



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión administrativa y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la
ONP, Cercado de Lima – 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Ipanaque Castillo, Carlos Esteban (ORCID: 0000-0002-9677-593X)

ASESOR:

Dr. Palacios Huaraca, Carlos Rubén (ORCID: 0000-0002-5695-8897)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

Página del Jurado

Dedicatoria

La presente tesis es para Dios, por ser mi fortaleza, guía, porque en los momentos difíciles nunca me abandonas.

A mi esposa que ha sido mi soporte en esta lucha tan larga, que me apoyo en cada decisión tomada, por la paciencia y amor que me brinda todos los días.

A mi madre que me enseña cada día el verdadero significado de la palabra amor y perseverancia.

A mi padre por ser el pilar de la familia y amigo brindándome un consejo sabio.

Por último, mis hermanos que son el ejemplo en vida de lucha constante, que me enseñan a nunca rendirme por más difícil que sea la situación.

Agradecimiento

Agradezco a los profesores del Programa SUBE, a los participantes del estudio, los usuarios del servicio administrativo, quienes gentilmente accedieron a ser parte de este estudio.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Carlos Esteban Ipanaque Castillo con DNI N° 42978090, estudiante de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, sede Los Olivos; declaro el trabajo académico titulado “Gestión Administrativa y Trabajo en Equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima – 2018” presentada en 96 folios a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Empresariales, para la obtención del grado académico de Licenciado en Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

Los Olivos, 01 de diciembre del 2018



Carlos Esteban Ipanaque Castillo
DNI N° 42978090

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Presento la tesis titulada: “Gestión Administrativa y Trabajo en Equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima - 2018”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el título profesional de licenciado en administración. El estudio tuvo como objetivo la relación que existe entre gestión administrativa y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima - 2018.

Para alcanzar los objetivos de la exploración se estructuró en seis capítulos que a continuación se detalla:

En el primer capítulo, abordo la situación del problema, trabajos previos, las teorías vinculadas al tema, formulación del problema, justificación lo cual se observó la preparación de trabajo de investigación, las hipótesis, objetivos, tanto como generales y específicos; en el segundo capítulo, se especificó la metodología que se usó, el diseño de la indagación, las variables, la matriz operacional y de consistencia. Es por ello, mencionamos la población, muestra, las herramientas de recolección de información, confiabilidad, las metodologías de estudios de datos y el aspecto ético; en el tercer capítulo, se mostró resultados realizado, prueba de hipótesis, las gráficas de frecuencias; cuarto capítulo; se desarrolló la discusión de los resultados; quinto capítulo se define las conclusiones y sexto capítulo se puntualizó las recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos usados en el proceso de indagación.

El estudio concluyó que existe relación entre gestión administración y trabajo en equipo, es decir que la idónea implementación de la gestión administrativa significará en mayor trabajo en equipo de las instituciones públicas.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

El autor.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	01
1.1 Realidad problemática	02
1.2 Trabajos previos	04
1.3 Teorías relacionadas al tema	07
1.4 Formulación del problema	13
1.5 Justificación del estudio	13
1.6 Hipótesis	14
1.7 Objetivos	15
II. Método	16
2.1 Diseño de investigación	17
2.2 Variable operacionalización	17
2.3 Población y muestra	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
2.5 Métodos de análisis de datos	21
2.6 Aspectos éticos	22
III. Resultados	23
3.1 Resultados Descriptivos	24
3.2 Comprobación de hipótesis	30
IV. Discusión	32
V. Conclusiones	36
VI. Recomendaciones	38
Referencias	41
Anexos	44
Anexo 1: Matriz de consistencia	45
Anexo 2: Validación de instrumento	47
Anexo 3: Matriz del SPSS 22	59
Anexo 4: Instrumento de medición	60
Anexo 5: Base de datos	63
Anexo 6: Data de resultados	64
Anexo 7: Consentimiento de la institución	67
Anexo 8: Operacionalidad de variables	68
Anexo 9: Operacionalización de la variable gestión administrativa	71
Anexo 10: Operacionalización de la variable trabajo en equipo	72
Anexo 11: Población de los colaboradores del Área de Fiscalización	72
Anexo 12: Cuestionario de gestión administrativa	73
Anexo 13: Niveles de interpretación del cuestionario de gestión administrativa	73

Anexo 14: Cuestionario de trabajo en equipo	73
Anexo 15: Niveles de interpretación del cuestionario de trabajo en equipo	74
Anexo 16: Validación de contenido (Juicio de expertos)	74
Anexo 17: Instrumentos Validación	74
Anexo 18: Alfa de Cronbach (Análisis de Fiabilidad)	75
Anexo 19: Niveles de gestión administrativa percibido por los colaboradores de Área de Fiscalización de la ONP.	75
Anexo 20: Niveles de trabajo en equipo percibido por los colaboradores de Área de Fiscalización de la ONP.	75
Anexo 21: Niveles de planeación percibido por los colaboradores del área de fiscalización de la ONP.	76
Anexo 22: Niveles de organización percibido por los colaboradores del área de fiscalización de la ONP	76
Anexo 23: Niveles de dirección percibido por los colaboradores del área de fiscalización de la ONP	76
Anexo 24: Niveles de control percibido por los colaboradores de Área de Fiscalización de la ONP.	77
Anexo 25: Niveles de correlación dependiendo el coeficiente Rho.	77
Anexo 26: Correlación de gestión administrativa y trabajo en equipo	78
Anexo 27: Correlación de planeación y trabajo en equipo	78
Anexo 28: Correlación de organización y trabajo en equipo	79
Anexo 29: Correlación de dirección y trabajo en equipo	79
Anexo 30: Correlación de control y trabajo en equipo	80
Anexo 31: Acta de aprobación de originalidad de tesis	81
Anexo 32: Pantallazo del turnitin	82
Anexo 33: Autorización de publicación de tesis em repositorio institucional UCV	83
Anexo 34: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	84

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables	68
Tabla 2. Operacionalización de gestión administrativa	70
Tabla 3. Operacionalización de trabajo en equipo	72
Tabla 4. Población de los colaboradores del Área de fiscalización	72
Tabla 5. Niveles de interpretación del cuestionario de gestión administrativa	73
Tabla 6: Niveles de interpretación del cuestionario de trabajo en equipo	74
Tabla 7: Validación del contenido (Juicio de expertos)	74
Tabla 8. Instrumentos Validación	74
Tabla 9. Alfa de Cronbach (Análisis de Fiabilidad)	75
Tabla 10. Nivel de gestión administrativa percibido por los colaboradores del área de Fiscalización de ONP	75
Tabla 11. Niveles de trabajo en equipo percibido por los colaboradores de Área de Fiscalización de la ONP	75
Tabla 12. Niveles de planeación percibido por los colaboradores del área de fiscalización de la ONP	76
Tabla 13. Niveles de organización percibido por los colaboradores del área de fiscalización de la ONP	76
Tabla 14. Niveles de dirección percibido por los colaboradores del área de fiscalización de la ONP	76
Tabla 15. Niveles de control percibido por los colaboradores de Área de Fiscalización de la ONP	77
Tabla 16. Niveles de correlación dependiendo el coeficiente Rho	77
Tabla 17: Correlación de gestión administrativa y trabajo en equipo	78
Tabla 18: Correlación de planeación y trabajo en equipo	78
Tabla 19: Correlación de organización y trabajo en equipo	79
Tabla 20: Correlación de dirección y trabajo en equipo	79
Tabla 21: Correlación de control y trabajo en equipo	80

Índice de gráficos

Gráfico 1: Nivel de gestión administrativa percibido por los colaboradores del área de Fiscalización de ONP	24
Gráfico 2: Nivel de trabajo en equipo percibido por los colaboradores del área de Fiscalización de ONP	25
Gráfico 3: Nivel de planeación percibido por los colaboradores del área de Fiscalización de ONP	26
Gráfico 4: Nivel de organización percibido por los colaboradores del área de Fiscalización de ONP	27
Gráfico 5: Nivel de dirección percibido por los colaboradores del área de Fiscalización de ONP	28
Gráfico 6: Nivel de control percibido por los colaboradores del área de Fiscalización de ONP	29

Resumen

La investigación titulada “Gestión Administrativa y Trabajo en Equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima - 2018”, tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y trabajo en equipo en una institución pública.

La investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 35 colaboradores del área de fiscalización de la ONP. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario. Con el fin de determinar la validez de los instrumentos se usó el juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Cronbach siendo el resultado 0.892, en el cuestionario de gestión administrativa y 0.825 en el cuestionario de trabajo en equipo.

Los resultados hacen concluir que existe relación positiva moderada ($r=0.478$) y significativa ($p < .05$), entre Gestión Administrativa y Trabajo en Equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima - 2018. Ello hace inferir que a mayor gestión administrativa mayor trabajo en equipo.

Palabras clave: gestión administrativa, trabajo en equipo, planeación, organización, dirección, control.

Abstract

The research entitled "Administrative Management and Teamwork in the area of oversight of the ONP, Cercado de Lima - 2018", aimed to determine the relationship between administrative management and teamwork in a public institution.

The research was quantitative, basic type and correlational design. The population consisted of 35 collaborators from the control area of the ONP. The technique used was the survey and the instrument to collect the data was the questionnaire. In order to determine the validity of the instruments, expert judgment was used and reliability was calculated using Cronbach's Alpha Coefficient, with the result of 0.892, in the administrative management questionnaire and 0.825 in the teamwork questionnaire.

The results suggest that there is a moderate positive relationship ($r = 0.478$) and significant positive relationship ($p < .05$), between Administrative Management and Teamwork in the control area of the ONP, Cercado de Lima - 2018. This leads to the conclusion that Greater administrative management, greater team work.

Keywords: administrative management, teamwork, planning, organization, direction, control.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

En el aspecto internacional, la gestión administrativa pensionaria de Dinamarca, es un método de retiro vigoroso y de excelente clase, con buenos beneficios a los jubilados y muy sostenible en el pasar del tiempo con integridad en su operación, estas pensiones son basadas en una jubilación pública que se complementa por una privada. La pública básica escala a un máximo de 18% de la remuneración media y se accede a los 67 años, además haber cotizado durante cuarenta. Lo restante de la pensión proviene de beneficios privados, como el ATP que son aportes obligatorios, y otros espontáneos. Únicamente estos beneficiados con escasa jubilación privada ven como mejor opción la jubilación básica. Por eso es considerado en el mundo uno de los cinco países con mejores pensiones.

En la gestión administrativa de pensión de Holanda, se conforma en dos partes, uno son las pensiones públicas básicas, que es igual al sueldo mínimo de los holandeses monto de 1.500 euros, su valor es equivalente a un aproximado de 6404.00 nuevos soles y la otra es de opción libre y naturaleza privada. Muchas de las entidades financieras y aseguradoras brindan asesoría de pensiones a las empresas y trabajadores para que se puedan unir a ellos. En el país de Australia la gestión es muy similar a la de Chile por tener un sistema de capitalización individual, pero con alguna gran diferencia para tener una mejor pensión. Cada empleador abona el 9% de su sueldo, a lo que se añade los aportes voluntarios de los beneficiarios.

Con respecto a Latinoamérica Chile su gestión administrativa sobre sistema de pensiones está basada fundamentalmente en los ahorros y la capitalización Individual. Para esto el personal dependiente cotiza necesariamente en Administradora Privada de Fondos de Pensiones (AFP), por otro lado, para los independientes lo realizan voluntariamente, estos últimos son propietarios de su ahorro previsional y toda responsabilidad recae únicamente en ellos a futuro de su jubilación, sin miedo que el país garantice pensiones mínimas, asimismo, cuenta con la facilidad en elegir una administradora para gestionar sus ahorros acumulados y poder trasladarlos cuando lo deseen, además, la edad no es un impedimento para poder pensionarse en las siguientes prestaciones jubilación por vejez o anticipada. Por último, puede optar el Tipo de Fondo en donde quiere colocar sus ahorros.

El Perú se ha vuelto necesario aprender y formarse en gestión administrativa y trabajo en equipo porque si aprendemos vamos a formar una sociedad que a la larga tenga una economía mucho mejor, cooperando con las mejoras normas sociales, educativas, etc, con la finalidad de poner en práctica lo estudiado y ayudando con las tareas del estado con eficiencia y eficacia para tener un país con oportunidades para todos los ciudadanos, el

desarrollo de la investigación se enfocara en tomar mejores decisiones, capacitaciones y revolucionar la administración como fase de innovación. El estudio de la gestión administrativa es muy valioso para que se pueda elaborar un apropiado proceso, contribuyendo a una buena organización administrativa la comunicación efectiva y la innovación, pues en este proceso busca que los factores internos de la institución sean bien ejecutados, toda vez que son los pilares para dar marcha a las tareas correspondientes logrando cumplir con los objetivos, permitiendo un mejor desenvolvimiento en el trabajo en equipo llegando a sus metas personales e institucionales.

La Oficina de Normalización Previsional encarga de reconocer, calificar y otorgar las pensiones a los asegurado en el estricto cumplimiento del marco legal, asimismo, comunica y guía a los pensionistas sobre los documentos y requisitos para obtener la tan deseada pensión la cual le da derecho a tener beneficios como asegurado. La visión es ser líderes del servicio público en materia previsional y misión es brindando seguridad previsional, conceder pensiones mediante un servicio público eficientemente, predecible y claro. Esta investigación se realizara en el área de fiscalización mecanismo de control posterior, que involucra la revisión de información y/o documentos presentados por los administrados en el proceso de otorgamiento de prestaciones con la finalidad de disponer acciones tendientes a desvirtuar el fraude, falsedad y/o adulteración de los mismos, los cuales pueden incluir en algunos casos el requerimiento de re-verificaciones de libros de planillas, auditorias dirigidas en el archivo de planillas o en campo, informes grafotécnicos / dactiloscópicos a documentación idónea, declaraciones y/o libros de planillas, información a entidades externas u otros. Con respecto a la realidad problemática el desconocimiento de los colaboradores de la misión de la institución, la falta de recursos (colaboradores) es un inconveniente muy fuerte para definir las estrategias que el área de fiscalización debe seguir para cumplir las metas establecidas, por esta decadencia en la planeación acarrea que la empresa no tenga un soporte para llegar a la meta de los objetivos, por lo cual los colaboradores se desentienden sus cargas y tareas específicas, llegando al punto jalar colaboradores de otros sub procesos para concluir con los operativos y ejecutarlos en el tiempo establecidos, asimismo, no cuenta con un software que permita minimizar los tiempos al momento de fiscalizar los expedientes, ya que estos datos son ingresados manualmente en una base de datos de Excel, lo cual genera pérdida de tiempo, la falta de un instructivo en referencia a la fiscalización del expediente, lo cual permite tener diversas conclusiones al momento de revisar y determinar a qué sub proceso debería continuar dicho

expediente, la sobrecarga de expedientes para revisar permite que los colaboradores se queden fuera del horario de trabajo para cumplir la cuota diaria y poder cumplir los plazos establecidos y metas propuestas por la institución, sumado a esto, el poco interés de gestionar capacitaciones en los temas pensionarios para el colaborador, si bien el personal son profesionales, muchos de ellos no califican en las actividades y funciones de la institución, por otra lado, la falta de motivación o reconocimiento por parte de los jefes no son las adecuadas, esto se ahonda en la comunicación informal de las diversas áreas con murmurios, chismes hacen el ambiente de trabajo no sea el acogedor, esto genera un ambiente incomodo llegando a ocasionar conflictos laborales entre los colaboradores afectando las estrategias de desempeño y la falta de compromiso con la institución perjudicando en las metas establecidas por el equipo de trabajo. Este ambiente en la empresa causa un clima laboral negativo la cual lleva a una pro actividad no eficaz

Se contempla en el contexto específico de la investigación no llegan a los objetivos establecidos, escasos recursos necesarios, limitadas estrategias, inadecuada tareas específicas, deficiente estructura organizacional, bajo actividades laborales, incumplimiento de política y procedimientos, escaso asignación de recursos, desmotivación al colaborador, falta de comunicación, conflictos laborales, pocas estrategias de desempeño.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes Internacionales

Rivera (2016), en su tesis para el grado de psicología industrial, titulada en su investigación: *“El Trabajo en Equipo y su Incidencia en el Clima Organizacional en los colaboradores del Ministerio de Trabajo y Servicio Público del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua”*, Universidad Técnica de Ambato-Ecuador, de la Facultad Ciencias Humanas y de la Educación, el objetivo de esta investigación es encontrar el nivel de relación entre el trabajo en equipo y su incidencia en el clima laboral de una institución estatal determinada, recogiendo información mediante un cuestionario aplicado a 110 colaboradores. El trabajo de diseño no experimental y de enfoque cuantitativo; llegando a la conclusión que las debilidades del trabajo en equipo son el efecto de la falta de compromiso, responsabilidad y empoderamiento de los colaboradores. Se cuestiona asimismo la modalidad de los contratos y la desproporcionalidad de los incentivos con el esfuerzo laboral. La trascendencia de la averiguación empieza en que se evidencia la necesidad de políticas gerenciales que direccionen en el labor conjunto y el clima organizacional para obtener la satisfacción de los colaboradores.

Campos, S. F. (2011) en su indagación *“Incidencia de la gestión administrativa de la Biblioteca Municipal ‘Pedro Moncayo’ de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios”*, para optar el título de Licenciado en Bibliotecología, Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador. La finalidad del estudio fue mejorar la calidad de servicio mediante la calidez en la atención; recogiendo datos mediante un cuestionario aplicado a una muestra (967) de usuarios. La investigación fue de tipo descriptiva base, sin manipulación de las variables determinando un diseño no experimental. Finalmente se llegó a la conclusión que el placer de los contribuyentes por el bien brindado es el resultado de la excelente atención. Interesante la investigación, pues al ser una institución del estado se reconoce su buen funcionamiento a pesar del alto nivel de usuarios la atención no se ve afectada.

Cruceira, J. (2013) de su indagación señaló *“Gestión Administrativa y el Servicio en los Hoteles de la Ciudad de Tulcán”*, tesis para obtener el grado académico de Ingeniero en Administración de Empresas y Marketing de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi en Ecuador. El propósito del estudio fue poder determinar en qué forma la gestión administrativa aporta en la mejora del servicio hotelero, para ello la información procesada fue correspondiente a 299 los cuales fueron usuarios a quien al aplicarse el cuestionario se obtuvieron respuestas que permitieron tener la percepción de que los colaboradores a pesar de tener un nivel de experiencia no se comprometen en la mejora operativa del servicio brindado. Es importante señalar que el estudio fue de tipo exploratoria, explicativa y con un gran soporte de marco teórico.

La investigación de Cruceira es vital, toda vez que la gestión administrativa que utilicen las empresas deben estar dirigidos siempre al mejoramiento continuo y sobre todo a la calidad de servicio que brinda, con objetivo de implicar todas las acciones y actividades hacia la eficacia y eficiencia administrativa, con la finalidad de cambiar el chip a los integrantes de la empresa para que se involucren en hacer las cosas correctamente.

Antecedentes Nacionales

Gutiérrez (2017), en su investigación titulada *“Proceso de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, Puente Piedra, 2017, Universidad Cesar Vallejo, Licenciado en Administración*, en su investigación nos da a conocer la relación entre las mencionadas variables de los trabajadores de la empresa Foamflex., su población fue 52 trabajadores, aplicando diseño de investigación no experimental – transversal con una visión cuantitativa, un nivel investigativo Descriptivo –

Correlacional, tipo de investigación aplicada, como conclusión se estableció una considerable relación positiva dando como resultado 0.662, igualmente se obtuvo entre organización y función laboral de los trabajadores (0.662), con respecto la planeación y función laboral de los colaboradores se diagnosticó que existe relación positiva media teniendo como resultado 0.574, así mismo, se determinó que existe relación positiva media (0.442) entre dirección y función laboral, finalmente obtuvimos que existe relación positiva considerable 0.640 entre el control y función laboral de los colaboradores de la compañía.

Tanta (2018), en su indagación “*Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017*” (Tesis para alcanzar el título Profesional de Maestría en Administración de la Educación). Lima, Perú, Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo. tesis tuvo como propósito demostrar la relación que existe entre trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017. Utilizó la recaudación de datos, por ello se usó un método cuantitativo, el tipo de investigación fue No experimental correlaciona. La población fue de 75 docentes, la técnica utilizada en el cuestionario fue la encuesta en la cual encontramos un resultado de 0,805, por lo tanto, sabemos que existe una relación positiva considerable entre las variables Trabajo en Equipo y Desempeño. Asimismo, El resultado de la herramienta de acuerdo alfa de Cronbach para el cuestionario fue de 0.815.

Ocampos y Valencia (2017), en la investigación “*gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial salud-tumbes, 2016*” (Tesis para obtener la titulación de Licenciado de Administración) Tumbes, Perú, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio en una institución del servicio de salud, lo que permitió obtener información de 39 trabajadores que al responder preguntas del cuestionario expresaron las debilidades del servicio asociadas a las observaciones en demerito de la gestión administrativa. El estudio fue descriptiva correlacional y de diseño no experimental

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Gestión Administrativa

Robbins & DeCenzo, Moon (2013), señala que la gestión administrativa busca lograr objetivos en el análisis de los tiempos y de los recursos a utilizar, por ello hace mención al vínculo entre la gestión administrativa, eficiencia y eficacia. Asimismo, también reconoce que las acciones que se desarrollan en cada proceso operativo deben estar en el enfoque de los recursos ello quiere decir la necesidad de la planeación, organización, dirección y el control. (p. 6-7).

Hernández y Rodríguez (2012) señala que la gestión administrativa está subordinada al clima o entorno laboral y luego dinamizar procedimientos con una visión interna y externo, significa ello que la organización debe aprovechar el recurso humano para lograr los objetivos en los tiempos oportunos. (p, 38)

“La Administración es el procedimiento mediante el cual se proyecta y mantienen equipos de trabajo que cumple con metas en tiempos establecidos, reconociendo que las tareas específicas han sido planificadas” (Koontz, Weihrich y Cannice, 2012, p. 4).

Stoner, J. , Freeman, R. y Gilbert, D. (2010) señala que la gestión administrativa se sostiene en el trabajo en grupo en la medida que se distribuyan tareas idóneas, pertinentes y oportunas, solo así se comparte responsabilidades en el nivel de cumplimiento de metas. (p. 9).

La presente investigación tomo como autor principal a Robbins & DeCenzo, en su libro Fundamentos de la administración, encontramos en la situación actual temas que se parecen y que se están realizando el presente estudio, donde señalo que la gestión administrativa es buscar y lograr los objetivos en un tiempo determinado, utilizando los recursos necesarios para lograr las metas planteadas con eficiencia y eficacia, sostenida en el trabajo de equipo distribuyendo tareas idóneas, pertinentes y oportunas, solo así se compartirán responsabilidades en el nivel de cumplimiento de metas.

Las dimensiones de la gestión administrativa según Robbins & DeCenzo. (2013, p,7) son:

Planeación: Es considerar el proceso en el cual se diseña y se define los objetivos, asimismo, las estrategias para alcanzar los objetivos, e indica también establecer planes de niveles y articular las actividades. (Robbins, Decenzo, Moon, 2013, p. 07)

Hernández y Rodríguez (2010) señala que es una proyección de acciones que establecen los plazos, es decir una buena planificación de los tiempos para que se logre el éxito. (p, 161).

Muñiz (2012) señala que es utilizada como una herramienta donde se diseña los pasos a seguir para lograr un fin. Las acciones que acá se determina deben estar orientadas a decisiones que se toman involucrando a todos los miembros de la empresa y que quienes jefaturan sean cuidador en la distribución de los tiempos para alcanzar la productividad deseada. (p. 12).

En ese sentido, es la principal fase, donde se hace la búsqueda para definir las metas de la empresa o institución, ya definidas las metas se debe determinar una estrategia general a fin de alcanzar la meta establecida, asimismo, elaborar planes de integración y coordinar el trabajo en conjunto con la organización. La planeación es la parte fundamental porque es ahí donde nos pondremos a analizar y definir las tareas que van a llevar a un buen funcionamiento de las metas propuestas

Organización: Se toma en cuenta en una buena organización administrativa la comunicación efectiva y la innovación, pues en este proceso se busca que los componentes internos de la empresa ejecuten procesos, asimismo, refiere la distribución del trabajo. (Robbins, Decenzo, Moon, 2013, p. 07)

Hernández y Rodríguez (2010) señala que la estructura de la empresa debe asegurar la aplicación de técnicas administrativas en el cuidado de los tangibles e intangibles para que las decisiones tomadas sean viabilizadas y dentro de una comunicación formal sean informada para lograr la integración en los equipos y grupos de trabajo, de tal manera que la retroalimentación en el caso de ser necesaria sea dinámica. (p, 192).

Muñiz (2012) señala que la estructura organizacional se desarrolla en la departamentalización de tareas bajo la condición de la gerencia de recursos humanos en la medida que se generen adaptabilidad del cambio e innovación, no es menor importante la retroalimentación cuando se requiere elevar el nivel de formalización de la organización. (p, 12)

La labor de inventar la estructura de una organización, nos permite alcanzar los objetivos, trabajando en equipo mejorando las actividades desempeñadas y específicas de las sucursales, con un liderazgo óptimo. En este proceso los gerentes tienen un papel muy importante ya que tendrán que delinear una organización que pueda ayudar a los colaboradores a realizar sus labores y alcanzar el objetivo determinado.

Dirección: La motivación hacia los subordinados influye en la realización satisfactoria de las tareas, los estilos gerenciales o de liderazgo optan por ser el soporte estratégicos para la solución de conflictos, barrera o imitaciones organizacionales, no es menos importante

valorar los canales de comunicación para el estímulo del comportamiento pertinente del colaborador. Robbins, Decenzo, Moon (2013, p, 07).

Hernández y Rodríguez (2010) señala que quien conduce la organización además de representar la gerencia o personificar el nivel más alto de la jerarquía organizacional es quien establece funciones específicas en los equipos de trabajo, el acierto permite el logro de objetivos. (p, 214).

Muñiz (2012) señala que el comportamiento organizacional se evidencia en los grupos y equipos de trabajo, cuyo actuar es el resultado de la motivación y el liderazgo que ejercen las jefaturas, el aval hacia el cumplimiento de los objetivos es la influencia que se ejerce en los colaboradores. El poder de la gerencia no es arbitrario ni impositivo es el compromiso y la identificación que se tiene sobre quienes debe influir. (p. 12).

La dirección es donde los gerentes se involucran más con el personal por los diferentes problemas que puedan ocasionarse, tienen la tarea de orientar y dar marcha a la organización, alcanzando que todos los involucrados cumplan con un fin en común que es el de hacer crecer a la empresa rentable.

Control: El proceso es que se inspeccione el funcionamiento de los procesos, pero dirigida hacia la evaluación del desempeño laboral en el desarrollo de actividades ejecutadas que han sido planificadas con anterioridad. El control permite intervenir oportunamente cuando se detectan incidencias o limitaciones en el tiempo de ejecución de responsabilidades laborales. Robbins, Decenzo, Moon (2013, p. 07).

Hernández y Rodríguez (2010) señalo que facilita el control administrativo la autorregulación empresarial; es velar por el cumplimiento de las tareas o actividades de la planeación. (p, 214).

Muñiz (2012) señalo que, se da aquí la evaluación del desempeño organizacional y el desarrollo empresarial. Quienes desarrollan este proceso monitorean el cumplimiento de los planes para actuar sin postergación cuando se evidencia la desviación de los objetivos o su ejecución tardía. (p, 13)

Fijar las metas permite elaborar la planeación, la decisión de delegación de tareas es la organización, las decisiones en función al talento humano en la dirección y finalmente la verificación del desempeño así como el cumplimiento de los planes es el control.

Características:

Poniendo como Aktouf, O. y Suarez, T. (2012) conceptualiza función administrativa de Fayol.

División del trabajo: El esfuerzo debe ser equitativo para alcanzar la productividad”.

Autoridad-responsabilidad: “El mandar, jefaturar, liderar, poder determinar el nivel de responsabilidad de la gerencia”.

Disciplina: “Normas de convivencia, sostenida en valores y principios convencionales, es decir según el valor agregado que ofrece la empresa habría una jerarquía de lo que debe evidenciar el colaborador.”

Unidad de mando: “La mixtura de ordenes es una debilidad, la fortaleza recae en que cuando las ordenes tienen procedencia de quien representa el cargo competente.”.

Unidad de Dirección: “La jefatura unipersonales se involucran en un conjunto de operaciones para el cumplimiento de metas”.

Centralización: “Las competencias profesionales centradas en quien representa la dirección, garantiza la pertinencia de las órdenes”.

Jerarquía: “El mando, el principio de autoridad hacia los colaboradores subordinados”

Orden: “La obediencia y disciplina estructural, el colaborador tiene una posición y desarrolla actividades en función al puesto establecido. El manual de funciones lo determina”. (p. 44, 45)

Importancia de la Gestión Administrativa

Sustenta en lo estructural y funcional de una organización, en consideración a todos los agentes que allí dinamizan y articulan.

Los procesos de una organización y su efectividad en el funcionamiento, son el resultado del alto nivel de las comunicaciones entre los colaboradores.

Según Hernández y Rodríguez, (2010, p, 161)

La gestión administrativa de una empresa debe asegurar que se logre lo previsto, tomando en cuenta que ello ha involucrado articulación consensuada de roles y sus receptivas ajustes o modificaciones.

1.3.2 Trabajo en equipo

El trabajo en equipo tiene por definiciones las siguientes:

“Es el accionar de estrategias, técnicas y métodos que se emplea en un grupo humano orientado al logro de metas” (Huertas y Rodríguez, 2018, p. 118).

“La coordinación para desarrollar actividades integradas está determinada al desempeño específico del trabajo en grupo o de un número de colaboradores que debe cumplir metas y objetivos” (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996, p. 546).

“El trabajo en equipo es la organización de habilidades y competencias de personas que buscan conseguir una meta en común” (Dalton Dawn, Hoyle y Watts, 2007, p. 203).

“Las actitudes y aptitudes son el binomio organizacional perfecto para la efectividad de los trabajos en equipo, el ejercicio de principios y valores, así como las habilidades puestas en marcha aseguran resultados” (Aguilar 2013, p., 367)

La presente investigación tomo como autor principal a Huertas y Rodríguez donde señalo que el trabajo en equipo son estrategias o métodos que son utilizados por un grupo de personas para lograr un objetivo o meta propuesta, explotando las habilidades humanas con la finalidad que den resultados favorables tanto personales como colectivos, asimismo, crear un clima de trabajo agradable donde el colaborador se sienta cómodo y pueda transmitir sus conocimientos para el buen funcionamiento de la empresa.

Estrategias que fomentan el trabajo en equipo

Se debe dar una comunicación fluida para que el equipo funcione, la confiabilidad de la información en la determinación de tareas. (Huertas y Rodríguez 2014, p. 121)

Se debe crear un clima de trabajo agradable, el entorno y los espacios laborales para el desarrollo de tareas que garantice una convivencia saludable donde predomine la cordialidad y el respeto, el involucramiento y compromiso, que la decisión y la cohesión.

Se debe fijar los tiempos para lograr las tareas, el reconocimiento al nivel de avance, la identificación de los plazos permite que se evalúen con constancia los tiempos involucrados en la realización de cada tarea.

La alta gerencia tiene la tendencia en desconfiar de los equipos de trabajo pues el riesgo lo representa el absentismo y la falta de compromiso, levantándose la dinámica de las operaciones más aun cuando el objetivo genera acción acelerados y un alto nivel de desempeño.

La coordinación es la fortaleza en el trabajo en equipo, pues el éxito o frustración es colectiva o de responsabilidad compartida. La solidez radica también en el acierto en su composición en la medida que se cuente con habilidades diversas y específicas para sacar a la luz el proyecto.

La suma o adición de aportaciones personales no es el trabajo en equipo, sin duda es la coordinación entre sus miembros, es decir repartir tareas en coherencia a las habilidades reconocidas para ausentar la dependencia entre unos y otros. Se requiere que quienes son los responsables su gestión tengan conocimiento de los propósitos, pero también de las competencias profesionales de cada integrante. Huertas y Rodríguez (2014, p, 123)

Según Huertas y Rodríguez (2014, p. 122) las dimensiones del trabajo en equipo son:

Complementariedad: El conocimiento de la meta a alcanzar, es una necesidad en la constitución del trabajo en equipo, pues nadie puede involucrarse si mantiene cuotas de escepticismo o desconfianza pues debilita el accionar y promueve el pesimismo. Se requiere de habilidades para el cumplimiento del trabajo en equipo.

Coordinación: "El Líder" u no "jefe" es una pieza clave en la coordinación este debe coordinar bajo el principio de equidad y la productividad.

Comunicación: La comunicación abierta, sea formal e informal es una necesidad colectiva, un equipo es funcional en la medida que sepa "que hacer"; no se debe deslindar teoría que sostiene que "si uno falta, fallamos todos".

Confianza: Las intenciones deben ser positivas entre todos los colaboradores; para promover la confianza y que las ideas, acciones sean liberadas en el trabajo en equipo para el logro de objetivo.

Compromiso: "El esfuerzo colectivo, el aporte sin diferencias, el empeño constante permite que los grupos de trabajo salgan adelante".

Para Dalton, Wawn, Hoyle y Watts (2006) tiene las siguientes características de un tipo de equipo de alto desempeño:

La optimización de recursos de recursos y tiempos caracteriza al equipo de trabajo y el premio es lo anhelado o esperado (motivación) donde la integración requiere de personas talentosas, con habilidades y destrezas, así también con actitudes de tolerancia y liderazgo solido que de confort al trabajo y fortalezca el entorno donde se realiza.

La integración de sus miembros facilita el cooperativismo y colaboracionismo en la concentración de la misión.

1.4. Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima – 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre planeación y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, cercado de lima – 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre organización y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, cercado de lima – 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre dirección y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, cercado de lima – 2018?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre control y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, cercado de lima – 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica:

El propósito de este estudio es dar información adecuada que sirva a los que administran el sector público, toda vez que se estudiaron los conceptos más relevantes con respecto a la gestión administrativa en la ONP, la investigación en principio se conoce por aplicar de la teoría, referencias bibliográficas y conceptos fundamentales de la planear, organizar, direccionar y controlar tomadas el libro de fundamentos de la administración del autor Robbins, Decenzo, Moon, asimismo luego de explorar sobre las teorías se dará una explicación científica del problema a tocar, para conocer explicaciones, situaciones internas y del entorno que perjudican al trabajo en equipo del área de fiscalización. Esto permite al investigador conocer diferentes conceptos de la administración en condiciones reales, relacionada con la gestión administrativa.

1.5.2 Justificación metodológica

Permite seguir el flujo metodológico para proporcionar compartir información veraz, a base del método científico, ejecutando el presente proyecto de investigación.

La presente investigación, brindara nuevas ideas relacionadas a la gestión administrativa y

trabajo en equipo, para llegar un nivel excelente entre los trabajadores y jefes en la organización. La población que beneficiará será, a los colaboradores del Área de Fiscalización, que pertenece a la Oficina de Normalización Previsional ubicado en Cercado de Lima.

1.5.3 Justificación práctica

La realización del presente investigación es de gran importancia, debido a que la institución podrá poner en prácticas las aseveraciones del estudio por las siguientes razones, toda vez que ayudara a dar solución a los problemas que se suscitan en día a día y a tomar las mejores decisiones minimizando la burocracia actual existente, por lo tanto, ayudará a los colaboradores en gestión administrativa y trabajar en equipo de forma competitiva, reflejando en el área de fiscalización de la oficina de normalización previsional – ONP el logro de los objetivos con impacto social.

1.5.4 Justificación económica

El impacto en el rendimiento de la compañía es alto, es por ello, que la investigación de gestión administrativa y trabajo en equipo nos permitirá reducir los gastos administrativos mejorando la productividad con eficacia y logrando los objetivos institucionales a largo plazo.

1.5.5 Justificación social

La búsqueda se centra en el campo social beneficiando el valor humano mejorando la gestión administrativa y trabajo en equipo en los trabajadores a su cargo. En tal sentido, el estudio realizado nos permitirá beneficiar a los futuros investigadores obteniendo herramientas necesarias para mejorar y dar soluciones oportunas, convenientes a los futuros aspirantes de la carrera administración, estos escenarios te permitirá explotar sacar conclusiones.

1.6. Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general:

¿Existe relación entre la gestión administrativa y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima – 2018?

1.6.2 Hipótesis específicos:

Hipótesis específica 1

Existe relación entre planeación y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, cercado de lima – 2018

Hipótesis específica 2

Existe relación entre organización y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, mercado de lima – 2018

Hipótesis específica 3

Existe relación entre dirección y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, mercado de lima – 2018

Hipótesis específica 4

Existe relación entre control y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, mercado de lima – 2018

1.7. Objetivos

1.7.1 Objetivo General:

Determinar la relación entre gestión administrativa y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Mercado de Lima – 2018

1.7.2 Objetivos Específicos:

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre planeación y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, mercado de lima – 2018

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre organización y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, mercado de lima – 2018

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre dirección y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, mercado de lima – 2018

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre control y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, mercado de lima - 2018

II. Método

2.1. Diseño de investigación

La búsqueda se enfocó en el método cuantitativo, pues según lo que sostiene Gómez (2006) se fundamenta en una recolección de datos y la demostración de hipótesis planteadas.

Se ejecutó los datos y la información obtenida de la encuesta. Por ende, se utilizó el cuestionario tipo lickert, para encontrar resultados se usó el SPSS. 22, encontrado la correlación con el Estadístico Spearman.

2.1.1 Diseño de estudio

La investigación es no experimental y de corte transversal, según Hernández Sampieri (2014, pág. 152) ya que los resultados obtenidos en un tiempo determinado sean utilizados para proponer sugerir o recomendar acciones, más no hay modificación ni alteración de la situación observada.

En tal sentido, se desarrolla el plan estratégico para alcanzar la comunicación informática necesaria que se requiere en un estudio y responder al planteamiento.

2.1.2. Tipo de estudio

En la cual, la búsqueda aplicada nos muestra un escenario donde se proyecta a ser beneficioso para la investigación con alternativas en resolución de problemas en una organización, permitiendo emplear nuestros conocimientos con un enfoque a brindar solución a los problemas encontrados, dándole a la organización minimizar obstáculos, con el compromiso de satisfacción interna y externa.

2.1.2. Nivel de investigación

Esta investigación es descriptiva y correlacional, puesto que se analizan características en escenarios diferentes, o fenómenos en situaciones simultáneas con la finalidad de relacionarlas en el soporte de lo que sostiene la teoría de Hernández, Fernandez y Baptista (2010, p. 80).

Correlacional

El estudio correlacional me brinda determinar si nuestras variables están entre lazadas, lo que implica evaluar el nivel de asociación entre una y otra, permitiendo reflejar la magnitud de cómo se encuentra mis variables.

2.2. Variable operacionalización

Hernández (2014, p, 105), define variable como “una variación que puede medirse ya sea de modo cuantitativo o cualitativo”, en mención a las variables de detalla a continuación:

Variables V1: Gestión Administrativa

Definición Teórica:

Señala que la gestión administrativa busca lograr objetivos en el análisis de los tiempos y de los recursos a utilizar, por ello hace mención a la relación entre la administrativa y la eficiencia y eficacia. Asimismo, también reconoce que las acciones que se desarrollan en cada proceso operativo deben estar en el enfoque de los recursos ello quiere cumplir con el proceso administrativo (Robbins & DeCenzo, 2013, pp. 6-7).

Definición conceptual

Tomando como autor principal a Robbins & DeCenzo, donde señalo que la gestión administrativa es buscar y lograr los objetivos en un tiempo determinado, utilizando los recursos necesarios para cumplir los objetivos planteados con eficiencia y eficacia, sostenida en el trabajo de equipo distribuyendo tareas idóneas, pertinentes y oportunas, solo así se compartirán responsabilidades en el nivel de cumplimiento de metas.

Definición operacional

La gestión administrativa se determina teniendo en cuenta todos los procesos administrativos; sin embargo, debemos tener en cuenta cada uno de sus elementos observables para sí determinara un cuestionario con respuesta cerradas en la escala de Likert para finalizar con los resultados reales.

Variables V2: Trabajo en Equipo

“Es el accionar de estrategias, procedimientos y métodos, que utiliza un grupo humano orientado al logro de metas” (Huertas y Rodríguez, 2018, p. 118).

Definición conceptual

La presente investigación tomo como autor principal a Huertas y Rodríguez donde señalo que el trabajo en equipo son estrategias o métodos que son utilizados por un grupo de personas para lograr un objetivo o meta propuesta, explotando las habilidades humanas con la finalidad que den resultados favorables tanto personales como colectivos, asimismo, crear un clima de trabajo agradable donde el colaborador se sienta cómodo y pueda transmitir sus conocimientos para el buen funcionamiento de la empresa.

Definición operacional

El trabajo en equipo se evalúa tomando en cuenta la complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso en el análisis de sus características aplicando un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de Likert.

2.2.1. Operacionalización de variables, ver anexo 8

Operacionalización de la variable gestión administrativa y trabajo en equipo. anexo 9, 10.

2.3 Población y muestra

Población

La población se conforma con 35 colaboradores del área de fiscalización que están conformados por subdirector, coordinadores, gestores, analistas, asistentes y auxiliares, que se detalla a continuación.

Muestra censal

Esta muestra se reconoce censal al seleccionarse en su totalidad de la población por considerarla un número manipulable de colaboradores. En este sentido Ramirez (1997) nos comunica que la censal es el 100% de la población considerada como muestra.

Por lo tanto, la muestra será igual a la población por ser una cantidad o efectivo reducido, ver anexo 11.

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

2.4.1 Técnica

La técnica aplicada fue encuesta con 30 preguntas realizada a 35 colaboradores del área de fiscalización de la entidad pública Oficina de Normalización Previsional. La encuesta nos muestra la información del tema.

Fernandez (2004), indicó “que la encuesta es la mejor técnica para usar en el método cuantitativa, la cual se utiliza para conseguir información” (p.99).

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

El instrumento fue recolección de información (cuestionario).

Behar (2008), nos dice que el cuestionario es un conjunto de preguntas que nos permite medir el tipo de información que queremos medir, nos muestra dos tipos de preguntas cerradas y abiertas. (p.24)

Sampieri, R, Fernandez, C y Baptista, (2014), nos habla también que el cuestionario es la técnica más utilizada para encontrar y medir preguntas con relación a los que se está buscando (p.310)

Se utilizó el instrumento cuestionario gestión administrativa, anexo 12

Descripción

Cuestionario que incluye de 15 ítems, dispuestos de la siguiente manera:

Planeación: 3 ítems

Organización: 5 ítems

Dirección: 4 ítems

Control: 3 ítems

Cada ítem está codificado en una escala tipo Likert de 5 puntos:

1: Nunca

2: Casi nunca

3: A veces

4: Casi siempre

5: Siempre

Calificación

Por medio de sumatoria simple del valor asignado a cada ítem.

Interpretación

Se da mediante los puntajes obtenidos, anexo 13.

Se manejó el instrumento cuestionario trabajo en equipo, anexo 14

Descripción

Es un cuestionario que incluye de 15 ítems, dispuestos de la siguiente manera:

Complementariedad: 5 ítems

Coordinación: 3 ítems

Comunicación: 2 ítems

Confianza: 3 ítems

Compromiso: 2 ítems

Calificación

Por medio de sumatoria simple del valor asignado a cada ítem.

Interpretación

Se da mediante los puntajes obtenidos, anexo 15.

2.4.3. Validez

Vara (2012), nos muestra (03) tres tipos de validez: de contenido, validez de constructo y de criterio. Tienen diferente forma de análisis (p. 301).

Así mismo, para la validez del contenido Vara (2012), hace mención:

Que tenemos varios métodos de análisis de la validez del contenido, mencionare dos métodos principales que se pueden utilizar para cualquier tipo de medición ya sea cualitativo o cuantitativo, que se detalla a continuación:

1. Criterio de jueces o expertos.

2. Criterio normativo o de certificación (p. 302).

El contenido fue sometido a evaluación por parte de unos expertos, previo a la aplicación (Juicio de expertos), donde observaron y realizaron sus aportes como mejorar y recomendar. El escenario, quedo formado por docentes de la Universidad César Vallejo, en la cual fue a una evaluación y se aplica aquí el juicio de expertos de la Escuela de Administración.

Determinación por juicio de tres expertos:

Determinación por juicio de tres expertos, anexo 16

2.4.3 Confiabilidad del instrumento:

Se refiere a la fiabilidad y confianza de los datos obtenidos.

De acuerdo a Hernández et al. (2014), la confiabilidad es el nivel en cual nuestros resultados son coherentes y consistentes (p.200).

Utilizamos una prueba piloto para obtener el nivel de confiabilidad de nuestro cuestionario, se utilizó a 20 colaboradores con similitud a nuestra muestra seleccionada, se recolectaron los datos y se analizaron utilizando el método de consistencia interna (Coeficiente alfa de Crombach).

Vara (2012), afirmo que para obtener una medición veraz de nuestros resultados el método más utilizada es el alfa de Crombach, la cual refiere que esta técnica se usa únicamente con los instrumentos relacionados de constructos, es decir, miden conceptos mediante varios ítems.

Par fijar la regla de valoración se consideró lo determinado por (Hernández et al. 2014), quien señala que un coeficiente está arriba de 0,75, la cual nos revela que nuestro instrumento es confiable. En la tabla próxima se muestra los resultados obtenidos:

Categoría del Coeficiente Alfa Cronbach, anexo 17

En tal sentido, se muestra los resultados de la prueba piloto que se aplicó a los instrumentos para medir su confiabilidad.

Muestran los resultados que fueron logrados con SPSS 22, con un indicador de confiabilidad de ,892 de la variable de gestión administrativa reflejando es fuerte y ,825 de la variable trabajo en equipo manifestando bueno. En vista de ello, concluimos que los cuestionarios son fuerte confiabilidad. Anexo 18.

2.5 Métodos de análisis de datos

Examinando los datos se empleó el programa estadístico SPSS, en su versión 22. Se realizaron los siguientes análisis:

2.5.1 Análisis de prueba: Coeficiente alfa de Cronbach para encontrar la confiabilidad de los

instrumentos. Prueba de shapiro wilk para definir la normalidad de la distribución de los datos.

2.5.2 Análisis descriptivo: Frecuencias y porcentajes de las variables. Los resultados se presentan en tablas de frecuencias y figuras de barras.

2.5.3 Análisis inferencial: La verificación de la teoría se realiza con la prueba de correlación de Spearman; de esta manera encontramos el grado de similitud entre las variables de estudio.

La regla de decisión para contrastar las hipótesis es:

Si, $p > 0.05$, entonces se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si, $p < 0.05$, entonces se rechaza la Hipótesis Nula (H_0)

2.6 Aspectos éticos

La investigación tuvo en cuenta los aspectos siguientes:

2.6.1 Utilización de la información:

Se mantiene en anonimato a las personas que nos apoyaron para realizar dichas encuestas, asimismo, cabe recalcar que estos datos encontrados se utilizaron únicamente para esta investigación.

2.6.2 Valor Social:

Nuestra investigación realizada no ubica en ningún momento en riesgo a nuestros colaboradores del Área de Fiscalización donde se realizó la encuesta.

2.6.3 Selección equitativa de los sujetos:

Los colaboradores de la Área de Fiscalización formaron parte de la encuesta aplicada; con la finalidad de alcanzar los objetivos del estudio.

2.6.4 Validez científica:

Las teorías expuestas en esta investigación fueron validas ya que proceden de autores como Robbins & DeCenzo, Moon, Hernández y Rodríguez, Michard, Koontz, Weihrich y Cannice, Stoner, J. , Freeman, R. y Gilbert, D, Huertas y Rodríguez, Dalton Dawn, Hoyle y Watts, Sosa, Aguilar que son reconocidos y forman parte de la historia de la Gestión Administrativa y Trabajo en Equipo, por ello, estos conceptos son fiables contextos contundentes que suman valor agregados a esta investigación, ya que fueron probadas y aplicadas en el transcurso del tiempo.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

Niveles de gestión administrativa percibido por los colaboradores de Área de Fiscalización de la ONP. Anexo 19

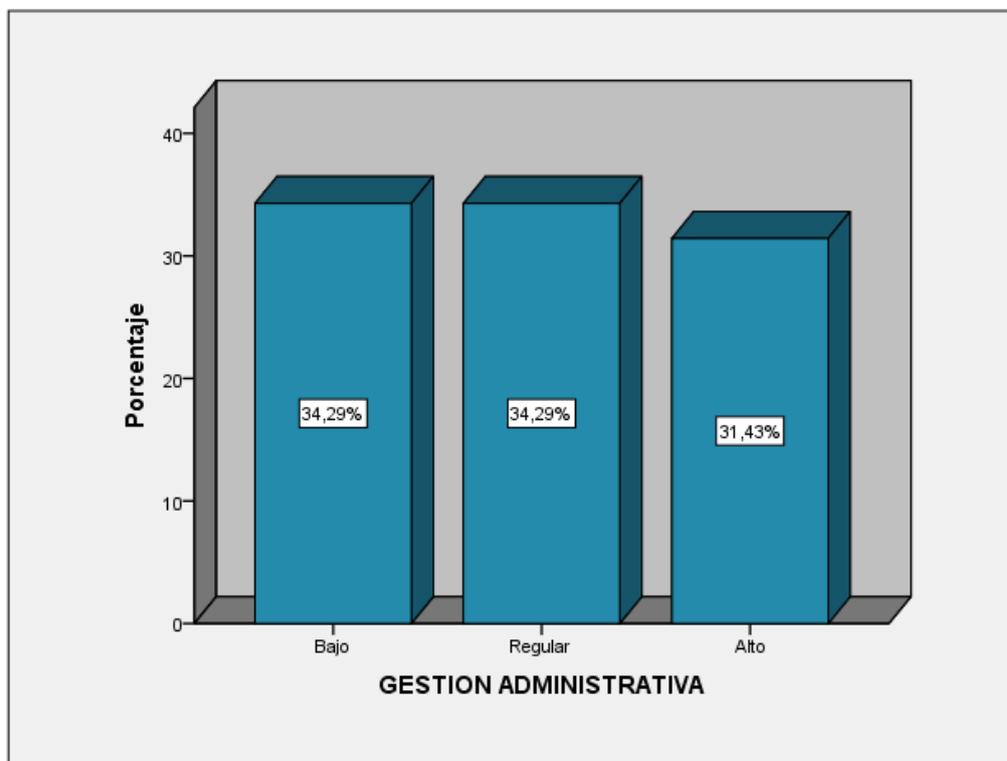


Gráfico 1. Nivel de gestión administrativa percibido por los colaboradores del área de Fiscalización de ONP.

En ese sentido, mostramos los resultados reflejados, en la tabla 10 y gráfico 1 se observa que el 34.29 % de los colaboradores encuestados se coloca en el nivel “Bajo”, el 34.29% en el nivel “Regular” por último el 34.43% en el nivel “Alto”. Esto nos permite percibir que los colaboradores se encuentran en un nivel regular en la gestión administrativa, no obstante, existe un grupo que indican en el nivel alto.

Niveles de trabajo en equipo percibido por los colaboradores de Área de Fiscalización de la ONP. Anexo 20

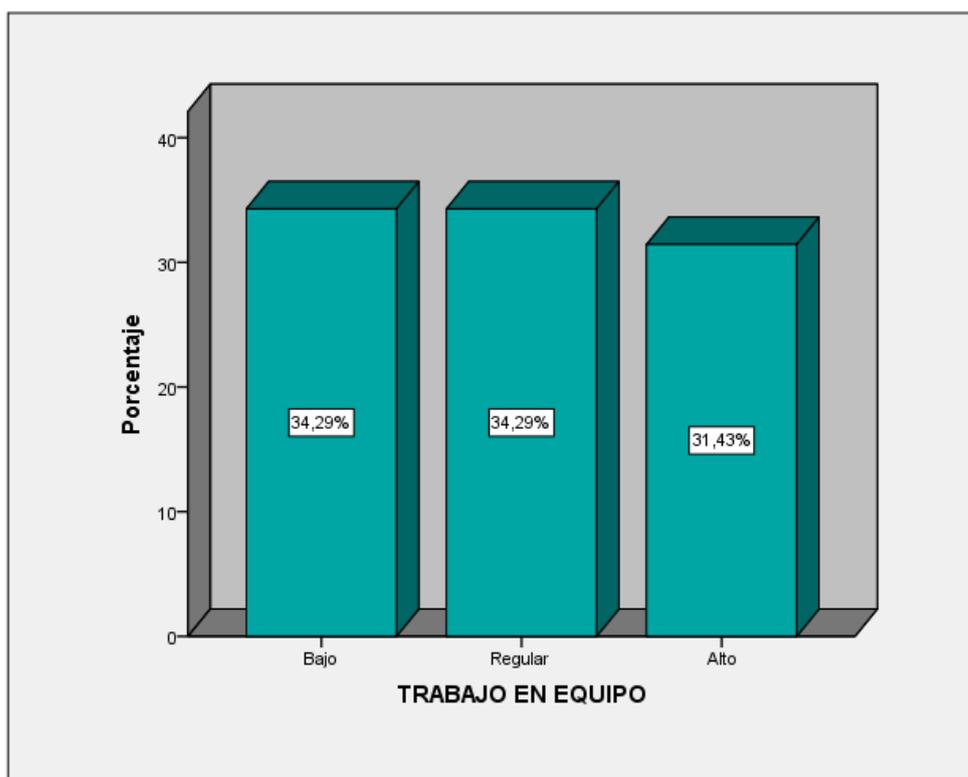


Gráfico 2. Nivel de trabajo en equipo percibido por los colaboradores del área de Fiscalización de ONP.

En esta tabla 11 y gráfico 2 observamos que el 34.29 % de los colaboradores encuestados se coloca en el nivel “Bajo”, el 34.29% en el nivel “Regular” por último el 34.43% en el nivel “Alto”. Esto nos permite percibir que los colaboradores se encuentran en un nivel regular en el trabajo en equipo, no obstante, existe un grupo que indican en el nivel alto

Niveles de planeación percibido por los colaboradores del área de fiscalización de la ONP, anexo 21

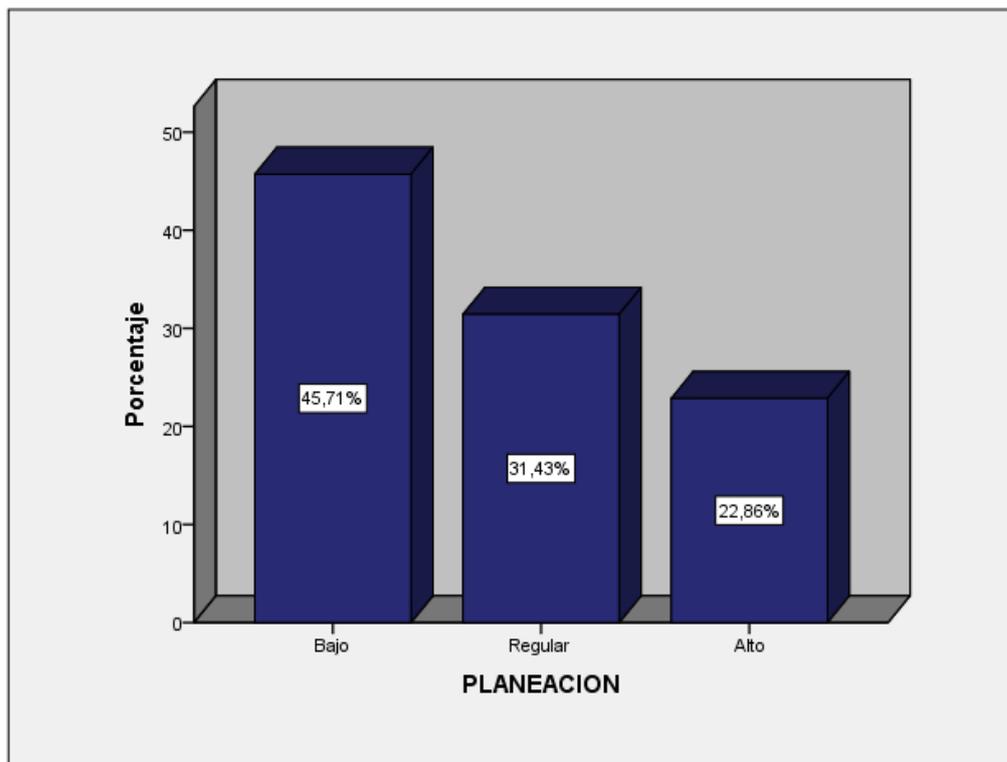


Gráfico 3. Nivel de planeación percibido por los colaboradores del área de fiscalización de la ONP

Nuestra estadística encontrada y reflejada en esta tabla 12 y gráfico 3 encontramos que el 45.71 % de los colaboradores encuestados se coloca en el nivel “Bajo”, el 31.43% en el nivel “Regular” por último el 22.86% en el nivel “Alto”. Esto nos permite percibir que los colaboradores se encuentran en un nivel bajo en la planeación, no obstante, existe un grupo que indican en el nivel alto.

Niveles de organización percibido por los colaboradores del área de fiscalización de la ONP, anexo 22.

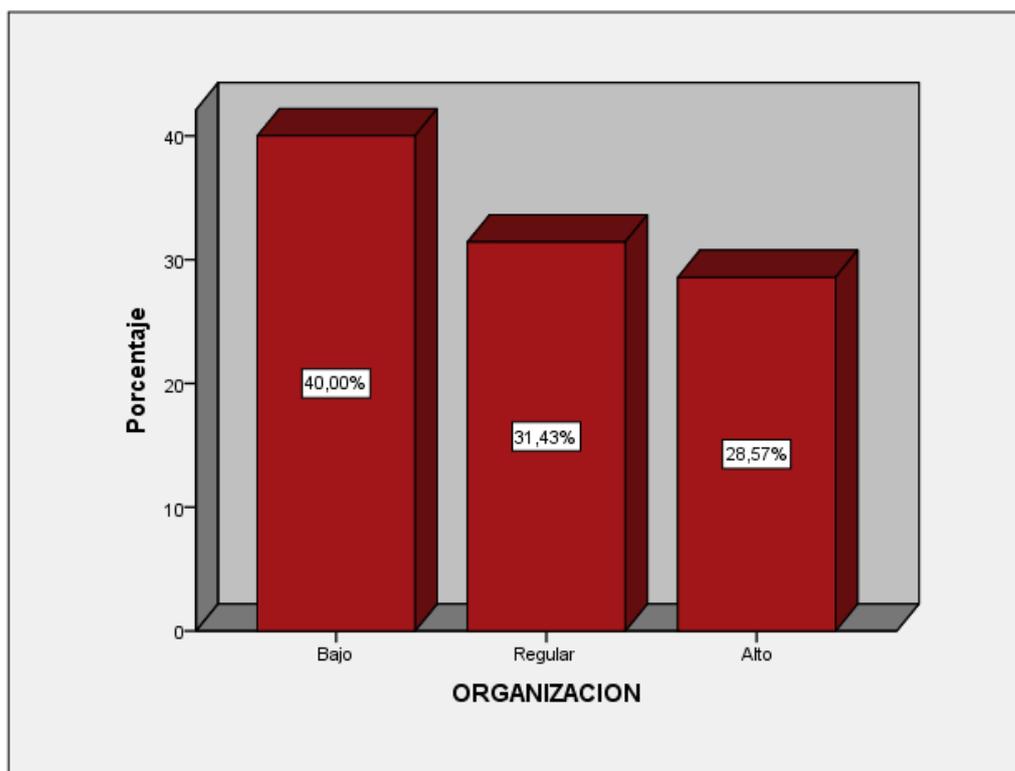


Gráfico 4. Nivel de la organización percibido por los colaboradores del área de fiscalización de la ONP

En la tabla de organización tabla 13 y gráfico 4 se refleja que el 40.00 % de los colaboradores encuestados se coloca en el nivel “Bajo”, el 31.43% en el nivel “Regular” por último el 28.57% en el nivel “Alto”. Esto nos permite percibir que los colaboradores se encuentran en un nivel bajo en la organización, no obstante, existe un grupo que indican en el nivel alto.

Niveles de dirección percibido por los colaboradores del área de fiscalización de la ONP, anexo 23.

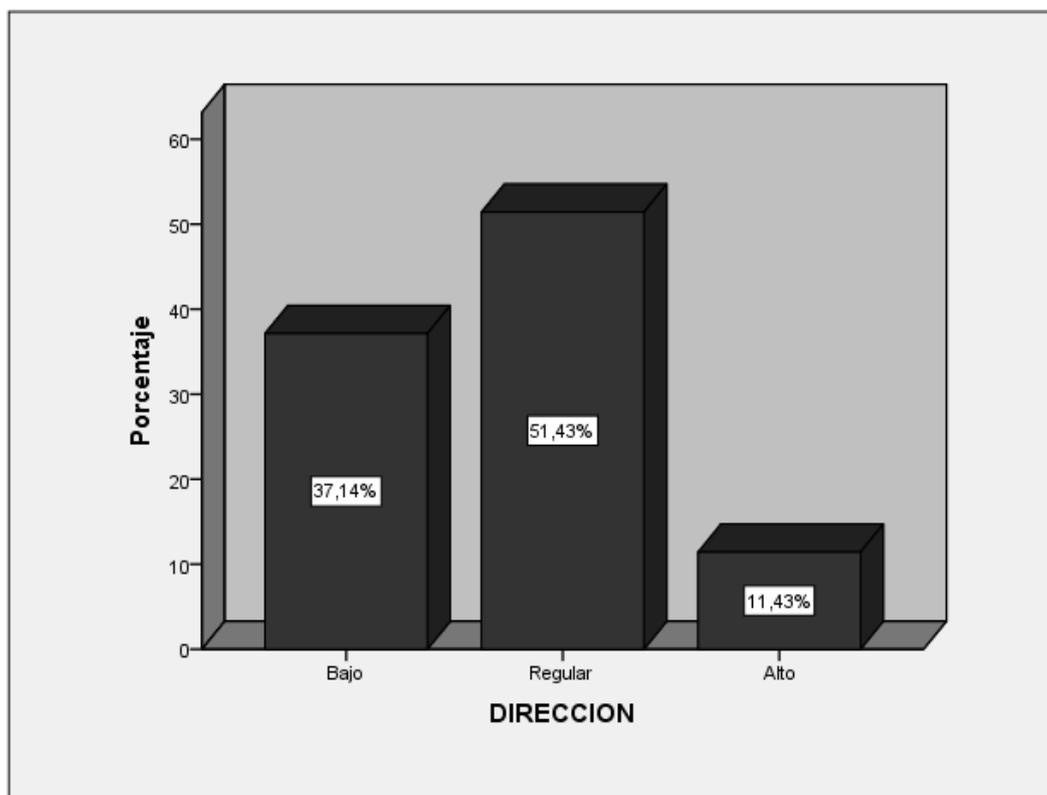


Gráfico 5. Nivel de la dirección percibido por los colaboradores del área de fiscalización de la ONP

Los resultados de la tabla 14 y gráfico 5 con nombre dirección refleja que el 37.14 % de los colaboradores encuestados se coloca en el nivel “Bajo”, el 51.43% en el nivel “Regular” por último el 11.43% en el nivel “Alto”. Esto nos permite percibir que los colaboradores se encuentran en un nivel regular en la dirección, no obstante, existe un pequeño grupo que indican en el nivel alto.

Niveles de control percibido por los colaboradores de Área de Fiscalización de la ONP, anexo 24.

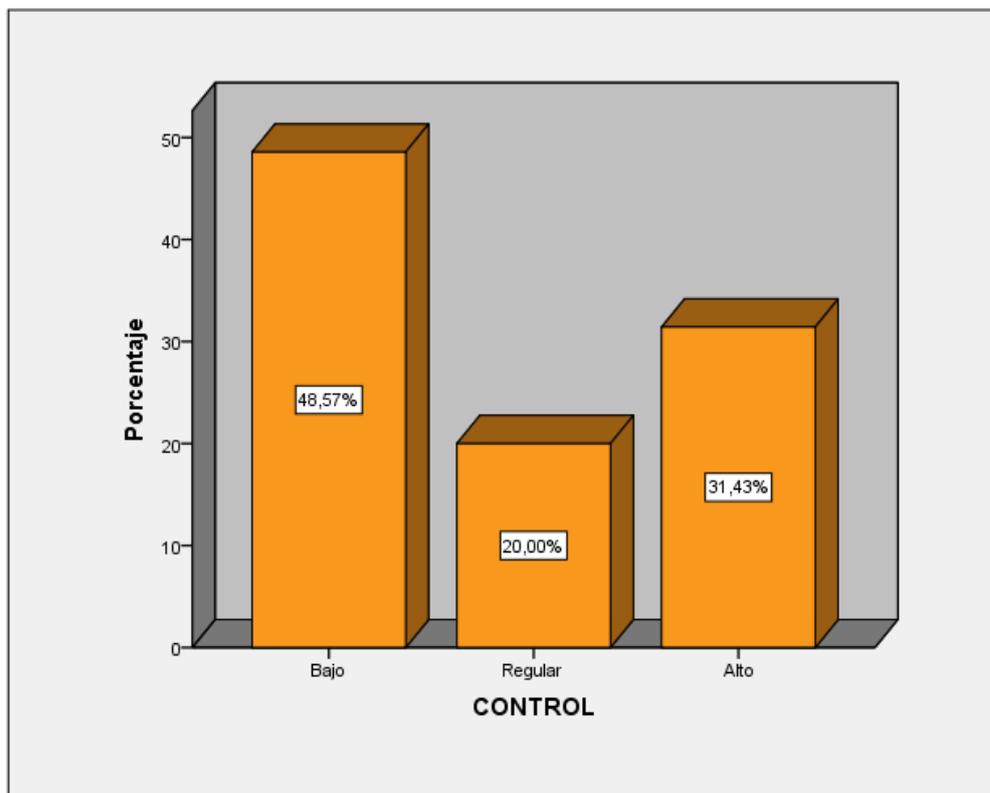


Gráfico 6. Nivel del control percibido por los colaboradores del área de fiscalización de la ONP

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 15 y gráfico 6 visualizamos que el 48.57 % de los colaboradores encuestados se coloca en el nivel “Bajo”, el 20.00% en el nivel “Regular” por último el 31.43% en el nivel “Alto”. Esto nos permite percibir que los colaboradores se encuentran en un nivel bajo en el control, no obstante, existe un grupo que indican en el nivel alto.

3.2. Comprobación de hipótesis

Prueba de hipótesis

Según Bernal (2010) “El estudio de correlación y regresión, es un método en la cual podemos reducir el grado y la vinculación entre las variables” (p. 216). Anexo 25.

Comprobación de la hipótesis general

Ho: No existe relación directa entre gestión administrativa y trabajo en equipo en el Área de Fiscalización de la ONP Cercado de Lima para el año 2018.

Ha: Existe relación directa entre gestión administrativa y trabajo en equipo en el Área de Fiscalización de la ONP Cercado de Lima para el año 2018.

Correlación de gestión administrativa y trabajo en equipo, anexo 26

Interpretación: significativamente entre la gestión administrativa y trabajo en equipo hallada es 0,004 es menor que 0.05, ($p\text{-valor} = 0.004 < \alpha=0.05$) y una correlación de 0.478, lo cual indica que existe una correlación positiva moderada o media entre las dos variables. Por ello, teniendo claro y obteniendo información estadística tomo la elección de rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

Comprobación de la hipótesis específica 1

Ho: No existe relación directa entre planeación y trabajo en equipo en el Área de Fiscalización de la ONP Cercado de Lima para el año 2018.

Ha: Existe relación directa entre planeación y trabajo en equipo en el Área de Fiscalización de la ONP Cercado de Lima para el año 2018.

Correlación de planeación y trabajo en equipo, anexo 27

Interpretación: se observa la prueba estadística de Rho Spearman, obteniendo que si existe relación significativamente entre la planeación y trabajo en equipo hallada es 0,022 es menor que 0.05, ($p\text{-valor} = 0.022 < \alpha=0.05$) y una correlación de 0.385, lo cual indica que existe una correlación positiva baja o débil entre las dos variables. Por la cual, obteniendo la información apuesto a mi elección positiva en aceptar la hipótesis de la investigación y por ende rechazar la hipótesis nula.

Comprobación de la hipótesis específica 2

Ho: No existe relación directa entre organización y trabajo en equipo en el Área de Fiscalización de la ONP Cercado de Lima para el año 2018.

Ha: Existe relación directa entre organización y trabajo en equipo en el Área de Fiscalización de la ONP Cercado de Lima para el año 2018.

Correlación de organización y trabajo en equipo, anexo 28

Interpretación: se percibe la prueba estadística de Rho Spearman, obteniendo que no existe relación significativamente entre la organización y trabajo en equipo hallada es 0,074 es mayor que 0.05, ($p\text{-valor} = 0.074 > \alpha=0.05$) y una correlación de 0.306, lo cual indica que existe una correlación positiva baja o débil entre las dos variables. Por ello, en esta investigación estadísticas certeras llevo a la toma de decisión en la cual rechazo la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula de investigación.

Comprobación de la hipótesis específica 3

Ho: No existe relación directa entre dirección y trabajo en equipo en el Área de Fiscalización de la ONP Cercado de Lima para el año 2018.

Ha: Existe relación directa entre dirección y trabajo en equipo en el Área de Fiscalización de la ONP Cercado de Lima para el año 2018.

Correlación de dirección y trabajo en equipo, anexo 29

Interpretación: encontramos la prueba estadística de Rho Spearman, obteniendo que si existe relación significativamente entre la dirección y trabajo en equipo encontrada es 0,000 es menor que 0.05, ($p\text{-valor} = 0.000 < \alpha=0.05$) y una correlación de 0.561, lo cual indica que existe una correlación positiva moderada o media entre las dos variables. Por ello, ante el análisis y la información obtenida encuentro certera la hipótesis de investigación dejando sin efecto la hipótesis nula.

Comprobación de la hipótesis específica 4

Ho: No existe relación directa entre control y trabajo en equipo en el Área de Fiscalización de la ONP Cercado de Lima para el año 2018.

Ha: Existe relación directa entre control y trabajo en equipo en el Área de Fiscalización de la ONP Cercado de Lima para el año 2018.

Correlación de dirección y trabajo en equipo, anexo 30

Interpretación: se evidencia la prueba estadística de Rho Spearman, obteniendo que no existe relación significativamente entre el control y trabajo en equipo encontrada es 0,146 es mayor que 0.05, ($p\text{-valor} = 0.146 > \alpha=0.05$) y una correlación de 0.251, lo cual indica que existe una correlación positiva baja o débil entre las dos variables. Por ende, para esta investigación encontramos positiva la hipótesis nula de investigación rechazando la hipótesis alterna.

IV. Discusión

Concerniente a la hipótesis general, hay una similitud significativa entre la administrativa y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima, 2018, se encontró como coeficiente de correlación de Spearman, el valor de 0,478 y el nivel de significancia de 0,004 (tabla 17), por lo que existe una correlación significativa entre la administrativa y trabajo en equipo. Esto quiere decir, que de los resultados obtenidos se deduce que si tenemos una buena gestión administrativa el trabajo en equipo será mucho mejor. En este sentido se corrobora con el estudio realizado por Ocampos y Valencia (2017) en la investigación “gestión administrativa y la calidad de servicio al usuario, en la red asistencial es salud-tumbes, 2016” nos indica que de los resultados conseguidos muestra que existe relación significativa entre las variables, lo que manifiesta, que si adoptamos una adecuada gestión administrativa será vital para que el servicio sea de calidad, asimismo, en la investigación de Gutiérrez (2017) “Proceso de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, Puente Piedra, 2017” concluye que si gestionamos una adecuada gestión administrativa influirá eficientemente en las obligaciones y/o actividades laborales de los trabajadores de la organización, fundamentalmente en los factores de actitudinales y operativos. Esto es corroborado con la teoría de Robbins & DeCenzo (2013) donde nos indica que si coordinamos las actividades a realizar de forma eficiente y eficaz de las personas implicadas se logrará obtener los objetivos y logros institucionales. Huertas y Rodríguez (2018) describe el conjunto de tácticas, técnicas, maniobras, habilidades y metodología que emplean un grupo de humanos orientado al logro de metas. Si bien, la Oficina de Normalización (ONP), tiene una correlación moderada, toda vez que cuenta con un buen grado de correlación entre las variables del estudio, sin embargo, en el área se deben hacer muchas mejoras en los equipos de trabajos, por ejemplo la medición de los tiempos en los expedientes a revisar, esto mejoraría las labores de los fiscalizadores y reduciríamos el stock de los expedientes a trabajar evitando el estrés la falta de compromiso de los que conforman el grupo de trabajo, de esta manera, encaja con lo dicho por Rivera (2016) donde se evidencia el bajo nivel del equipo de trabajo de la institución del Ministerio de Trabajo, considerando que existen algunas falencias por ejemplo evitando las responsabilidades que deben asumir, generando la falta de compromiso y empoderamiento de los colaboradores afectando las relaciones entre equipo de trabajo y institución, por ello, la organización deberá tener conocimiento y estrategia para invertir esta situación. Observamos en la primera hipótesis específica, que entre planeación y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima, 2018 existe una relación significativa,

se observó que el coeficiente de correlación de Spearman, mostró un valor de 0,385 y un nivel de significancia de 0,022 (tabla 18), encontrándose una correlación significativa entre la planeación y trabajo en equipo. El valor encontrado es indicativo de una correlación alta directa, esto quiere decir que, en el Área de Fiscalización de la ONP a mayor planeación, mayor será el trabajo en equipo. Este estudio lo confirma Gutiérrez (2017), en el cual sostiene que una eficiente planificación repercutirá a nuestro favor en el trabajo de nuestros colaboradores, fijando los objetivos, planes y estrategias de la organización, tal como señala Muñiz (2012) que la planeación es utilizada como una herramienta donde se diseña los pasos a seguir para lograr un fin. Las acciones que acá se determina deben estar orientadas a decisiones que se toman involucrando a todos los miembros de la empresa y que quienes jefaturan sean cuidadosos en la distribución de los tiempos para alcanzar la productividad deseada.

Sobre la segunda hipótesis específica, hay una relación significativa entre la organización y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima, 2018, se encontró que el coeficiente de correlación de Spearman, detallo un valor de 0,306 y un nivel de significancia de 0,074 (Tabla 19), la cual, no existe una correlación significativa entre la organización y trabajo en equipo. En ese sentido Gutiérrez (2017) sostiene que una buena organización siempre se verá reflejado positivamente en el desempeño de sus trabajadores, considerando jerarquía y procedimientos fundamentales en la política de la institución. En ese sentido, se observa que en el Área de Fiscalización de la ONP se distribuyen las actividades para atender la revisión de expedientes administrativo, no obstante, el diminuto grado de correlación (0,306) percibimos que se debe duplicar el esfuerzo en esta materia, toda vez, que la organización nos permite alcanzar los objetivos, trabajando en equipo mejorando las actividades desempeñadas y específicas de las sucursales, con un liderazgo óptimo. Y esta dimensión esta en endeble que se requiere mejorar.

En relación a la tercera hipótesis específica, existe una relación significativa entre la dirección y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima, 2018, se observó que el coeficiente de correlación de Spearman, dicto un valor de 0,561 y un nivel de significancia de 0,000 (Tabla 20), por lo que existe una correlación significativa entre la dirección y trabajo en equipo. En ese sentido, se detalla que el estudio de Rivera (2016) donde se llega a la conclusión que las debilidades del trabajo en equipo son el efecto de la falta de compromiso, responsabilidad y empoderamiento de los colaboradores. Se cuestiona asimismo la modalidad de los contratos y la desproporcionalidad de los incentivos con el

esfuerzo laboral. Mientras, para el área de fiscalización de la ONP la producción que se asigna diariamente (expediente) no es la adecuada, y el personal está obligado a quedarse sobre las horas laborables para cumplir su cuota diaria y meta mensual, generando incomodidad y falta de compromiso en el área. Por lo cual se debe realizar una mejor dirección ya que en está, se toma decisiones en función al talento humano y finalmente la verificación del desempeño así como el cumplimiento de los planes es el control.

Respecto a la cuarta hipótesis específica, que caso contrario a las 3 hipótesis esta no muestra relación significativa entre el control y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima, 2018, se observó que el coeficiente de correlación de Spearman, mostró un valor de 0,251 y un nivel de significancia de 0,146 (Tabla 21), por lo que no existe una correlación significativa entre la dirección y el trabajo en equipo. En el estudio de Robbins, Decenzo, Moon (2013) es el proceso es que se inspeccione el funcionamiento de los procesos, pero dirigida hacia la evaluación del desempeño laboral en el desarrollo de actividades ejecutadas que han sido planificadas con anterioridad. Por lo tanto, se observa que en el área de fiscalización de la ONP se controlan los avances de las actividades en la revisión de los expedientes administrativos. Sin embargo, al no existir correlación entre dirección y el trabajo en equipo, se está evidenciando debilidad en este proceso por lo cual se debe requerir una mejora, ya que el control permite intervenir oportunamente cuando se detectan incidencias o limitaciones en el tiempo de ejecución de responsabilidades laboral.

V. Conclusiones

Lo expuesto anteriormente con relación al objetivo general, encuentro la correlación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, cercado de lima, 2018, siendo el valor de 0.478; por consiguiente, es una correlación positiva moderada o media.

Sobre el objetivo específico 1, se determinó la conformidad estadísticamente significativa entre la planeación y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, cercado de lima, 2018, siendo el valor de 0.385; asimismo, es una correlación positiva baja o débil.

De igual forma el objetivo específico 2, se encontró la correlación estadísticamente significativa entre la organización y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, cercado de lima, 2018, siendo el valor de 0.306; por lo tanto, es una correlación positiva baja o débil.

Dentro del análisis expuesto al objetivo específico 3, se detalló la conformidad estadísticamente significativa entre la dirección y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, cercado de lima, 2018, siendo el valor de 0.561; finalmente, es una correlación positiva moderada o media.

Frente a la evidencia recaudada del objetivo específico 4, se determinó la correlación estadísticamente significativa entre el control y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, cercado de lima, 2018, siendo el valor de 0.251; finalmente, es una correlación positiva baja o débil.

VI. Recomendaciones

Al responsable del área de Fiscalización de la ONP que mejore las actividades y funciones del proceso administrativos fundamentalmente en la organización, planeación, dirección y control, que estos estén orientados al trabajo en equipo para el mejoramiento y desarrollo de la institución basados en los componentes como son la coordinación, comunicación, confianza, complementariedad y comprom

Al encargado del Área de Fiscalización de la ONP, mejorar el manejo de la planeación estableciendo objetivos alcanzables para la institución, utilizando herramientas donde se diseñe los pasos a seguir para el mejoramiento del servicio, utilizando los recursos necesarios para las labores planificadas sean de manera precisas, promover que los trabajadores son el recurso humano capaz para las funciones del servicio. Por último, se debe tomar en cuenta las sugerencias y recomendaciones de los colaboradores con respecto a orientar de manera satisfactoria a los asegurados en las plataformas de Lima y a nivel nacional, a fin de disminuir los indicios de irregularidad en los documentos y/o trámites realizados ante la ONP.

Al jefe del Área de Fiscalización de la ONP, mejorar la organización designando actividades en forma imparcial e idóneas a los colaboradores al momento de la incidencia o casuística en la revisión del expediente administrativo, tener la habilidad en reconocer quien es el colaborador con esa capacidad para solucionar el imprevisto que se puede suscitar en el momento, las tareas se deben distribuir en función al puesto que desempeñan y evitar retrasos en los procesos; de lo contrario se debe retroalimentar en el caso de ser necesario. Finalmente, en una buena organización la comunicación efectiva y la innovación, pues en este proceso interno que los factores de la empresa ejecuten los procesos, asimismo, refiere la distribuyendo del trabajo de los colaboradores.

Al responsable del Área de Fiscalización de la ONP, mejorar la dirección a través de la relación entre la jefatura y sus colaboradores, ya que el nivel más alto de la jerarquía es quien establece funciones específicas en los equipo de trabajo y es el soporte estratégico para solución de conflictos, barreras o limitaciones organizacionales, por otro lado capacitar al personal en materia previsional y promover la recreación de actividades fuera del horario de trabajo, con la finalidad de integrar más el equipo de trabajo. Finalmente, se debe evaluar progresivamente el desempeño de los trabajadores con objetividad, confiabilidad y transparencia.

Por último, al responsable del Área de Fiscalización de la ONP, el control es un proceso continuo para el trabajo en equipo, por ello se sugiere evaluar los procesos y/o subprocesos para su optimización para la mejora de los tiempos de atención.

Referencias

Bernal C. (2010) *Metodología de la Investigación Tercera Edición*. Bogotá –Colombia: Pearson Educación de Colombia.

Hernandez, R., Fernandez, C. y Batisita P. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: D.F.

Stoner J. Freeman Y Gilbert (1996). *Administración 6ta edición*. México Pearson Educación.

Huertas y Rodríguez, (2014) *Desarrollo de Habilidades Directivas (2 da ed.)* México Pearson Educación.

Hernández S, Rodríguez (2011) *Fundamentos de la gestión empresarial*. México.

Robbins, S, Decenzo, D, Moon, H, (2013) *Fundamentos de la administración, conceptos esenciales y aplicaciones: Pearsosn*, México.

Michard, P. (2012). *Gestión comercial y administrativa de la empresa – Con Microsoft Office 2010*. Barcelona: ENI.

Muñiz, L. (2012). *Cómo implantar y evaluar un sistema de control de gestión*. España: Profit Editorial.

Koontz, H. Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administracion. Una Perspectiva Glogal y Empresarial* . Mexico: D.F.

Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (2010). *Administración*. Madrid: Pearson Educación.

Aktouf, O. y Suarez, T. (2012). *Administracion Tradicion, revision,y nenovacion*. Mexico D.F.: Pearson Educacion.

Rivera (2016) tesis “El Trabajo en Equipo y su Incidencia en el Clima Organizacional en los colaboradores del Ministerio de Trabajo y Servicio Público del Cantón Ambato”, Ecuador, de la Universidad Técnica de Ambato.

Campos, S. F. (20116) tesis “Incidencia de la gestión administrativa de la Biblioteca Municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra, Ecuador, de la Universidad Técnica del Norte.

Cruceira (2013) tesis “Gestión Administrativa y el Servicio en los Hoteles de la Ciudad de Tulcán”, Ecuador, Universidad Politécnica Estatal del Carchi en Ecuador

Gutiérrez (2017) tesis “Proceso de Gestión Administrativa y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Foamflex S.A, Puente Piedra, 2017, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.

Tanta (2018) tesis “*Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru.*

Ocampo y Valencia (2017) tesis “Proceso de Gestión Administrativa y la calidad de servicio al usuario en la Red Asistencial Essalud-Tumbes, 2016, Universidad Nacional de Tumbes, Perú.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título “Gestión Administrativa y Trabajo en Equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima – 2018”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES		METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima, 2018?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima – 2018	Existe una relación directa entre la gestión administrativa y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima – 2018	VARIABLE I		TIPO DE ESTUDIO: De acuerdo a su fin: Aplicada De acuerdo a su enfoque: Cuantitativa De acuerdo a su nivel: Descriptiva correlacional DISEÑO: No experimental-transversal POBLACIÓN El total de los colaboradores del área de fisca. INSTRUMENTO: Encuesta
			GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
			Dimensiones	Indicadores	
			Planeación	Objetivos Recursos necesarios Estrategias	
Organización	Tareas específicas Estructura organizacional Actividades laborales Políticas y procedimientos Asignación de recursos				
Dirección	Motivación al colaborador Comunicación Conflictos laborables Estrategias de desempeño				
Control	Vigilar el desempeño laboral Control de procesos y Actividades				
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICO	VARIABLE II		
¿Cuál es la relación entre la planeación y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima, 2018?	Determinar la relación entre planeación y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima – 2018	Existe una relación directa entre planeación y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima – 2018	TRABAJO DE EQUIPO		
			Dimensiones	Indicadores	
			Complementariedad	Conocimiento Cumplimiento de objetivos logros Habilidades	

¿Cuál es la relación entre la organización y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima, 2018?	Determinar la relación entre la organización y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima – 2018.	Existe una relación directa entre la organización y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima – 2018.del Ejército, San Borja 2018.	Coordinación Comunicación Confianza	Líder Organización de trabajo Articulación de área Responsabilidad colectiva Éxito del grupo Aporte de ideas Relaciones interpersonales	
¿Cuál es la relación entre la dirección y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima, 2018?	Determinar la relación entre la dirección y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima – 2018	Existe una relación directa entre la dirección y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima – 2018	Compromiso	Empeño Participación individual	
¿Cuál es la relación entre el control y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima, 2018?	Determinar la relación entre el control y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima – 2018	Existe una relación directa entre el control y trabajo en equipo en el área de fiscalización de la ONP, Cercado de Lima – 2018			

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA												
Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias				
		Si	No	Si	No	Si	No					
	DIMENSIÓN 1 : PLANEACIÓN											
1	Los objetivos establecidos en el equipo de trabajo de inspección y fiscalización son alcanzables por los colaboradores	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
2	Los recursos que cada área necesitan se solicitan periódicamente y oportunamente al responsable del abastecimiento y al área de recursos humanos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
3	Las estrategias planificadas son las ideales pues el servicio brindado es eficiente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
	DIMENSIÓN 2 : ORGANIZACIÓN											
4	Las tareas específicas que se distribuyen a los colaboradores permiten su ejecución en los tiempos establecidos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
5	La estructura organizacional es idónea, cada colaborador recibe tareas en exclusividad al puesto que desempeña	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
6	Dentro de las actividades laborales los colaboradores son motivados con capacitaciones sobre los derechos pensionarios	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
7	Los recursos asignados a cada área son suficientes para el desarrollo de la gestión de administración	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
8	En la asignación de recursos humanos y materiales el área ha recibido lo que le corresponde según la demanda de sus tareas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
	DIMENSIÓN 3 : DIRECCIÓN											
9	En el equipo de trabajo de fiscalización los colaboradores son motivados frecuentemente y reconocen su labor en los altos mandos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
10	La comunicación interna entre los colaboradores de las sub áreas facilita las dudas al resolver las casuísticas de los expedientes administrativos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
11	Los conflictos laborales en el área son por efecto de la sobrecarga laboral	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
12	Quienes dirigen el área conocen la naturaleza del servicio brindador por ello la idoneidad de sus estrategias para mejorar el desempeño de sus equipos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
	DIMENSIÓN 4 : CONTROL											
13	Los jefes de cada área vigilan el desempeño laboral de sus equipos y se suman activamente a las debilidades detectadas	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
14	Existen un área que realiza el control de procesos y actividades en la Oficina de Normalización Previsional y ejecuta acciones eficientes	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									
15	Existe un área específica que realice el control de recursos en la Oficina de Normalización Previsional y ejecuta procesos de selección de personal ideales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>									

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. DNI/Mg: BOGUES ESPINOZA JUAN MANUEL DNI: 09301600

Especialidad del validador: EA ADMNISTRACIÓN

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

26 de 11 del 2011
Jarabeve

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIJEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: COMPLEMENTARIEDAD							
1	Los colaboradores tienen conocimiento de sus tareas, pues pasaron por un buen proceso de inducción	✓		✓		✓		
2	El conocimiento de los trabajadores se incrementa al trabajo en equipo, pues todos aportan y se involucran	✓		✓		✓		
3	Los objetivos se alcanzan en el área por el buen trabajo en equipo	✓		✓		✓		
4	La ejecución de tareas es el reflejo del cumplimiento de objetivos y la fortaleza de los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
5	Las habilidades de los colaboradores se incrementa y fortalecen por el apoyo o soporte de los colaboradores de mayor antigüedad en el área	✓		✓		✓		
	DIMENSION 2: COORDINACION							
6	Los líderes de los equipos de trabajo coordinan acciones para la mejora de resultados en equipo de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La distribución de tareas en los equipos es equitativa	✓		✓		✓		
8	Cuando se requiere de organizar tareas, los jefes tienen presencia física en las áreas de trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSION 3: COMUNICACION							
9	Cuando se requiere cumplir metas, los equipos de trabajo se realizan se reúnen para plantear procedimientos y estrategias	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Si en el desarrollo de actividades colectivas se evidencia error se asume responsabilidad compartida	✓		✓		✓		
	DIMENSION 4: CONFIANZA							
11	Los equipos de trabajo resultan exitosos porque predomina la confianza y el compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El aporte de ideas en el trabajo en equipo es una fortaleza, todos se involucran	✓		✓		✓		
13	Las relaciones interpersonales son una fortaleza en el área por ello los resultados del trabajo en equipo son las ideales	✓		✓		✓		
	DIMENSION 5: COMPROMISO							
14	Cuando se trata de trabajar en equipo los colaboradores todos ponen el mismo empeño	Si	No	Si	No	Si	No	
15	La participación individual es una fortaleza en el área, pues cada colaborador asume el cumplimiento de lo designado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXSTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: VÁSQUEZ ESPINOZA JUAN HENRIQUE DNI: 893016000
Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACION

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de 11 del 2018

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1 : PLANEACIÓN							
1	Los objetivos establecidos en el equipo de trabajo de inspección y fiscalización son alcanzables por los colaboradores	✓		✓		✓		
2	Los recursos que cada área necesitan se solicitan periódicamente y oportunamente al responsable del abastecimiento y al área de recursos humanos	✓		✓		✓		
3	Las estrategias planificadas son las ideales pues el servicio brindado es eficiente	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 : ORGANIZACIÓN							
4	Las tareas específicas que se distribuyen a los colaboradores permiten su ejecución en los tiempos establecidos	✓		✓		✓		
5	La estructura organizacional es idónea, cada colaborador recibe tareas en exclusividad al puesto que desempeña	✓		✓		✓		
6	Dentro de las actividades laborales los colaboradores son motivados con capacitaciones sobre los derechos pensionarios	✓		✓		✓		
7	Los recursos asignados a cada área son suficientes para el desarrollo de la gestión de administración	✓		✓		✓		
8	En la asignación de recursos humanos y materiales el área ha recibido lo que le corresponde según la demanda de sus tareas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 : DIRECCIÓN							
9	En el equipo de trabajo de fiscalización los colaboradores son motivados frecuentemente y reconocen su labor en los altos mandos	✓		✓		✓		
10	La comunicación interna entre los colaboradores de las sub áreas facilita las dudas al resolver las casuísticas de los expedientes administrativos	✓		✓		✓		
11	Los conflictos laborales en el área son por efecto de la sobrecarga laboral	✓		✓		✓		
12	Quienes dirigen el área conocen la naturaleza del servicio brindador por ello la idoneidad de sus estrategias para mejorar el desempeño de sus equipos	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 : CONTROL							
13	Los jefes de cada área vigilan el desempeño laboral de sus equipos y se suman activamente a las debilidades detectadas	✓		✓		✓		
14	Existen un área que realiza el control de procesos y actividades en la Oficina de Normalización Previsional y ejecuta acciones eficientes	✓		✓		✓		
15	Existe un área específica que realice el control de recursos en la Oficina de Normalización Previsional y ejecuta procesos de selección de personal ideales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ELLIOT ARCE ALVAREZ DNI: 2383025

Especialidad del validador: EN ADMINISTRACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de NOV del 2018


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPLEMENTARIEDAD							
1	Los colaboradores tienen conocimiento de sus tareas, pues pasaron por un buen proceso de inducción	✓		✓		✓		
2	El conocimiento de los trabajadores se incrementa al trabajo en equipo, pues todos aportan y se involucran	✓		✓		✓		
3	Los objetivos se alcanzan en el área por el buen trabajo en equipo	✓		✓		✓		
4	La ejecución de tareas es el reflejo del cumplimiento de objetivos y la fortaleza de los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
5	Las habilidades de los colaboradores se incrementa y fortalecen por el apoyo o soporte de los colaboradores de mayor antigüedad en el área	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COORDINACION							
6	Los líderes de los equipos de trabajo coordinan acciones para la mejora de resultados en equipo de trabajo	✓		✓		✓		
7	La distribución de tareas en los equipos es equitativa	✓		✓		✓		
8	Cuando se requiere de organizar tareas, los jefes tienen presencia física en las áreas de trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACION							
9	Cuando se requiere cumplir metas, los equipos de trabajo se realizan se reúnen para plantear procedimientos y estrategias	✓		✓		✓		
10	Si en el desarrollo de actividades colectivas se evidencia error se asume responsabilidad compartida	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: CONFIANZA							
11	Los equipos de trabajo resultan exitosos porque predomina la confianza y el compromiso	✓		✓		✓		
12	El aporte de ideas en el trabajo en equipo es una fortaleza, todos se involucran	✓		✓		✓		
13	Las relaciones interpersonales son una fortaleza en el área por ello los resultados del trabajo en equipo son las ideales	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: COMPROMISO							
14	Cuando se trata de trabajar en equipo los colaboradores todos ponen el mismo empeño	✓		✓		✓		
15	La participación individual es una fortaleza en el área, pues cada colaborador asume el cumplimiento de lo designado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. EDWIN DICE ANAREZ DNI: 23833025
Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACION

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

76 de 106 del 2018

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1 : PLANEACIÓN							
1	Los objetivos establecidos en el equipo de trabajo de inspección y fiscalización son alcanzables por los colaboradores	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Los recursos que cada área necesitan se solicitan periódicamente y oportunamente al responsable del abastecimiento y al área de recursos humanos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Las estrategias planificadas son las ideales pues el servicio brindado es eficiente	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 2 : ORGANIZACIÓN							
4	Las tareas específicas que se distribuyen a los colaboradores permiten su ejecución en los tiempos establecidos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	La estructura organizacional es idónea, cada colaborador recibe tareas en exclusividad al puesto que desempeña	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Dentro de las actividades laborales los colaboradores son motivados con capacitaciones sobre los derechos pensionarios	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Los recursos asignados a cada área son suficientes para el desarrollo de la gestión de administración	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	En la asignación de recursos humanos y materiales el área ha recibido lo que le corresponde según la demanda de sus tareas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 3 : DIRECCIÓN							
9	En el equipo de trabajo de fiscalización los colaboradores son motivados frecuentemente y reconocen su labor en los altos mandos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	La comunicación interna entre los colaboradores de las sub áreas facilita las dudas al resolver las casuísticas de los expedientes administrativos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Los conflictos laborales en el área son por efecto de la sobrecarga laboral	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	Quienes dirigen el área conocen la naturaleza del servicio brindador por ello la idoneidad de sus estrategias para mejorar el desempeño de sus equipos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
	DIMENSIÓN 4 : CONTROL							
13	Los jefes de cada área vigilan el desempeño laboral de sus equipos y se suman activamente a las debilidades detectadas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	Existen un área que realiza el control de procesos y actividades en la Oficina de Normalización Previsional y ejecuta acciones eficientes	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	Existe un área específica que realice el control de recursos en la Oficina de Normalización Previsional y ejecuta procesos de selección de personal ideales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dni/Mg: COSTIUS CASRUS PEDRAZ

DNI: 09925834

Especialidad del validador: DAI. EN ADMINISTRACIÓN

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

26 de 11 del 2018



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE TRABAJO EN EQUIPO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPLEMENTARIEDAD							
1	Los colaboradores tienen conocimiento de sus tareas, pues pasaron por un buen proceso de inducción	✓		✓		✓		
2	El conocimiento de los trabajadores se incrementa al trabajo en equipo, pues todos aportan y se involucran	✓		✓		✓		
3	Los objetivos se alcanzan en el área por el buen trabajo en equipo	✓		✓		✓		
4	La ejecución de tareas es el reflejo del cumplimiento de objetivos y la fortaleza de los equipos de trabajo	✓		✓		✓		
5	Las habilidades de los colaboradores se incrementa y fortalecen por el apoyo o soporte de los colaboradores de mayor antigüedad en el área	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: COORDINACION							
6	Los líderes de los equipos de trabajo coordinan acciones para la mejora de resultados en equipo de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	La distribución de tareas en los equipos es equitativa	✓		✓		✓		
8	Cuando se requiere de organizar tareas, los jefes tienen presencia física en las áreas de trabajo	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACION							
9	Cuando se requiere cumplir metas, los equipos de trabajo se realizan se reúnen para plantear procedimientos y estrategias	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Si en el desarrollo de actividades colectivas se evidencia error se asume responsabilidad compartida	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4: CONFIANZA							
11	Los equipos de trabajo resultan exitosos porque predomina la confianza y el compromiso	Si	No	Si	No	Si	No	
12	El aporte de ideas en el trabajo en equipo es una fortaleza, todos se involucran	✓		✓		✓		
13	Las relaciones interpersonales son una fortaleza en el área por ello los resultados del trabajo en equipo son las ideales	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5: COMPROMISO							
14	Cuando se trata de trabajar en equipo los colaboradores todos ponen el mismo empeño	Si	No	Si	No	Si	No	
15	La participación individual es una fortaleza en el área, pues cada colaborador asume el cumplimiento de lo designado	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSTIUS CASRILO PEDRO DNI: 09925834

Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACIÓN

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de 11 del 2018

.....
Firma del Experto Informante.
.....

Anexo 3: Matriz del SPSS 22

BASE DATOS CIPANAQUE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 52 de 52 variables

	GA1	GA2	GA3	GA4	GA5	GA6	GA7	GA8	GA9	GA10	GA11	GA12	GA13	GA14	GA15
1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2
2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3
3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3
4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2
5	2	2	2	2	4	1	2	3	3	3	3	2	1	2	2
6	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	4	2	3	4
7	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	4	4	2	3	3
8	3	5	4	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3
9	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3
10	2	2	1	2	4	1	2	3	3	3	4	2	3	4	4
11	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	5	1	4	4	4
12	4	3	3	2	2	2	2	3	1	1	4	1	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4
14	3	3	4	3	3	3	4	4	1	2	4	2	3	4	3
15	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4
16	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	4	3	4	4	4
17	2	3	2	5	4	3	3	5	1	2	4	2	3	4	4
18	4	4	5	2	3	1	2	2	1	3	3	2	4	5	4
19	3	3	4	3	4	5	4	4	1	2	3	2	3	4	3
20	3	3	4	1	2	3	3	2	3	5	3	4	3	4	3
21	3	3	4	1	2	3	3	2	3	5	4	3	3	4	3
22	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3
23	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 08:57 p.m. 13/12/2018

BASE DATOS CIPANAQUE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	GA1	Númerico	8	0	1. Los objetivos...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	GA2	Númerico	8	0	2. Los recursos...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	GA3	Númerico	8	0	3. Las estrategi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	GA4	Númerico	8	0	4. Las tareas e...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	GA5	Númerico	8	0	5. La estructura...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	GA6	Númerico	8	0	6. Dentro de la...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	GA7	Númerico	8	0	7. Los recursos...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	GA8	Númerico	8	0	8. En la asigna...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	GA9	Númerico	8	0	9. En el equipo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	GA10	Númerico	8	0	10. La comunic...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	GA11	Númerico	8	0	11. Los conflic...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	GA12	Númerico	8	0	12. Quiénes diri...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	GA13	Númerico	8	0	13. Los jefes d...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	GA14	Númerico	8	0	14. Existen un ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	GA15	Númerico	8	0	15. Existe un á...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	TE16	Númerico	8	0	16. Los colabor...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	TE17	Númerico	8	0	17. El conocimi...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	TE18	Númerico	8	0	18. Los objetvo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	TE19	Númerico	8	0	19. La ejecució...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	TE20	Númerico	8	0	20. Las habilida...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	TE21	Númerico	8	0	21. Los lideres...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	TE22	Númerico	8	0	22. La distribuc...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	TE23	Númerico	8	0	23. Cuando se ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	TE24	Númerico	8	0	24. Cuando se ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON 08:58 p.m. 13/12/2018

Anexo 4: Instrumento de medición

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado(a) colaborador:

La presente encuesta tiene la finalidad de medir la gestión administrativa, por lo que a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberá leer y asignarle un grado de acuerdo a la siguiente escala de calificación:

INSTRUCCIONES: Deberá marcar con una X el grado que mejor describa o más se adecue al rendimiento del colaborador, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no le comprometen en su desempeño laboral.

Nunca	1	Casi Nunca	2	A veces	3	Casi Siempre	4	Siempre	5
-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------	---

PREGUNTAS	N	CN	A	CS	S
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN	1	2	3	4	5
1. Los objetivos establecidos en el equipo de trabajo de inspección y fiscalización son alcanzables por los colaboradores					
2. Los recursos que cada área necesitan se solicitan periódicamente y oportunamente al responsable del abastecimiento y al área de recursos humanos					
3. Las estrategias planificadas son las ideales pues el servicio brindado es eficiente					
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN					
4. Las tareas específicas que se distribuyen a los colaboradores permiten su ejecución en los tiempos establecidos					
5. La estructura organizacional es idónea, cada colaborador recibe tareas en exclusividad al puesto que desempeña					
6. Dentro de las actividades laborales los colaboradores son motivados con capacitaciones sobre los derechos pensionarios					
7. Los recursos asignados a cada área son suficientes para el desarrollo de la gestión de administración					
8. En la asignación de recursos humanos y materiales el área ha recibido lo que le corresponde según la demanda de sus tareas					
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN					
9. En el equipo de trabajo de fiscalización los colaboradores son motivados frecuentemente y reconocen su labor en los altos mandos					
10. La comunicación interna entre los colaboradores de las sub áreas facilita					

PREGUNTAS	N	CN	A	CS	S
las dudas al resolver las casuísticas de los expedientes administrativos					
11. Los conflictos laborales en el área son por efecto de la sobrecarga laboral					
12. Quienes dirigen el área conocen la naturaleza del servicio brindador por ello la idoneidad de sus estrategias para mejorar el desempeño de sus equipos					
DIMENSIÓN 4: CONTROL					
13. Los jefes de cada área vigilan el desempeño laboral de sus equipos y se suman activamente a las debilidades detectadas					
14. Existen un área que realiza el control de procesos y actividades en la Oficina de Normalización Previsional y ejecuta acciones eficientes					
15. Existe un área específica que realice el control de recursos en la Oficina de Normalización Previsional y ejecuta procesos de selección de personal ideales					

CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

Estimado(a) colaborador:

La presente encuesta tiene la finalidad de medir el trabajo en equipo, por lo que a continuación encontrará una serie de preguntas las cuales deberá leer y asignarle un grado de acuerdo a la siguiente escala de calificación:

INSTRUCCIONES: Deberá marcar con una X el grado que mejor describa o más se adecue al rendimiento del colaborador, únicamente puede marcar una opción por respuesta. Las respuestas serán de uso confidencial y no le comprometen en su desempeño laboral.

Nunca	1	Casi Nunca	2	A veces	3	Casi Siempre	4	Siempre	5
-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------	---

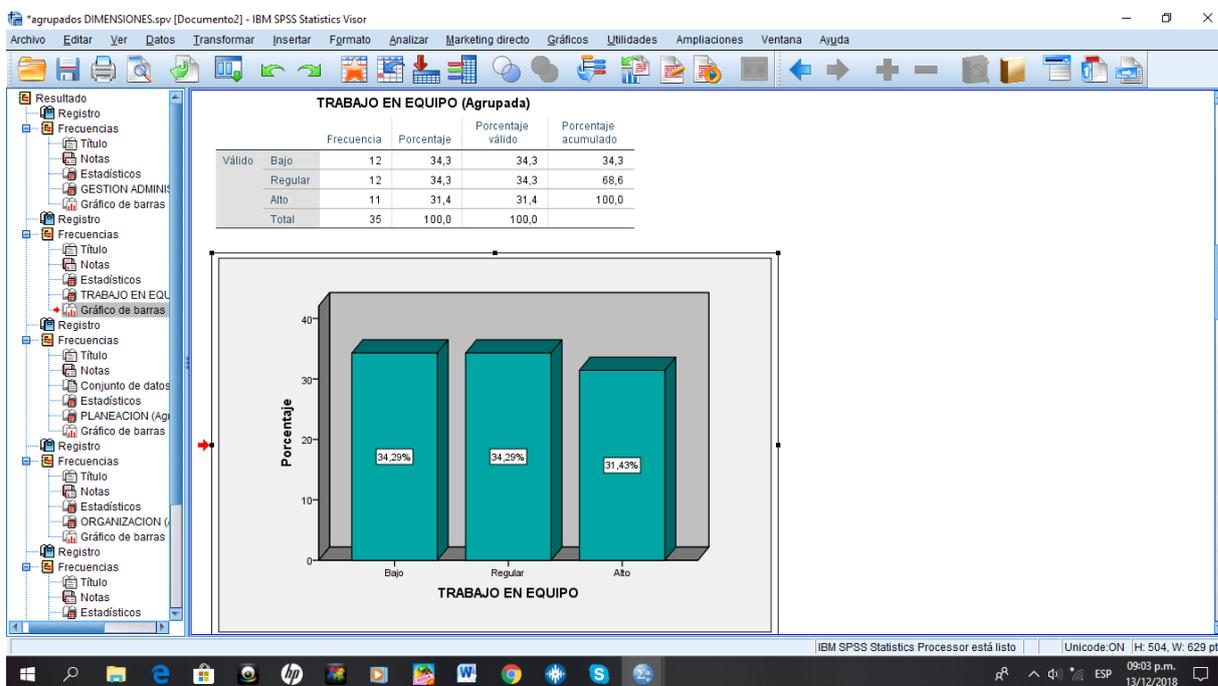
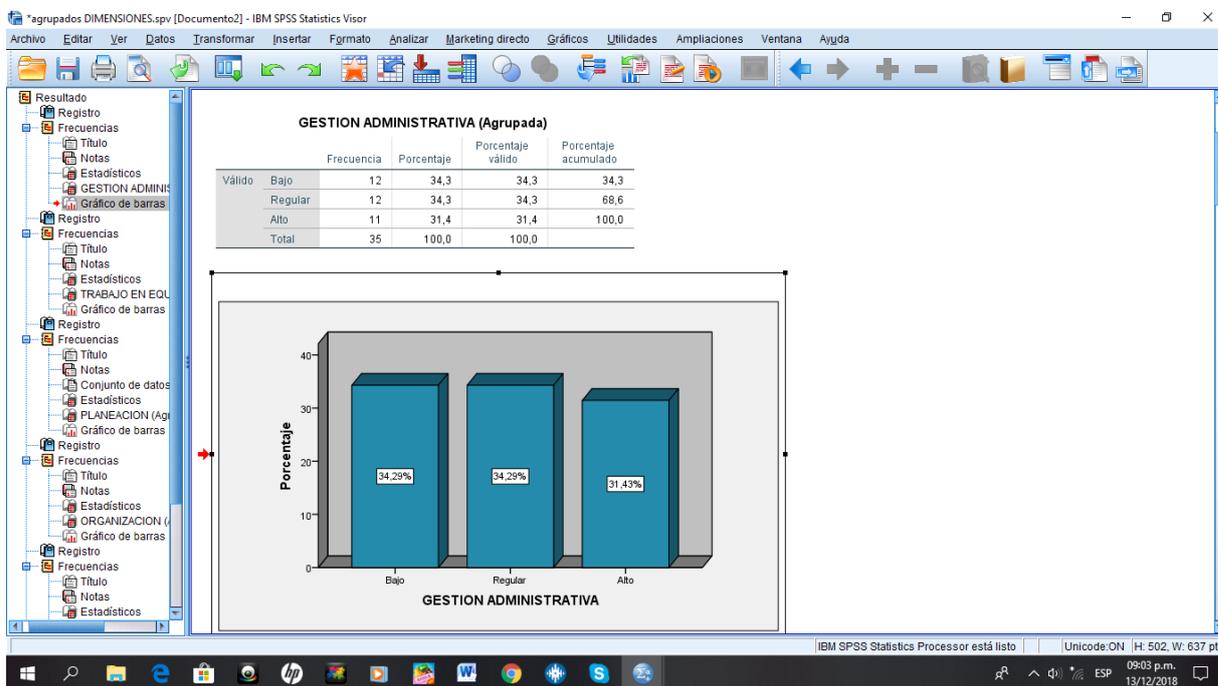
PREGUNTAS	N	CN	A	CS	S
DIMENSIÓN 1: COMPLEMENTARIEDAD					
1. Los colaboradores tienen conocimiento de sus tareas, pues pasaron por un buen proceso de inducción					
2. El conocimiento de los trabajadores se incrementa al trabajo en equipo, pues todos aportan y se involucran					
3. Los objetivos se alcanzan en el área por el buen trabajo en equipo					
4. La ejecución de tareas es el reflejo del cumplimiento de objetivos y la fortaleza de los equipos de trabajo					
5. Las habilidades de los colaboradores se incrementa y fortalecen por el apoyo o soporte de los colaboradores de mayor antigüedad en el área					

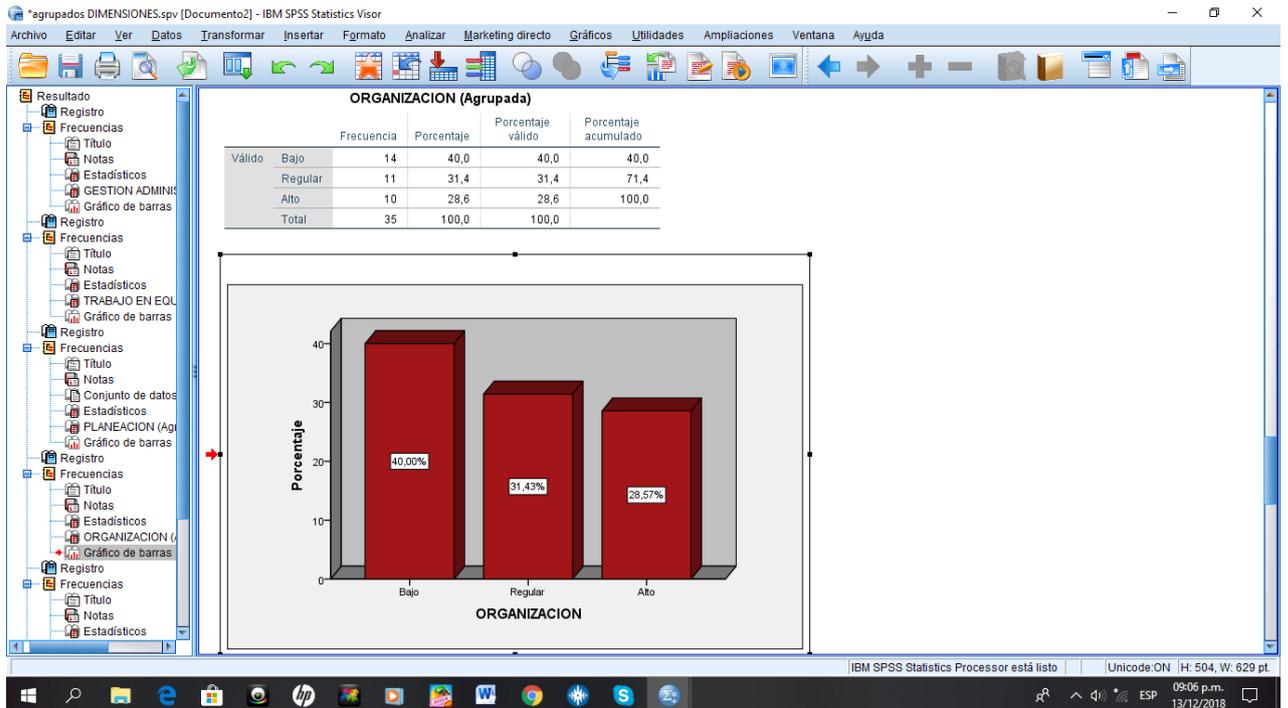
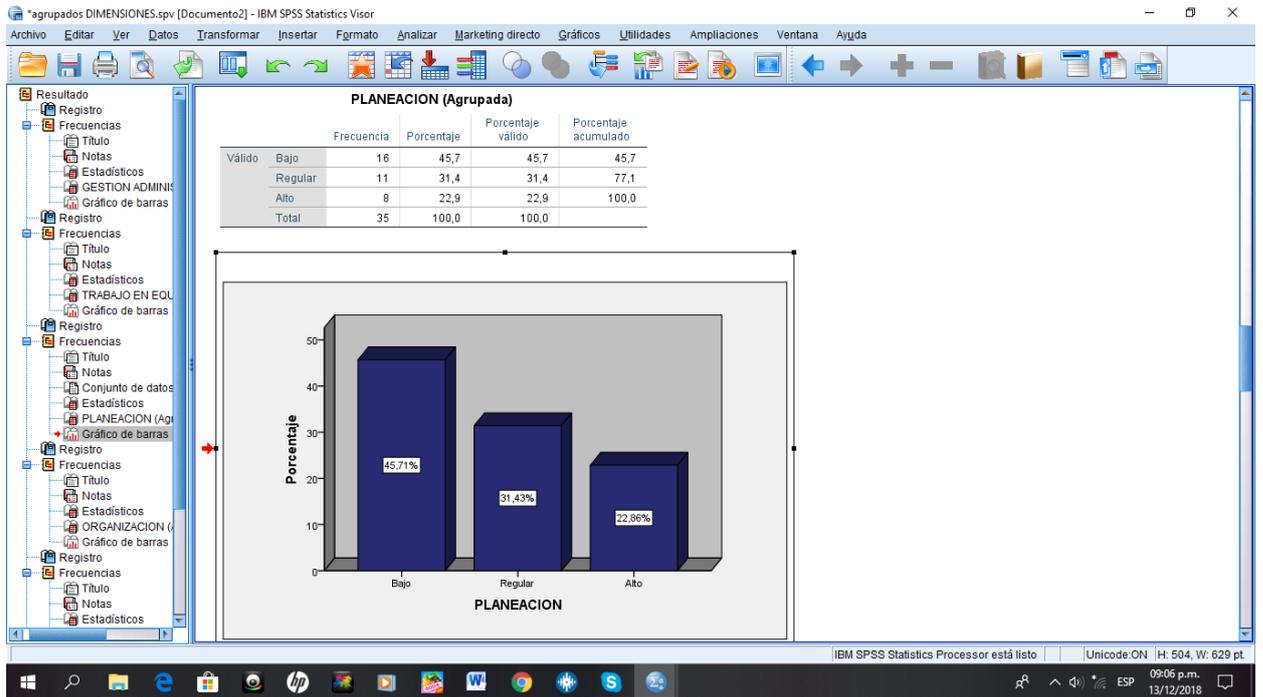
PREGUNTAS	N	CN	A	CS	S
DIMENSIÓN 2: COORDINACIÓN					
6. Los líderes de los equipos de trabajo coordinan acciones para la mejora de resultados en equipo de trabajo					
7. La distribución de tareas en los equipos es equitativa					
8. Cuando se requiere de organizar tareas, los jefes tienen presencia física en las áreas de trabajo					
DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN.					
9. Cuando se requiere cumplir metas, los equipos de trabajo se realizan se reúnen para plantear procedimientos y estrategias					
10. Si en el desarrollo de actividades colectivas se evidencia error se asume responsabilidad compartida					
DIMENSIÓN 4: CONFIANZA					
11. Los equipos de trabajo resultan exitosos porque predomina la confianza y el compromiso					
12. El aporte de ideas en el trabajo en equipo es una fortaleza, todos se involucran					
13. Las relaciones interpersonales son una fortaleza en el área por ello los resultados del trabajo en equipo son las ideales					
DIMENSIÓN 5: COMPROMISO					
14. Cuando se trata de trabajar en equipo los colaboradores todos ponen el mismo empeño					
15. La participación individual es una fortaleza en el área, pues cada colaborador asume el cumplimiento de lo designado					

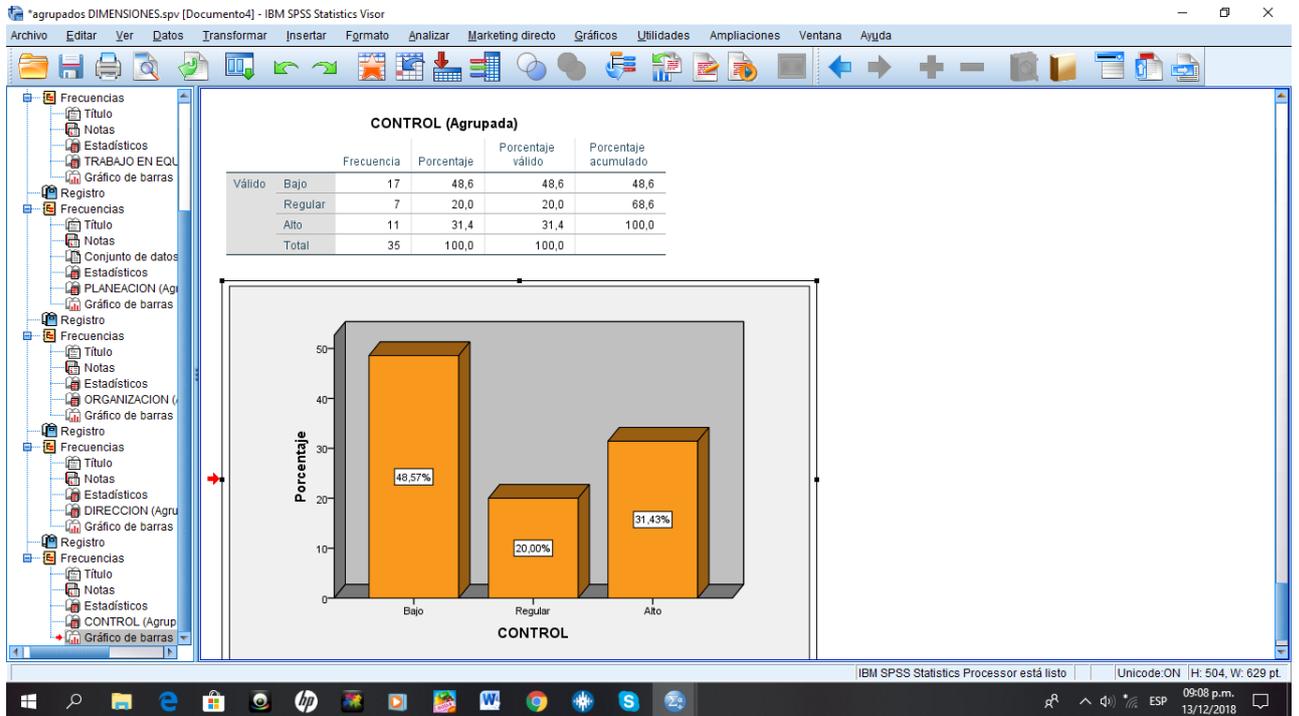
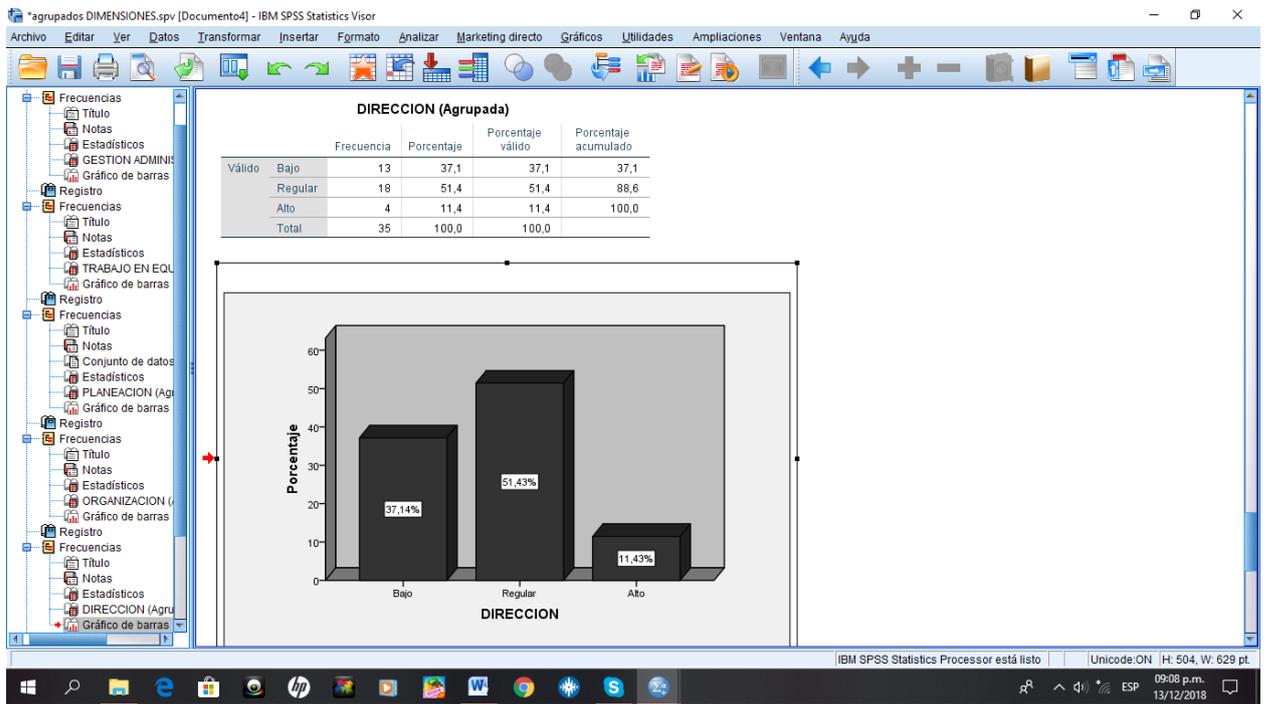
Anexo 5: Base de datos

GESTIÓN ADMINISTRATIVA															TRABAJO EN EQUIPO																
DIMENSIONES	PLANEACIÓN			ORGANIZACIÓN					DIRECCIÓN			CONTROL			COMPLEMENTARIEDAD					COORDINACIÓN			COMUNICACIÓN			CONFIANZA			COMPROMISO		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	
ÍTEMS																															
1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	3	2	5	3	3	2	4	
2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	5	3	2	2	4
3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	2	5	3	2	2	3	
4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	5	1	4	4	4	5	3	2	4	3	
5	2	2	2	2	4	1	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	4	4	4	
6	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	3	3	3	1	4	4	2	3	4	4	3	
7	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	1	4	4	3	3	4	3	3	
8	3	5	4	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	2	2	2	2	5	3	3	3	4	
9	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	5	1	4	4	5	3	2	4	3	
10	2	2	1	2	4	1	2	3	3	3	4	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	4	
11	2	3	3	2	2	2	2	3	1	2	5	1	4	4	4	2	2	3	2	3	5	2	4	3	1	4	3	5	4	4	
12	4	3	3	2	2	2	2	3	1	1	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	3	1	4	3	5	4	4	
13	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	2	4	2	4	2	3	
14	3	3	4	3	3	3	4	4	1	2	4	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	1	5	3	3	2	3	
15	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	2	1	3	3	3	2	3	1	3	2	4	3	4	2	3	
16	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	4	2	3	
17	2	3	2	5	4	3	3	5	1	2	4	2	3	4	4	1	2	3	3	2	3	2	1	1	1	3	4	4	3	4	
18	4	4	5	2	3	1	2	2	1	3	3	2	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	1	3	1	4	3	2	2	3	
19	3	3	4	3	4	5	4	4	1	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	1	4	3	3	2	3	
20	3	3	4	1	2	3	3	2	3	5	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	
21	3	3	4	1	2	3	3	2	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	
22	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	2	5	2	3	2	3	
23	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	2	5	3	2	2	3	
24	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	5	4	3	4	2	2	5	2	3	3	3	
25	4	3	3	5	4	5	3	5	1	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	4	4	4	3	4	
26	2	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	2	1	4	4	3	5	3	4	
27	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
28	2	2	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	2	1	2	2	4	3	5	3	4	
29	2	2	2	4	3	5	4	5	3	5	3	5	5	4	3	4	1	1	2	2	3	5	5	5	5	1	4	4	5	5	
30	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	2	2	5	4	4	5	5	
31	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	4	3	4	
32	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	1	2	2	3	5	1	2	
33	5	5	4	5	4	4	5	5	2	3	4	3	4	3	4	2	2	2	3	3	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	
34	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	
35	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	

Anexo 6: Datos de resultados







Anexo 7: Consentimiento de la institución

CONSTANCIA

Que el área de Fiscalización de la Oficina de Normalización Previsional, hace constar:

Que el señor Carlos Esteban Ipanaque Castillo, alumno del X ciclo de la carrera de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, ha realizado investigación para el desarrollo de su tesis: Gestión Administrativa y Trabajo en Equipo de los colaboradores del Área de Fiscalización de la ONP, cercado de lima 2018, usando la metodología de nivel descriptiva correlacional.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Cercado de Lima, 27 de noviembre de 2018



Luis Daniel Medina Ordaya
DNI: 42100225
Analista de pensionamiento del Área de
Fiscalización

Anexo 8: Operacionalización de variables, tabla 1

VARIABLE	DENIFICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO	ESCALA	NIVELES DE RANGO
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Señala que la gestión administrativa busca logra objetivos en el análisis de los tiempos y de los recursos a utilizar, por ello hace mención a la relación entre la gestión administrativa y la eficiencia y eficacia. Asimismo, también reconoce que las acciones que se desarrollan en cada proceso operativo deben estar en el enfoque de los recursos ello quiere decir la necesidad de la planeación, organización, dirección y el control.” (Robbins & DeCenzo, 2013, pp. 6-7).	La gestión administrativa se evaluará tomando en cuenta las dimensiones de planeación, organización, dirección y control; sin embargo, se recurre a sus elementos observables para la elaboración de un cuestionario con respuesta cerradas en la escala de Likert para la obtención de resultados fiable	Planeación: Es considerar el proceso en el cual se diseña y se define los objetivos, asimismo, las estrategias para alcanzar los objetivos, e indica también establecer planes de niveles y articular las actividades. (Robbins, Decenzo, Moon, 2013, p. 07)	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos Recursos necesarios Estrategias 	1, 2, 3	Cuestionario	ORDINAL: (5) Siempre (4) Casi siempre (5) A veces (4) Casi nunca (1) Nunca	Bajo (15 – 40) Medio (41 – 52) Alto (53 – 75)
			Organización: Se toma en cuenta en una buena organización administrativa la comunicación efectiva y la innovación, pues en este proceso se busca que los factores internos de la empresa ejecuten los procesos, asimismo, refiere la distribución del trabajo. (Robbins, Decenzo, Moon, 2013, p. 07)	<ul style="list-style-type: none"> Tareas específicas Estructura organizacional Actividades laborales Políticas y procedimientos Asignación de recursos 	4, 5, 6, 7, 8.	Cuestionario	ORDINAL: (5) Siempre (4) Casi siempre (5) A veces (4) Casi nunca (1) Nunca	
			Dirección: La motivación hacia los subordinados influye en la realización satisfactoria de las tareas, los estilos gerenciales o de liderazgo optan por ser el soporte estratégico para la solución de conflictos, barrera o imitaciones organizacionales, no es menos importante valorar los canales de comunicación para el estímulo del comportamiento pertinente del colaborador. Robbins, Decenzo, Moon (2013, p, 07).	<ul style="list-style-type: none"> Motivación al colaborador Comunicación Conflictos laborales Estrategias de desempeño 	9, 10, 11, 12,	Cuestionario	ORDINAL: (5) Siempre (4) Casi siempre (5) A veces (4) Casi nunca (1) Nunca	
			Control: El proceso es que se inspeccione el funcionamiento de los procesos, pero dirigida hacia la evaluación del desempeño laboral en el desarrollo de actividades ejecutadas que han sido planificadas con anterioridad. El control permite	<ul style="list-style-type: none"> Vigilar el desempeño laboral Control de procesos y actividades Control de recurso 	13, 14, 15	Cuestionario	ORDINAL: (5) Siempre (4) Casi siempre (5) A veces (4) Casi nunca	

			intervenir oportunamente cuando se detectan incidencias o limitaciones en el tiempo de ejecución de responsabilidades laboral. Robbins, Decenzo, Moon (2013, p. 07).				(1) Nunca	
TRABAJO EN EQUIPO	Es el accionar de estrategias procedimientos y métodos que utiliza un grupo humano orientado al logro de metas” (Huertas y Rodríguez, 2018, p. 118)	El trabajo en equipo se evalúa tomando en cuenta la complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso en el análisis de sus características aplicando un cuestionario de respuestas cerradas en la escala de Likert.	Complementariedad: El conocimiento de la meta a alcanzar, es una necesidad en la constitución del trabajo en equipo, pues nadie puede involucrarse si mantiene cuotas de escepticismo o desconfianza pues debilita el accionar y promueve el pesimismo. Se requiere de habilidades para el cumplimiento del trabajo en equipo. Huertas y Rodríguez (2014, p. 122)	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Cumplimiento de los objetivos logros • Habilidades 	1, 2, 3, 4, 5.	Cuestionario	ORDINAL: (5) Siempre (4) Casi siempre (5) A veces (4) Casi nunca (1) Nunca	Bajo (15 – 41) Medio (42 – 50) Alto (51 – 75)
			Coordinación: El Líder” u no “jefe” es una pieza clave en la coordinación este debe coordinar bajo el principio de equidad y la productividad. Huertas y Rodríguez (2014, p. 122).	<ul style="list-style-type: none"> • Líder • Organización de trabajo 	6, 7, 8,	Cuestionario	ORDINAL: (5) Siempre (4) Casi siempre (5) A veces (4) Casi nunca (1) Nunca	
			Comunicación: La comunicación abierta, sea formal e informal es una necesidad colectiva, un equipo es funcional en la medida que sepa “que hacer”; no se debe deslindar teoría que sostiene que “si uno falta, fallamos todos. Huertas y Rodríguez (2014, p. 122)	<ul style="list-style-type: none"> • Articulación de área • Responsabilidad colectiva 	9, 10,	Cuestionario	ORDINAL: (5) Siempre (4) Casi siempre (5) A veces (4) Casi nunca (1) Nunca	
			Confianza: Las intenciones deben ser positivas entre todos los colaboradores; para promover la confianza y que las ideas, acciones sean liberadas en el trabajo en equipo para el logro de objetivo. Huertas y Rodríguez (2014, p. 122)	<ul style="list-style-type: none"> • Éxito del grupo • Aporte de ideas • Relaciones interpersonales 	11, 12, 13	Cuestionario	ORDINAL: (5) Siempre (4) Casi siempre (5) A veces (4) Casi nunca (1) Nunca	
			Compromiso: El esfuerzo colectivo, el aporte sin diferencias, el empeño	<ul style="list-style-type: none"> • Empeño • Participación individual 	14, 15		ORDINAL: (5) Siempre	

			constante permite que los grupos de trabajo salgan adelante. Huertas y Rodríguez (2014, p. 122)			Cuestionario	(4) Casi siempre (5) A veces (4) Casi nunca (1) Nunca	
--	--	--	---	--	--	--------------	--	--

Anexo 9: Operacionalización de la variable gestión administrativa, tabla 2

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Planeación	Objetivos	1 al 3		
	Recursos necesarios Estrategias			
Organización	Tareas específicas	4 al 8	Ordinal	Bajo:
	Estructura organizacional			(15– 40)
	Actividades laborales			Medio:
	Políticas y procedimientos Asignación de recursos			(41 – 52)
Dirección	Motivación al colaborador	9 al 12		Alto:
	Comunicación			(53 – 75)
	Conflictos laborables Estrategias de desempeño			
Control	Vigilar el desempeño laboral	13 al 15		
	Control de procesos y actividades			
	Control de recursos			

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 10: Operacionalización de la variable trabajo en equipo, tabla 3

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Complementariedad	Conocimiento	1 al 5		
	Cumplimiento de objetivos logros Habilidad			
Coordinación	Líder	6 al 8	Ordinal	Bajo: (15– 41)
	Estructura organizacional Organización de trabajos			Medio: (42 – 50)
Comunicación	Articulación de área Responsabilidad colectiva	9 al 10		Alto: (51 – 75)
Confianza	Éxitos del equipo Aportes de ideas Relación interpersonal	11 al 13		
Compromiso	Empeño Participación individual	14 al 15		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 11: Población de los colaboradores del Área de Fiscalización, tabla 4

Puesto	Cantidad
Subdirector	01
Coordinadores	01
Gestores	10
Analistas	09
Asistentes	09
Auxiliares	05
Total	35

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 12: Cuestionario de gestión administrativa

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario de gestión administrativa
Autor:	Elaboración propia
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	15 minutos aproximadamente
Aplicación:	Colaboradores del Área de Fiscalización de la ONP
Significación:	Valora el nivel de gestión administrativa que se implementa en el Área de Fiscalización.

Anexo 13: Niveles de interpretación del cuestionario de gestión administrativa, tabla 5

	Bajo	Medio	Alto
Planeación	3 – 8	9 – 10	11 – 15
Organización	5 – 11	12 – 18	19 – 25
Dirección	4 – 10	11 – 15	16 – 20
Control	3 – 10	11 – 11	12 – 15
Gestión Administrativa	15 – 40	41 – 52	53 – 75

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 14: Cuestionario de trabajo en equipo

Ficha técnica

Nombre:	Cuestionario de trabajo en equipo
Autor:	Elaboración propia
Administración:	Individual y colectiva
Duración:	20 minutos aproximadamente
Aplicación:	Colaboradores del Área de Fiscalización de la ONP
Significación:	Evalúa percepción de los colaboradores acerca del trabajo en equipo del Área de Fiscalización para lograr resultados.

Anexo 15: Niveles de interpretación del cuestionario de trabajo en equipo, tabla 6

	Bajo	Medio	Alto
Complementariedad	5 – 13	14 – 17	18 – 25
Coordinación	3 – 6	7 – 11	12 – 15
Comunicación	2 – 4	5 – 6	7 – 10
Confianza	3 – 10	11 – 11	12 – 15
Compromiso	2 – 6	7 – 7	8 – 10
Trabajo en Equipo	15 – 41	42 – 50	51 – 75

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 16: Validación de contenido (Juicio de expertos), tabla 7

Grado	Apellidos y Nombres	Instrumento de validación	Resultado
Dr.	Costilla Castillo Pedro	Cuestionario	Si aplica
Dr.	Vásquez Espinoza Juan Manuel	Cuestionario	Si aplica
Dr.	Arce Álvarez Edwin	Cuestionario	Si aplica

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 17: Instrumentos Validación, tabla 8

Opinión de expertos	Instrumentos Validación
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

Fuente: Elaboración propia

Anexo 18: Alfa de Cronbach (Análisis de Fiabilidad), tabla 9

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión Administrativa	,892	15
Trabajo en Equipo	,825	15

Fuente: SPS 22

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 19: Niveles de gestión administrativa percibido por los colaboradores de Área de Fiscalización de la ONP, tabla 10

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	34,3
Regular	12	34,3
Alto	11	31,4
Total	35	100,0

Anexo 20: Niveles de trabajo en equipo percibido por los colaboradores de Área de Fiscalización de la ONP, tabla 11

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	34,3
Regular	12	34,3
Alto	11	31,4
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 21: Niveles de planeación percibido por los colaboradores del área de fiscalización de la ONP, tabla 12

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	45,7
Regular	11	31,4
Alto	8	22,9
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 22: Niveles de organización percibido por los colaboradores del área de fiscalización de la ONP, tabla 13

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	40,0
Regular	11	31,4
Alto	10	28,6
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 23: Niveles de dirección percibido por los colaboradores del área de fiscalización de la ONP, tabla 14

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	37,1
Regular	18	51,4
Alto	4	11,4
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 24: Niveles de control percibido por los colaboradores de Área de Fiscalización de la ONP, tabla 15

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	48,6
Regular	7	20,0
Alto	11	31,4
Total	35	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 25: Niveles de correlación dependiendo el coeficiente Rho, tabla 16

Coefficiente	Correlación
-1.00	Correlación negativa grande o perfecta
-0.90	Correlación negativa muy alta o muy fuerte
-0.75	Correlación negativa alta o considerable
-0.50	Correlación negativa moderada o media
-0.25	Correlación negativa baja o débil
-0.10	Correlación negativa muy baja o muy débil
+0.00	No existe Correlación alguna entre las variables o es nula
+0.10	Correlación positiva muy baja o muy débil
+0.25	Correlación positiva baja o débil
+0.50	Correlación positiva moderada o media
+0.75	Correlación positiva alta o considerable
+0.90	Correlación positiva muy alta o muy fuerte
+1.00	Correlación positiva grande y perfecta.

Fuente: *Hernández et .al. (2010, p.312).*

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 26: Correlación de gestión administrativa y trabajo en equipo, tabla 17

				Gestión Administrativa	Trabajo en Equipo
Rho Spearman	de	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,478**
			Sig. (bilateral)	.	,004
			N	35	35
		Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	,478**	1,000
			Sig. (bilateral)	,004	.
			N	35	35

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

Fuente: elaboración propia

Anexo 27: Correlación de planeación y trabajo en equipo, tabla 18

				Trabajo en Equipo	Planeación
Rho Spearman	de	Trabajo en Equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,385**
			Sig. (bilateral)	.	,022
			N	35	35
		Planeación	Coeficiente de correlación	,385**	1,000
			Sig. (bilateral)	,022	.
			N	35	35

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: elaboración propia

Anexo 28: Correlación de organización y trabajo en equipo, tabla 19

			Trabajo en Equipo	Organización
		Coeficiente correlación	de 1,000	,306**
	Trabajo en Equipo	Sig. (bilateral)	.	,074
Rho de Spearman		N	35	35
		Coeficiente correlación	de ,306**	1,000
	Organización	Sig. (bilateral)	,074	.
		N	35	35

Fuente: elaboración propia

Anexo 29: Correlación de dirección y trabajo en equipo, tabla 20

			Trabajo en Equipo	Dirección
		Coeficiente correlación	de 1,000	,561**
	Trabajo en Equipo	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman		N	35	35
		Coeficiente correlación	de ,561**	1,000
	Dirección	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

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

Fuente: elaboración propia

Anexo 30: Correlación de control y trabajo en equipo, tabla 21

				Trabajo en Equipo	Control
		Coeficiente correlación	de	1,000	,251**
	Trabajo Equipo	en	Sig. (bilateral)	.	,146
Rho	de	N		35	35
Spearmán		Coeficiente correlación	de	,251**	1,000
	Control		Sig. (bilateral)	,146	.
		N		35	35

Fuente: elaboración propia