



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Proceso administrativo y las competencias gerenciales de una empresa de
traslado de valores, Chorrillos, 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Elizabeth Emma Juarez Utani (ORCID: 0000-0002-0269-9797)

ASESORA:

Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa (ORCID: 0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a mi familia, que siempre me alentaron a cumplir con mis metas trazadas en la vida.

AGRADECIMIENTO

Primero agradezco a Dios, por ser mi guía en esta vida y a mi familia que son la fortaleza que me ayuda a seguir cumpliendo con mis sueños. Así mismo agradecer a mi asesora Dra. Rosa Elvira, por compartir sus conocimientos y brindarnos siempre su comprensión.

Página del Jurado

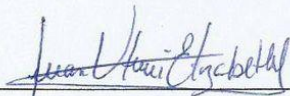
Declaratoria de autenticidad

Yo, Juares Utani, Elizabeth Emma con DNI N° 41973693, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

Lima, 12 de diciembre del 2019



Juares Utani, Elizabeth Emma

DNI: 41973693

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	12
2.1 Tipo de diseño de investigación	12
2.2 Operacionalización de variables	13
2.3 Población, muestra y muestreo	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	22
2.5 Procedimiento	23
2.6 Método de análisis de datos	24
2.7 Aspectos éticos	24
III. RESULTADOS	25
IV. DISCUSIÓN	33
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS.	39
ANEXOS	43
Anexo 1: Matriz de consistencia	43
Anexo 2: Matriz de juicio de expertos de la variable proceso administrativo	45
Anexo 5: Matriz de juicio de expertos de la variable competencias gerenciales	48
Anexo 8: Instrumento de la variable proceso administrativo	51
Anexo 9: Instrumento de la variable competencias gerenciales	52
Anexo 10: Base de datos de las variables	53

Anexo 11: Acta de aprobación de tesis	64
Anexo 12: Resultado de similitud - Turnitin	65
Anexo 13: Declaración jurada	66
Anexo 14: Autorización de publicación de tesis	67
Anexo 15: Autorización de la versión final del trabajo de investigación	68

Índice de tablas

N°		Pág.
Tabla 1	Matriz de Operacionalización de la variable proceso administrativo	19
Tabla 2	Matriz de Operacionalización de la variable competencias gerenciales	20
Tabla 3	Resultado de la validación de instrumentos	22
Tabla 4	Escala de valores del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach	22
Tabla 5	Alfa de Cronbach de la variable proceso administrativo	23
Tabla 6	Alfa de Cronbach de la variable competencias gerenciales	23
Tabla 7	Baremación en niveles y rango variable proceso administrativo	23
Tabla 8	Baremación en niveles y rango variable competencias gerenciales	24
Tabla 9	Valores de Correlación Rho Spearman	24
Tabla 10	Distribución de frecuencia y porcentajes según el proceso administrativo	25
Tabla 11	Distribución de frecuencia y porcentajes según las competencias gerenciales	25
Tabla 12	Tabla de contingencia proceso administrativo y las competencias gerenciales	26
Tabla 13	Prueba de Normalidad para el proceso administrativo y las competencias gerenciales	27
Tabla 14	El análisis del coeficiente de correlación Rho Spearman entre el proceso administrativo y las competencias gerenciales	28
Tabla 15	El análisis del coeficiente de correlación Rho Spearman entre la Planeación y las competencias gerenciales	29
Tabla 16	El análisis del coeficiente de correlación Rho Spearman entre la Organización y las competencias gerenciales	30
Tabla 17	El análisis del coeficiente de correlación Rho Spearman entre la Dirección y las competencias gerenciales	31
Tabla 18	El análisis del coeficiente de correlación Rho Spearman entre el control y las competencias gerenciales	32

Índice de figuras

Nº		Pág.
Figura 1	Diseño correlacional	12
Figura 2	Distribución porcentual de la variable proceso administrativo	25
Figura 3	Distribución porcentual de la variable competencias gerenciales	25

Resumen

La investigación ha tenido como objetivo general determinar la relación entre el proceso administrativo con las competencias gerenciales presentes en esta empresa, la investigación se desarrolló con los fundamentos teóricos, para la variable Proceso administrativo libro *Introducción a la administración de las organizaciones* del autor César Augusto Bernal Torres y para la segunda variable Competencias gerenciales libro *Administración un enfoque basado en competencias* de los autores Don Hellriegel; Susan Jackson y John Slocum. Se tomó como referencias las teorías para la variable *Proceso administrativo*: teoría clásica, teoría neoclásica y la teoría estructuralista de la administración, para la variable *competencias gerenciales*: la teoría relaciones humanas, teoría comportamiento en la administración y la teoría intercambio líder miembro. La metodología fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental de corte transversal y de método hipotético deductivo. La población estuvo conformada por 1,200 trabajadores, para hallar la muestra se utilizó la fórmula probabilística para población finita, con muestreo probabilístico aleatorio simple, se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario con 27 ítems como instrumento de recolección de datos. Se realizó la validación de instrumentos mediante el juicio de expertos y la confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, teniendo como resultado para la primera variable 0.912 y 0.939 para la segunda variable, denominados como alta confiabilidad. Los datos obtenidos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS y con los resultados se realizó el *análisis descriptivo* mediante la baremación en niveles (alto; medio; bajo) y el *análisis inferencial* con el coeficiente de correlación Rho Spearman con resultado de 0.811** que significa una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, así como la significancia que fue de 0.000, menor (p -valor <0.05) concluyendo que si existe relación significativa muy fuerte entre ambas variables.

Palabras clave: Proceso administrativo, competencias gerenciales, empresa, funciones.

Abstract

Research has had as general objective to determine the relationship between the administrative process with managerial competencies present in the company, the research was conducted with the theoretical foundations for the Process Variable administrative book Introduction to management organizations the author Cesar Augusto Bernal Torres and the second variable managerial competencies book Management competency-based approach of the authors Don Hellriegel; Susan Jackson and John Slocum. It was taken as references the theories according to the variables Administrative process: classical theory, neoclassical theory and the structuralist theory of administration, for the variable managerial competencies: the theory human relations, behavior theory in administration and exchange theory leader member.

The methodology was quantitative approach, an applied type, with a correlational descriptive level, with a non-experimental cross-sectional design and a deductive hypothetical method. The population was made up of 1,200 workers, to find the sample was used the probabilistic formula for finite population, with random sampling simple, the survey was used as a technique and the questionnaire with 27 items was used as a data collection tool. Instrument validation was performed by expert judgement and reliability using the Cronbach Alpha coefficient, resulting in the first variable 0.912 and 0.939 for the second variable, referred to as high reliability.

The data obtained were processed using SPSS and results descriptive analysis was performed by baremación levels (high, medium, low) and inferential analysis with Spearman correlation coefficient Rho resulting in 0.811**means a positive correlation between both variables very strong and the significance was 0,000, lower (p-value <0.05) concluding that if there is significant relationship between the two variables very strong.

Keywords: administrative process, managerial competencies, company, functions.

I. INTRODUCCIÓN

En la evolución del hombre, la administración ha cumplido un papel fundamental esto les ha permitido desarrollarse, en diferentes aspectos como: en el ámbito personal, económico y social. Con el inicio de la globalización las organizaciones han presentado nuevas formas de hacer negocio, obligando a reestructurar sus procesos y métodos de trabajo teniendo así que adaptarse al dinamismo y a las expectativas empresariales que se generan constantemente a nivel mundial. Según García et al. (2016), la función principal de la administración es buscar nuevos diseños de estrategias que faciliten el desarrollo de las actividades de la empresa, La administración se ha convertido en una herramienta fundamental para toda organización, porque les permite utilizar procesos que facilitan las actividades empresariales al momento de encaminarse en la toma de decisiones.

Actualmente estamos viviendo grandes cambios no solo sociales si no también tecnológicos generando gran preocupación en las grandes empresas que están en constante competencia por el liderazgo del mercado, así como fidelizar a sus clientes con sus productos o sus servicios. Con el desarrollo de las nuevas plataformas de comunicación las empresas han podido ingresar a los mercados extranjeros con mayor facilidad realizando intercambios comerciales con gran éxito, implicando a ser más competitivos constantemente, según Cervera (2017), considera a las empresas como una entidad independiente para analizar y desarrollar sus actividades según a los procesos ya establecidas asimismo menciona que los procesos pueden ser clasificados en proceso productivo: operativo – administrativo y proceso comportamentales: la visión de interacción, dinámica interna y la comunicación (p.72), según Trashlieva y Radeva (2018), mencionan que el proceso administrativo presentan 3 etapas: Al iniciar el proceso (documentos), ejecutar el proceso (tareas) y (finalizar el proceso (procesamientos de datos) (p.2).

Según Marume (2016), sostiene que los procesos deben desarrollarse mediante un orden para obtener buenos resultados. (p.2), según Peirano (2013), es importante para la empresa estar en constante innovación de sus procesos así como de sus productos esto le permitirá incrementar la competitividad y obtener nuevas oportunidades de negocio (p. 138), según De Freitas y Odellius (2018), menciona que las empresas deben invertir en el desarrollo de los directivos, de igual forma como lo hacen para adquirir equipo de alta tecnología (p.2), para Van, Adesoga y Johan (2015), se debe determinar y reforzar las habilidades de los gerentes de las empresas para poder satisfacer las necesidades que

presenta la industria (p.3), según Ratiu, David y Baban (2015), menciona que hoy en día las grandes organizaciones están enfocadas a mejorar su efectividad y consideran que mediante el estudio de los coaching dirigidos hacia los gerentes les facilitara y orientara en sus actividades y su comportamiento de liderazgo, logrando así un equilibrio en lo profesional y lo personal (p.2). Pero en muchas ocasiones estos cambios o acciones positivas están opacadas por otras situaciones que se presenta en la organización, como menciona Altamirano (2018), que en todas las organizaciones siempre existen un conflicto de interés en muchas veces generados por los mismos socios o gerentes de áreas (p.115). Es necesario establecer patrones de ética y políticas de trabajo.

Según Gómez (2014), menciona que los administradores deben de tener la capacidad de asumir retos en la toma de decisiones, el liderazgo e influir en las decisiones de los individuos, presentar empatía con las demás personas y tener la accesibilidad de trabajar en equipo para lograr el éxito de la organización (p.3), de acuerdo con Gonzales et al. (2019), menciona que el gerente debe ser el agente del cambio y de transformación para que oriente a la empresa en nuevos horizontes, nuevos planes, objetivos y orientar al uso de nuevas tecnologías. Según Chavarría et al. (2019), un excelente proceso administrativo y una buena dirección gerencial permitirán tener buenas herramientas que servirán para asumir obligaciones y cumplir con las exigencias que pide el mercado (p.49), según Arango et al. (2016), en su artículo propone implementar indicadores para medir el desempeño de las actividades en las principales áreas garantizando el incremento de la competitividad de la empresa (p.5).

Rivero, Aguilera, Rojas, Montes de Oca y Alfonso (2018), la gestión de control también es considerada como procesos administrativos porque monitorea las actividades y los recursos de forma eficiente y eficaz (p.2), según Rasa (2019), menciona que son los gerentes son el ejemplo de responsabilidad, compromiso y ética a seguir por parte de los trabajadores. (p.3), según Villavicencio y Ocaña (2017) menciona lo importante que es potenciar el talento humano de los trabajadores para la transformación de la empresa, teniendo así la capacidad de sobresalir a los cambios interno y externo que presentan las empresas, logrando la adaptación de las nuevas tendencias, nuevas necesidades, nueva tecnología, a la globalización y los nuevos estilos de liderazgos (p.88), según Carrasco (2017), menciona que es importante utilizar herramientas para incrementar el talento de las personas dentro de la empresa logrando el desarrollo de sus habilidades y competencias (p.2), pero a la vez es importante que la gestión vaya de la mano con el bienestar social de

los trabajadores es por eso que, según Berrio (2014), menciona que dentro de las actividades de la empresa también se debe estar acompañado del trabajo social, que fortalecer las capacidades y el desarrollo del bienestar de las personas (p.1), según De la Portilla (2014), menciona que en la actualidad la gestión y el trabajo del área de bienestar social van de la mano, realizando programas de salud, recreativos, educativos así como orientando y apoyando a los trabajadores y a sus familias (p.18).

Según Bairauskiené (2017), en la actualidad la organización y la dirección son uno de los problemas más importantes que se está presentando en las organizaciones (p.2), según menciona Perfetti (2016), que las universidades cumplen una función primordial en el desarrollo intelectual, tecnológico y práctico a las personas que les permite el desarrollo profesional (p.2), según Rambe (2018), el uso de programas de trabajo integrado de aprendizaje es una estrategia que sirve para ampliar los conocimientos académicos y las competencias laborales, así mismo permite el desarrollo de habilidades y competencias que serán empleadas al momento que estén en el mercado laboral ampliando la empleabilidad de los recién graduados (p.2), para Caliaro y Chiarini (2016), considera a la universidad un socio estratégico que facilita la actualización nuevos conocimientos para el desarrollo de las habilidades del trabajador y la innovación de la empresa (p.73).

Según Lombana, Cabeza, Castrillón y Zapata (2014), estos autores mencionan que el estudio sobre las competencias gerenciales se inició en 1971 con Max Weber, estableciendo niveles de mando o rango conocidos también como competencias legales, las competencias está conformada por la capacidad de comprensión, aplicación de conocimiento y habilidades personales (p.304).

Para Vásquez, Arredondo y de la Garza (2016), el Perú, así como México, Colombia y Chile forman parte de la Alianza Pacífico que tiene como finalidad fortalecer las brechas para el desarrollo económico, el emprendimiento, la innovación, la inversión extranjera y la solución de problemas sociales de cada país (p.338). En el Perú los procesos administrativos están regulado mediante el marco de la Ley n° 27444 y los gerentes mediante el marco legal “Ley General de Sociedades”, n° 26887

Para nuestra investigación se tomó como referencia de estudio a una empresa de traslado de valores ubicado en el distrito de Chorrillos, que inicio sus labores el 15 de octubre de 1985, con un pequeño grupo de colaboradores realizando el servicio de traslado y custodia de valores en bóveda, en la actualidad tiene 34 años de trayectoria, presentes en 18 provincias del país, considerándose como socio táctico de las principales empresas

mineras, entidades financieras y comerciales del país, está en constante innovación y al desarrollo de sus productos que estén acorde con la experiencia, la tecnología y el profesionalismo. Tiene como función principal brindar la asistencia del traslado de valores, procesamiento, la custodia de dinero, realizar administración documentaria, brindar servicio al rubro minero, realizar servicio de mensajería y a la gestión de canales de cobranza y pagos, con el incremento de clientes, los procesos administrativos planteados por la gerencia general no han sido aplicados correctamente por los jefes directos, generando que los colaboradores solo se preocupen por sus funciones diarias más no de los objetivos principales de la empresa. Esto ocasiona que los colaboradores no estén comprometidos y no presenten sus competencias profesionales en la organización.

Como parte de esta investigación se tuvieron en cuenta antecedentes de tesis y artículos científicos debidamente certificados, que fueron realizados por otros investigadores para el estudio de nuestras variables, lo que paso a mencionar a nivel nacional e internacional.

Osorio (2014), en su tesis *El proceso administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango - Guatemala*. El objetivo fue determinar de qué manera se establecerá los procesos administrativos en estas instituciones, con método cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 80 centros, la utilización de la encuesta y se obtuvo como resultado que el presentaron resultados gráficamente con 31.67% regular, 43.33 % bueno y tan solo un 25% consideran buena el manejo de la administración.

Otacomá (2015), en su tesis *Estudio de los Procesos Administrativos y forma de organización en la empresa Solaint S.A. ante las necesidades de una reestructuración año 2015*, estableció como objetivo un análisis de los procesos administrativos y la forma de organización en esta empresa para el año 2015, de metodología con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, para la recolección de datos se empleó la encuesta con la escala de Likert para la muestra de conformada por 90 personas. Se obtuvo como resultado descriptivo los encuestados consideran que el control de los equipos y materiales en esta empresa son muy inadecuados y de los 90 encuestados el 64% está totalmente de acuerdo que por la falta de un manual de procedimiento se presentan dificultades en la empresa.

Pulgarín y Zuleta, (2015) en su tesis *Proceso administrativo en la universidad de Antioquia y su impacto en la gestión de la actividad investigativa: diagnóstico y propuesta de mejoramiento, Colombia*, estableció como objetivo ejecutar un diagnóstico integral del proceso administrativo en las actividades de esta casa de estudio con la finalidad de

establecer soluciones de mejora, estudio con enfoque cuantitativo descriptivo correlacional, se aplicó la encuesta para una muestra de 53 coordinadores, se obtuvo como resultado descriptivo que los recursos administrativos y la gestión de proyectos son considerados adecuados.

Cujia (2019), en su artículo científico *Comunicación del gerente en instituciones educativas de Riohacha en la Guajira, Colombia*, presento como objetivo analizar la comunicación de los gerentes en las instituciones educativas, con metodología de tipo descriptivo, con diseño no experimental de corte trasversal, la muestra fue conformada por 45 trabajadores, se utilizó como herramienta de recolección de datos la encuesta y el cuestionario. Como resultados se observó que el 73,8% de los gerentes no tienen una comunicación asertiva con las demás personas de la institución educativa, lo que existe una notoria preocupación para el desarrollo laboral.

Tamara y Rueda (2018), en su tesis *Competencias gerenciales para la optimización del proceso administrativo en la empresa Vordcab Colombia S.A.S, Colombia*. Se estableció como objetivo analizar las competencias gerenciales para una optimización del proceso administrativo en dicha empresa, la metodología empleada fue enfoque cuantitativo de carácter descriptivo, de diseño no experimental de corte trasversal, con una población de 10 trabajadores entre: gerentes y empleados. Se empleó la encuesta con 14 Ítems con escala de Likert, algunos resultados fueron: afrontan situaciones cambiantes con flexibilidad (algunas veces), Analiza objetivamente alternativas de solución (Siempre), Genera ideas innovadoras (casi siempre), aplica la negociación en sus actividades (algunas veces), se relacionan de forma efectiva con las demás personas (siempre). Concluyendo que la competencia gerencial en esta empresa está en un nivel medio de desarrollo.

García, Barradas y Alarcón (2016), en su artículo de investigación *Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal, México*. Planteó como objetivo hallar las principales habilidades de las personas y funciones laborales de los gerentes de operación en un corporativo aduanal, el estudio fue de metodología con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, para la recolección de información se utilizó un cuestionario de personal situacional, el test de MOSS y la evolución del desempeño para una muestra conformada por 9 gerentes de esta institución asimismo se analizó mediante el programa SPSS, se obtuvo como resultado que el 56% son de género femenino y el 44% es de género masculino, para el cuestionario de personalidad situacional y el test de Moss se obtuvo como resultado que: la estabilidad emocional, la confianza en sí mismo, la

sociabilidad, el ajuste social, la tolerancia, la inteligencia emocional, el liderazgo son de nivel medio y el auto concepto es de nivel bajo y la evaluación del desempeño de los gerentes fue 67% son de nivel regular y el 33% son de nivel bueno. Concluyendo que las habilidades y el conocimiento son muy importantes en el desarrollo profesional de los gerentes.

Serrano y Cortes (2014), en su tesis de investigación titulada *Perfiles y estilos gerenciales, de la administración de una empresa social del estado en el departamento de Cundinamarca, Colombia*. El objetivo fue identificar el perfil y el estilo del gerente para administrar con eficiencia y compromiso una institución de salud, desarrollo este trabajo con descriptivo correlacional de corte transversales, se utilizó el cuestionario con escala de Likert para la muestra compuesta por 30 personas, el análisis del resultado fue que el 50% de los encuestados está en muy desacuerdo al mencionar que en esta institución se trabaje en equipo, el 26.6% está en de acuerdo y el 23.3% está ni de acuerdo ni desacuerdo se concluye que todavía existen que en esta institución no se potencia el talento de los trabajadores.

Neyra (2018), según su tesis *Proceso Administrativo y la productividad en la empresa Novaceram Corporation S.A.C, Carabayllo, Lima, 2018*. Presentando como propósito principal de estudio en comprobar la relación entre las dos variables de estudio. esta investigación fue realizada con enfoque cuantitativo de tipo transversal correlacional de nivel descriptivo de diseño no experimental, se tomó una población de 23 colaboradores para la recopilación de datos mediante el cuestionario con 26 Ítem utilizando la escala de Likert, el programa del SPSS para la obtención de resultados confiables, presentando como resultado que si existe una correlación altamente positiva entre ambas variables de estudio entre el proceso administrativo y competencia laboral: nivel de significancia de 0 bilateral y una correlación de Rho Spearman de 0.909 que indica que hay una correlación positiva fuerte entre ambas variables, finalizando que si existe un buen proceso administrativo garantizara el nivel de competencias de los trabajadores.

De Pinho (2018), en su trabajo de investigación *Proceso administrativo y su relación con las contrataciones públicas de la unidad ejecutora dirección de economía y finanzas de la policía nacional del Perú en el año, 2018*. Presento como finalidad fundamental en comprobar la relación entre ambas variables, la investigación fue realizada con enfoque cuantitativo de diseño no experimental, descriptivo correlacional, con una población de 44 servidores públicos, empleo la encuesta y el cuestionario para la recaudación de datos,

obteniendo como resultado de correlación de Rho Spearman 0.762, considerada correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, con significancia de 0.000 menor a (0.05), se concluyó que si existe una relación significativa entre ambas variables.

Cruz (2017), en su tesis *Dirección estratégica y proceso administrativo en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial CORPAC S.A., Callao, 2017*. El fin fue identificar la relación que existe entre las dos variables, el trabajo fue realizado con enfoque cuantitativo de método hipotético deductivo, con nivel básica, de diseño no experimental, presentado como muestra a 76 encuestados, obtuvo como resultados que Rho Spearman fue de 0.736 y con una significancia de 0.00 menor al (0,05) aceptando la H₁, si hay relación significativa aceptable entre las dos variables de investigación.

Chinchay (2018), en su tesis *Competencias gerenciales y desarrollo organizacional en la municipalidad distrital de Miguel Checa, 2018*, estableció como objetivo demostrar la relación entre las dos variables, estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte trasversal, el instrumento que se utilizo fue la encuesta para la población de estudio de 91 trabajadores y los resultado fueron mediante la correlación de Rho Spearman de $p = 0.702$, indicando correlación positiva alta entre las competencias gerenciales y la gestión organizacional y significancia de 0.00 concluyendo que se rechaza la H₀, aceptando la H₁ y si la institución cuenta con gerentes altamente capacitados se mantendrá una buena gestión municipal.

Álvarez (2017), en su tesis *Competencias Gerenciales y la Gestión Administrativas en instituciones educativas de la UGEL 04 Lima, 2016*, el objetivo fue mostrar la relación de las competencias gerenciales de los directores y la gestión administrativa en los centros educativos, estudio con metodología de enfoque cuantitativo descriptivo correlacional de diseño no experimental. Los resultados se obtuvieron mediante correlación Rho Spearman de 0.826 y una significancia de 0.00 indicando que si existe una correlación positiva entre ambas variables y concluyo que a mayor competencia gerencial se incrementar la eficiencia.

Romero (2018), en su trabajo de tesis *Habilidades gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima, 2018*. Con la finalidad de demostrar la relación entre las dos variables de estudio en los colaboradores de dicha institución en el período 2018, la investigación se realizó con enfoque cuantitativo de nivel básica, descriptiva de diseño no experimental de corte trasversal, presentando como muestra de estudio 80 trabajadores, utilizo como herramienta de recolección de datos la encuesta, con

resultados de confiabilidad de los instrumentos con niveles de 0.87 y 0.86 indicando alta confiabilidad y a medición de correlación Rho Spearman = 0.771, con coeficiente de correlación alto entre ambas variables, concluyendo que si hay buena habilidad gerencial permitirá el crecimiento y compromiso de los trabajadores.

Fonseca y Rojas (2017), en su trabajo de investigación *Competencias gerenciales y ejecución del programa de inversiones en la sede del Gobierno Regional de Huánuco, periodo 2015–2016*. Presento como finalidad hallar la correlación entre competencias gerenciales y comportamiento del programa de inversión de esta regional, la metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional con diseño no experimental, se empleó la encuesta como herramienta de recolección de datos, con escala de Likert para una muestra de 88 personas, consiguiendo como resultado de Rho Spearman de 0.390 con un valor de $p = 0.001$ siendo inferior al (0,005), entonces decimos que si existe correlación significativa entre las dos variables de estudio. Concluyendo que si se mejora las competencias gerenciales en la región incrementaría las inversiones en la zona de estudio.

El inicio del estudio y la aplicación del proceso administrativo en las organizaciones empezaron mediante la investigación de la administración como ciencia, facilitando las tareas o funciones de los administradores mediante el uso de proceso, fases o métodos de trabajo. Estas investigaciones con el transcurso de los años se convirtieron en teorías que respaldaron esta investigación, así como nos permite conocer el origen de esta ciencia.

Teoría Clásica de la Administración, según Chiavenato (2006), la teoría clásica fue creada por el ingeniero Henry Fayol, en su libro publicado en 1916. Donde define como debe de estar compuesta una organización para poder alcanzar la eficacia y la eficiencia, la diferencia que existe con la teoría de la administración científica, es que esta teoría menciona que todo debe empezar de la estructura de la organización de sus bases para poder implementar ese concepto hacia todos los trabajadores de todas las áreas sin importar el cargo jerárquico, garantizando el compromiso de los trabajadores con las metas trazadas por la organización. Así como menciona que el liderazgo o el mando de la empresa es responsabilidad de todos los empleados, no es solo del gerente y para poder realizar una buena función deberían cumplir una serie de procesos como son: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar (p.71).

Teoría Neoclásica de la Administración, según Chiavenato (2006), los autores de esta teoría se iniciaron en 1950, forman un movimiento heterogéneo que es denominado como

escuela del proceso administrativo, se basan en la utilización de métodos prácticos en la administración buscando respuestas más fiables, pero sin dejar de lado los conceptos centrales. Se enfocan en la orientación del administrador durante el desarrollo de sus labores de modo más técnico. Esta teoría replantea los procesos administrativos impuesto por Henry Fayol en: planeación, organización, dirección y control (p.130).

Teoría Estructuralista de la administración, según Chiavenato (2006), esta teoría se basó en el trabajo de Max Weber y Karl Max en 1960, realizando una fusión entre la teoría clásica y la teoría de las relaciones humanas para el análisis de las organizaciones, así como menciona que la empresa es una extensa unidad social donde se integran todos los grupos sociales y al manejo del conflicto que se pueda introducir en la empresa. Es conocida también como la teoría de la crisis y está enfocada al todo y a la conexión del todo (p.248). Las organizaciones en los últimos tiempos demandan personas que presenten grandes capacidades de liderazgo, teniendo el talento para enfrentar al cambio, mediante el trascurso de los años se escribieron teorías que permiten a los gerentes a comprender las actitudes de las personas dentro de la empresa.

Teoría de las Relaciones Humanas, según Chiavenato (2006), esta teoría se inició en 1930, teniendo como base las necesidades de humanizar y ser democrática la administración dejando de lado el trato rígido hacia el personal a través del desarrollo de las ciencias humanas mediante el uso de herramientas psicológicas. Hawthorne en su afán de realizar una experimentación seleccionó dos grupos de trabajadores que debían de realizar sus labores en las mismas condiciones, pero con diferente intensidad de luz, su estudio tenía como finalidad de conocer la consecuencia que esto presentaba en el rendimiento de las personas, dando como conclusión que los trabajadores cumplían sus labores de modo psicológico (p.100).

Teoría del comportamiento en la Administración, Según Chiavenato (2006), se originó en el año de 1940, basándose en la conducta de cada individuo, presentando como base la teoría de las relaciones humanas. Esta teoría busca identificar el origen y el motivo de las conductas de las personas si estas están motivadas o no. La utilidad de esta teoría es que permite reconocer las competencias del trabajador, así como analizar la comunicación que existe dentro de la organización, haciendo sentir a cada colaborador como pieza importante en el crecimiento y alcance de las metas (p.283).

Teoría del intercambio Líder – Miembro, según Robbins y Coulter (2014), teoría de liderazgo de George Grean y Fred Dansereau inició en 1995, menciona que los jefes forman dos grupos dentro de la empresa. Estos son llamados los endogrupos (interno) formado por los trabajadores con más confianza, recibiendo solo trabajos especiales, son los mejores calificados, tienen menos rotación presentando así mayor satisfacción laboral y los exogrupos (externos) realizan los trabajos más pesados, son calificados constantemente, reciben menos apoyo y atención de parte de los jefes de la empresa (p.544).

Se formuló problemas que se buscó responder con esta investigación, como problema general tenemos:

¿De qué manera se relaciona el proceso administrativo y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la planificación y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019?

¿Qué relación existe entre la organización y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019?

¿Qué relación existe entre la dirección y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019?

¿Qué relación existe entre el control y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019?

Justificación del estudio.

Esta investigación presento como propósito beneficiar en la verificación de los procesos administrativos y las competencias gerenciales presente en la empresa.

Justificación socioeconómica, según Carrasco (2019), esta justificación es el inicio para la implementación de beneficios, utilidades y la creación de estrategias que permiten mejorar el nivel social y económico en la población que fue objeto de estudio (p.120).

Justificación práctica, según Bernal (2010), facilita al análisis y a la implementación de estrategias para la rápida búsqueda de solución a los problemas presentes en la organización (p.106). Esta investigación presento un alto grado práctico, porque la recolección y análisis de la información recogida permitió observar las debilidades que se está presentando dentro de la empresa, finalizando también presento.

Justificación metodológica, según Carrasco (2019), es cuando la exploración realizada obtuvo un alto índice de confiabilidad en los métodos, herramientas y técnicas empleadas, estos pueden servir de guía para otros investigadores (p.119).

Mediante las hipótesis se buscó conocer los vínculos existentes entre ambas variables de estudio, como hipótesis general tenemos:

Existe una relación significativa entre el proceso administrativo y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Hipótesis específica

Existe relación significativa entre la planeación y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Existe relación significativa entre la organización y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Existe relación significativa entre la dirección y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Existe relación significativa entre el control y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillo, 2019.

El principal propósito de toda investigación son los objetivos planteados, como objetivo general se presentó:

Determinar la relación entre el proceso administrativo y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la planeación y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Determinar la relación entre la organización y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Determinar la relación entre la dirección y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Determinar la relación entre el control y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

II. MÉTODO

Investigación con enfoque cuantitativo, para las investigaciones con enfoque cuantitativas se emplean la recolección y el análisis de los datos obtenidos para demostrar la hipótesis planteada en el trabajo, esto se realiza mediante la medición de variables, el empleo de la estadística descriptiva y la prueba de hipótesis (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez, 2014, p.76).

2.1 Tipo, diseño, nivel y método de investigación

2.1.1 Tipo de investigación

El desarrollo de este trabajo empleo la investigación aplicada, que se caracteriza por la contribución de teorías científicas para ampliar el conocimiento mediante propósitos bien definidos que permitirá modificar o resolver un sector de la realidad (Carrasco, 2019, p.72).

2.1.2 Diseño de investigación

El estudio de este trabajo de investigación es de diseño no experimental, porque no se manipulará intencionalmente las variables, solo se contemplará los fenómenos en su ambiente natural. El tipo de diseño es de corte transeccional o transversal porque describe, analiza acciones y fenómenos de la realidad en un tiempo determinado (Carrasco, 2019, p.72).

La investigación con diseño correlacional se representa de esta forma:

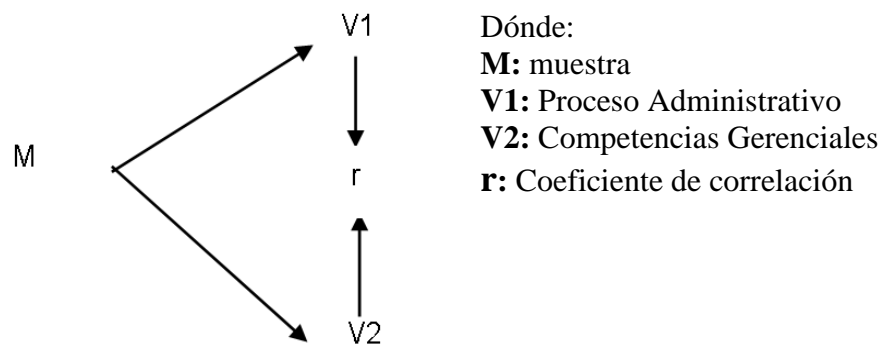


Figura 1: diseño correlacional.

2.1.3 Nivel de investigación

El estudio es de nivel descriptivo correlacional, muestra como intención saber la relación o grado de asociación que presentan dos o más variables en la muestra de estudio (Hernández et al., 2014, p.93).

2.14 Método de investigación

Se utilizó para la investigación el método hipotético – deductivo, porque mediante un concepto se formulará uno o más hipótesis para demostrar la veracidad de la información y la deducción nos permitirá obtener razonamiento sobre información ya establecida para obtener el concepto desconocido que estamos buscando (Del Cid et al., p.22).

2.2 Definiciones y Operacionalización de variables

Variable 1: Proceso Administrativo

Bernal (2014), en el siglo XX, Henry Fayol establece como una disciplina para orientar al uso de los recursos de la empresa, pero es en la teoría neoclásica donde se replantean a la forma más práctica del que hacer administrativo, el proceso administrativo son fases que facilita las funciones del administrador y permite a la empresa establecer objetivos a corto o largo plazo, de forma dinámica, trabajando en equipo y en constante comunicación con toda la empresa. (p.118).

Para el autor Luna (2014), las funciones administrativas se basan mediante proceso que planifica, organiza, direcciona y controla las funciones dentro de la organización, estos son implementadas y modificadas en cada cierto tiempo. La administración tiene una actividad dinámica con todas las áreas de la empresa para obtener una mejor comunicación en favor de la institución (p.39).

Dimensión 1: Planeación

Bernal (2014), mediante el proceso de la planeación se puede establecer los objetivos, metas, plantear los métodos o estrategias para proceder en la ejecución de las labores de la organización. Este proceso es uno de los más importantes porque se podrá identificar o analizar el entorno, obteniendo un panorama más claro de la situación de la empresa y aprovechar así efectivamente los recursos de la organización (p. 120).

Indicador 1: Planeación estratégica

Bernal (2014), permite establecer procesos estratégicos para garantizar el futuro de la organización, mediante el análisis del entorno interno y el entorno externo de la compañía (p.122).

Indicador 2: Análisis organizacional

Bernal (2014), el análisis del entorno interno y externo permitirá conocer e identificar las fortalezas (F), oportunidades (O), debilidades (D) y las amenazas (A) que afectan al dinamismo de la organización (p.128).

Indicador 3: Toma de decisiones

Bernal (2014), para realizar la toma de decisión es importante tener en cuenta la identificación del problema general que se está presentado, analizar las ventajas y desventajas que se puede originar, así como planificar una alternativa de solución si es que la primera toma de decisión no fue la correcta (p.138).

Indicador 4: Herramientas de planeación

Bernal (2014), facilitan al proceso administrativo permitiendo reducir el uso de recursos he incrementado la eficiencia, así como la eficacia en beneficio de la organización (p.139).

Dimensión 2: Organización

Bernal (2014), la organización posibilita establecer funciones o tareas ya expuestos en la planeación, este proceso permite obtener actividades más efectivas de los trabajadores, mediante la implementación de la estructura organizacional, manuales de procesos y procedimientos en todo el proceso productivo de la organización (p.142).

Indicador 1: Estructura organizacional

Bernal (2014), es el medio donde se establecen grupos de personas dirigidas mediante el nivel jerárquico, estableciendo autoridad, compromiso, disposición, empleando buena comunicación y el buen trato entre todos los trabajadores de las diversas áreas de la empresa (p.143).

Indicador 2: Centralización

Bernal (2014), establece la responsabilidad exclusiva en la preparación de las tareas y en la toma de decisiones a los gerentes o jefes de la empresa, que luego son establecidos para los trabajadores en el desarrollo de sus funciones (p.153).

Indicador 3: Especialización del trabajo.

Bernal (2014), la especialización facilita a la empresa a dividir las tareas por departamentos, sectores o áreas, así como también ayuda a seleccionar al personal de acuerdo a sus capacidades y nivel de especialización alcanzando, asegurando el cumplimiento de los planes trazados (p.153).

Indicador 4: Cadena de mando

Bernal (2014), este proceso administrativo permite establecer líneas de autoridad entre los trabajadores y los gerentes o directivos de la empresa (p.153).

Dimensión 3: Dirección

Bernal (2014), en el proceso de dirección se podrá ejecutar todas las actividades o tareas ya establecidas y organizadas con anticipación en la planeación. El éxito de este

proceso dependerá de la buena comunicación impuesta por todos los colaboradores de los diversos departamentos de la organización, así como: los jefes, coordinadores y empleados (p.155).

Indicador 1: Competencia de la función de dirección.

Bernal (2014), también conocida como habilidades de dirección, miden la capacidad de los gerentes, directivos o supervisores y estos son: liderazgo, motivación, comunicación, trabajo en equipo, manejo de conflicto, gestión del cambio, toma de decisión y manejo de estrés (p.156).

Dimensión 4: Control

Bernal (2014), a través del proceso de control se podrá garantizar que las actividades organizadas y dirigidas sean tal cual a lo establecido por la organización en la planeación. Mediante este proceso se podrá observar la competitividad de los trabajadores, las fortalezas, las debilidades y establecer una mejora continua en la organización (p.169).

Indicador 1: Enfoque en el control administrativo

Bernal (2014), mediante este proceso las personas podrán establecer e incrementar indicadores de control en todo el proceso productivo (p.170).

Indicador 2: Herramientas de control administrativo

Bernal (2014), en los últimos años las herramientas de control son más seguras y eficiente, que están permitiendo a las empresas reducir las pérdidas e incrementando la utilidad, las más usadas son: las herramientas financieras, el sistema de información gerencial (MIS), estos permiten obtener información efectiva y oportuna (p.171).

Indicador 3: Técnicas de administración de calidad

Bernal (2014), el uso de estas herramientas y técnicas de control ha permitido a varias empresas en el mundo obtener buenos resultados y alcanzar las metas trazadas (p.172).

Indicador 4: Evaluación del desempeño

Bernal (2014), para que una organización sea exitosa, la evaluación del desempeño es una pieza muy importante porque mediante este instrumento se podrá realizar un control del cumplimiento del trabajador para el alcance de los objetivos trazados en la planeación (p.173).

Variable 2: Competencias Gerenciales

Hellriegel, Jackson y Slocum (2017), son los conocimientos teóricos, prácticos, conductuales, habilidades y actitudes adquiridas a lo largo de su desarrollo profesional para

poder destacar de forma asertiva dentro de la organización. Las competencias gerenciales permiten al trabajador a sobresalir frente a otras personas, mostraremos seis competencias específicas que son claves que deben presentar los gerentes para ser efectivos y poder triunfar en la organización. (p.4).

Según el autor Bernal (2014), es la capacidad que tiene un trabajador para expresar los conocimientos adquiridos, experiencia, habilidades, cualidades, actitudes y comportamientos basados en la ética, indispensables para asumir un cargo o puesto importante dentro de la empresa. Para decir que una persona es competente se debe considerar ciertos requisitos básicos como es: El saber hacer (conocimiento), el querer hacer (tener disposición), el poder hacer (tener aptitud, ética y valores). Las competencias gerenciales se clasifican de acuerdo a la formación obtenida en el transcurso de su vida profesional en: Competencias básicas; Competencias profesionales; Competencias especializadas avanzadas y Competencias en función del perfil gerencial (p.59).

Dimensión 1: Competencias para la comunicación

Hellriegel et al. (2017), es la capacidad de interactuar dinámicamente, brindando y recibiendo mensajes, así como observando el lenguaje corporal que los trabajadores utilizan con otras personas que están dentro y fuera de la organización (p.15).

Indicador 1: Comunicación formal

Hellriegel et al. (2017), es el medio de comunicación oficial que utiliza la empresa para informar a sus trabajadores de las actividades, estándares, memorando, procedimientos, reconocimientos, entre otros acontecimientos importantes. De forma clara garantizando la originalidad y autenticidad del mensaje recibido (p.16).

Indicador 2: Negociación

Hellriegel et al. (2017), es la habilidad que posee para crear relaciones de comunicación con las personas e influenciar en sus decisiones, llegando a acuerdos que beneficien a ambas partes. (p.17).

Dimensión 2: Competencias para la planeación y gestión.

Hellriegel et al. (2017), es la capacidad que presenta para planear las actividades priorizando lo importante con lo urgente brindando recursos, delegando responsabilidades y supervisando a que estos trabajos se cumplan en el plazo establecido por la organización. (p.18).

Indicador 1: Recolección de información, análisis y solución de problemas

Hellriegel et al. (2017), es la competencia de reconocer y analizar las amenazas, asumiendo responsabilidades a la hora de tomar las decisiones para resolver el conflicto de la empresa (p.18).

Indicador 2: Administración del tiempo

Hellriegel et al. (2017), programa ordenadamente el desarrollo de varias actividades al mismo tiempo, sin descuidar ninguno de estos y respetando los lineamientos de trabajo establecidos por la organización (p.19).

Dimensión 3: Competencia para el trabajo en equipo

Hellriegel et al. (2017), en la actualidad formar equipos para la realización de las obligaciones laborales permite alcanzar mayor competitividad, se obtiene mejores ideas y se maneja mejor el estrés en los trabajadores (p.20).

Indicador 1: Diseño de equipo.

Hellriegel et al. (2017), es la capacidad de establecer los objetivos claros de la empresa, así como asignar las obligaciones de cada colaborador y nombrando al encargado del equipo mediante sus habilidades y capacidades observadas (p.21).

Indicador 2: Creación de un ambiente de apoyo

Hellriegel et al. (2017), brinda asesoría para fortalecer sus capacidades y orientando como utilizar los recursos que le brinda la empresa para alcanzar las metas. Así como otorgando reconocimientos y compensaciones por sus esfuerzos realizados (p.22).

Dimensión 4: Competencia para la acción estratégica.

Hellriegel et al. (2017), muestran capacidad de manejo de conceptos teóricos aplicando la misión, la visión y las políticas de trabajo, asegurando que se aplique en todas las áreas de la empresa (p.23).

Indicador 1: Conocimiento de la industria

Hellriegel et al. (2017), utiliza los conocimientos adquiridos para reconocer las oportunidades y las amenazas que se presenta dentro y fuera del mercado empresarial (p.23).

Indicador 2: Aplicación de acciones estratégicas

Hellriegel et al. (2017), emplea estrategias acordes a la misión y los objetivos de la empresa (p.23).

Dimensión 5: Competencia para la multiculturalidad

Hellriegel et al. (2017), está apto al cambio y dispuesto a especializarse constantemente para conocer las últimas tendencias y culturas del mundo (p.25).

Indicador 1: Conocimiento y comprensión de las culturas

Hellriegel et al. (2017), se esfuerza por estar informados de los últimos acontecimientos que aqueja al mundo empresarial y tiene la capacidad de poder comunicarse fluidamente con personas de otros países (p.25).

Indicador 2: Apertura y sensibilidad culturales

Hellriegel et al. (2017), se adapta a los cambios culturales rápidamente y muestra habilidad para interactuar con las personas para lograr el buen desarrollo de las actividades de la empresa (p.26).

Dimensión 6: Competencia para la autoadministración.

Hellriegel et al. (2017), tiene la capacidad de asumir responsabilidades y estar en constante desarrollo profesional (p.26).

Indicador 1: Integridad y conducta ética

Hellriegel et al. (2017), desarrolla sus actividades mediante normas, políticas y procedimientos e instruye a sus trabajadores al cumplimiento de las mismas asumiendo sus responsabilidades (p.26).

Indicador 2: Equilibrio de la vida laboral y la personal

Hellriegel et al. (2017), tiene la capacidad de organizar su tiempo, es responsable comprometido con las metas de la empresa sin descuidar su vida personal (p.26)

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la variable proceso administrativo

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Indicadores	Escala de Medición	Niveles y Rangos				
Bernal (2014), en el siglo XX, Henry Fayol establece como una disciplina para orientar al correcto uso de los recursos de la empresa, pero es en la teoría neoclásica donde se replantean a la forma más práctica del que hacer administrativo, permitiendo así a las empresas alcanzar sus objetivos.	El proceso administrativo son fases que facilita las funciones del administrador y permite a la empresa establecer objetivos a corto o largo plazo, de forma dinámica, trabajando en equipo y en constante comunicación con toda la empresa.	Planeación	Planeación estratégica	La empresa planea de forma estratégica las actividades, responsabilidades, asignando la autoridad con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados.	Escala de Likert	Ordinal				
			Análisis organizacional	Los jefes realizan un análisis detallado del entorno interno y externo que contribuyen a la planeación.						
			Toma de decisiones	Los jefes se distinguen por su capacidad para la toma de decisiones priorizando lo importante con lo urgente.						
			Herramientas para la planeación	La empresa utiliza herramientas informáticas actualizadas en la planificación de las actividades						
		Organización	Estructura organizacional	El uso del organigrama orienta a los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones de manera eficiente.			1= Total 2= Desacuerdo	Bajo 49 – 65		
			Centralización	Una buena organización en las actividades depende exclusivamente de los jefes de la empresa.			3= Indiferente		Medio 31 – 48	
			Especialización del trabajo	Los jefes están ubicados estratégicamente en la empresa acorde a su especialización.			4=Acuerdo 5= Total Acuerdo			Alto 13 - 30
			Cadena de mando	La empresa establece líneas de autoridad en los trabajadores para garantizar la excelente organización de los procesos administrativos.						
		Dirección	Competencias de la función de dirección	Los jefes se caracterizan por ser líderes, motivadores, comunicadores, tienen manejo de conflictos e incentivan el trabajo en equipo.			4=Acuerdo 5= Total Acuerdo	Alto 13 - 30		
				La empresa brinda charlas y capacitaciones que le ayudan a fortalecer su crecimiento laboral.						
				Los jefes son capaces de brindar instrucciones de trabajo en forma clara, directa y respetuosa.						
				La implementación de indicadores de control antes, durante y después de las actividades permitirá resolver errores para poder alcanzar los objetivos de la empresa.						
		Control		Herramientas de control administrativo			El sistema de información gerencial (MIS) permite a los jefes obtener información de forma precisa, segura y aceptable antes de tomar una decisión en la empresa.	4=Acuerdo 5= Total Acuerdo	Alto 13 - 30	
				Técnicas de administración de calidad			Es importante que la empresa utilice normas internacionales de calidad ISO, con el fin de garantizar sus servicios con sus clientes.			
				Evaluación del desempeño			Los jefes evalúan el desempeño de sus trabajadores de forma clara, objetiva y constante para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la empresa			

Fuente: elaboración propia

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la variable competencias gerenciales

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y Rangos						
Hellriegel, Jackson y Slocum (2017), las competencias gerenciales es el conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y conductas que debe tener una persona para dirigir o desempeñarse en un determinado cargo dentro de la organización.	Las competencias gerenciales permiten al trabajador a sobresalir frente a otras personas, mostraremos seis competencias específicas que son claves que deben presentar los gerentes para ser efectivos y poder triunfar en la organización.	Competencia para la comunicación	Comunicación formal	La empresa emplea la comunicación formal para mantener informados de los cambios a sus trabajadores.	Escala de Likert	Ordinal						
			Negociación	Los jefes tienen la capacidad de relacionarse de forma asertiva con sus trabajadores.								
		Competencia para la planeación y gestión	Recolección de información, análisis y solución de problemas	Los jefes se caracterizan por su amplia capacidad de análisis y la rápida solución de los problemas que presenta la empresa.			1= Total desacuerdo 2= Desacuerdo 3= Indiferente 4=Acuerdo 5= Total Acuerdo	Bajo 12 – 27 Medio 28 – 43 Bajo 12 – 27				
			Administración del tiempo	En la empresa los jefes son capaces de trabajar con efectividad a pesar de la presión del tiempo.								
		Competencia para el trabajo en equipo	Diseño de equipos	En la empresa los jefes son personas que promueven el desarrollo de liderazgo en todos sus trabajadores.					Bajo 12 – 27			
			Creación de un ambiente de apoyo	Los jefes son capaces de instruir y orientar a los trabajadores para mejorar el desempeño de sus funciones.								
		Competencia para la acción estratégica	Conocimiento de la industria	Los jefes se caracterizan por tener conocimiento no solo de su área sino también de todas las áreas de la empresa.						Medio 28 – 43		
			Aplicación de acciones estratégicas	Los jefes muestran la capacidad de establecer acciones estratégicas en los desafíos que presenta la organización.								
		Competencia para la multiculturalidad	Conocimiento y comprensión de las culturas	La empresa es exitosa por contar con profesionales de alto nivel que comprenden la tendencia política, económica y social.							Bajo 12 – 27	
			Apertura y sensibilidad culturales	En la empresa los jefes reconocen y respetan las diferentes culturas de los trabajadores.								
		Competencia para la autoadministración	Integridad y conducta ética	Los jefes promueven al logro de los objetivos de la empresa en forma ética.								Bajo 12 – 27
			Equilibrio de la vida laboral y la personal	La empresa ofrece condiciones para el desarrollo laboral y personal de sus trabajadores.								

Fuente: elaboración propia

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Carrasco (2019), es la agrupación de toda la unidad de análisis estos pueden ser personas, eventos, etcétera. Donde se está realizando el estudio (p.236). El desarrollo de esta investigación tiene como población a los 1,200 trabajadores de una empresa de traslado de valores, ubicado en el distrito de Chorrillos, 2019.

2.3.2 Muestra

Carrasco (2019), es una porción de la población, donde nos permitirá recolectar todas las características que sean importantes para la investigación (p.237).

Como está investigación es de enfoque cuantitativo de población finita conocida se utilizará la fórmula probabilística de los autores (Murray y Larry, 2009, p.203).

Formula:

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

Dónde:

n: tamaño de la muestra	N: total de la población de estudio
Z: nivel de confianza	E: margen de error (5%=0.5)
p: proporción esperada de respuesta (50%=0.5)	q: (1- p) proporción no esperada (1 - 0.5=0.5)

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5) \cdot (1200)}{(0,05)^2 \cdot (1200 - 1) + (1.96)^2 \cdot (0,5) \cdot (0,5)}$$

$$n = 292 \text{ Trabajadores}$$

2.3.3 Muestreo

En esta investigación el procedimiento empleado fue el muestreo probabilístico aleatoria simple, donde cualquier individuo de la población presenta la misma capacidad para ser elegidos como pieza de la muestra.

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

2.4.1 Técnica

En la investigación se empleó la técnica de recaudación de datos mediante el uso de la encuesta.

2.4.2 Instrumento

Para la recopilación de datos de esta investigación se empleó un cuestionario, conformado por un total de 27 Ítems, donde 15 ítems son del primer variable proceso administrativo y 12 ítems para la segunda variable competencias gerenciales. Teniendo como medición la escalad de Likert, donde estos datos fueron ingresados al programa estadístico SPSS versión 24, la formulación de las preguntas se realizó en base a los indicadores pertenecientes a las 10 dimensiones, que fueron evaluados por expertos pertenecientes a la universidad César Vallejo, obteniendo como respuesta que el instrumento si es fiable para su aplicación.

2.4.3 Validez

En la presente investigación se utilizó un instrumento – cuestionario, cual fue sometido al juicio de expertos; donde se evaluó la coherencia de las preguntas por tres doctores especializados de la escuela de administración de la universidad César Vallejo, enviada en el formato de validación.

Tabla 3

Resultado de la validación de instrumentos

Validador	Grado	Instrumento 1	Instrumento 2
Villanueva Figueroa, Rosa Elvira	Dra. Adm.	Aplicable	Aplicable
Carranza Estela, Teodoro	Dr. Adm.	Aplicable	Aplicable
Aliaga Correa, Fernando David	Dra. Adm.	Aplicable	Aplicable

2.4.4 Confiabilidad

En esta investigación se realizó una prueba piloto solo utilizando 50 colaboradores de una empresa de traslado de valores, ubicado en el distrito de Chorrillos. La encuesta cuenta con 27 ítems y empleo el programa estadístico SPSS, con el objetivo de medir la confiabilidad del cuestionario mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 4

Escala de valores del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach

Valores	Niveles
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Baptista, Fernández y Hernández (2014).

Tabla 5

Alfa de Cronbach de la variable proceso administrativo

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
.912	15

Como resultado de la validación del coeficiente Alfa de Cronbach presentado en la tabla n°5, de la variable proceso administrativo es de: 0.912, significa que posee una alta confiabilidad.

Tabla 6

Alfa de Cronbach de la variable competencias gerenciales

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
.939	12

La validación del coeficiente Alfa de Cronbach mostrado en la tabla n° 6, para la variable competencias gerenciales fue de: 0.939, significa que tiene una alta confiabilidad.

2.5 Procedimiento de toma de datos

Después de haber validado los instrumentos con los expertos y valorar la fiabilidad mediante la prueba de Alfa de Cronbach a través el programa estadístico SPSS, obteniendo como resultado una alta confiabilidad. Se procedió a realizar la encuesta con 2 cuestionarios de 27 Ítems a la muestra identificada.

2.6 Método de análisis de datos

Los resultados obtenidos se registraron en Excel y se realizó la determinación estadísticamente en el programa SPSS para investigaciones con enfoque Cuantitativas como: el análisis descriptivo, con la baremación en niveles o rangos (alto; medio; bajo), la distribución de frecuencias de las variables observando el grado de aceptación de las variables de estudio y la tabla de contingencia del objetivo general.

Tabla 7

Baremación en niveles y rango variable proceso administrativo

<u>Escala</u>	<u>Valores/ Niveles</u>	<u>Rangos</u>
Total desacuerdo /Desacuerdo	1 Bajo	15 - 34
Indiferente	2 Medio	35 - 54
Acuerdo / Total acuerdo	3 Alto	55 - 75

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8

Baremación en niveles y rango variable competencias gerenciales

Escala	Valores/ Niveles	Rangos
Total desacuerdo /Desacuerdo	1 Bajo	12 - 27
Indiferente	2 Medio	28 - 43
Acuerdo / Total acuerdo	3 Alto	44 - 60

Fuente: Elaboración propia

Así como el análisis inferencial que está conformada por la prueba de Normalidad para determinar si los datos de las variables presentan una distribución normal o no tiene una distribución anormal para poder utilizar las correlaciones Pearson o Rho Spearman.

Tabla 9

Valores de correlación Rho Spearman

Puntuación	Denominación del grado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta (a mayor X menor Y)
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.26 a -0.50	Correlación negativa media
-0.11 a -0.25	Correlación negativa débil
-0.01 a -0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.01 a +0.10	Correlación positiva muy débil
+0.11 a +0.25	Correlación positiva débil
+0.26 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta (A mayor X mayor Y)

Fuente: Autor Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 305). *Metodología de la Investigación científica*.

2.7 Aspectos éticos

La investigación se realizó respetando la privacidad de mencionar la empresa para salvaguardar la imagen institucional, así mismo se manejó de forma ética, legal, responsable y prudente toda información obtenida en el desarrollo de este estudio.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis estadístico descriptivo

Análisis descriptivo por variables

Se realizó una encuesta con 27 ítems a una muestra de 292 trabajadores, analizando las variables proceso administrativo y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, ubicado en el distrito de Chorrillos, 2019.

Variable 1: Proceso Administrativo

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes según el Proceso administrativo

Proceso Administrativo (agrupado)			
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	70	24.0
	Alto	222	76.0
	Total	292	100.0

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento de datos en Software SPSS.

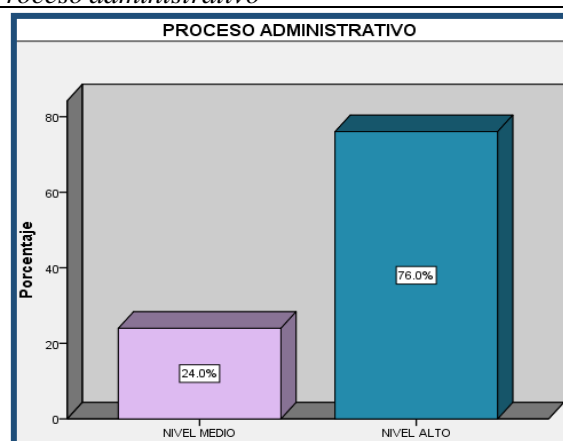


Figura 2: Distribución porcentual.

Interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos observamos en la tabla n°10 y figura n°2, de los 292 encuestados el 76% presentan un nivel alto de aceptación sobre el proceso administrativo que emplea la empresa y el 24% presentan un nivel medio de aceptación con respecto al proceso administrativo que ejecuta la empresa.

Variable 2: Competencias Gerenciales

Tabla 11

Distribución de frecuencias y porcentajes según las competencias gerenciales

Competencias Gerenciales (agrupado)			
	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	63	21.6
	Alto	229	78.4
	Total	292	100.0

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento de datos en Software SPSS.

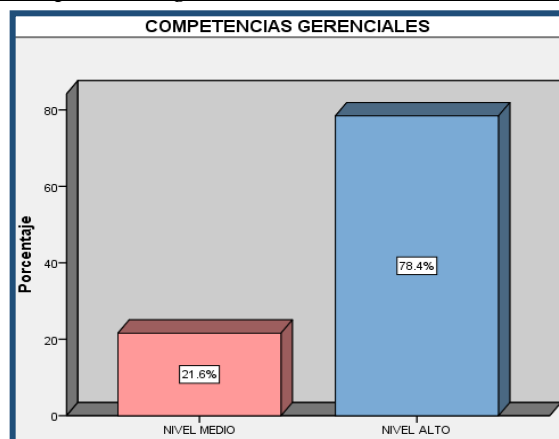


Figura 3: Distribución porcentual en SPSS.

Interpretación: De acuerdo con los resultados se observa en la tabla n°11 y figura n°3, de los 292 encuestados concluimos que el 78.4% presenta un nivel alto y el 21.6% presenta un nivel medio de aceptación con respecto a las competencias gerenciales presentes en la empresa.

3.1.2 Análisis descriptivos por objetivo

Objetivo General

Determinar la relación entre el proceso administrativo y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Tabla 12

Tabla de contingencia del proceso administrativo y las competencias gerenciales

		COMPETENCIAS GERENCIALES			
		NIVELES	Medio	Alto	TOTAL
PROCESO ADMINISTRATIVO	Medio	Recuento	56	14	70
		% del total	19.2%	4.8%	24.0%
	Alto	Recuento	7	215	222
		% del total	2.4%	73.6%	76.0%
	Total	Recuento	63	229	292
		% del total	21.6%	78.4%	100.0%

Fuente: datos obtenidos del procesamiento en SPSS.

Interpretación: Según los datos obtenidos se aprecia que en la tabla n°12 de los 292 encuestados el 19.4% presentan un nivel medio de aceptación de la relación entre el proceso administrativo y las competencias gerenciales presentes en la empresa y el 73.6% de los encuestados presentan un nivel alto de aceptación de la relación entre el proceso administrativo y las competencias gerenciales en una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

3.2 Análisis estadístico Inferencial

3.2.1 Prueba de Normalidad

Para realizar este proceso se registró en Excel y en el programa estadístico SPSS, realizando la suma total de cada variable.

La hipótesis de normalidad es:

H₀: (Sig.>0,05) La distribución de los datos es normal (paramétrica)

H₁: (Sig.<0,05) La distribución de los datos no es normal (no paramétrica)

Tabla 13

Prueba de normalidad para el proceso administrativo y las competencias gerenciales

	<u>Kolmogórov-Smirnov</u>			<u>Shapiro-Wilk</u>		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1: Proceso administrativo	.097	292	.000	.972	292	.000
V2: Competencias gerenciales	.104	292	.000	.957	292	.000

Fuente: Datos obtenidos del procesamiento en software estadístico SPSS.

Interpretación: Se observa que la muestra es mayor de 50, entonces analizaremos mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov con una significancia de 0.000 siendo menor (<0.05) se confirma la H₁, los datos no tienen distribución normal en ambas variables, concluyendo que analizaremos mediante pruebas estadísticas no paramétricas, empleando el coeficiente de correlación Rho Spearman.

3.2.2 Prueba de hipótesis

Prueba de Hipótesis General

Existe una relación significativa entre el proceso administrativo y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Dónde:

H₀: No existe una relación significativa entre el proceso administrativo y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019

H₁: Existe una relación significativa entre el proceso administrativo y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Regla de decisión:

Si valor $p > 0,05$ se acepta H₀

Si valor $p \leq 0,05$ se rechaza la H₀

Prueba estadística: No paramétrica

Tabla 14

El análisis del coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Proceso Administrativo y las Competencias Gerenciales

		Correlaciones	Proceso Administrativo	Competencias gerenciales
Rho de Spearman	Proceso administrativo	Coeficiente de correlación	1.000	.811**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	292	292
	Competencias gerenciales	Coeficiente de correlación	.811**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	292	292

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

Fuente: resultados obtenidos del procesamiento de datos en SPSS.

Interpretación: Los resultados de la tabla n°14 mostraron que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.811 que significa una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, así como la significancia que fue de 0.000, es menor que (p-valor<0.05) concluyendo que se acepta la H1, si existe una relación significativa entre el proceso administrativo y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Prueba de Hipótesis Específicas 1

Existe relación significativa entre la planeación y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Dónde:

Ho: No Existe relación significativa entre la planeación y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

H1: Existe relación significativa entre la planeación y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Regla de decisión:

Si valor $p > 0,05$ se acepta Ho

Si valor $p \leq 0,05$ se rechaza la Ho

Prueba estadística: No paramétrica

Tabla 15

El análisis del coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la Planeación y las Competencias Gerenciales

		Correlaciones		Planeación	Competencias gerenciales
				D1	
Rho de Spearman	Planeación		Coeficiente de correlación	1.000	.814**
		D1	Sig. (bilateral)	.	.000
			N	292	292
	Competencias gerenciales		Coeficiente de correlación	.814**	1.000
			Sig. (bilateral)	.000	.
			N	292	292

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

Fuente: resultados obtenidos del procesamiento de datos en SPSS.

Interpretación: Los resultados mostraron en la tabla n°15 que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.814 correlación positiva muy fuerte del resultado de la relación entre la dimensión 1(planeación) de la variable proceso administrativo con la variable 2 competencias gerenciales. Así mismo se observa una significancia de 0.000, que es menor a (p-valor 0.05) concluyendo que se acepta la H1, si existe una relación significativa entre la planeación y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Prueba de Hipótesis Específicas 2

Existe relación significativa entre la organización y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Dónde:

Ho: No Existe relación significativa entre la organización y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

H1: Existe relación significativa entre la organización y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Regla de decisión:

Si valor $p > 0,05$ se acepta Ho

Si valor $p \leq 0,05$ se rechaza la Ho

Prueba estadística: No paramétrica

Tabla 16

El análisis del coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la Organización y las Competencias Gerenciales

		Correlaciones	Organización D2	Competencias gerenciales
Rho de Spearman	Organización D2	Coeficiente de correlación	1.000	.821**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	292	292
	Competencias gerenciales	Coeficiente de correlación	.821**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	292	292

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

Fuente: resultados obtenidos del procesamiento de datos en SPSS.

Interpretación: Los resultados mostraron en la tabla n°16 que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.821 correlación positiva muy fuerte del resultado de la relación entre la dimensión 2(organización) de la variable proceso administrativo con la variable 2 competencias gerenciales. Así mismo se observa una significancia de 0.000, que es menor a (p-valor 0.05) concluyendo que se acepta la H1, si existe una relación significativa entre la organización y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Prueba de Hipótesis Específicas 3

Existe relación significativa entre la dirección y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Dónde:

Ho: No Existe relación significativa entre la dirección y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

H1: Existe relación significativa entre la dirección y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Regla de decisión:

Si valor $p > 0,05$ se acepta Ho

Si valor $p \leq 0,05$ se rechaza la Ho

Prueba estadística: No paramétrica

Tabla 17

El análisis del coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la Dirección y las Competencias Gerenciales

		Correlaciones	Dirección D3	Competencias gerenciales
Rho de Spearman	Dirección D3	Coeficiente de correlación	1.000	.605**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	292	292
	Competencias gerenciales	Coeficiente de correlación	.605**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	292	292

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

Fuente: resultados obtenidos del procesamiento de datos en SPSS.

Interpretación: Los resultados mostraron en la tabla n°17 que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.605 correlación positiva considerable del resultado de la relación entre la dimensión 3(dirección) de la variable proceso administrativo con la variable 2 competencias gerenciales. Así mismo se observa una significancia de 0.000, que es menor a (p-valor 0.05) concluyendo que se acepta la H1, si existe una relación significativa entre la dirección y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Prueba de Hipótesis Específicas 4

Existe relación significativa entre el control y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Dónde:

Ho: No Existe relación significativa entre el control y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

H1: Existe relación significativa entre el control y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillo, 2019.

Regla de decisión:

Si valor $p > 0,05$ se acepta Ho

Si valor $p \leq 0,05$ se rechaza la Ho

Prueba estadística: No paramétrica

Tabla 18

El análisis del coeficiente de correlación de Rho Spearman entre la Control y las Competencias Gerenciales

Correlaciones			Control D4	Competencias gerenciales
Rho de Spearman	Control D4	Coeficiente de correlación	1.000	.818**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	292	292
	Competencias gerenciales	Coeficiente de correlación	.818**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	292	292

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

Fuente: resultados obtenidos del procesamiento de datos en SPSS.

Interpretación: Los resultados mostraron en la tabla n°18 que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.818 correlación positiva muy fuerte del resultado de la relación entre la dimensión 4(control) de la variable proceso administrativo con la variable 2 competencias gerenciales. Así mismo se observa una significancia de 0.000, que es menor a (p-valor 0.05) concluyendo que se acepta la H1, si existe una relación significativa entre el control y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

IV. DISCUSIÓN

Analizaremos descriptivamente nuestros resultados obtenidos en nuestra investigación con los trabajos previos que se tomó en cuenta en la elaboración de esta tesis, de acuerdo a nuestros resultados mostrados en el capítulo III de esta investigación con enfoque cuantitativo, descriptiva correlacional concluimos que de los 292 trabajadores encuestados el 24% presentan un nivel medio y el 76% presentan un nivel alto, concluyendo que la mayor parte de los trabajadores si tienen conocimiento y están de acuerdo con los procesos administrativos que establece la empresa. Así mismo los resultados obtenidos de nuestra segunda variable se puede concluir que de los 292 encuestados el 78.4% tiene un alto nivel y el 21.6% de los encuestados presentan un nivel medio de conocimiento sobre las competencias gerenciales que se presentan dentro de empresa.

Estos resultados se corroboran de la misma forma con la tesis de Osorio (2014), con su tesis *El proceso administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala*, determinando la forma como se establecerá los procesos administrativos en estas instituciones, investigación con método cuantitativo de tipo descriptivo, con una muestra de 80 centros, se presentaron resultados gráficamente que el 31.67% presenta regular aceptación, 43.33 % consideran bueno y tan solo un 25% consideran muy bueno el manejo de la administración en los últimos años.

Con respecto de la investigación realizada por Otacoma (2015), *estudio de los Procesos Administrativos y forma de organización en la empresa Solaint S.A, Ecuador*, estableció como objetivo un estudio de los procesos administrativos y la forma de organización en esta empresa para el año 2015, de metodología con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional descriptivo, la muestra fue de 90 personas. Se obtuvo como resultado descriptivo los encuestados consideran que de los equipos y materiales en esta empresa es muy inadecuado y de los 90 encuestados el 64% está totalmente de acuerdo que por la falta de un manual de procedimiento se presentan dificultades en la empresa.

De igual forma analizamos la tesis de Pulgarín y Zuleta, (2015), *proceso administrativo en la universidad de Antioquia y su impacto en la gestión de la actividad investigativa: diagnóstico y propuesta de mejoramiento, Colombia*, realizar un diagnóstico integral del proceso administrativo en las actividades de esta casa de estudio, para brindar soluciones de mejora, estudio con enfoque cuantitativo descriptivo correlacional, se aplicó la encuesta para una muestra de 53 coordinadores, se analizó como resultado descriptivo de los 53 encuestados el 16.7% considera muy adecuada, e 50% considera adecuada, el

31.8% considera inadecuada los recursos administrativos y la gestión de proyectos por parte de los directivos de esta casa de estudio. Los recursos administrativos y la gestión de proyectos son considerados adecuados y el 1.5% de los encuestados no opina sobre el tema.

En el artículo científico Cujia (2019), *Comunicación del gerente en instituciones educativas de Riohacha en la Guajira – Colombia*, planteo analizar la comunicación de los gerentes en las instituciones educativas, artículo con metodología de tipo descriptivo, no experimental de corte trasversal, muestra de 45 trabajadores, en los resultados se observó que el 73,8% de los gerentes no presentan la competencia para la comunicación.

De la misma forma se analizó descriptivamente con nuestra investigación la tesis de Tamara y Rueda (2018), *Competencias gerenciales para la optimización del proceso administrativo en la empresa Vordcab Colombia S.A.S, Colombia*, se estableció analizar las competencias gerenciales para una optimización del proceso administrativo en dicha empresa, la metodología de enfoque cuantitativo con carácter descriptivo, de diseño no experimental de corte trasversal, con una población de 10 personas entre: gerentes y empleados, algunos resultados fueron: afrontan situaciones cambiantes con flexibilidad (algunas veces), Analiza objetivamente alternativas de solución (Siempre), Genera ideas innovadoras (casi siempre), aplica la negociación en sus actividades (algunas veces), se relacionan de forma efectiva con las demás personas (siempre). Concluyendo que la competencia gerencial en esta empresa está en un nivel medio de desarrollo.

Nuestra tesis también se analizó descriptivamente con el artículo de García, Barradas y Alarcón (2016), *estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal, México*, busco hallar las distintas habilidades y evaluar el desempeño laboral de los gerentes, el estudio fue de metodología con enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, una muestra conformada por 9 gerentes, se obtuvo como resultado que el 56% son de género femenino y el 44% es de género masculino, para el cuestionario de personalidad situacional y el test de Moss se obtuvo como resultado que: la estabilidad emocional, la confianza en sí mismo, la sociabilidad, el ajuste social, la tolerancia, la inteligencia emocional, el liderazgo son de nivel medio y el auto concepto es de nivel bajo y la evaluación del desempeño de los gerentes fue 67%son de nivel regular y el 33% son de nivel bueno. Concluyendo que las habilidades y el conocimiento son muy importantes en el desarrollo profesional de los gerentes.

De igual forma se analizó descriptivamente su tesis de Serrano y Cortes (2014), *Perfiles y estilos gerenciales, de la administración de una empresa social del estado en el departamento de Cundinamarca Colombia*, identifico el perfil y el estilo del gerente para administrar con eficiencia y compromiso una institución de salud, con metodología correlacional descriptivo de corte transversales, la muestra constituida por 30 personas, los resultado fue que el 50% de los encuestados está en muy desacuerdo al mencionar que en esta institución se trabaje en equipo, se concluye que todavía existen que en esta institución no se potencia el talento de los trabajadores.

En los trabajos previos nacionales también se realizó el análisis descriptivo de los resultados de estos autores con nuestros resultados obtenidos. Según Neyra (2018), *Proceso administrativo y la productividad en la empresa Novaceram Corporation S.A.C., Carabayllo, Lima, 2017*, identifico la conexión entre ambas variables, investigación de enfoque cuantitativo de tipo transversal correlacional de nivel descriptivo de diseño no experimental, muestra de 23 colaboradores concluyendo que el 34.8% presentan un nivel bajo, el 34.8% un nivel medio y el 30.4% un nivel alto de aceptación de los procesos administrativos y la productividad de los colaboradores

De igual forma se realizó el análisis descriptivo de la tesis De Pinho (2018), *Proceso administrativo y su relación con las contrataciones públicas de la unidad ejecutora dirección de economía y finanzas de la policía nacional del Perú en el año, 2018* como intención fue comprobar la relación entre las dos variables, con enfoque cuantitativo de diseño no experimental, descriptivo correlacional, con una población de 44 servidores públicos, la encuesta y el cuestionario fue su técnica de recolección de datos, el resultado fue que el 78.55% considera que los proceso administrativos son de nivel baja, el 100% considera a las contrataciones públicas tiene un nivel bajo dentro de la organización.

De la misma forma analizamos la tesis de Cruz (2017), dirección estratégica y proceso administrativos en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial CORPAC S.A., Callao. Su objetivo fue encontrar la relación entre las variables de estudio, investigación con enfoque cuantitativo de método hipotético deductivo, con nivel básica, de diseño no experimental, presentado como muestra de estudio a 76 encuestados, teniendo como resultado que el 62.67% considera que la dirección estratégica en esta institución es de nivel bueno y el 66.67% consideran que los procesos administrativos de esta empresa son de nivel regular.

De acuerdo al trabajo de investigación de Chinchay (2018), *competencias gerenciales y desarrollo organizacional en la municipalidad distrital de Miguel Checa, 2018*, demostró la relación entre las dos variables, con enfoque cuantitativo con alcance descriptivo correlacional, de diseño no experimental de corte trasversal, empleo la encuesta para la muestra de estudio de 91 trabajadores y el resultado descriptivo de los encuestados el 69.2% considera tener un nivel alto en competencias gerenciales y el 82% mencionan que existe un nivel alto en el desarrollo organizacional.

De la misma forma se analizó descriptivamente la tesis Álvarez (2017), *Competencias Gerenciales y la Gestión Administrativas en instituciones educativas de la UGEL 04 Lima, 2016*, demostró la relación entre las variables, con metodología de enfoque cuantitativo descriptivo correlacional de diseño no experimental. Los resultados fueron que de los 112 encuestados el 31.25% presentan optimas competencias, el 50.89% considera que existe una adecuada competencia, el 16.96% menciona que existe escaza competencias y el 0.89% menciona que carece de competencias los gerentes de esta institución.

Se analizó descriptivamente la tesis de Romero (2018), *Habilidades gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima, 2018*, Tiene demostró la relación que existe entre las variables, estudio con enfoque cuantitativo de nivel básica, descriptiva de diseño no experimental de corte trasversal, se empleó la encuesta, los resultados fueron que de los 80 encuestados el 12% considera que existe una buena competencias gerencial, el 70% considera que es regular y el 18% considera que no es bueno el trabajo de los gerentes en esta institución.

Para finalizar se analizó descriptivamente la tesis de Fonseca y Rojas (2017), *Competencias gerenciales y ejecución del programa de inversiones en la sede del Gobierno Regional de Huánuco, periodo 2015-2016*. Demostró la correlación entre las dos variables de estudio, la metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional con diseño no experimental, se empleó la encuesta para una muestra de 88 personas, se obtuvo como resultado que el 76.1% persisten que las competencias gerenciales son de nivel regular y el 78.4% también considera un nivel medio a las ejecuciones realizadas por esta institución.

V. CONCLUSIONES

Mediante los resultados que se apreció en esta investigación podemos decir:

Primera: se determinó que entre el proceso administrativo y las competencias gerenciales existe una correlación $Rho=0.811$ positiva muy fuerte, con una significancia menor al (0.0005) concluyendo que se rechaza la H_0 y validando la hipótesis de investigación se acepta la H_1 , si existe una relación significativa entre el proceso administrativo y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Segundo: Se determinó la relación entre la dimensión planeación y las competencias gerenciales, mediante los resultados de correlación Rho Spearman = 0.814 correlación positiva muy fuerte y un $p=0.000(<0,05)$ rechazando la H_0 y aceptando la H_1 si existe una relación significativa entre la planeación y las competencias gerenciales.

Tercero: Se determinó la relación entre la dimensión de organización y las competencias gerenciales. Según a los resultados obtenidos mediante el coeficiente de relación Rho Spearman = 0.821, correlación positiva muy fuerte, $p=0.00$ menor a ($p=0.05$) rechazando la H_0 y aceptando la H_1 concluyendo que, si existe relación significativa entre la organización y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Cuarto: Se determinó la relación entre la dimensión de dirección y las competencias gerenciales. Según los resultados obtenidos mediante el coeficiente de relación Rho Spearman = 0.621, con una correlación positiva considerable, $p=0.00$ menor a ($p=0.05$) rechazando la H_0 y aceptando la H_1 concluyendo que, si existe una relación significativa entre la dirección y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

Quinto: Se determinó la relación entre la dimensión control y las competencias gerenciales. Según los resultados obtenidos mediante el coeficiente de relación Rho Spearman =0.818, con una correlación positiva muy fuerte, $p= 0,000$ menor a ($p=0.05$) rechazando la H_0 y aceptando la H_1 concluyendo que, si existe una relación significativa entre el control y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

VI. RECOMENDACIONES

Luego de analizar los resultados obtenidos durante nuestra investigación se presenta algunas acotaciones que se podrían tomar en cuenta en la empresa de traslado de valores ubicado en el distrito de Chorrillos, 2019.

Primero: Es importante realizar un análisis sobre entorno interno y externo de la empresa, realizar una reunión por cada área con los trabajadores, para conocer las necesidades que se presenta. Luego realizar una reunión general con todos los directivos de la empresa para poder mejorar los procesos administrativos.

Segundo: Es importante verificar que planeación ya establecida sobre las actividades y los recursos de la empresa estén acorde con lo que exige el mercado, es importante que los trabajadores cuenten con los implementos necesarios para la realización de sus labores. Así como actualizar los materiales y equipos tecnológicos.

Tercero: Se sugiere establecer horarios donde los gerentes estén en la zona de producción y pueda supervisar constantemente la organización de la zona de trabajo y pueda evaluar personalmente el desempeño de los colaboradores.

Cuarto: Se sugiere a la empresa capacitación constante con temas que puedan realzar sus competencias y una evaluación semestral a los gerentes o jefes de área por parte de los trabajadores.

Quinto: Se sugiere a la empresa brindar reconocimientos y ascenso a cargos superiores a mérito propio y cumpliendo con los requisitos establecidos por cada área.

REFERENCIAS

- Álvarez (2017). *Competencias Gerenciales y la Gestión Administrativas en instituciones educativas de la UGEL 04 Lima, 2016*. (Tesis de maestría). Escuela de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Arango, M., Ruiz, S., Zapata, J. y Ortiz, L. (2017). *Indicadores de desempeño para empresas del sector logístico: Un enfoque desde el transporte de carga terrestre*. Chile.
- Bairašauskienė, L. (2017). *Headmaster's Competencies in Management Area: Evaluating the Significance Level of Managerial Competencies in Lithuanian Comprehensive Schools*. Pakistán.
- Berrio, O. (2014). *Conversaciones entre la Administración y el Trabajo Social*, Colombia.
- Bernal T., C. (2014). *Introducción a la administración de las organizaciones, enfoque global e integral*. (20° ed.) Colombia: Pearson.
- Bernal, C. y Sierra, H. (2013). *Proceso administrativo, para las organizaciones del siglo XXI*. (2° ed.). Colombia: Pearson.
- Caliari, T., Chiarini, T. (2017). *Análisis de los grupos de investigación de las áreas científicas con mayor aplicabilidad productiva en el Brasil: competencias e interacciones con las empresas*, Brasil.
- Carrasco D., S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. (19° ed.). Perú: editorial San Marcos.
- Carrasco, R. (2017). *Retomando la metáfora del jazz para el desarrollo y gestión del talento en la organización*. Ecuador
- Cervera, P. (2017). *Las empresas son procesos*. México.
- Cujia, M. (2018). *Communication of the manager in educational institutions of Riohacha in Guajira*, Colombia.
- Cruz, H. (2017) *Dirección estratégica y procesos administrativos en la corporación peruana de aeropuertos y aviación comercial CORPAC S.A., Callao, 2017*. (Tesis de maestría). Escuela de posgrado, universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Chavarría, M., Espinoza, O. y Castillo, B. (2019). *Proceso administrativo para la exportación de café en la Cooperativa "El Gorrión", R.L. San Sebastián de Yalí, Nicaragua. 2016-2017*. Nicaragua.
- Chiavenato, I. (2006) *Introducción a la teoría general de la Administración*. (7° ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.

- Chinchay, C. (2018) *Competencias gerenciales y desarrollo organizacional en la municipalidad distrital de Miguel Checa, 2018*. (Tesis de maestría). Escuela posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
- De Freitas, P., y Odellius, C. (2018). *Managerial competencies and results in research groups, Brazil*.
- De Pinho, C. (2018). *El proceso administrativo y su relación con las contrataciones públicas de la unidad ejecutora dirección de economía y finanzas de la policía nacional del Perú en el año, 2018*. (Tesis pregrado). Escuela profesional de Administración, Universidad Privada Telesup, Lima Perú.
- Del Cid, A., Méndez, R. y Sandoval, F. (2011). *Investigación fundamentos y metodología* (2° edición). México: Pearson.
- Fernández (2017). *Proceso administrativo y su relación con la gestión de calidad en la Municipalidad Provincial de Huaraz, para el 2017*. (Tesis de maestría). Escuela de posgrado, Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Fonseca, A. y Rojas, J. (2017). *Competencias gerenciales y ejecución del programa de inversiones en la sede del Gobierno Regional de Huánuco, periodo 2015–2016*. (Tesis de maestría). Escuela de posgrado, Universidad Norbert Wiener, Lima, Perú.
- García, J., Barradas, M. y Gutiérrez, L. (2016). *Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal*, México.
- García, G., Sánchez, A., Martínez, R. y Pérez, C. (2016). *Thinking Processes as a Tool for Improving the Administrative Process*. Ecuador.
- Gómez, L. (2014). *Competencias y habilidades gerenciales que debe desarrollar un buen líder*. Colombia.
- Hellriegel, Jackson y Slocum (2016). *Administración: un enfoque basado en competencias* (12°edición). Thomson learnig S.A. México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). México: Mc Graw Hill.
- Lombana, J., Cabeza, L., Castrillón, J. Zapata, A. (2014). *Formación en competencias gerenciales. Una mirada desde los fundamentos filosóficos de la administración*. Colombia.
- Lara, F., Mogorrón, H. y Ribeiro, S. (2019). *Knowledge of managerial competencies: crosscultural analysis between American and European students*. U.S.A.
- Luna G., A. (2014). *Procesos Administrativo*. (2° ed.). México: editorial Patria.

- Marume, S. (2016). Administrative Process Department of Public Administration, Zimbabwe Open University. África.
- Murray, R. y Larry, S. (2009). *Estadística*. (4ª edición). México: Mc Graw Hill.
- Neyra, G. (2018). Proceso administrativo y la productividad en la empresa Novaceram Corporation S.A.C, Carabayllo, Lima, 2018, (Tesis de pregrado). Facultad de ciencias administrativas de la universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Osorio (2014). *El proceso administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango, Guatemala*. (Tesis de pregrado). Facultad de ciencias económicas y empresarial de la universidad de Guatemala.
- Otacomá (2015). *Procesos Administrativos y forma de organización en la empresa Solaint S.A. ante las necesidades de una reestructuración año 2015*, (Tesis de pregrado). Facultad de ciencias administrativas de la Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Peirano, C. (2013). *Phyramid of competitiveness and application to competitive analysis of forestry section*, Argentina.
- Perfetti, M. (2016). *Plan de desarrollo integral: Basado en las competencias requeridas por el mercado laboral*, Argentina.
- Pulgarín, C. y Zuleta, J. (2015). *Proceso administrativo en la universidad de Antioquia y su impacto en la gestión de la actividad investigativa: diagnóstico y propuesta de mejoramiento*, (Tesis de maestría). Escuela de Administración, Universidad EAFIT, Colombia
- Rasa, P. (2019). *Interaction between managerial competencies and leadership in business organisations*, Lithuania.
- Rambe, P. (2018). *Using Work Integrated Learning programmes as a strategy to broaden academic and workplace competencies*. Sudáfrica.
- Ratiu, L., David, O. y Baban, A. (2015). *Developing Managerial Skills through Coaching: Efficacy of a Cognitive-Behavioral Coaching Program*, E.E.U.U.
- Rivero, J., Rojas, L., Alfonso, D., Aguilera, H. Y Montes de Oca, N. (2018). *Procedure for the design of a management control system in an organization of research, development and innovation*. Cuba.
- Robbins, S. y Coulter, M., (2014). *Administración* (12.ª Ed.). México: Pearson.
- Romero (2018). *Habilidades gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima, 2018*. (Tesis de maestría). Escuela de posgrados., Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valla, Lima, Perú.

- Salazar, A. (2018). *Identification of stakeholders and conflicts of interest in the Ecuador savings and credit cooperatives*. Ecuador.
- Serrano, Cortes (2014). *Perfiles y estilos gerenciales, de la administración de una empresa social del estado en el departamento de Cundinamarca – Colombia*. (Tesis de maestría). Universidad del rosario- universidad CES maestría en administración en salud, BOGOTA.
- Trashlieva, V. y Radeva T. (2018). *Administrative process modeling: an introduction to administrative services and procedures*, Bulgaria.
- Tamara, G. y Rueda, A. (2018). *Competencias gerenciales para la optimación del proceso administrativo en la empresa VORDCAB COLOMBIA S.A.S, Colombia*. (Tesis de pregrado). Facultad de ciencias administrativas y contables. Universidad cooperativa de Colombia.
- Van, S., Adesoga, A. y Johan, B. (2015). *Determining the managerial skills' training needs of retail and wholesale industry in tshwane area of gauteng*, Sudáfrica.
- Vásquez, P., Arredondo, F.y De la garza, J. (2016). *Brecha de género en los países miembros de la Alianza del Pacífico*, México.
- Villavicencio, A. y Ocaña, A. (2017). *El coaching como herramienta para mitigar la resistencia al proceso de cambio organizacional*, Ecuador.

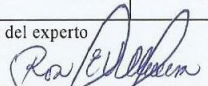
Matriz de consistencia de la investigación

Título: Proceso administrativo y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019				
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Método
General:	General:	General:	Variable 1:	Enfoque:
¿De qué manera se relaciona el proceso administrativo y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019?	Determinar la relación entre el proceso administrativo y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.	Existe una relación significativa entre el proceso administrativo y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.	Proceso Administrativo	Cuantitativa Diseño: No experimental - transversal Tipo:
Específico:	Específico	Específico	Variable 2:	Aplicada
¿Qué relación existe entre la planificación y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019?	Determinar la relación entre la planificación y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.	Existe relación significativa entre la planificación y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.	Competencias Gerenciales	Nivel: Descriptivo - Correlacional Método de análisis: Hipotético - deductivo Población y muestra
¿Qué relación existe entre la organización y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019?	Determinar la relación entre la organización y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.	Existe relación significativa entre la organización y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.		La población está constituida por 1,200 trabajadores de una empresa de traslado de valores, se utilizará la fórmula probabilista para una población finita.

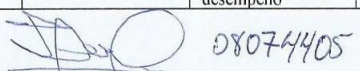
¿Qué relación existe entre la dirección y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019?	Determinar la relación entre la dirección y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.	Existe relación significativa entre la dirección y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario con 27 ítems Escala de medición: Likert Método de procesador de datos: SPSS – versión 24 Validez: Por juicio de expertos
¿Qué relación existe entre el control y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019?	Determinar la relación entre el control y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.	Existe relación significativa entre el control y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.	

Fuente: elaboración propia

Matriz de juicio de expertos de la variable proceso administrativo

Título de la investigación: PROCESO ADMINISTRATIVO Y LAS COMPETENCIAS GERENCIALES DE UNA EMPRESA DE TRASLADO DE VALORES, CHORRILLOS, 2019								
Apellidos y nombres del investigador: JUARES UTANI, ELIZABETH EMMA								
Apellidos y nombres del experto: VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA								
Doctora en Administración, Mg. Gestión Pública, Mg. Marketing y Comercio Internacional, Mg Educación, Lic. En Administración								
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEVACIONES / SUGERENCIA	
PROCESO ADMINISTRATIVO	PLANEACIÓN	Planeación estratégica	La empresa planea de forma estratégica las actividades, responsabilidades, asignando la autoridad con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados.	Escala de Likert Ordinal	/			
		Análisis organizacional	Los jefes realizan un análisis detallado del entorno interno y externo que contribuyen a la planeación.		/			
		Toma de decisiones	Los jefes se distinguen por su capacidad para la toma de decisiones priorizando lo importante con lo urgente.		/			
		Herramientas para la planeación	La empresa utiliza herramientas informáticas actualizadas en la planificación de las actividades.		/			
	ORGANIZACIÓN	Estructura organizacional	El uso del organigrama orienta a los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones de manera eficiente.	1= Total desacuerdo 2= Desacuerdo 3= Indiferente 4=Acuerdo 5= Total Acuerdo	/			
		Centralización	Una buena organización en las actividades depende exclusivamente de los jefes de la empresa.		/			
		Especialización del trabajo	Los jefes están ubicados estratégicamente en la empresa acorde a su especialización.		/			
		Cadena de mando	La empresa establece líneas de autoridad en los trabajadores para garantizar la excelente organización de los procesos administrativos.		/			
	DIRECCIÓN	Competencias de la función de dirección	Los jefes se caracterizan por ser líderes, motivadores, comunicadores, tiene manejo de conflictos e incentivan el trabajo en equipo.		/			
			La empresa brinda charlas y capacitaciones que te ayudan en a fortalecer tu crecimiento laboral.		/			
	CONTROL		Los jefes son capaces de brindar instrucciones de trabajo en forma clara, directa y respetuosa.		/			
			Enfoques en el control administrativo		La implementación de indicadores de control antes, durante y después de las actividades permitirá resolver errores para poder alcanzar los objetivos de la empresa.	/		
			Herramientas de control administrativo		El sistema de información gerencial (MIS) permite a los jefes obtener información de forma precisa, segura y aceptable antes de tomar una decisión en la empresa.	/		
			Técnicas de administración de calidad		Es importante que la empresa utilice normas internacionales de calidad ISO, con el fin de garantizar sus servicios con sus clientes.	/		
			Evaluación del desempeño	Los jefes evalúan el desempeño de sus trabajadores de forma clara, objetiva y constante para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la empresa.		/		
	Firma del experto			Fecha				
 DNS 07586867			28/6/19					

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


Título de la investigación: PROCESO ADMINISTRATIVO Y LAS COMPETENCIAS GERENCIALES DE UNA EMPRESA DE TRASLADO DE VALORES, CHORRILLOS, 2019							
Apellidos y nombres del investigador: JUARES UTANI, ELIZABETH EMMA							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza Estela Teodoro							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEVACIONES / SUGERENCIA
PROCESO ADMINISTRATIVO	PLANEACIÓN	Planeación estratégica	La empresa planea de forma estratégica las actividades, responsabilidades, asignando la autoridad con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados.	Escala de Likert Ordinal	/		
		Análisis organizacional	Los jefes realizan un análisis detallado del entorno interno y externo que contribuyen a la planeación.		/		
		Toma de decisiones	Los jefes se distinguen por su capacidad para la toma de decisiones priorizando lo importante con lo urgente.		/		
		Herramientas para la planeación	La empresa utiliza herramientas informáticas actualizadas en la planificación de las actividades.		/		
	ORGANIZACIÓN	Estructura organizacional	El uso del organigrama orienta a los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones de manera eficiente.	1= Total desacuerdo 2= Desacuerdo 3= Indiferente 4=Acuerdo 5= Total Acuerdo	/		
		Centralización	Una buena organización en las actividades depende exclusivamente de los jefes de la empresa.		/		
		Especialización del trabajo	Los jefes están ubicados estratégicamente en la empresa acorde a su especialización.		/		
		Cadena de mando	La empresa establece líneas de autoridad en los trabajadores para garantizar la excelente organización de los procesos administrativos.		/		
	DIRECCIÓN	Competencias de la función de dirección	Los jefes se caracterizan por ser líderes, motivadores, comunicadores, tiene manejo de conflictos e incentivan el trabajo en equipo.	/			
			La empresa brinda charlas y capacitaciones que te ayudan en a fortalecer tu crecimiento laboral.	/			
			Los jefes son capaces de brindar instrucciones de trabajo en forma clara, directa y respetuosa.	/			
	CONTROL	Enfoques en el control administrativo	La implementación de indicadores de control antes, durante y después de las actividades permitirá resolver errores para poder alcanzar los objetivos de la empresa.	/			
		Herramientas de control administrativo	El sistema de información gerencial (MIS) permite a los jefes obtener información de forma precisa, segura y aceptable antes de tomar una decisión en la empresa.	/			
		Técnicas de administración de calidad	Es importante que la empresa utilice normas internacionales de calidad ISO, con el fin de garantizar sus servicios con sus clientes.	/			
Evaluación del desempeño		Los jefes evalúan el desempeño de sus trabajadores de forma clara, objetiva y constante para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la empresa.	/				
Firma del experto			08074405	Fecha 28/06/19			

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

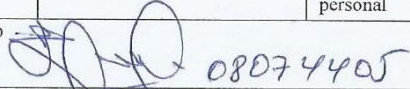
Título de la investigación: PROCESO ADMINISTRATIVO Y LAS COMPETENCIAS GERENCIALES DE UNA EMPRESA DE TRASLADO DE VALORES, CHORRILLOS, 2019								
Apellidos y nombres del investigador: JUARES UTANI, ELIZABETH EMMA								
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. DUBISA CORREA DAVID FERNANDO</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEVACIONES / SUGERENCIA	
PROCESO ADMINISTRATIVO	PLANEACIÓN	Planeación estratégica	La empresa planea de forma estratégica las actividades, responsabilidades, asignando la autoridad con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados.	Escala de Likert Ordinal	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Análisis organizacional	Los jefes realizan un análisis detallado del entorno interno y externo que contribuyen a la planeación.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Toma de decisiones	Los jefes se distinguen por su capacidad para la toma de decisiones priorizando lo importante con lo urgente.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Herramientas para la planeación	La empresa utiliza herramientas informáticas actualizadas en la planificación de las actividades.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	ORGANIZACIÓN	Estructura organizacional	El uso del organigrama orienta a los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones de manera eficiente.	1= Total desacuerdo 2= Desacuerdo 3= Indiferente 4=Acuerdo 5= Total Acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Centralización	Una buena organización en las actividades depende exclusivamente de los jefes de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Especialización del trabajo	Los jefes están ubicados estratégicamente en la empresa acorde a su especialización.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		Cadena de mando	La empresa establece líneas de autoridad en los trabajadores para garantizar la excelente organización de los procesos administrativos.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	DIRECCIÓN	Competencias de la función de dirección	Los jefes se caracterizan por ser líderes, motivadores, comunicadores, tiene manejo de conflictos e incentivan el trabajo en equipo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			La empresa brinda charlas y capacitaciones que te ayudan en a fortalecer tu crecimiento laboral. Los jefes son capaces de brindar instrucciones de trabajo en forma clara, directa y respetuosa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	CONTROL	Enfoques en el control administrativo	La implementación de indicadores de control antes, durante y después de las actividades permitirá resolver errores para poder alcanzar los objetivos de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			Herramientas de control administrativo		El sistema de información gerencial (MIS) permite a los jefes obtener información de forma precisa, segura y aceptable antes de tomar una decisión en la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			Técnicas de administración de calidad		Es importante que la empresa utilice normas internacionales de calidad ISO, con el fin de garantizar sus servicios con sus clientes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Evaluación del desempeño			Los jefes evalúan el desempeño de sus trabajadores de forma clara, objetiva y constante para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Firma del experto	<i>[Firma]</i> 25/16/8779		Fecha 28/06/19					

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

Matriz de juicio de expertos de la variable competencias gerenciales

Título de la investigación: PROCESO ADMINISTRATIVO Y LAS COMPETENCIAS GERENCIALES DE UNA EMPRESA DE TRASLADO DE VALORES, CHORRILLOS, 2019							
Apellidos y nombres del investigador: JUARES UTANI, ELIZABETH EMMA							
Apellidos y nombres del experto: VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA							
Doctora en Administración, Mg. Gestión Pública, Mg. Marketing y Comercio Internacional, Mg Educación, Lic. En Administración							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEVACIONES / SUGERENCIA
COMPETENCIAS GERENCIALES	COMPETENCIA PARA LA COMUNICACIÓN	Comunicación formal	La empresa emplea la comunicación formal para mantener informados de los cambios a sus trabajadores.	Escala de Likert Ordinal 1= Total desacuerdo 2= Desacuerdo 3= Indiferente 4=Acuerdo 5= Total Acuerdo	/		
		Negociación	Los jefes tienen la capacidad de relacionarse de forma asertiva con sus trabajadores.		/		
	COMPETENCIA PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Recolección de información, análisis y solución de problemas	Los jefes se caracterizan por su amplia capacidad de análisis y la rápida solución de los problemas que presenta la empresa.		/		
		Administración del tiempo	En la empresa los jefes son capaces de trabajar con efectividad a pesar de la presión del tiempo.		/		
	COMPETENCIA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO	Diseño de equipos	En la empresa los jefes son personas que promueven el desarrollo de liderazgo en todos sus trabajadores.		/		
		Creación de un ambiente de apoyo	Los jefes son capaces de instruir y orientar a los trabajadores para mejorar el desempeño de sus funciones.		/		
	COMPETENCIA PARA LA ACCIÓN ESTRATÉGICA	Conocimiento de la industria	Los jefes se caracterizan por tener conocimiento no solo de su área sino también de todas las áreas de la empresa.		/		
		Aplicación de acciones estratégicas	Los jefes muestran la capacidad de establecer acciones estratégicas en los desafíos que presenta la organización.		/		
	COMPETENCIA PARA LA MULTICULTURALIDAD	Conocimiento y comprensión de las culturas	La empresa es exitosa por contar con profesionales de alto nivel que comprenden la tendencia política, económica y social.		/		
		Apertura y sensibilidad culturales	En la empresa los jefes reconocen y respetan las diferentes culturas de los trabajadores.		/		
	COMPETENCIA PARA LA AUTOADMINISTRACIÓN	Integridad y conducta ética	Los jefes promueven al logro de los objetivos de la empresa en forma ética.		/		
		Equilibrio de la vida laboral y personal	La empresa ofrece condiciones para el desarrollo laboral y personal de sus trabajadores.		/		
Firma del experto		 DNI 07586862		Fecha 28/06/19			

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

Título de la investigación: PROCESO ADMINISTRATIVO Y LAS COMPETENCIAS GERENCIALES DE UNA EMPRESA DE TRASLADO DE VALORES, CHORRILLOS, 2019								
Apellidos y nombres del investigador: JUARES UTANI, ELIZABETH EMMA								
Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza Estela, Teodoro								
Dr. Administración								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEVACIONES / SUGERENCIA	
COMPETENCIAS GERENCIALES	COMPETENCIA PARA LA COMUNICACIÓN	Comunicación formal	La empresa emplea la comunicación formal para mantener informados de los cambios a sus trabajadores.	Escala de Likert Ordinal 1= Total desacuerdo 2= Desacuerdo 3= Indiferente 4= Acuerdo 5= Total Acuerdo	/			
		Negociación	Los jefes tienen la capacidad de relacionarse de forma asertiva con sus trabajadores.		/			
	COMPETENCIA PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Recolección de información, análisis y solución de problemas	Los jefes se caracterizan por su amplia capacidad de análisis y la rápida solución de los problemas que presenta la empresa.		/			
		Administración del tiempo	En la empresa los jefes son capaces de trabajar con efectividad a pesar de la presión del tiempo.		/			
	COMPETENCIA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO	Diseño de equipos	En la empresa los jefes son personas que promueven el desarrollo de liderazgo en todos sus trabajadores.		/			
		Creación de un ambiente de apoyo	Los jefes son capaces de instruir y orientar a los trabajadores para mejorar el desempeño de sus funciones.		/			
	COMPETENCIA PARA LA ACCIÓN ESTRATÉGICA	Conocimiento de la industria	Los jefes se caracterizan por tener conocimiento no solo de su área sino también de todas las áreas de la empresa.		/			
		Aplicación de acciones estratégicas	Los jefes muestran la capacidad de establecer acciones estratégicas en los desafíos que presenta la organización.		/			
	COMPETENCIA PARA LA MULTICULTURALIDAD	Conocimiento y comprensión de las culturas	La empresa es exitosa por contar con profesionales de alto nivel que comprenden la tendencia política, económica y social.		/			
		Apertura y sensibilidad culturales	En la empresa los jefes reconocen y respetan las diferentes culturas de los trabajadores.		/			
	COMPETENCIA PARA LA AUTOADMINISTRACIÓN	Integridad y conducta ética	Los jefes promueven al logro de los objetivos de la empresa en forma ética.		/			
		Equilibrio de la vida laboral y personal	La empresa ofrece condiciones para el desarrollo laboral y personal de sus trabajadores.		/			
	Firma del experto				Fecha: 28/06/19			

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

Título de la investigación: PROCESO ADMINISTRATIVO Y LAS COMPETENCIAS GERENCIALES DE UNA EMPRESA DE TRASLADO DE VALORES, CHORRILLOS, 2019								
Apellidos y nombres del investigador: JUARES UTANI, ELIZABETH EMMA								
Apellidos y nombres del experto: <i>Dr. DORA COREA DAVID BERNARDO</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEVACIONES / SUGERENCIA	
COMPETENCIAS GERENCIALES	COMPETENCIA PARA LA COMUNICACIÓN	Comunicación formal	La empresa emplea la comunicación formal para mantener informados de los cambios a sus trabajadores.	Escala de Likert Ordinal 1= Total desacuerdo 2= Desacuerdo 3= Indiferente 4=Acuerdo 5= Total Acuerdo	/			
		Negociación	Los jefes tienen la capacidad de relacionarse de forma asertiva con sus trabajadores.		/			
	COMPETENCIA PARA LA PLANEACIÓN Y GESTIÓN	Recolección de información, análisis y solución de problemas	Los jefes se caracterizan por su amplia capacidad de análisis y la rápida solución de los problemas que presenta la empresa.		/			
		Administración del tiempo	En la empresa los jefes son capaces de trabajar con efectividad a pesar de la presión del tiempo.		/			
	COMPETENCIA PARA EL TRABAJO EN EQUIPO	Diseño de equipos	En la empresa los jefes son personas que promueven el desarrollo de liderazgo en todos sus trabajadores.		/			
		Creación de un ambiente de apoyo	Los jefes son capaces de instruir y orientar a los trabajadores para mejorar el desempeño de sus funciones.		/			
	COMPETENCIA PARA LA ACCIÓN ESTRATÉGICA	Conocimiento de la industria	Los jefes se caracterizan por tener conocimiento no solo de su área sino también de todas las áreas de la empresa.		/			
		Aplicación de acciones estratégicas	Los jefes muestran la capacidad de establecer acciones estratégicas en los desafíos que presenta la organización.		/			
	COMPETENCIA PARA LA MULTICULTURALIDAD	Conocimiento y comprensión de las culturas	La empresa es exitosa por contar con profesionales de alto nivel que comprenden la tendencia política, económica y social.		/			
		Apertura y sensibilidad culturales	En la empresa los jefes reconocen y respetan las diferentes culturas de los trabajadores.		/			
	COMPETENCIA PARA LA AUTOADMINISTRACIÓN	Integridad y conducta ética	Los jefes promueven al logro de los objetivos de la empresa en forma ética.		/			
		Equilibrio de la vida laboral y personal	La empresa ofrece condiciones para el desarrollo laboral y personal de sus trabajadores.		/			
	Firma del experto				Fecha			
	<i>[Firma]</i> 27/68879				28/06/19			

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

Instrumento de la variable proceso administrativo

**“PROCESO ADMINISTRATIVO Y LAS COMPETENCIAS GERENCIALES
DE UNA EMPRESA DE TRASLADO DE VALORES, CHORRILLOS, 2019”**

OBJETIVO:

Determinar la relación entre el proceso administrativo y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
1	2	3	4	5

ÍTEM	CUESTIONARIO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La empresa planea de forma estratégica las actividades, responsabilidades, asignando la autoridad con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados.					
2	Los jefes realizan un análisis detallado del entorno interno y externo que contribuyen a la planeación.					
3	Los jefes se distinguen por su capacidad para la toma de decisiones priorizando lo importante con lo urgente.					
4	La empresa utiliza herramientas informáticas actualizadas en la planificación de las actividades					
5	El uso del organigrama orienta a los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones de manera eficiente.					
6	Una buena organización en las actividades depende exclusivamente de los jefes de la empresa.					
7	Los jefes están ubicados estratégicamente en la empresa acorde a su especialización.					
8	La empresa establece líneas de autoridad en los trabajadores para garantizar la excelente organización de los procesos administrativos.					
9	Los jefes se caracterizan por ser líderes, motivadores, comunicadores, tienen manejo de conflictos e incentivan el trabajo en equipo.					
10	La empresa brinda charlas y capacitaciones que le ayudan a fortalecer su crecimiento laboral.					
11	Los jefes son capaces de brindar instrucciones de trabajo en forma clara, directa y respetuosa.					
12	La implementación de indicadores de control antes, durante y después de las actividades permitirá resolver errores para poder alcanzar los objetivos de la empresa.					
13	El sistema de información gerencial (MIS) permite a los jefes obtener información de forma precisa, segura y aceptable antes de tomar una decisión en la empresa.					
14	Es importante que la empresa utilice normas internacionales de calidad ISO, con el fin de garantizar sus servicios con sus clientes.					
15	Los jefes evalúan el desempeño de sus trabajadores de forma clara, objetiva y constante para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la empresa					

Fuente: elaboración propia

Gracias por su colaboración

Instrumento de la variable competencias gerenciales

**“PROCESO ADMINISTRATIVO Y LAS COMPETENCIAS GERENCIALES
DE UNA EMPRESA DE TRASLADO DE VALORES, CHORRILLOS, 2019”**

OBJETIVO:

Determinar la relación entre el proceso administrativo y las competencias gerenciales de una empresa de traslado de valores, Chorrillos, 2019.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
1	2	3	4	5

ÍTEM	CUESTIONARIO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La empresa emplea la comunicación formal para mantener informados de los cambios a sus trabajadores.					
2	Los jefes tienen la capacidad de relacionarse de forma asertiva con sus trabajadores.					
3	Los jefes se caracterizan por su amplia capacidad de análisis y la rápida solución de los problemas que presenta la empresa.					
4	En la empresa los jefes son capaces de trabajar con efectividad a pesar de la presión del tiempo.					
5	En la empresa los jefes son personas que promueven el desarrollo de liderazgo en todos sus trabajadores.					
6	Los jefes son capaces de instruir y orientar a los trabajadores para mejorar el desempeño de sus funciones.					
7	Los jefes se caracterizan por tener conocimiento no solo de su área sino también de todas las áreas de la empresa.					
8	Los jefes muestran la capacidad de establecer acciones estratégicas en los desafíos que presenta la organización.					
9	La empresa es exitosa por contar con profesionales de alto nivel que comprenden la tendencia política, económica y social.					
10	En la empresa los jefes reconocen y respetan las diferentes culturas de los trabajadores.					
11	Los jefes promueven al logro de los objetivos de la empresa en forma ética.					
12	La empresa ofrece condiciones para el desarrollo laboral y personal de sus trabajadores.					

Fuente: elaboración propia

Gracias por su colaboración

Base de datos de la variable proceso administrativo y las competencias gerenciales

V1= PROCESO ADMINISTRATIVO																
N°	Planeación				Organización				Dirección			Control				Total
1	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	71
2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	64
3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	3	66
4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72
5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	64
6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	71
7	3	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	64
8	3	4	2	4	3	4	2	4	4	2	4	3	4	2	4	49
9	4	3	3	5	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	58
10	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	64
11	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	46
12	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	64
13	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	67
14	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	65
15	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	63
16	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	68
17	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	67
18	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	52
19	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	64
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
21	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	64

V2= COMPETENCIAS GERENCIALES												
Comunica ción	Planeación y gestión	Trabajo en equipo	Acción estratégica	Multicult uralidad	Auto Administ.	Total						
5	4	4	5	5	5	57						
5	5	2	5	5	4	52						
5	3	5	5	5	5	56						
4	3	5	4	5	5	55						
5	5	5	5	5	3	57						
2	5	5	2	5	5	53						
5	4	4	5	5	4	54						
5	5	4	5	4	2	47						
5	5	3	5	3	3	47						
5	5	4	5	4	4	52						
2	4	3	2	3	3	35						
5	3	4	5	4	4	50						
5	5	4	5	4	4	53						
5	4	4	5	4	4	51						
2	4	5	2	5	5	50						
5	5	4	5	4	4	53						
4	3	4	4	4	4	49						
5	3	4	5	4	4	47						
4	3	4	4	4	4	48						
5	5	4	5	4	4	51						
4	2	5	4	5	5	52						

22	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	54
23	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	66
24	3	2	2	3	3	2	2	3	5	2	3	3	2	2	3	40
25	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	69
26	5	5	5	3	5	5	5	3	2	5	3	5	5	5	3	64
27	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	67
28	4	2	2	3	4	2	2	3	5	2	3	4	2	2	3	43
29	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	65
30	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	56
31	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	52
32	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	69
33	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	54
34	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	71
35	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	65
36	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	54
37	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	3	66
38	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	71
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
40	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	66
41	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72
42	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	61
43	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	55
44	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	69
45	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	64
46	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	59
47	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	68
48	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	64
49	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	59

5	5	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	44
3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	53
5	4	2	5	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	34
2	4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	52
2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	52
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	57
5	4	4	5	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	37
4	5	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	51
3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	42
5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	47
3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	54
3	5	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	40
3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	57
5	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	43
3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	52
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
3	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	53
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	46
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	56
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	51
3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	49

50	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	42
51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
52	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	68
53	3	5	5	3	3	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	60
54	2	3	3	5	2	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	51
55	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	63
56	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	57
57	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	55
58	2	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	64
59	2	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	44
60	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	69
61	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	47
62	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72
63	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	50
64	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	52
65	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
67	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	63
68	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
70	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	3	4	57
71	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72
72	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	69
73	2	5	5	4	2	5	5	4	4	5	4	2	5	5	4	61
74	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	71
75	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	64
76	4	5	5	4	4	5	5	4	2	5	4	4	5	5	4	65
77	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	71

4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	38
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51
5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	54
4	5	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	3	3	3	41
3	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	52
5	4	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	44
3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	38
5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	56
2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34
3	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	53
5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
2	3	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	51
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	39
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	3	5	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	45
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	57
2	3	5	2	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	48
5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	55
2	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	52
5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57

78	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	71
79	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	70
80	2	5	5	3	2	5	5	3	4	5	3	2	5	5	3	57
81	2	5	5	4	2	5	5	4	3	5	4	2	5	5	4	60
82	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	67
83	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	65
84	2	4	4	5	2	4	4	5	4	4	5	2	4	4	5	58
85	2	5	5	3	2	5	5	3	4	5	3	2	5	5	3	57
86	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	67
87	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	54
88	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	68
89	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	63
90	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	2	53
91	4	2	2	4	4	2	2	4	5	2	4	4	2	2	4	47
92	5	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	3	4	57
93	3	2	2	4	3	2	2	4	5	2	4	3	2	2	4	44
94	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	61
95	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	2	3	4	49
96	3	5	5	3	3	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	60
97	4	5	5	2	4	5	5	2	4	5	2	4	5	5	2	59
98	5	2	2	4	5	2	2	4	4	2	4	5	2	2	4	49
99	3	4	3	2	3	4	3	2	5	3	2	3	4	3	2	46
100	3	2	2	5	3	2	2	5	4	2	5	3	2	2	5	47
101	3	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	3	54
102	5	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	42
103	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	5	3	3	3	53
104	2	5	5	4	2	5	5	4	4	5	4	2	5	5	4	61
105	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	68

4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	55
2	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	53
5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	53
4	3	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	52
5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	53
5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53
5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
2	5	5	2	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	49
2	5	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	47
4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	49
2	5	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	31
5	5	3	5	3	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3	45
3	5	2	3	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	32
5	2	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	53
5	4	2	5	2	3	4	2	3	4	2	2	4	2	2	2	38
5	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	52
5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	2	5	5	53
5	4	2	5	2	2	5	2	2	4	2	2	4	2	2	2	37
4	5	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	42
3	3	2	3	2	2	3	2	2	5	2	2	5	2	2	2	31
5	3	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	47
3	2	2	3	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
5	5	3	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
3	2	5	3	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	49
5	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55

106	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	57
107	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	3	65
108	4	5	5	1	4	5	5	1	4	5	1	4	5	5	1	55
109	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	67
110	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
111	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	71
112	5	3	3	5	5	3	3	5	4	3	5	5	3	3	5	60
113	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	63
114	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	68
115	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	64
116	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	59
117	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	67
118	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	64
119	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	67
120	2	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	44
121	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	73
122	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	64
123	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	61
124	2	3	3	5	2	3	3	5	5	3	5	2	3	3	5	52
125	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	3	4	5	5	3	64
126	4	4	3	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	3	5	61
127	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	49
128	2	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	65
129	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	43
130	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	68
131	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	47
132	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	57
133	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	54

5	4	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	44	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	55
3	2	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	46	
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	57	
4	5	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	44	
4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	48	
4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	56	
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50	
5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	51	
3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	48	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49	
5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	53	
4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	38	
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50	
5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	54	
4	5	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	41	
3	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	53	
5	4	3	5	4	3	4	4	3	5	3	4	47	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	37	
5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	56	
2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	34	
3	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	53	
5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	41	
5	5	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	45	
3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	40	

134	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	57
135	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
136	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	64
137	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	63
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
139	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	58
140	5	3	3	2	5	3	3	2	4	3	2	5	3	3	2	48
141	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	3	67
142	2	5	5	3	2	5	5	3	4	5	3	2	5	5	3	57
143	2	5	5	4	2	5	5	4	4	5	4	2	5	5	4	61
144	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	62
145	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	56
146	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	2	53
147	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	67
148	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	67
149	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63
150	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	67
151	5	4	4	2	5	4	4	2	5	4	2	5	4	4	2	56
152	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	53
153	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	68
154	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	61
155	4	4	2	5	4	2	2	5	5	2	5	4	2	2	5	53
156	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	61
157	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	68
158	2	5	5	3	2	5	5	3	3	5	3	2	5	5	3	56
159	4	5	5	2	2	5	5	2	4	5	2	2	5	5	2	55
160	4	5	5	3	1	5	5	3	4	5	3	1	5	5	3	57
161	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	5	3	3	3	5	54

3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	42
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	51
4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	3	5	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	43
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	54
2	2	5	2	5	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	46
2	5	5	2	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	50
5	2	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	1	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	46
4	2	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	53
3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	47
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	53
4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	46
5	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	49
2	2	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	49
5	5	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	3	46
5	2	2	5	2	2	4	2	2	5	2	2	5	2	2	2	35
5	2	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	53
2	4	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	51
2	1	5	2	5	5	2	5	5	3	5	5	3	5	5	3	45
5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	2	51
5	4	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	3	5	5	3	53
4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	38

162	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	63
163	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	61
164	3	2	2	3	3	2	2	3	5	2	3	3	2	2	3	40
165	2	3	3	4	2	3	3	4	5	3	4	2	3	3	4	48
166	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	66
167	3	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	64
168	4	3	3	5	4	3	3	5	4	3	5	4	3	3	5	57
169	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
170	1	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	62
171	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	67
172	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
173	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	71
174	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	61
175	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	56
176	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	68
177	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63
178	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63
179	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	68
180	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	63
181	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	60
182	2	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	44
183	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
184	5	4	4	2	5	4	4	2	5	4	2	5	4	4	2	56
185	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	61
186	2	3	3	5	2	3	3	5	3	3	5	2	3	3	5	50
187	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	63
188	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	5	3	4	3	5	57
189	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	50

5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	54
5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	49
3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	28
5	5	3	5	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	42
3	2	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	2	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	54
4	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	42
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	5	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	54
5	2	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	50
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
4	5	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	44
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	46
4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	56
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52
3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	47
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	48
5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	49
4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	38
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	48
5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	54
4	5	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	5	3	3	41
5	1	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	3	5	5	53
5	4	3	5	4	3	3	4	3	5	3	4	3	5	3	46
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

190	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	66
191	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	43
192	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	69
193	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	47
194	3	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5	3	3	3	5	55
195	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	49
196	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	53
197	5	5	5	2	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	2	62
198	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	2	50
199	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	63
200	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
201	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
202	5	3	3	2	5	3	3	2	4	3	2	5	3	3	2	48
203	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	66
204	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	67
205	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
206	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	71
207	5	3	3	5	5	3	3	5	4	3	5	5	3	3	5	60
208	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	56
209	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	68
210	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	64
211	5	4	4	3	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	59
212	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	68
213	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	65
214	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	60
215	2	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	2	4	3	4	48
216	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
217	5	4	4	2	5	4	4	2	3	4	2	5	4	4	2	54

5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	56
2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34
3	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	53
5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
5	1	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	40
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	38
5	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	43
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	56
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	48
4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	3	5	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	43
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58
3	2	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	46
3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
4	5	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	44
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	56
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	51
5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	51
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	48
5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	49
4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	38
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	48

218	3	5	5	3	3	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	60	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	54
219	2	3	3	5	2	3	3	5	4	3	5	2	3	3	5	51	4	5	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	41
220	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	63	3	1	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	49
221	4	3	3	5	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	58	5	4	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	44
222	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	36
223	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	66	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	56
224	2	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	44	5	4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	40
225	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	69	3	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	53
226	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	41
227	5	3	3	5	5	3	3	5	4	3	5	5	3	3	5	60	5	1	3	5	3	3	5	3	3	5	3	3	42
228	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	49	5	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	42
229	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	51	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	39
230	5	5	5	2	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	2	62	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	56
231	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	2	4	4	4	2	53	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	48
232	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	63	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	54
233	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
234	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
235	5	3	3	2	5	3	3	2	4	3	2	5	3	3	2	48	5	5	3	5	3	3	5	3	3	2	3	3	43
236	5	4	4	1	5	4	4	1	5	4	1	5	4	4	1	52	5	5	4	5	4	4	5	4	4	1	4	4	49
237	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	67	3	2	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	46
238	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
239	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	71	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	57
240	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
241	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	57	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46
242	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	67	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	56
243	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	64	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	50
244	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	60	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	51
245	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	68	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	47

246	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	48
247	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	4	3	60	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	49
248	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	42	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	38
249	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
250	5	4	4	2	5	4	4	2	4	4	2	5	4	4	2	55	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	48
251	3	5	5	3	3	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	60	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	54
252	4	3	3	5	4	3	3	5	5	3	5	2	3	3	5	56	4	5	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	41
253	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	63	5	1	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	53
254	4	3	3	5	4	3	3	5	5	3	5	4	3	3	5	58	5	4	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	44
255	3	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	4	52	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	36
256	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	66	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	56
257	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	43	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	34
258	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	68	3	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	53
259	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	41
260	4	3	4	5	1	3	3	5	2	3	5	3	3	3	5	52	5	1	3	5	3	3	1	3	3	5	3	3	38
261	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	48	5	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	42
262	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	52	5	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	43
263	5	5	5	2	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	2	62	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	56
264	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	64	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	51
265	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	63	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	54
266	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
267	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
268	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	2	63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	57
269	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	62	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	54
270	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	66	4	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	48
271	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
272	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	57
273	5	3	3	5	5	3	3	5	5	3	5	5	3	3	5	61	4	5	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	44

274	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	55
275	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	69
276	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	64
277	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	59
278	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	68
279	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	64
280	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	60
281	2	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	44
282	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
283	5	4	4	4	5	4	4	2	5	4	2	5	4	4	2	58
284	3	5	5	3	3	5	5	3	4	5	3	3	5	5	3	60
285	2	3	3	5	4	3	3	5	3	3	5	2	3	3	5	52
286	4	5	5	4	4	5	5	3	3	5	3	4	5	5	3	63
287	4	4	4	5	4	3	3	5	3	3	5	4	3	3	5	58
288	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	50
289	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	69
290	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	2	3	3	3	48
291	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	69
292	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	68

4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46
4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	56
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	51
3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	47
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	48
5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	49
4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	38
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	48
5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	54
4	5	3	4	3	3	2	3	3	5	3	3	5	3	3	41
3	1	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	49
5	4	3	5	3	3	4	3	3	5	3	3	5	3	3	44
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	36
5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	56
5	4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	40
3	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	53
3	4	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	53