,3	81,4
	totalmente de acuerdo	11	18,6	18,6	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Grafica 4 *Conocimiento*



Interpretación:

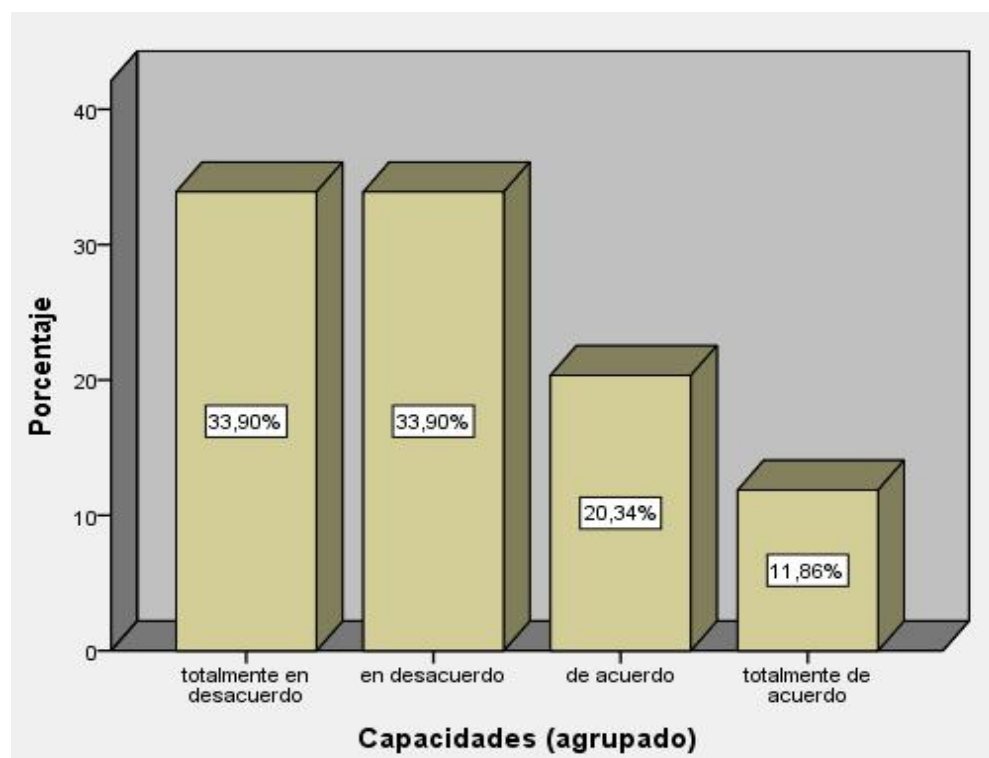
De la tabla 8 y grafica 4, se observa que el 55.93% que representa a 33 personas están totalmente en desacuerdo con el conocimiento, el 20.34% que representa 12 personas indican en de acuerdo, el 18.64% que representa 11 personas indican de acuerdo, el 5.08% que representa 3 personas indican en desacuerdo, con respecto a las dimensión Conocimiento.

TABLA 9: *Capacidades*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	20	33,9	33,9	33,9
	en desacuerdo	20	33,9	33,9	67,8
	de acuerdo	12	20,3	20,3	88,1
	totalmente de acuerdo	7	11,9	11,9	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

Grafica 5 *Capacidades*



Interpretación:

De la tabla 9 y grafica 5, se observa que el 33.90% que representa a 20 personas están totalmente en desacuerdo con la capacidad, el 33.90 % que representa 20 personas indican en desacuerdo, el 20.34% que representa 12 personas indican de acuerdo, el 11.86% que representa 7 personas indican totalmente de acuerdo, con respecto a las dimensión Capacidades.

3.2 Prueba de normalidad

Esta prueba se realiza de acuerdo a la base de datos a fin de determinar si tienen, o no, una distribución normal de la muestra. Para esto se formuló las siguientes Hipótesis:

H_0 : Los datos muestrales tienen distribución normal.

H_1 : Los datos muestrales no tienen distribución normal.

Significancia: Sig.: 0.05 (95%; $z = 1.96$)

Regla de decisión

a) Sig. E < 0.05; Rechazar H_0

b) Sig. E > 0.05; Aceptar H_0

Regla de muestra: 1) Si $N \leq 50$ entonces se usa estadístico de Shapiro - Wilk

2) Si $N > 50$ entonces se usa estadístico de Kolmogorov - Smirnov

TABLA 10: Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Directivas	,229	59	,000	,868	59	,000
Desempeño Laboral	,207	59	,000	,820	59	,000

Interpretación: De la tabla 10, escogemos el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, porque la muestra es 59; así mismo el significativo hallado es 0.000 para ambas variables estas son menores que 0.05 por los que de acuerdo a la regla de decisiones (a) se rechaza la hipótesis nula H_0 . En consecuencia se acepta la hipótesis alterna H_1 es decir los datos muestrales no tienen distribución normal.

TABLA 11: Grado de Relación

-0.90	=	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	=	Correlación negativa muy considerable.
-0.50	=	Correlación negativa media.
-0.25	=	Correlación negativa débil.
-0.10	=	Correlación negativa muy débil.
0.00	=	No existe relación alguna entre las variables.
+0.10	=	Correlación positiva muy débil
+0.25	=	Correlación positiva débil.
+0.50	=	Correlación positiva media.
+0.75	=	Correlación positiva considerable.
+0.90	=	Correlación positiva muy fuerte.
+1.00	=	Correlación positiva perfecta.

Fuente: Hernández, Fernández, Batista (2016, p. 273)

3.3. Prueba de las Hipótesis

Veremos si escogemos una prueba paramétrica o no paramétrica

Análisis de las pruebas paramétricas y no paramétricas

a). Características de las pruebas paramétricas

- a1) Variable cuantitativa
- a2) La normalidad de la muestra (la media = mediana= moda)
- a3) Ambas variables deben tener varianzas iguales

b) Características de las pruebas no paramétrica

b1) Aquella prueba donde es suficiente que no ocurra una de las condiciones anteriores. Para detallar con afirmación cuál de las formas se empleara, se hará la decisión respectiva entonces:

b2) Seguidamente verificaremos si se cumplen las condiciones dadas.

b3) La variable que estamos usando es cuantitativa ordinal

b4 Verificamos la normalidad de la muestra

b5) Por definición habrá normalidad que se cumpla (la media =mediana=moda
($\bar{x} = me = Mo$)

En conclusión, como no se ha cumplido la segunda condición de la normalidad se dice que el estadístico a usar para la prueba de hipótesis será **NO PARAMÉTRICA**. Por lo tanto en las pruebas de nuestras hipótesis usaremos el estadístico de **SPEARMAN** por ser no paramétrico asimismo porque el cuestionario es de tipo Likert.

3.3.1. Prueba de hipótesis general

H_T : Existe una relación significativa entre la habilidades directivas y el desempeño laboral en la empresa en la empresa PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

H_0 : No existe una relación significativa entre la habilidades directivas y el desempeño laboral en la empresa en la empresa PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

H_1 : Si existe una relación significativa entre la habilidades directivas y el desempeño laboral en la empresa en la empresa PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

Significancia: Sig.: 0.05 (95%; $z = 1.96$)

Regla de decisión

c) Sig. E < 0.05 ; Rechazar H_0

d) Sig. E > 0.05 ; Aceptar H_0

TABLA 12:

Análisis de Correlaciones para las variables Habilidades Directivas y Desempeño Laboral

			Desempeño Laboral	Habilidades Directivas
Rho de	Desempeño	Coeficiente de correlación	1,000	,924**
Spearm	Laboral	Sig. (bilateral)	.	,000
an		N	59	59
	Habilidades	Coeficiente de correlación	,924**	1,000
	Directivas	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	59	59

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: Se ha tomado como resultado que el coeficiente de correlación de Spearman, es de 0.924, donde indica que existe una correlación positiva muy fuerte de acuerdo a la tabla 9, además se tiene que la significancia de 0.000 es menor a 0.05 en consecuencia se rechaza la hipótesis nula H_0 así se acepta como cierta la hipótesis H_a , es decir existe relación significativa entre la variable habilidades directivas y el desempeño laboral en la empresa J&R PROPLASTIC E.I.R.L.

3.3.2. Prueba de hipótesis específica 1:

H_T : Existe una relación significativa entre la habilidades interpersonales y el desempeño laboral en la empresa en la empresa PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

H_0 : No existe una relación significativa entre la habilidades interpersonales y el desempeño laboral en la empresa en la empresa PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

H_1 : Si existe una relación significativa entre la habilidades interpersonales y el desempeño laboral en la empresa en la empresa PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

Significancia: Sig.: 0.05 (95%; $z = 1.96$)

Regla de decisión

a) Sig. E < 0.05 ; Rechazar H_0

b) Sig. E > 0.05 ; Aceptar H_0

TABLA 13:

Análisis de Correlaciones para las variables Habilidades interpersonales y Desempeño Laboral

		Habilidades interpersonales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Habilidades interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,800**
		N	,000
Desempeño Laboral	Habilidades interpersonales	Coeficiente de correlación	59
		Sig. (bilateral)	,800**
		N	,000
			59

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De la Tabla 13 se puede observar que obtuvimos un coeficiente de correlación Rho de Spearman, que es de 0.800 indicándonos que existe una correlación positiva considerable entre las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 < 0.05”, por lo cual se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Decimos entonces que existe relación significativa entre la variable habilidades interpersonales y el desempeño laboral en la empresa J&R Proplastic E.I.R.L Puente Piedra, 2017

3.3.3. Prueba de hipótesis específica 2:

H_T : Existe una relación significativa entre la habilidades personales y el desempeño laboral en la empresa en la empresa PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

H_0 : No existe una relación significativa entre la habilidades personales y el desempeño laboral en la empresa en la empresa PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

H_1 : Si existe una relación significativa entre la habilidades personales y el desempeño laboral en la empresa en la empresa PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

Significancia: Sig.: 0.05 (95%; $z = 1.96$)

Regla de decisión

a. Sig. E < 0.05 ; Rechazar H_0

b. Sig. E > 0.05 ; Aceptar H_0

TABLA N° 14:

Análisis de Correlaciones para las variables Habilidades Directivas y Desempeño Laboral

		Habilidades personales	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Habilidades personales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	59
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,827**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	59

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De la Tabla 14 se puede observar que obtuvimos un coeficiente de correlación Rho de Spearman, que es de 0,827 indicándonos que existe una correlación positiva considerable entre las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 < 0.05”, por lo cual se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_a . Decimos entonces que existe

relación significativa entre la variable habilidades personales y el desempeño laboral en la empresa J&R Proplastic E.I.R.L Puente Piedra, 2017

3.3.4. Prueba de hipótesis específica 3:

H_T: Existe una relación significativa entre la habilidades de grupo y el desempeño laboral en la empresa en la empresa PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

H₀: No existe una relación significativa entre la habilidades de grupo y el desempeño laboral en la empresa en la empresa PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

H₁: Si existe una relación significativa entre la habilidades de grupo y el desempeño laboral en la empresa en la empresa PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

Significancia: Sig.: 0.05 (95%; z = 1.96)

Regla de decisión

a. Sig. E < 0.05 ; Rechazar H₀

b. Sig. E > 0.05 ; Aceptar H₀

TABLA N° 15:

Análisis de Correlaciones para las variables Habilidades Directivas y Desempeño Laboral

		Habilidades de grupo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Habilidades de grupo	Coefficiente de correlación	,870**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	59
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,870**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	59

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De la Tabla 15 se puede observar que obtuvimos un coeficiente de correlación Rho de Spearman, que es de 0.870 indicándonos que existe una correlación positiva considerable entre las variables en estudio con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 < 0.05”, por lo cual se rechaza la H₀ y se acepta la hipótesis alterna H_a. Decimos entonces que existe relación significativa entre la variable habilidades de grupo y el desempeño laboral en la empresa J&R Proplastic E.I.R.L Puente Piedra, 2017.

IV. DISCUSIÓN

4.1 Discusión por objetivos

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de la empresa J&R PROSPLACTIC E.I.R.L. Puente Piedra, 2017. De acuerdo con los resultados obtenidos como cierta la hipótesis general además que existe correlación positiva muy fuerte de 0,924 entre variables.

Este objetivo guarda **similitud** con el objetivo general de la tesis por los autores Morales y Salvador (2016), en su tesis titulada “Relación de las Habilidades Gerenciales en el desempeño Laboral de las microempresas de calzados Asenjo de la ciudad de Chiclayo”. El cual tuvo como objetivo general: Determinar si los Habilidades gerenciales se relacionan con el desempeño laboral de los empleados de la microempresa de calzados Asenjo de la ciudad de Chiclayo, 2016”. Donde queda demostrada como cierta la Hipótesis general.

Este objetivo difiere con el objetivo general de Pereda (2014) “las habilidades Directivas relacionadas con la competitividad. Caso del sector público de la provincia de Córdoba (España), para optar el grado de magister en Negocios, de la universidad de Córdoba – España. El objetivo fue Analizar la valoración de las habilidades directivas en el sector público de Córdoba.

Este objetivo **difiere** con el objetivo general de Pereda (2014) “las habilidades Directivas relacionadas con la competitividad. Caso del sector público de la provincia de Córdoba (España), para optar el grado de magister en Negocios, de la universidad de Córdoba – España. El objetivo fue Analizar la valoración de las habilidades directivas en el sector público de Córdoba.

4.2 Discusión por Metodología

La metodología empleada en la presente investigación es metodología hipotético-deductivo, tipo aplicada, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental-de corte transversal

Esta investigación tiene similitud con el autor Carvo (2014) en su tesis titulada “Desarrollo de las Actividades Directivas y su relación en la cultura organizacional de la empresa Ingevap S.A.C. Cercado de Lima, 2014” para optar

el grado de licenciado en Administración de la universidad Cesar Vallejo – Lima. La tesis tuvo objetivo lo siguiente: conocer el desarrollo de las habilidades directivas y su relación en la cultura organizacional datos relevantes que serán abstraídas de los meses de julio a diciembre del año 2014. Metodología fue descriptivo correlacional de tipo aplicada, no experimental de corte transversal, de enfoque cuantitativo porque se cómo la técnica de cuestionario a escala Likert. Para ello se considera a 44 trabajadores de la empresa “Ingevap sac”, con el objetivo de recoger los datos entre el estudio de ambas variables recolectando datos en las encuestas. Concluye que si existe relación además de que la empresa diseño planes estratégicos para el logro de sus objetivos y metas planteadas conjuntamente con las habilidades de sus directivos, según la amplitud y magnitud de la empresa.

Esta metodología **difiere** con Morales y Salvador (2016), en su tesis titulada “Relación de las Habilidades Gerenciales en el desempeño Laboral de la microempresa de calzados Asenjo de la ciudad de Chiclayo”, para optar el grado de Licenciatura en administración. De la universidad Católico Santo Toribio de Mongrovejo. El objetivo del autor fue en determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de las microempresas pertenecientes a la familia Asenjo: calzados en las áreas de venta y almacén y en las áreas operativas de recepción, producción, despacho” de la ciudad de Chiclayo. En cuanto a su metodología tuvo un enfoque cuantitativo y cualitativo, donde la encuesta realizada el autor fue cuantificada en cada una de sus dimensiones y trabajada con el software Spss versión 23, En el caso de los estudios previos el autor utilizo también la encuesta donde se encuestaron a 106 personas siendo el muestreo **probabilístico**, se concluyó que en la empresa de calzados Asenjo el desempeño de sus labores está vinculado al tipo de el clima organizacional resultó satisfactorio de las habilidades gerenciales

4.3 Discusión por resultados

Los resultados obtenidos de forma estadística determinaron que existe relación entre las variables Habilidades Directivas y el Desempeño Laboral de la empresa J&R Proplastic E. I. R. L. del distrito de Puente Piedra, año 2017, tomando como referencia los resultados de la investigación, encontramos que la tabla N° 5 de la dimensión habilidades de grupo que pertenece a la variable

habilidades directivas se observa que se logró obtener los siguientes resultados, donde el 32.2% que representa a 19 personas están totalmente en desacuerdo, el 28.8% que representa 17 personas indican en desacuerdo, el 25.42% que representa 15 personas indican totalmente de acuerdo, el 13.56% que representa 8 personas indican de acuerdo, con respecto a las dimensión Habilidades Grupo. De lo anterior se concluye que más de la mitad cree que las habilidades de grupo no son adecuadas o no están de acuerdo como se viene trabajando sobre dicha habilidad.

Por lo cual hay similitud sobre los resultados con respecto a la investigación elaborado por Morales y Salvador (2016), en su tesis titulada “Relación de las Habilidades Gerenciales en el desempeño Laboral de las microempresas de calzados Asenjo E.I.R.L. de la ciudad de Chiclayo”. Con respecto a la dimensión habilidades gerenciales con sus resultados fueron favorables el 50.4% que representa a 61 personas están totalmente en de acuerdo, el 29.4% que representa 34 personas indican en de acuerdo, el 20.2% que representa 29 personas indican totalmente de acuerdo, donde los resultados son mayor satisfactorio en la empresa Asenjo E.I.R.L. demostrando que si toman como importante a la habilidades como parte de las herramientas de gestión lo cual la empresa J&R PROPLASTIC E.I.R.L. no tomo como parte fundamental dentro de una mejora en la gestión de empresarial.

4.4 Discusión por conclusión

Según los resultados obtenidos en la parte estadística, se observa que la variable Habilidades Directivas guarda relación con la variable Desempeño laboral. Lo cual significa que la empresa J&R PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra debe seguir mejorando ya que se comprobó que existe correlación positiva considerable.

El resultado obtenido tiene afinidad o relación con la conclusión de Aguilar y Guerrero (2014) en su tesis titulada “Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica, UGEL N° 04” para optar el grado de maestro en Administración de negocios y relaciones internacionales de la universidad Cesar Vallejo – Lima. Se concluyó, de acuerdo a los resultados obtenidos que existe relación directa entre las Habilidades

Directivas y la Satisfacción de los Docentes, es decir que los directores no realizan una comunicación adecuada de las necesidades que deben ser fortalecidas para una adecuada funcionalidad del colegio; existiendo desmotivación, falta de interés en sus responsabilidades, no cuentan con estrategia de motivación y muestran ineficacia en la solución de conflictos de los docentes.

4.5 Por teoría relacionada

Como bases teóricas de estudio se desarrollaron dos tipos de teorías que están relacionan con ambas variables, donde la variable habilidades directivas se utilizó al autor Serafino (2012), y se enfoca en la verdadera importancia que tiene habilidad y modelo psicológico de la conducta,

Estas teorías tienen **similitud**, donde se enfoca en la verdadera importancia que tiene habilidad y modelo psicológico de la conducta, para mejorar los objetivos del desempeño organizacional. Para la teoría del desempeño laboral se tiene como representante al autor; Chiavenato (2012), donde para el autor es la conducta de una persona, mientras ejecuta su trabajo, en términos de los resultados que produce y la satisfacción que logra al hacerlo. Donde dichas teorías guardan poca relación con la investigación de los autores Morales y Salvador (2016), en su tesis titulada "Relación de las Habilidades Gerenciales en el desempeño Laboral de las microempresas de calzados Asenjo E.I.R.L. de la ciudad de Chiclayo" donde el utilizo la teoría comportamiento organizacional para la variable habilidades gerenciales y para la variable desempeño utilizo a Robbins respectivamente para las dos variables.

V. CONCLUSIÓN

Según los resultados analizados en la siguiente investigación, los objetivos planteados y la contratación de las hipótesis se llegaron a obtener las siguientes conclusiones

1).Se ha determinado que si cumple la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de la empresa J&R PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017 porque se comprueba la hipótesis general: Las habilidades directivas si se relaciona significativamente con el desempeño laboral y por lo tanto existe relación positiva muy fuerte.

1.1 Se ha determinado que si se cumple la relación entre habilidades interpersonales y el desempeño laboral de la empresa J&R PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017, comprobándose de la hipótesis específica 1 las habilidades interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño laboral y por lo tanto existe una relación positiva considerable.

1.2 Se ha determinado que si se cumple la relación entre habilidades personales y el desempeño laboral de la empresa J&R PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017, comprobándose de la hipótesis específica 2 las habilidades personales se relaciona significativamente con el desempeño laboral y por lo tanto existe una relación positiva considerable.

1.3 Se ha determinado que si se cumple la relación entre habilidades de grupo y el desempeño laboral de la empresa J&R PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017, comprobándose de la hipótesis específica 3 las habilidades de grupo se relaciona significativamente con el desempeño laboral y por lo tanto existe una relación positiva considerable.

Al haber finalizado los conceptos presentados en este trabajo, puedo llegar a la conclusión de que las habilidades directivas si tienen relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Proplastic E.I.R.L. además las teorías nos sirven para entender el uso que se dan dentro de la empresa, así mismo la metodología fue buena y sirvió para elaborar un instrumento con validez y confiabilidad.

VI. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones en relación a nuestras conclusiones para la empresa J&R Proplastic E.I.R.L Puente Piedra, 2017 son las siguientes:

1.) Se recomienda mejorar la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral de la empresa J&R Proplastic E.I.R.L Puente Piedra 2017, para que llegue a ser positiva perfecta en la cual los jefes o directivos utilicen todas las herramientas administrativas y decisiones concretas y correctas así llegar a cumplir las metas y objetivos.

1.1 Se recomienda mejorar la relación entre habilidades interpersonales y el desempeño laboral de la empresa J&R PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017, para que llegue a ser positiva perfecta, se recomienda realizar charlas sobre tema de los conflictos y actividades de confraternidad para todo el personal y así se relacionen mejor y fluya la comunicación en el campo laboral. .

1.2 Se recomienda mejorar la relación entre habilidades personales y el desempeño laboral de la empresa J&R PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017, para que llegue a ser positiva perfecta, se recomienda a cada personal del trabajo explorar sus autoconocimientos en benéfico a la empresa y así dar soluciones a los problemas que se presentan y así llegar al éxito

1.3 Se recomienda mejorar la relación entre habilidades de grupo y el desempeño laboral de la empresa J&R PROSPLACTIC E.I.R.L Puente Piedra, 2017, para que llegue a ser positiva perfecta, se recomienda realizar grupos de trabajos continuamente en la empresa realizando actividades grupales con el fin de relacionarse y como también reconociendo al trabajador con sus logros mediante incentivos, así se motivarían a seguir colaborando con ímpetu y perseverancia en la organización.

V. REFERENCIAS

- Aguilar y Guerrero (2014) en su tesis titulada “Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica, UGEL N° 04” Universidad Cesar Vallejo – Lima.
- Amaru, A. (2009). “Fundamentos de administración”. (1ra edición). México: Pearson.
- Arellano, C.R. (2010). “Conducta del consumidor”. (2da edición). México: Esic.
- Alles, M. (2009). “Diccionario de competencias. La trilogía”. (1ra edición). Argentina: Granica.
- Benavides, O. (2002). “COMPETENCIAS Y COMPETITIVIDAD, Diseño para Organizaciones Latinoamericanas”. (6ta edición). Colombia: Mc Graw-Hill.
- Burgwal, G. y Cuéllar, J. (1999). “Planificación Estratégica Aplicada a Gobiernos Locales”. (1ra edición). Ecuador: Abya Ayala.
- Cámara, L. (2005). “Planificación Estratégica”. (1ra edición). Madrid: Cyan.
- Carvo (2014) “Desarrollo de las Actividades Directivas y su relación en la cultura organizacional de la empresa Ingevap S.A.C. Cercado de Lima, 2014” Universidad Cesar Vallejo – Lima.
- Castro (2015). Factores asociados que inciden en el desempeño laboral en el personal de consulta externa según el régimen laboral Hospital Víctor Larco Herrera Lima 2014, Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú.
- Chlavenato, I. (2014). “Administración de Recursos Humanos”. (2da edición). México: Mac Graw Hill.
- Hernández, R. et. al (2010). Metodología de la investigación (5ª .ed.). México D.F.: MC GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Gonzales, S.D. (2008). “Psicología de la motivación”. (1ra edición). La Habana: Ciencias Médicas.
- Goodstein y Pfeiffer (1998). “Planeación Estratégica Aplicada”. (1ra edición). Santafé de Bogotá: MC. Graw Hill Interamericana.
- López (2013) en su tesis titulada “Uso de Habilidades Técnicas y Directivas para la planeación dentro de un organismo gubernamental” de la universidad Nacional Autónoma - México.
- Maslow, A. (1991). “Motivación y personalidad”. (3ra edición). Madrid: Díaz

Santos.

- Milkovich, J. y Boudreau (1994). "Dirección y administración de recursos humanos". (6ta edición). Colombia: Mc Graw-Hill Internacional.
- Morales y Salvador (2016), en su tesis titulada "Relación de las Habilidades Gerenciales en el desempeño Laboral de la microempresa de calzados Asenjo de la ciudad de Chiclayo". Universidad Católica Santo Toribio de Mongrovejo.
- Monroy (2015) titulado "Habilidades gerenciales y desempeño laboral de los visitantes médicos de las empresas farmacéuticas de Quetzaltenango 2014", Universidad Rafael Landívar.
- Münch, G.L. (2010). "Fundamentos de administración". (3ra edición). México: Trillas.
- Nash, M. (2006). "Como Incrementa la Productividad del Recurso Humano". (6ta edición). Colombia: Norma.
- Namakforoosh, M. (2005). Metodología de la investigación (2° Ed.). México: Limusa.
- Patricio, D. (2011). "Manual de Recursos Humanos". (2da edición). Madrid: editorial ESIC.
- Pereda (2014) en su tesis titulada "las habilidades Directivas relacionadas con la competitividad. Caso del sector público de la provincia de Córdoba (España)
- Reyes (2016) en su tesis titulada "Habilidades Gerenciales y Desarrollo Organizacional" Universidad Rafael Landívar – México.
- Ríos (2015). En su tesis titulada: "Capacitación y desempeño laboral de personal de la DIREJPER-PNP". Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo. Acceso el 16 de abril del 2016.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). "Comportamiento Organizacional". (13era edición). México: Pearson Educación.
- Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2011) en la tesis "habilidades Directivas y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral: en una organización chilena. Universidad Andrés Bello - Chile.
- Vélez, R. (1996). "Motivos y motivación de la empresa". (1ra edición). Madrid: Díaz de Santos.

ANEXO

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN:

HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PROPLASTIC, PUENTE PIEDRA, 2017

Esta encuesta está dirigida a todos los colaboradores que laboran en la empresa PROPLASTIC E.I.R.L

N°	Preguntas.	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni acuerdo Ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	¿Los directivos manejan adecuadamente el conflicto presentados dentro de las áreas de trabajo?					
2	¿Si los conflicto son entre los mismos empleados de la empresa, se dialoga con ellos para aclarar el problema?					
3	¿La empresa comunica anticipadamente de los cambios que ocurrirá?					
4	¿Los directivos realizan reuniones constantemente para dar a presentar sus opiniones?					
5	¿Para solucionar un problema o ejecutar una tarea se coordina continuamente con las diversas áreas de la empresa?					
6	¿La empresa se preocupa por desarrollar nuevos conocimientos prácticos dentro de cada área de trabajo?					
7	¿Son reconocidos los trabajadores con mejores desempeños prácticos que les permite solucionar más rápido?					
8	¿Si tu equipo de trabajo tiene retrasos, el jefe brinda su apoyo en su solución de para lograr el objetivo planeado?					
9	¿El jefe crea equipos de trabajo que efectivos que se refleja en los resultados?					
10	¿Se siente motivado con el equipo que te dispone su jefe para sus obligaciones encomendadas?					
11	¿La empresa trata de llegar a sus trabajadores logrando comprometerlos con la motivación eficaz?					
12	¿Considera que la empresa motiva a sus trabajadores para compenetrarlos en los objetivos de la empresa?					
13	¿Cree que las relaciones interpersonales mejoran el intercambio de conocimientos entre los trabajadores?					
14	¿Considera que la práctica constante genera una comprensión de conocimientos netamente aplicativos?					
15	¿Considera que los trabajadores reflejan sus resultados eficientemente en el trabajo?					
16	¿Considera que sus compañeros aprenden cada día de sus experiencias dentro de sus áreas con resultados eficientes?					
17	¿Cómo se toman las tareas propuestas o repartidas por la empresa para su ejecución empresarial?					
18	¿Participa con buena actitud en tareas que no son parte de su función como parte de su capacidad profesional o técnica?					
19	¿Dentro de su área emplean la rápida respuesta para entregar los pedidos con prontitud?					
20	¿Sus compañeros de trabajo se muestran conformes con la condiciones de trabajo para entregar los pedidos con rapidez?					

Confiabilidad por cada cuestionario

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	84,85	52,821	,625	,867
p2	84,78	52,968	,602	,868
p3	84,75	54,503	,463	,873
p4	84,63	55,341	,570	,870
p5	84,64	56,647	,416	,874
p6	84,66	55,987	,492	,872
p7	84,76	56,081	,485	,872
p8	84,69	56,388	,445	,873
p9	84,64	56,371	,448	,873
p10	84,69	56,078	,481	,872
p11	84,68	57,050	,369	,876
p12	84,83	54,247	,384	,878
p13	84,78	54,795	,488	,872
p14	84,66	56,538	,428	,874
p15	84,88	55,520	,375	,876
p16	84,68	58,567	,229	,879
p17	84,68	53,188	,578	,869
p18	84,71	54,381	,589	,869
p19	84,80	52,820	,617	,867
p20	84,75	53,124	,585	,868

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Las habilidades directivas y su relación con el desempeño laboral de la Empresa PROPLASTIC, Puente Piedra, 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES / INDICADORES
<p>General: ¿Cuál es la relación que existe entre la habilidades directivas y el desempeño Laboral en la empresa PROPLASTIC, E. I.R.L Puente Piedra 2017?</p>	<p>General: Determinar la relación que existe entre las habilidades directivas y el desempeño laboral en la empresa PROPLASTIC, año 2017.</p>	<p>General: Existe una relación significativa entre la habilidades directivas y el desempeño laboral en la empresa PROPLASTIC, 2017.</p>	<p>Habilidades Directivas</p>	<p>Habilidades interpersonales</p>
<p>Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la habilidades interpersonales y el desempeño Laboral en la empresa PROPLASTIC, E. I.R.L Puente Piedra 2017?</p>	<p>Específicos: Determinar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral en la empresa PROPLASTIC, año 2017.</p>	<p>Específicos: Existe una relación significativa entre la habilidades interpersonales y el desempeño laboral en la empresa PROPLASTIC, 2017.</p>		<p>Habilidades personales</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la habilidades personales y el desempeño Laboral en la empresa PROPLASTIC, E. I.R.L Puente Piedra 2017?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre las habilidades personales y el desempeño laboral en la empresa PROPLASTIC, año 2017.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la habilidades personales y el desempeño laboral en la empresa PROPLASTIC, 2017</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Habilidades de grupo</p>
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la habilidades de grupo y el desempeño Laboral en la empresa PROPLASTIC, E. I.R.L Puente Piedra 2017?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre las habilidades de grupo y el desempeño laboral en la empresa PROPLASTIC, año 2017.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la habilidades de grupo y el desempeño laboral en la empresa PROPLASTIC, 2017</p>		<p>Conocimiento</p>
				<p>Capacidades</p>

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Las habilidades directivas y su relación con el desempeño laboral de la empresa J&R PROPLASTIC E.I.R.L. Puente Piedra, 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: VÁSQUEZ CORAL, RUTH							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Edwin Arce Alvarez							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
Habilidades Directivas	Habilidades Interpersonales	Manejo el conflicto	1. ¿Los directivos manejan adecuadamente el conflicto presentados dentro de las áreas de trabajo?	1= Totalmente en desacuerdo 2= desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente acuerdo.	✓		
			2. ¿Si los conflicto son entre los mismos empleados de la empresa, se dialoga con ellos para aclarar el problema?		✓		
		Comunicación con los Trabajadores	3. ¿La empresa comunica anticipadamente de los cambios que ocurrirá?		✓		
			4. ¿Los directivos realizan reuniones constantemente para dar a presentar sus opiniones?		✓		
	Habilidades Personales	Desarrollo de autoconocimiento	5. ¿Para solucionar un problema o ejecutar una tarea se coordina continuamente con las diversas áreas de la empresa?		✓		
			6. ¿La empresa se preocupa por desarrollar nuevos conocimientos prácticos dentro de cada área de trabajo?		✓		
		Solucionar problemas	7. ¿Son reconocidos los trabajadores con mejores desempeños prácticos que les permite solucionar más rápido?		✓		
			8. ¿Si tu equipo de trabajo tiene retrasos, el jefe brinda su apoyo en su solución de para lograr el objetivo planeado?		✓		
	Habilidades de grupo	Equipo de trabajo	9. ¿El jefe crea equipos de trabajo que efectivos que se refleja en los resultados?		✓		
			10. ¿Se siente motivado con el equipo que te dispone su jefe para sus obligaciones encomendadas?		✓		
		Motivar a los trabajadores	11. ¿La empresa trata de llegar a sus trabajadores logrando comprometerlos con la motivación eficaz?		✓		
			12. ¿Considera que la empresa motiva a sus trabajadores para compenetrarlos en los objetivos de la empresa?		✓		
Desempeño Laboral	Conocimiento	Practica constante	13. ¿Cree que las relaciones Interpersonales mejoran el Intercambio de conocimientos entre los trabajadores?	✓			
			14. ¿Considera que la práctica constante genera una comprensión de conocimientos netamente aplicativos?	✓			
		Aprendizaje continuo	15. ¿Considera que los trabajadores reflejan sus resultados eficientemente en el trabajo?	✓			
			16. ¿Considera que sus compañeros aprenden cada día de sus experiencias dentro de sus áreas con resultados eficientes?	✓			
	Capacidad	Actitud hacia las tareas	17. ¿Cómo se toman las tareas propuestas o repartidas por la empresa para su ejecución empresarial?	✓			
			18. ¿Participa con buena actitud en tareas que no son parte de su función como parte de su capacidad profesional o técnica?	✓			
		Capacidad de respuesta	19. ¿Dentro de su área emplean la rápida respuesta para entregar los pedidos con prontitud?	✓			
			20. ¿Sus compañeros de trabajo se muestran conformes con la condiciones de trabajo para entregar los pedidos con rapidez?	✓			
Firma del experto Dr. Edwin Arce Alvarez			Fecha 07/11/2016				
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES/ solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Las habilidades directivas y su relación con el desempeño laboral de la empresa J&R PROPLASTIC E.I.R.L. Puente Piedra, 2017"							
Apellidos y nombres del Investigador: VÁSQUEZ CORAL, RUTH							
Apellidos y nombres del experto: DA. CORNELIA CASTILLO PEDRO							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
Habilidades Directivas	Habilidades Interpersonales	Manejo el conflicto	1. ¿Los directivos manejan adecuadamente el conflicto presentados dentro de las áreas de trabajo?	1= Totalmente en desacuerdo 2= desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente acuerdo.	<input checked="" type="checkbox"/>		
			2. ¿Si los conflicto son entre los mismos empleados de la empresa, se dialoga con ellos para aclarar el problema?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Comunicación con los Trabajadores	3. ¿La empresa comunica anticipadamente de los cambios que ocurrirá?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			4. ¿Los directivos realizan reuniones constantemente para dar a presentar sus opiniones?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Habilidades Personales	Desarrollo de autoconocimiento	5. ¿Para solucionar un problema o ejecutar una tarea se coordina continuamente con las diversas áreas de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			6. ¿La empresa se preocupa por desarrollar nuevos conocimientos prácticos dentro de cada área de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Solucionar problemas	7. ¿Son reconocidos los trabajadores con mejores desempeños prácticos que les permite solucionar más rápido?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			8. ¿Si tu equipo de trabajo tiene retrasos, el jefe brinda su apoyo en su solución de para lograr el objetivo planeado?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Habilidades de grupo	Equipo de trabajo	9. ¿El jefe crea equipos de trabajo que efectivos que se refleja en los resultados?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			10. ¿Se siente motivado con el equipo que te dispone su jefe para sus obligaciones encomendadas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Motivar a los trabajadores	11. ¿La empresa trata de llegar a sus trabajadores logrando comprometerlos con la motivación eficaz?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			12. ¿Considera que la empresa motiva a sus trabajadores para comprometerlos en los objetivos de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Desempeño Laboral	Conocimiento	Practica constante	13. ¿Cree que las relaciones interpersonales mejoran el intercambio de conocimientos entre los trabajadores?	1= Totalmente en desacuerdo 2= desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente acuerdo.	<input checked="" type="checkbox"/>		
			14. ¿Considera que la práctica constante genera una comprensión de conocimientos netamente aplicativos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Aprendizaje continuo	15. ¿Considera que los trabajadores reflejan sus resultados eficientemente en el trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			16. ¿Considera que sus compañeros aprenden cada día de sus experiencias dentro de sus áreas con resultados eficientes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Capacidad	Actitud hacia las tareas	17. ¿Cómo se toman las tareas propuestas o repartidas por la empresa para su ejecución empresarial?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			18. ¿Participa con buena actitud en tareas que no son parte de su función como parte de su capacidad profesional o técnica?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Capacidad de respuesta	19. ¿Dentro de su área emplean la rápida respuesta para entregar los pedidos con prontitud?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			20. ¿Sus compañeros de trabajo se muestran conformes con la condiciones de trabajo para entregar los pedidos con rapidez?		<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto	Fecha: 01/11/16						
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "Las habilidades directivas y su relación con el desempeño laboral de la empresa J&R PROPLASTIC E.I.R.L. Puente Piedra, 2017"							
Apellidos y nombres del investigador: VÁSQUEZ CORAL, RUTH							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. MANSILLA GARAYAR, Jose Alfredo</u>							
ASPECTO POR EVALUAR							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINIÓN DEL EXPERTO OBSERVACIONES/SUGERENCIAS
Habilidades Directivas	Habilidades Interpersonales	Manejo el conflicto	1. ¿Los directivos manejan adecuadamente el conflicto presentados dentro de las áreas de trabajo?	1= Totalmente en desacuerdo 2= desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente acuerdo.	✓		
			2. ¿Los conflictos son entre los mismos empleados de la empresa, se dialoga con ellos para aclarar el problema?		✓		
		Comunicación con los Trabajadores	3. ¿La empresa comunica anticipadamente de los cambios que ocurrirá?		✓		
			4. ¿Los directivos realizan reuniones constantemente para dar a presentar sus opiniones?		✓		
	Habilidades Personales	Desarrollo de autoconocimiento	5. ¿Para solucionar un problema o ejecutar una tarea se coordina continuamente con las diversas áreas de la empresa?		✓		
			6. ¿La empresa se preocupa por desarrollar nuevos conocimientos prácticos dentro de cada área de trabajo?		✓		
		Solucionar problemas	7. ¿Son reconocidos los trabajadores con mejores desempeños prácticos que les permite solucionar más rápido?		✓		
			8. ¿Si tu equipo de trabajo tiene retrasos, el jefe brinda su apoyo en su solución de para lograr el objetivo planeado?		✓		
	Habilidades de grupo	Equipo de trabajo	9. ¿El jefe crea equipos de trabajo que efectivos que se refleja en los resultados?		✓		
			10. ¿Se siente motivado con el equipo que te dispone su jefe para sus obligaciones encomendadas?		✓		
		Motivar a los trabajadores	11. ¿La empresa trata de llegar a sus trabajadores logrando comprometerlos con la motivación eficaz?		✓		
			12. ¿Considera que la empresa motiva a sus trabajadores para compenetrarlos en los objetivos de la empresa?		✓		
Desempeño Laboral	Conocimiento	Practica constante	13. ¿Cree que las relaciones interpersonales mejoran el intercambio de conocimientos entre los trabajadores?	✓			
			14. ¿Considera que la práctica constante genera una comprensión de conocimientos netamente aplicativos?	✓			
		Aprendizaje continuo	15. ¿Considera que los trabajadores reflejan sus resultados eficientemente en el trabajo?	✓			
			16. ¿Considera que sus compañeros aprenden cada día de sus experiencias dentro de sus áreas con resultados eficientes?	✓			
	Capacidad	Actitud hacia las tareas	17. ¿Cómo se toman las tareas propuestas o repartidas por la empresa para su ejecución empresarial?	✓			
			18. ¿Participa con buena actitud en tareas que no son parte de su función como parte de su capacidad profesional o técnica?	✓			
		Capacidad de respuesta	19. ¿Dentro de su área emplean la rápida respuesta para entregar los pedidos con prontitud?	✓			
			20. ¿Sus compañeros de trabajo se muestran conformes con la condiciones de trabajo para entregar los pedidos con rapidez?	✓			
Firma del experto	<u>Dr. Jose A. Mansilla Garayar</u> CODFP. No 200		Fecha	07 / 11 / 2016			
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.							

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																											
Visible: 32 de 32 variabl																											
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	d1	d2	d3	vi	dd1	dd2	vd
1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	5	6	6	17	6	8	18
2	1	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	1	4	5	1	5	5	4	4	1	6	6	7	18	10	11	19
3	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	1	5	1	5	1	4	7	6	7	18	10	11	19
4	4	4	1	5	5	5	4	4	5	5	5	1	5	5	4	4	5	5	5	5	7	7	7	19	11	13	19
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	5	4	4	4	7	8	8	20	11	13	20
6	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	9	8	8	20	12	15	20
7	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	9	9	8	21	15	14	21
8	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	10	9	9	22	15	12	22
9	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	10	9	9	21	14	12	21
10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	11	9	10	22	15	14	22
11	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	11	10	10	21	12	14	21
12	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	12	10	10	22	14	13	22
13	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	12	10	11	23	15	14	21
14	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	12	12	11	20	14	14	21
15	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	13	13	12	21	15	14	21
16	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	13	14	13	20	14	14	22
17	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	13	14	13	22	12	13	22
18	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	15	15	14	24	15	13	23
19	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	15	15	14	25	15	13	23
20	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	15	15	17	23	15	15	21
21	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	16	18	17	23	14	14	22
22	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	16	18	17	24	12	13	20
23	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	17	19	18	24	13	13	24

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
7	p7	Numérico	8	0		{1, totalmen...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	p8	Numérico	8	0		{1, totalmen...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	p9	Numérico	8	0		{1, totalmen...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	p10	Numérico	8	0		{1, totalmen...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	p11	Numérico	8	0		{1, totalmen...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12	p12	Numérico	8	0		{1, totalmen...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	p13	Numérico	8	0		{1, totalmen...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14	p14	Numérico	8	0		{1, totalmen...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
15	p15	Numérico	8	0		{1, totalmen...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
16	p16	Numérico	8	0		{1, totalmen...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
17	p17	Numérico	8	0		{1, totalmen...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	p18	Numérico	8	0		{1, totalmen...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
19	p19	Numérico	8	0		{1, totalmen...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	p20	Numérico	8	0		{1, totalmen...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
21	d1	Numérico	8	0	Habilidades int...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
22	d2	Numérico	8	0	Habilidades per...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
23	d3	Numérico	8	0	Habilidades de ...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
24	vi	Numérico	8	0	Habilidades Dir...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
25	dd1	Numérico	8	0	Conocimiento	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
26	dd2	Numérico	8	0	Capacidades	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
27	vd	Numérico	8	0	Desempeño La...	{1, totalmen...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
28	Habilidadesl...	Numérico	8	0	Habilidades int...	{1, totalmen...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
29	Habilidades...	Numérico	8	0	Habilidades per...	{1, totalmen...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
30	Habilidades...	Numérico	8	0	Habilidades de ...	{1, totalmen...	Ninguno	9	Derecha	Ordinal	Entrada
31	Conocimiento	Numérico	8	0	Conocimiento (...)	{1, totalmen...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	Capacidades	Numérico	8	0	Capacidades (a...	{1, totalmen...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

1

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está l

Resumen de coincidencias

15 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 s3139b53a45d038b.ji... Fuente de Internet 1 %
- 2 definanzas.com Fuente de Internet 1 %
- 3 www.youblisher.com Fuente de Internet 1 %
- 4 biblioteca.usac.edu.gt Fuente de Internet 1 %
- 5 www.univo.edu.sv:8081 Fuente de Internet 1 %
- 6 Entregado a UNIV DE L... Trabajo del estudiante 1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Las habilidades directivas y su relación con el desempeño laboral de la empresa J&R PROPLASTIC E.I.R.L. Puente Piedra, 2017"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:
VASQUEZ CORAL, RUTH

DOCENTE:
DR. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión del talento humano

LIMA-PERÚ
2017



Yo, Doctor Antonio Díaz Saucedo, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor(a) de la tesis titulada

"Las habilidades directivas y su relación con el desempeño laboral de la empresa J&R PROPLASTIC E.I.R.L. Puente Piedra, 2017", del (de la) estudiante Vasquez Coral, Ruth, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.



Los Olivos, 17 de octubre de 2018



Firma

Dr. Antonio Díaz Saucedo

DNI: 07162975

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“LAS HABILIDADES DIRECTIVAS Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LA EMPRESA J&R PROPLASTIC
E.I.R.L. PUENTE PIEDRA, 2017”**

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



AUTORA:

VASQUEZ CORAL, RUTH

DOCENTE:

Dr. DÍAZ SAUCEDO, SEVERINO ANTONIO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA-PERÚ

2017