



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de
investigación previo a la obtención del Título de
Ingeniera de Empresas**

**TEMA: “La gestión administrativa y su incidencia en
el rendimiento laboral en las Pymes del sector del
cuero y calzado de la Provincia de Tungurahua”**

AUTOR: Karina Fernanda Altamirano Freire

TUTOR: Dr. Klever Armando Moreno Gavilanes

AMBATO – ECUADOR

Agosto 2019



APROBACIÓN DEL TUTOR

Dr. Klever Armando Moreno Gavilanes

CERTIFICA:

En mi calidad de Tutor del trabajo de titulación “**La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral en las Pymes del sector del cuero y calzado de la Provincia de Tungurahua**” presentado por la señorita **Karina Fernanda Altamirano Freire** para optar por el título de Ingeniera de Empresas, **CERTIFICO**, que dicho proyecto ha sido prolijamente revisado y considero que responde a las normas establecidas en el Reglamento de Títulos y Grados de la Facultad suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ambato, 07 de agosto de 2019



Dr. Klever Armando Moreno Gavilanes
CI.1802463370

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, **Karina Fernanda Altamirano Freire**, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente proyecto, como requerimiento previo para la obtención del Título de Ingeniera de Empresas, son absolutamente originales, auténticos y personales a excepción de las citas bibliográficas.



Karina Fernanda Altamirano Freire

C.I.1804754479

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los suscritos profesores calificadores, aprueban el presente trabajo de titulación, el mismo que ha sido elaborado de conformidad con las disposiciones emitidas por la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Ambato.



Ing. Miranda López Rodrigo Fernando MBA
CI.1803556040



Ing. Guerrero Velástegui César Andrés Mg
CI.1803101243

Ambato 07 de agosto de 2019

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de titulación o parte de él, un documento disponible para su lectura consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de este proyecto dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autor.



Karina Fernanda Altamirano Freire

C.I.1804754479

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedico principalmente a DIOS por ser el inspirador y darme fuerzas necesarias para continuar con el logro de mis objetivos y obtener uno de los anhelos más deseados en mi vida.

A mis adorados padres Rafael Altamirano y Marcia Freire quienes día a día me han brindado ese amor incondicional, el sacrificio de su trabajo de todos estos años para yo poder cumplir una de mis metas gracias a sus valores y principios que me han inculcado desde mi infancia a ser una hija de bien.

A mis hermanos Diego y Lizbeth Altamirano, mi cuñada Diana Velastegui, mis sobrinos Jacke y Emily Altamirano y a una persona especial en mi vida Edison Alarcón que siempre me han apoyado con consejos, amor y moralmente durante toda esta etapa de mi vida ha no rendirme de nada y lograr mis sueños, si me caigo me debo levantarme con más fuerza.

Karina Fernanda Altamirano Freire

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a DIOS por haberme dado la vida y acompañado en todo momento y ser esa bella luz durante todo el transcurso de vida profesional, por darme esa fortaleza en mis momentos de dificultades y debilidades y capacidad para poder culminar mi carrera.

De igual manera agradezco a mis padres Rafael y Marcia quienes fueron mis pilares fundamentales para cumplir mi sueño y que se haga realidad a mis hermanos igual que cumplan sus sueños y esto sea un impulso para que cumplan sus sueños, aquella persona especial en mi vida Édison Alarcón, quien ha estado siempre dándome ese apoyo incondicional, amor, cariño para poder lograr esta meta en mi vida y seguir adelante

De igual manera me encuentro muy agradecida de mis amigos, compañeros y también de los docentes de mi Facultad de Ciencias Administrativas quienes me ayudaron con paciencia y carisma durante mi formación profesional con sus conocimientos, de manera especial al Doc. Klever Moreno tutor de mi tesis quien me ha orientado paso a paso en todo momento para culminar con éxito mi proyecto de investigación que dios les colme siempre de bendiciones.

Karina Fernanda Altamirano Freire

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	iv
DERECHOS DE AUTOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
RESUMEN EJECUTIVO	xiii
ABSTRACT.....	xiv
CAPÍTULO I.....	1
MARCO TEÓRICO	1
1.1 Antecedentes investigativos	1
1.2 Objetivos	11
1.2.1 Objetivo General:	11
1.2.2 Objetivos específicos	11
CAPÍTULO II	12
METODOLOGÍA	12
2.1 Materiales.....	12
2.2 Métodos.....	12
CAPÍTULO III.....	15
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	15
3.1 Análisis de los resultados	15
3.2 Discusión.....	42
3.3 Verificación de hipótesis.....	43
3.3.1 Análisis estadístico de Regresión lineal.....	43
3.3.2 Análisis estadístico de Correlación	47
3.3.3 Análisis de los estadísticos encontrados	50
3.3.3.1 Regresión lineal.....	50

3.3.3.2 Correlación.....	50
3.3.4 Modelo de Gestión Administrativa.....	51
CAPÍTULO IV	53
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	53
4.1 Conclusiones	53
4.2 Recomendaciones.....	54
Referencias bibliográficas.....	55
Encuesta	59

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tamaño de empresas, según el tipo de actividad económica.....	10
Tabla 2 Número de empresas según países.....	10
Tabla 3 Gestión administrativa actual.....	15
Tabla 4 Estrategias de gestión utilizados.....	16
Tabla 5 Gestión administrativa adecuada.....	17
Tabla 6 La gestión administrativa tiene relación directa con el crecimiento.....	18
Tabla 7 Misión y visión de la empresa.....	19
Tabla 8 Filosofía de la empresa.....	20
Tabla 9 Actividades de desarrollo.....	21
Tabla 10 La gestión administrativa es deficiente.....	22
Tabla 11 Disminución de la rentabilidad.....	23
Tabla 12 Trabaja bien organizado.....	24
Tabla 13 Funciones y responsabilidades están bien definidas.....	25
Tabla 14 Desarrollar al máximo sus habilidades.....	26
Tabla 15 Desempeño del trabajo.....	27
Tabla 16 Conocimiento de sus funciones.....	28
Tabla 17 Problemas de manera eficaz.....	29
Tabla 18 Funciones y responsabilidades.....	30
Tabla 19 Toma de decisiones con la participación del personal.....	31
Tabla 20 Ideas nuevas para mejorar el trabajo.....	32
Tabla 21 Comunicación interna funciona correctamente.....	33
Tabla 22 Resulta fácil la comunicación entre jefes y subalternos.....	34
Tabla 23 Información necesaria para realizar su trabajo.....	35
Tabla 24 Equipo para desarrollar sus tareas.....	36
Tabla 25 Medios tecnológicos trabajo adecuado.....	37
Tabla 26 La empresa se actualiza constantemente los avances tecnológicos.....	38
Tabla 27 Su área de trabajo es indispensable el uso de tecnología.....	40
Tabla 28 Capacitación cuando se implementa nuevas máquinas.....	41
Tabla 29 Variables de entrada.....	44
Tabla 30 Resumen de modelo.....	45

Tabla 31 Calculo de ANOVA	45
Tabla 32 Coeficientes.....	46
Tabla 33 Bootstrap	46
Tabla 34 Correlación.....	48
Tabla 35 Correlación completo.....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gestión administrativa actual	15
Figura 2 Estrategias de gestión utilizados	16
Figura 3 Gestión administrativa adecuada	17
Figura 4 La gestión administrativa tiene relación directa con el crecimiento.....	18
Figura 5 Misión y visión de la empresa	19
Figura 6 Filosofía de la empresa	20
Figura 7 Actividades de desarrollo	21
Figura 8 La gestión administrativa es deficiente.....	22
Figura 9 Disminución de la rentabilidad.....	23
Figura 10 Trabaja bien organizado	24
Figura 11 Funciones y responsabilidades están bien definidas.....	25
Figura 12 Desarrollar al máximo sus habilidades	26
Figura 13 Desempeño del trabajo	27
Figura 14 Conocimiento de sus funciones	28
Figura 15 Problemas de manera eficaz	29
Figura 16 Funciones y responsabilidades	30
Figura 17 Toma de decisiones con la participación del personal.....	31
Figura 18 Ideas nuevas para mejorar el trabajo	32
Figura 19 Comunicación interna funciona correctamente	33
Figura 20 Resulta fácil la comunicación entre jefes y subalternos	34
Figura 21 Información necesaria para realizar su trabajo	35
Figura 22 Equipo para desarrollar sus tareas	36
Figura 23 Medios tecnológicos trabajo adecuado	38
Figura 24 La empresa se actualiza constantemente los avances tecnológicos.....	39
Figura 25 Su área de trabajo es indispensable el uso de tecnología.....	40
Figura 26 Capacitación cuando se implementa nuevas máquinas	41
Figura 27 Dispersión de puntos Regresión lineal	44
Figura 28 Dispersión de puntos Correlación.....	47

RESUMEN EJECUTIVO

Las Pymes de cuero y calzado en su mayoría son consideradas empresas pequeñas dedicadas a la producción de calzado en diferentes modelos, las mismas que tienen un número reducido de empleados, cuyos productos son distribuidos a nivel nacional.

Por esta razón este trabajo de investigación se realizó bajo la modalidad bibliográfica, descriptiva y aplicada de campo, con el fin de identificar la incidencia existente entre el rendimiento laboral y la gestión administrativa en las Pymes del cuero y calzado de la Provincia de Tungurahua, debido a que presenta problemas de cómo llevar el cumplimiento de obligaciones por parte de los colaboradores, y los inadecuados procesos, lo que lleva a mencionar un modelo de gestión administrativa en donde se plantea la misión, visión y los procesos para la mejora continua, realizando una Regresión lineal y correlación identificando dos variables la gestión administrativa y el rendimiento laboral.

El marco teórico que se plantea son los factores importantes en la gestión administrativa, como es la contratación de personal, el plan estratégico, el rendimiento, la satisfacción y la evaluación laboral, se presentó un histórico de las Pymes que se obtuvo del INEC, se aplicó el marco metodológico donde se identificó el número de Pymes, obteniendo la muestra mediante la recolección de datos a base de una encuesta, que dio paso al análisis de las distintas posiciones, la valoración de los conceptos y el esquema de la propuesta, en el análisis e interpretación de resultados se puede verificar mediante la aplicación y la utilización del IBM SPSS.

En este estudio se propone un esquema que se puede aplicar para la construcción de la propuesta de la investigación realizada, donde el modelo de gestión administrativa, en las Pymes ayudará en el rendimiento laboral, determinado así las conclusiones y recomendaciones del proyecto de investigación.

PALABRAS CLAVES: INVESTIGACIÓN, GESTIÓN, RENDIMIENTO, PROCESOS, PLAN, PYMES

ABSTRACT

Leather and footwear SMEs are mostly considered small companies dedicated to the production of footwear in different models, the same ones that have a small number of employees, whose products are distributed nationwide.

For this reason, this research work was carried out under the bibliographic, descriptive and applied field modality, in order to identify the incidence between work performance and administrative management in leather and footwear SMEs in the Province of Tungurahua, due to that it presents problems of how to carry out the fulfillment of obligations by the collaborators, and the inadequate processes, which leads to mention an administrative management model where the mission, vision and processes for continuous improvement are raised, making a Linear regression and correlation identifying two variables administrative management and work performance.

The theoretical framework that arises are the important factors in administrative management, such as the hiring of personnel, the strategic plan, performance, satisfaction and job evaluation, a history of SMEs that was obtained from INEC was presented, the methodological framework was applied where the number of SMEs was identified, obtaining the sample by collecting data based on a survey, which gave way to the analysis of the different positions, the assessment of the concepts and the scheme of the proposal, in The analysis and interpretation of results can be verified by applying and using the IBM SPSS.

This study proposes a scheme that can be applied for the construction of the proposed research, where the administrative management model, in SMEs will help in work performance, thus determining the conclusions and recommendations of the research project.

KEYWORDS: INVESTIGATION, MANAGEMENT, PERFORMANCE, PROCESSES, PLAN, SMEs

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes investigativos

Gestión administrativa

Hernández & Cardona (2017) mencionan que son conjuntos de acciones, actividades y trabajo que se realiza dentro de la organización este permite utilizar correctamente los recursos tanto con el capital financiero, físico y humano con la finalidad de lograr, alcanzar los objetivos planteados por la empresa. Por ello es importante que los clientes internos de la empresa tengan conocimiento claro de cuál es el objetivo a alcanzar.

Para el autor Solís & Gómez (2010) aduce que la gestión administrativa es el medio por el cual se utilizan los recursos de una manera más eficaz y eficiente a su vez producen bienes y servicios que tienden a satisfacer al segmento definido de la comunidad, por ellos es importante conocer el propósito de la empresa y así fragmentar en ideas o metas para que los colaboradores realicen acciones concretas.

A su vez el autor Escribano (2014) menciona que la gestión administrativa se basa en cuatro principios fundamentales:

- El orden: ya que cada colaborador debe ocupar el puesto para el cual fue contratado y capacitado muchas de las organizaciones para minimizar gastos ocupan a los colaboradores en puestos diferentes pero el resultado es negativo ya que no se centra en uno solo objetivo, la falta o el manejo con lleva a un trabajo menos eficiente y al uso incorrecto de los recursos.
- La disciplina: dentro de toda empresa la disciplina es un aspecto que toma mucha importancia ya que existen normas, reglas, estatutos, objetivos y demás que todo personal debe estar dispuestos a someterse y a cumplirlos.
- La unidad de mando: el colaborador debe tener una comunicación directa con su supervisor para realizar el trabajo de forma precisa ya que si se llega a utilizar una tercera persona para enviar un mensaje este no puede ser recibido

de manera concreta y correcta por ende la comunicación directa con la unidad de mando es primordial.

- Motivación del personal: es necesario que cada colaborador tenga su ambiente de trabajo adecuado y buen trato de sus colaboradores y supervisores además de ser reconocido al lograr sus metas dentro de la empresa.

Gestión administrativa en la empresa

Toda empresa desde su nacimiento o creación necesita de una gestión administrativa que se realiza de manera diaria ya sea por exigencias legales o por los reglamentos propios de la organización el cual lleva a cabo una serie de procesos que se reflejan o muestran en la documentación administrativa (Hernández, 2011).

Caldas & Carrión (2017) la gestión administrativa de la empresa se encarga de que dichos procesos se cumplan a corto, mediano o largo plazo de una manera eficaz y eficiente posible, por el cual se debe tomar en cuenta tres principios básicos a cumplir:

El proceso ha de ser oportuno: es necesario que toda la empresa trabaje en conjunto, que cada departamento tenga establecido sus objetivos y a su vez que los colaboradores estén conscientes de ello para que no se genere demoras dentro de los departamentos ya que si solo un departamento no cumple con lo mencionado anteriormente este retrasara a los otros departamentos generando demoras y como consecuencia un manejo (Chávez, 2012).

El proceso ha de minimizar costos: cada departamento debe buscar la simplificación y utilidad de la información generada

El proceso ha de ser riguroso y seguro: en la actualidad se vive en una sociedad de información y las empresas dependen día a día de datos, noticias, ideas y cifras que ayudan a la toma de decisiones de sus líderes.

Mora & Vasco (2016) aduce que cada departamento debe definir correctamente el nivel de confidencialidad de datos, con un filtro demasiado estricto la información no circula adecuadamente o libremente por la empresa y por ende los líderes tomaran decisiones inadecuadas por el desconocimiento de la información, en cambio con un filtro flácido se corre riesgo de perder efecto de sorpresa en algunas acciones y crear

problemas innecesarios por divulgación de datos a empleados que no deberían tener conocimiento por ello es necesario un acertado manejo de información el cual tenga dicha información el personal necesario.

Los diferentes departamentos y áreas administrativas deben realizar diferentes procesos administrativos, el proceso ha de ser estandarizado el cual se debe realizar diariamente ya que mientras más incorporado este la gestión administrativa se disminuirán los costes en términos de tiempo y económicos.

Función de la gestión administrativa

Los procedimientos de la gestión administrativa se deben realizar de una manera apropiada para que se lleve a cabo el desempeño adecuado en cada una de las funciones administrativas a través de cuatro funciones específicas: planeación, organización, dirección y control. Las funciones deben ser ejecutadas en un orden específico y además estar relacionadas en las decisiones y acciones ya que la toma de decisiones influirá a los demás (Portillo & Cárdenas, 2009).

Contratación del personal

Se basa en la selección, capacitación, colocación y remuneración necesaria del personal, es importante saber el perfil de los colaboradores y realizar las pruebas necesarias tanto psicológicas como entrevistas ya que de este dependerá de la connotación buena y eficiente del personal por ello la empresa debe mantener el interés al departamento de talento humano y así cubrir todo lo que necesita para la realización del estudio adecuado del personal.

Relaciones públicas

Unas de las funciones primordiales es el establecimiento y mantenimiento de diversas líneas de comunicación entre la organización y su público relacionado como: clientes, accionistas, colaboradores, proveedores y consumidores ya que si no existe un canal adecuado de comunicación no se podrá realizar los objetivos y a su vez no se podrá satisfacer al cliente de manera adecuada y la empresa perderá su credibilidad por ello es necesario invertir en los canales de comunicación tanto internas como externas.

Diseño y control de formas

El trabajo administrativo tiene características particulares, es necesario diseñar y planificar formularios a fin de proporcionar la información requerida de manera adecuada al personal.

Proceso de la gestión administrativa

El proceso administrativo es una serie de procesos que genera resultados favorables en la gestión de empresas, el cual consiste en la administración y ejecución de las actividades administrativas que son: Planeación, Organización, Dirección y control la administración es un proceso el cual constituye una unidad pues cada etapa está relacionada mutuamente (Martínez & Montano, 2018).

- **Planeación**

Hernández (2011) se entiende por el deseo de orientar el curso de acción que ha de adoptarse en la empresa el cual consiste en definir los objetivos, recursos y actividades necesarias para lograr dichos objetivos propuestos.

Mora & Vasco (2016) La planificación administrativa es un proceso de selección de objetivos y medios para alcanzar mayores niveles de desarrollo de una empresa, es crear condiciones para el futuro ya que como se tienen en cuenta que el mercado está en un cambio constante y los consumidores tienen nuevas expectativas, nuevas demandas de satisfacción, por ello es necesario coordinar y aprovechar los aspectos positivos de su entorno y minimizar los aspectos negativos, esta comprende distintos niveles de ideas pasando por el diseño de objetivos, metas, estrategias, programas entre otros procedimientos.

Planificar implica que los gerentes aducen con anticipación en sus metas, acciones y que basan en algún método, plan o lógica y no en algo sin base, los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos, son la guía para que la organización obtenga y comprometa los recursos requeridos para alcanzar los objetivos.

Organización

Tienen relación que se establece entre los recursos humanos y los recursos económicos que dispone la empresa para alcanzar los objetivos y metas establecidas en la

planificación, además implica la implementación de una estructura de funciones requeridas para alcanzar las metas de la empresa y cada una de sus partes (Hernández & Cardona,2017).

Portillo & Cárdenas (2009) se entiende por organización a la distribución de funciones y responsabilidades al personal que labora en una empresa a fin de que ejecuten las actividades debidamente fijadas en la planificación de acuerdo a los recursos disponibles y coordinación horizontal y verticalmente las relaciones de autoridad, así como la integración de las personas.

- **Dirección- Ejecución**

Chávez (2012) esta comprende a que los colaboradores de cada departamento del cual forman la empresa estén sujetas a las normas y reglamentos y no sometidos a ella, los que están sujetos, el superior tiene la responsabilidad continua de la evaluación de sus subordinados para que mejore el proceso de trabajo teniendo una mayor eficaz en el desenvolviendo y mejoramiento de sus tareas con el fin de alcanzar los objetivos que se desee lograr.

- **Control**

Tiene como fin la evaluación y corrección temprana de algún fallo que se de en las actividades que hacen los subordinados con el fin de reforzar las metas para el logro de los planes, por ende sirve para medir o tomar en cuenta el desempeño laboral en relación a las metas y determinar si cada colaborador está alcanzando las metas de corto o medio plazo, detecta las desviaciones negativas y plantea nuevas directrices correspondientes para cumplir dichos planes (Chávez, 2012).

Antecedentes de la gestión administrativa

Se tuvo como aplicación en las Pymes agrícolas de la provincia de los ríos- Ecuador, la gestión administrativa el cual accedió, el logro de la competitividad ya que se simplifico el tiempo de trabajo realizado, permitió establecer principios, métodos y procedimientos teniendo como resultado una mayor productividad y eficacia.

La gestión administrativa coopero en la creación de un manual de funciones el cual refleja: cargos, responsabilidades, cantidad de personal, recursos materiales y técnicos necesarios para el desarrollo de las actividades de la empresa.

Gordon (2014) la gestión administrativa y su aplicación en el servicio de transporte pesado de la ciudad de Tulcán ayudo en el mejoramiento del sistema organizacional además ayudo a desarrollar un sistema de gestión administrativa el cual permitió resolver problemas a nivel organizacional y por ende ayudo a una mejor satisfacción en el servicio al cliente.

Rendimiento laboral

El rendimiento laboral puede incrementar o disminuir y esto depende del nivel de satisfacción que pueda tener cada uno de los colaboradores dentro de la empresa. Así de esta manera se toma en cuenta la satisfacción como la principal causa del rendimiento del colaborador, es decir que mientras más elevada sea la satisfacción mayor será el rendimiento. Por tanto, se puede indicar que el rendimiento y la satisfacción van de la mano, es decir la una como consecuencia de la otra (Gonzales, 2013).

Uno de los principales factores que inciden en el rendimiento laboral es la respectiva remuneración que reciben los colaboradores por las actividades que realizan en la empresa, lo cual se relaciona con la responsabilidad laboral en un ambiente favorable para su desempeño, que favorecerá a la estabilidad laboral, cumpliendo con los respectivos lineamientos legales que se exigen como es, con salarios dignos en los que estén de acuerdo los colaboradores, y den como respuesta un alto rendimiento laboral (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

Como lo menciona Alveiro (2009) para identificar el desempeño laboral de los colaboradores es necesario realizar una evaluación que permite establecer la calidad del desempeño, de esta manera es indispensable que todos los directivos dentro de la organización entiendan la importancia que tiene esta actividad de evaluación del rendimiento, ya que después de los resultados se puede realizar capacitaciones para retroalimentar el conocimiento.

Para que el rendimiento laboral se lleve a cabo de manera favorable debe presentarse un ambiente de trabajo seguro que permita ayudar a prevenir las causas de accidentes, las condiciones físicas inseguras y las inadecuadas prácticas laborales, con el objetivo de incrementar la motivación de los colaboradores (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

De acuerdo a lo que expresa Silva (2018) los líderes solo involucran y toman medidas, como la satisfacción y el rendimiento laboral de los empleados. Este estilo de liderazgo tiene cuatro componentes, que son:

- Influencia idealizada: Los líderes actúan como modelos a seguir por las personas que dirigen. Son admirados, respetados y de confianza, y están dispuestos a asumir riesgos.
- Motivación inspiradora: Los líderes fomentan el espíritu de equipo entusiasmo, optimismo y son líderes visionarios.
- Estimulación intelectual: Los líderes estimulan a sus seguidores a ser creativos e innovadores mediante la creación de entornos de aprendizaje.
- Consideración individualizada: Los líderes actúan como mentores y entrenadores (p.28).

Los niveles del rendimiento pueden mejorar de manera continua mediante la aplicación de un proceso sistemático el cual permita que se vaya adquiriendo actitudes, conceptos y conocimientos, funciones o destrezas que tiene que ver con la formación del personal (Parra & Rodríguez, La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones, 2015).

Satisfacción laboral

La insatisfacción laboral afecta directamente al rendimiento de los colaboradores y de igual forma a la organización, así de esta manera la empresa debe buscar que sus colaboradores se desempeñen en un entorno físico adecuado y en las condiciones favorables para que los mismos se sientan satisfechos y motivados. Los lugares como son los sitios ruidos, desaseados, con mal olor resultan desfavorables para el rendimiento (Valenzuela, Buentello, & Ramos, 2015).

“Cuando los trabajadores perciben que la relación entre su salario y su rendimiento no es justo se puede producir insatisfacción, absentismo, deseo de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación, conflicto de intereses, etc.” (Granados, 2011, p. 219).

Evaluación del rendimiento

La evaluación del desempeño tiene que ver con la evolución directa a los colaboradores, para la realización de una evaluación adecuada es decir justa es un criterio importante para identificar el nivel de compromiso. La organización que lleva a cabo una técnica de evaluación del rendimiento efectiva tendrá como resultado un alto compromiso de los colaboradores (Silva J. , 2018).

Como lo indica Gonzales (2013) la evaluación del desempeño de los colaboradores es importante, por tanto, se debe seguir determinadas directrices:

Debe ofrecerse información al superior con respecto al trabajo que ha realizado el subordinado, comparando los objetivos elaborados con los efectivamente alcanzados e indicar las áreas en las que deben ser mejorados. Debe ofrecer información al subordinado con respecto al trabajo que ha realizado, comparando los objetivos específicos con los objetivos generales, comparando los objetivos elaborados con los efectivamente alcanzados, e indicar las áreas en las que deben ser mejorados (p. 126)

Adaptación laboral

La adaptación varia de una persona a otra y puede variar de un momento a otro en un mismo individuo. Esta variación de la adaptación se da dentro de un continuum y corresponde más a grados que a tipos. Una buena adaptación denota “salud mental” (sentirse bien consigo mismo, sentirse bien con respecto a los demás y ser capaz de enfrentar por sí mismo las exigencias de la vida) (Vallejo, 2011).

Pequeña empresa

Georgina (2019) nos da a conocer que las pequeñas empresas son una red de negocios familiares a nivel mundial las cuales cuentan con fortalezas, oportunidades, y debilidades debidamente encaminadas en el mercado, el objetivo de las mismas es sobresalir y crecer a nivel local como internacional.

Para Malásques (2014) resalta que en America Latina y el Caribe la creacion de las pequeñas empresas son de gran importancia ya que crean empleo y ocasiona el desarrollo economico tanto nacional como internacional y que es uno de los principales

motores de crecimiento para lo cual cuentan con el apoyo de los diferentes gobiernos para que sigan adelante.

Torres (2009) menciona que es posible la clasificación de las empresas según su tamaño ya que cada una tiene diferentes niveles de inversión, empleo, tecnología y sobre todo su organización tendrán sus características diferenciadas para lo cual tendrán un tratamiento diferente y viene a ser independiente de los demás tipos de empresas.

Mediana empresa

Villegas (2012) menciona que las pymes representan a nivel mundial un 90% de ingresos económicos y que cada una de las medianas empresas existentes a nivel mundial en plan a un 50% de la mano de obra y participan en la creación del 50% del PIB mundial.

De acuerdo con el mundo global permite conocer diferentes generalidades como por ejemplo en Estados Unidos el 99% de las empresas son MIPYMES, y proveen aproximadamente el 75% de los empleos de empleos nuevos, y el 50.1% de la fuerza laboral privada y de acuerdo a estos análisis la mediana empresa aporta el 40.9% de las ventas (Villegas, 2012, p.131).

Para la Unión Europea las MIPYMES juegan un papel importantes ya que ellos son muy dinámicos frente a la competitividad y movimiento económico desarrollan propiamente un proceso de promoción y de emprendimiento con ese contexto ellas irán representando el 99% de las empresas y darán empleo de dos a tres personas en el sector privado (Villegas, 2012, p.134).

PYMES

Carvajal (2017) menciona que las PYMES se clasifican por su número de empleados y de ingresos anuales, y puede ser administrada por una persona natural o jurídica ya que será la encargada de representarla legalmente en el sistema productivo del país e igual la comercialización de bienes o servicios según “ la ley de compañías mediante el artículo 428, en Ecuador, se establece que las Pymes pueden ser asociaciones de formalidades. Y a su vez exige que todas estas unidades de negocio deben cumplir con lo establecido en la ley de Régimen Tributario Interno y RUC ”.

Tabla 1 *Tamaño de empresas, según el tipo de actividad económica*

Tamaño de las empresas, según tipo de actividad económica			
Personas			
Tamaño	Industria	Comercio	Servicios
Micro	0-10	0-10	0-10
Pequeña	11-50	11-30	11-50
Mediana	51-250	31-100	51-100
Grande	Más de 251	Más de 101	Más de 101

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), 2011.

Tabla 2 *Número de empresas según países*

País	Empleos
Argentina	11 – 250
Bolivia	5 – 49
Brasil	10 – 249
Chile	10 – 99
Colombia	10 – 199
Costa Rica	20 – 99
Ecuador	10 – 199
El Salvador	11 – 99
Guatemala	5 – 50
México	6 – 250
Nicaragua	11 – 100
Panamá	10 – 199
Paraguay	10 – 199
Perú	11 – 200
Uruguay	5 – 99

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo, 1997

Zambrano (2018) atribuye que en el Ecuador ha existido una serie de cambios que han traído consecuencias como la modificación de las Pymes ya que han debido irse adaptando a las nuevas demandas a nivel mundial para que logren una evolución de manera exitosa, por lo que nuestro país ha estado pasando por una economía no tan

bueno debido al terremoto que azotó a Manabí, la caída del precio del petróleo, las salvaguardias que están junto a las reformas tributarias se ha incrementado el nivel de desempleo en un 5.7% a marzo del 2016.

Cuero y calzado

Mundo

Las pequeñas y medianas empresas dedicadas al cuero y calzado deben ir compitiendo con las diversas empresas internacionales y es un aspecto duro de manejar ya que tienen que ir creando grandes niveles de competitividad y así podrán sobrevivir en el mercado tanto local como internacional (Zambrano, 2018, p.1)

Zambrano (2018) menciona que Tungurahua ha tenido su distinción ante las demás provincias de ser una de las más productivas y comerciales a nivel nacional sus distintas PYMES brindan bienes y servicios que satisfacen varias necesidades entre ellas encontramos la del cuero y el calzado viniendo a ser una de las más importantes para la provincia ya que su producción espera el consumo tanto local como nacional y en uno de los mejores casos viene a ser hasta de consumo internacional.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General:

- Mejorar el rendimiento laboral para incrementar los procesos productivos con una adecuada gestión administrativa.

1.2.2 Objetivos específicos

- Fundamentar el marco teórico relacionado con la gestión administrativa.
- Analizar la incidencia del desempeño laboral en el sector del cuero y calzado de la Provincia de Tungurahua.
- Proponer un modelo de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Materiales

- a. Recursos humanos.
 - Investigador
- b. Recursos materiales.
 - Computadora
 - Impresora
 - Papel A4
 - Cd
- c. Recursos físicos y bibliográficos.
 - Libros
 - Revistas

2.2 Métodos

Esta investigación está dentro del campo administrativo, por lo tanto tiene una explicación cualitativa ya que permitirá estudiar y comprender los elementos que componen la gestión administrativa de la empresa y de esta manera analizar las causas que han ocasionado el decremento del desempeño laboral de los trabajadores, para luego proponer herramientas que permitirán dar solución al problema objeto de estudio y además que se contará con la colaboración de las personas involucradas, lo cual nos permitirá tener una visión clara y precisa de la situación actual de la empresa.

La investigación bibliográfica nos permite recoger teorías y conceptos de autores actualizados que se refieren a la gestión administrativa y el desempeño laboral lo que permite profundizar científicamente las variables investigadas y la información primaria, debido a que se observó el problema en el lugar de los hechos obteniendo un mayor conocimiento sobre el problema que tiene la misma.

Investigación cuantitativa

Silva & Del Canto (2013) se define también como metodología cuantitativa, es una estructura o modelo de investigación en la cual permite recopilar y analizar datos

obtenidos mediante distintas fuentes ya sea primaria o secundaria, además incluye en la utilización de herramientas informáticas, estadísticas y matemáticas para obtener el resultado.

Una investigación cuantitativa es la que permite recabar y analizar datos numéricos en relación a unas determinadas variables que han sido establecidas previamente, este tipo de investigación de mercados estudia la relación entre datos cuantitativos.

Investigación exploratoria

Se realiza con el objetivo o fin de resaltar uno o más puntos de un problema establecido además de encontrar la mejor manera para enfocararlo.

Este tipo de investigación se realiza para conocer el contexto sobre el tema que es objeto de estudio, su objetivo principal es encontrar todas las pruebas relacionadas para aumentar la posibilidad de realizar una investigación completa (Miler, 2011).

Se realizó la investigación de campo ya que se tuvo un acercamiento directo con la realidad de la empresa con la finalidad de recolectar y registrar información primaria referente al problema en estudio.

Investigación descriptiva

Miler (2011) se basa en puntualizar en analizar las características y propiedades del objeto de estudios, es la descripción, registro, análisis e interpretación, mediante el análisis. La investigación descriptiva se trabaja sobre la realidad de los hechos y su correcta interpretación.

Población

Es un conjunto de elementos que contiene ciertas características o elementos predeterminados a estudiar, existen dos niveles de población, el primero la población objetivo, la cual es una muestra grande el cual el investigador no logra tener acceso a ella por su tamaño, el segundo nivel, la población accesible, donde el número de elementos es menor y además este delimitado (Ventura, 2017).

Muestra

Ventura (2017) se entiende como la porción, parte o a su vez como un subconjunto de la población conformada por unidades de análisis.

Para la presente investigación se tomará como población a todos los SOCIOS de Cámara de Calzado de Tungurahua CALTU, que cuenta con aproximadamente 77 fábricas - pymes que cuenta con alrededor de 3.005 colaboradores poder aplicar las encuestas y analizar los resultados con el software SPSS y dar sus respectivas soluciones.

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

En donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población 3.005

E = error del muestreo = 5%

$$\frac{3.005}{0,05^2(3.005 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{3.005}{0,0025(3.004) + 1}$$

$$n = \frac{3.005}{7.51 + 1}$$

$$n = \frac{3.005}{8,51} = 353,89$$

$$n = 354$$

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Análisis de los resultados

Tabla 3 *Gestión administrativa actual*

1. ¿Cómo es la gestión administrativa actual en las Pymes de cuero y calzado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	14	4,0	4,0	4,0
	Algo	208	58,8	58,8	62,7
	Mucho	132	37,3	37,3	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

1. ¿Cómo es la gestión administrativa actual en las Pymes de cuero y calzado?

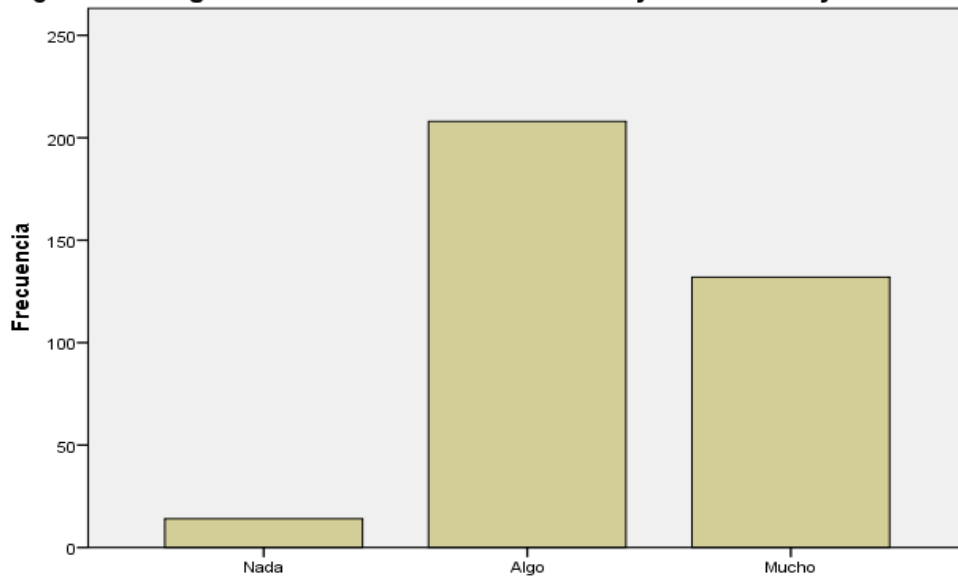


Figura 1 Gestión administrativa actual

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

De acuerdo a la encuesta realizada un 4% manifiestan que no existe nada de gestión administrativa, el 58.8% de las personas expresan que existe algo de gestión administrativa y de igual manera con un 37.3% se encuentran totalmente en satisfacción con la existencia de mucha gestión administrativa en el sector del cuero y calzado.

Interpretación

Se puede identificar que el 58.8% de las personas han percibido la existencia de la gestión administrativa en las Pymes de la provincia de Tungurahua existe esfuerzo por tratar de tener una gestión administrativa en este sector de manera puntual para que se pueda desarrollarse no solo en el ámbito local sino también nacional, al considerar un 4% de la población de la muestra se pautó indiferente a este factor.

Tabla 4 *Estrategias de gestión utilizados*

2. ¿Cómo son las estrategias de gestión utilizados en las Pymes de cuero y calzado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo	269	76,0	76,0	76,0
	Mucho	85	24,0	24,0	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

2. ¿Cómo son las estrategias de gestión utilizados en las Pymes de cuero y calzado?

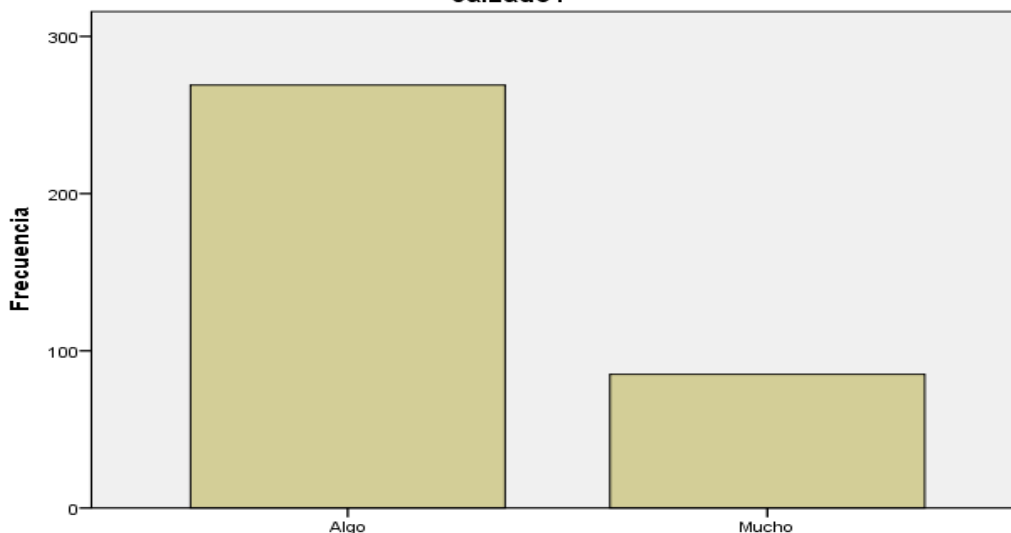


Figura 2 *Estrategias de gestión utilizados*

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Se puede observar que el 76% están de acuerdo con la existencia de algo de estrategias en la gestión utilizadas por las Pymes mientras que un 24% manifiesta la existencia de mucho sobre las estrategias de gestión en las Pymes del cuero y calzado.

Interpretación

Se puede identificar que un 76% las personas han percibido la existencia de algo de estrategias para la gestión administrativa en las Pymes del cuero y calzado se enfoca en la creación de varias estrategias para implementarlas en el sector antes mencionado, aunque el 24% asegura que las Pymes cuentan con estrategias para la gestión administrativa para ello se deberá gestionar de manera oportuna las mismas.

Tabla 5 *Gestión administrativa adecuada*

3. ¿El modelo de gestión administrativa es adecuado para las Pymes de cuero y calzado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada	28	7,9	7,9	7,9
Algo	260	73,4	73,4	81,4
Mucho	34	9,6	9,6	91,0
Totalmente	32	9,0	9,0	100,0
Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

3. ¿El modelo de gestión administrativa es adecuado para las Pymes de cuero y calzado?

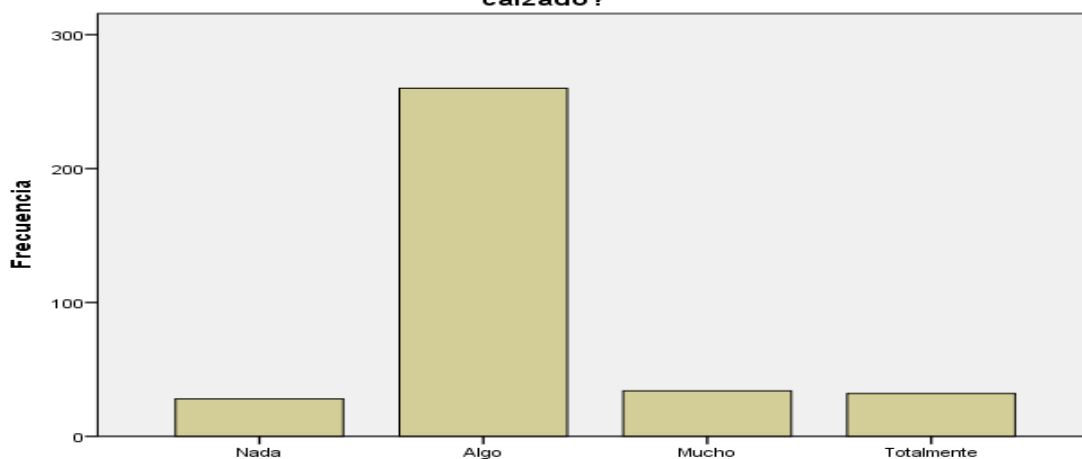


Figura 3 *Gestión administrativa adecuada*

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Según las encuestas realizadas el 7.9% manifiestan que no existe nada del modelo de gestión, el 73.4% afirma que existe algo, el 9.6% de personas encuestadas consideran mucho de la misma forma el 9% está totalmente de acuerdo con el modelo de gestión administrativa.

Interpretación

Se puede identificar un 18.6 % de las personas consideran la existencia del modelo de gestión administrativa en el sector del cuero y calzado en las Pymes se busca una mejora continua para determinar tiempos para la implementación del modelo para que pueda satisfacer las necesidades de los clientes.

Tabla 6 *La gestión administrativa tiene relación directa con el crecimiento*

4. ¿Cómo considera usted que la gestión administrativa tiene una relación directa con el crecimiento de las Pymes de cuero y calzado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	14	4,0	4,0	4,0
	2,00	197	55,6	55,6	59,6
	3,00	143	40,4	40,4	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

4. ¿Cómo considera usted que la gestión administrativa tiene una relación directa con el crecimiento de las Pymes de cuero y calzado?

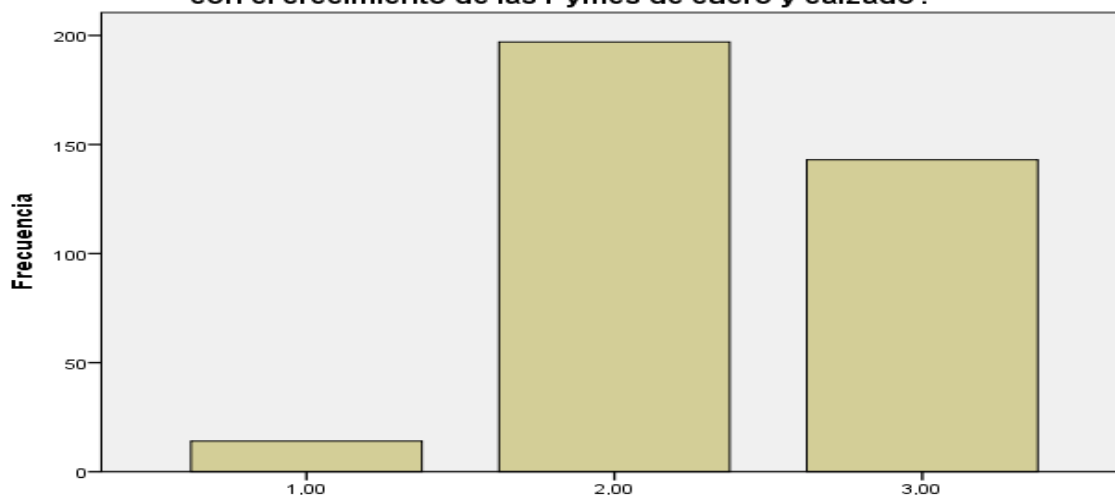


Figura 4 *La gestión administrativa tiene relación directa con el crecimiento*

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Según las encuestas el 4% están con 1 en relación directa, el 55,6% están con un indicador de 2 mientras que el 40,4% manifiestan un 3 en relación directa con el crecimiento de las Pymes de cuero y calzado.

Interpretación

Se puede identificar que el 96% de las personas han considerado una buena relación directa con el crecimiento de las Pymes de cuero y calzado y que llegaran a cubrir con éxito las necesidades del consumidor final ya que es indispensable para las mismas que exista un crecimiento en el mercado.

Propósito

Tabla 7 Misión y visión de la empresa

1. ¿Conoce la misión y visión de la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	14	4,0	4,0	4,0
	Algo	227	64,1	64,1	68,1
	Mucho	113	31,9	31,9	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

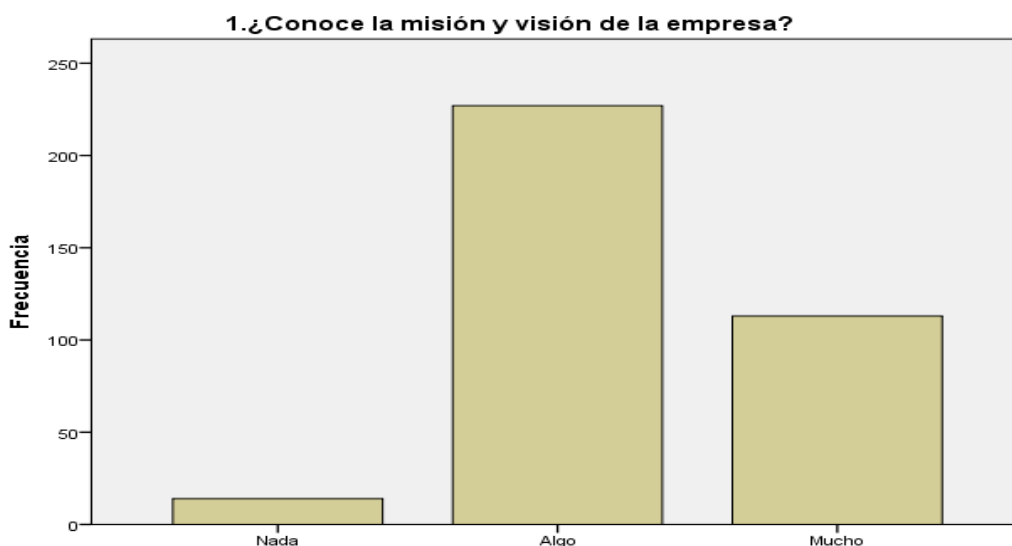


Figura 5 Misión y visión de la empresa

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Durante la encuesta se observó que 4% no conocen nada, el 64,1% conocen algo y el 31,9% tienen conocimiento sobre la misión y visión de la empresa.

Interpretación

Se identifica con un 64.1% que hay conocimiento en algo sobre la misión y visión de la empresa es favorable ya que permitirá llevar a cabo los objetivos de las Pymes porque se enfocan en el crecimiento continuo e innovación de productos que estén relacionados con el cuero y calzado.

Tabla 8 *Filosofía de la empresa*

2. ¿Le han informado acerca de la filosofía de la empresa?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	14	4,0	4,0	4,0
	Algo	294	83,1	83,1	87,0
	Mucho	46	13,0	13,0	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

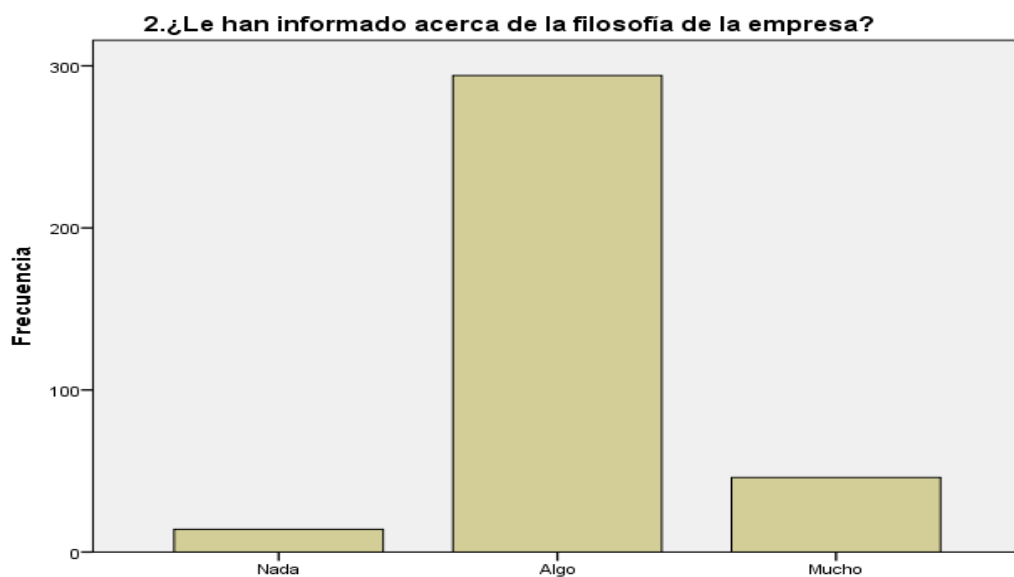


Figura 6 *Filosofía de la empresa*
Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Se puede observar que según las encuestas el 4% no le han informado nada, el 83,1% conoce algo y el 13% tiene mucho conocimiento acerca de la filosofía de la empresa.

Interpretación

Se identifica que un 96.1% de las personas que fueron encuestadas tienen previa información sobre la filosofía de la empresa, pero un 4% tiene un desconocimiento de la misma se deberá considerar que las empresas promuevan su filosofía para mantener una vinculación con sus clientes activos y potenciales.

Tabla 9 Actividades de desarrollo

3. ¿Cree que las actividades que desarrolla ayudan a cumplir con los objetivos de la empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo	165	46,6	46,6	46,6
	Mucho	189	53,4	53,4	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

3. ¿Cree que las actividades que desarrolla ayudan a cumplir con los objetivos de la empresa?

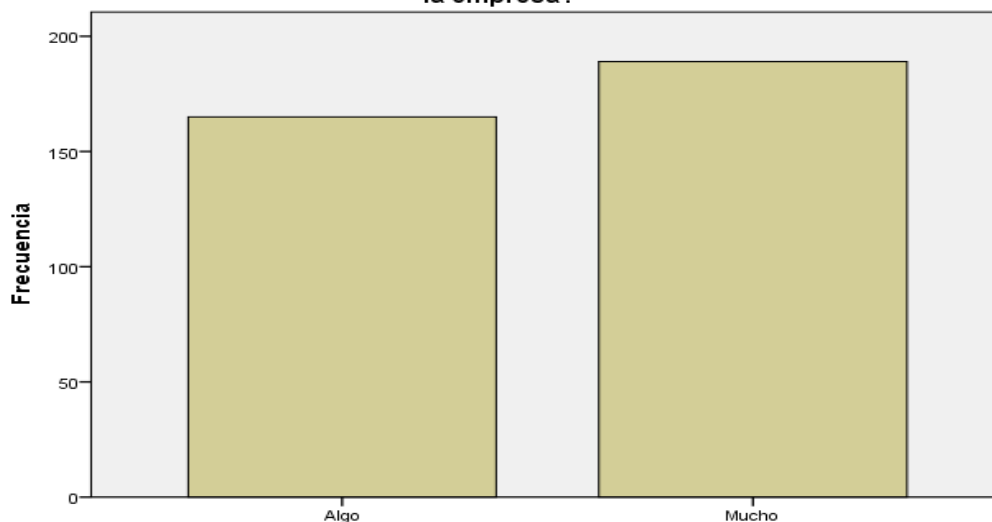


Figura 7 Actividades de desarrollo
Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

De las personas encuestadas 46,6% existe algo de desarrollo de objetivos mediante las actividades y el 53,4% manifiesta que las actividades ayudan mucho con el cumplimiento de objetivos de la empresa.

Interpretación

Se puede observar que con el 53.3% se cree que las actividades que se desarrollan ayudan mucho a cumplir con los objetivos de la empresa es necesario planificar las actividades de las Pymes con anterioridad porque mediante las mismas les permiten el desarrollo para brindar un buen servicio a sus clientes sujetándose a los diferentes estándares que exige el mercado.

Tabla 10 *La gestión administrativa es deficiente*

4. ¿Cree usted que la Gestión Administrativa es deficiente?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo	221	62,4	62,4	62,4
	Mucho	133	37,6	37,6	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

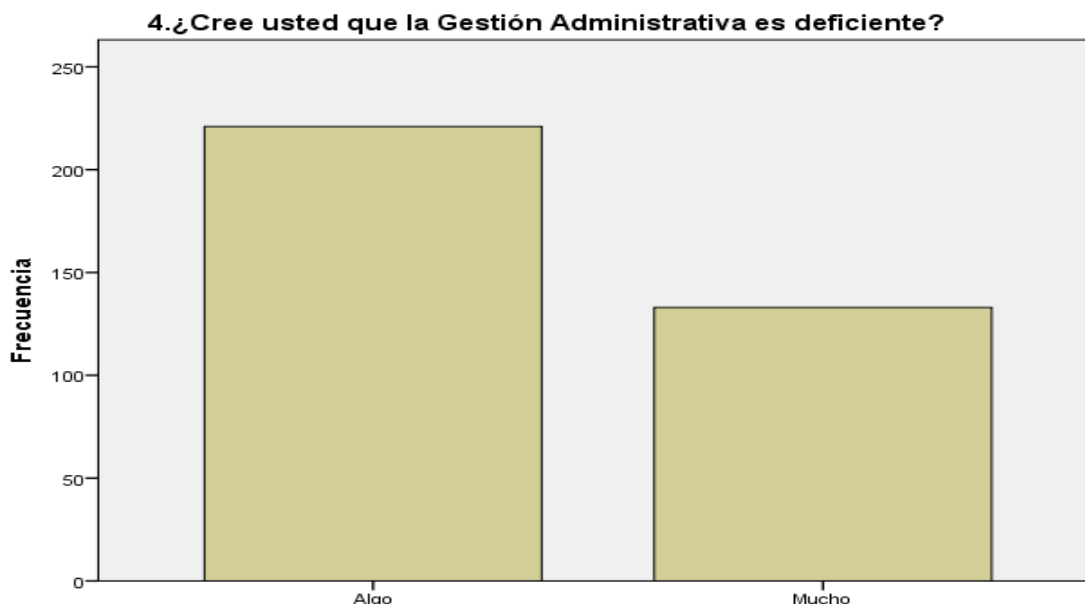


Figura 8 *La gestión administrativa es deficiente*

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Según las encuestas el 62,4% cree que la gestión administrativa es algo deficiente, mientras que el 37,6% cree que la gestión administrativa es muy deficiente.

Interpretación

Se manifiesta que los colaboradores dicen que el 62,4% de la gestión administrativa es algo deficiente, esto se debe a que no dispone de información para realizar sus tareas o no les facilitan la inducción adecuada al formar parte de la Pymes.

Tabla 11 *Disminución de la rentabilidad*

5. ¿Considera usted que ha disminuido la rentabilidad en el sector cuero y calzado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada	14	4,0	4,0	4,0
Algo	262	74,0	74,0	78,0
Mucho	78	22,0	22,0	100,0
Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

5. ¿Considera usted que ha disminuido la rentabilidad en el sector cuero y calzado?

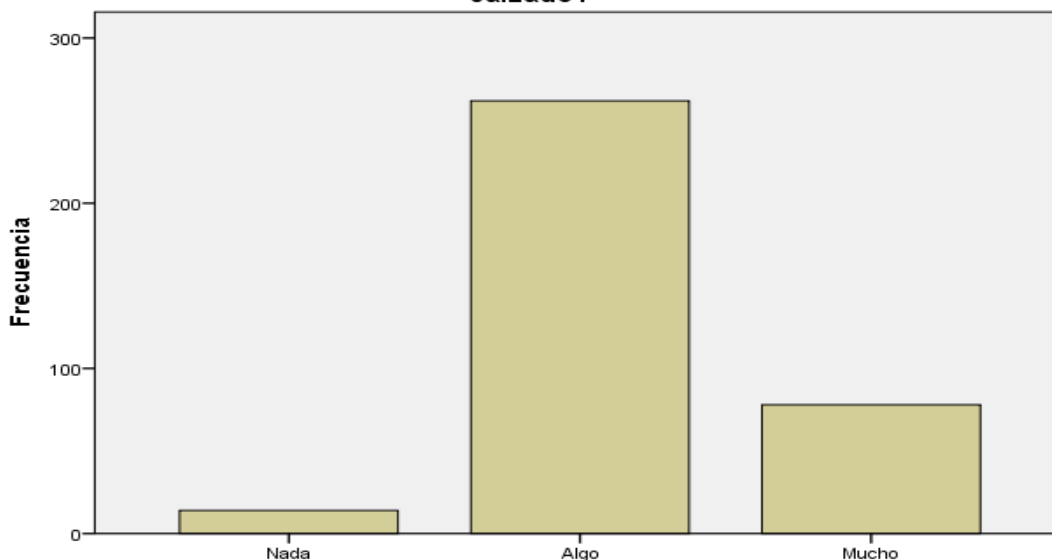


Figura 9 Disminución de la rentabilidad

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Se puede observar que el 4% de las personas encuestadas dicen que en nada a disminuido la rentabilidad mientras que el 74% manifiesta que en algo ha disminuido la rentabilidad de igual manera el 22% que mucho a disminuido la rentabilidad en el sector del cuero y calzado.

Interpretación

Se manifiesta que un 74% ha disminuido el algo la rentabilidad de las ventas por ello se debería realizar planes para que en el transcurso del año no se pase crisis o aun no existan ventas y solo estas sobresalgan en temporadas, así creando una disminución notoria en el sector del cuero y calzado.

Área de trabajo

Tabla 12 *Trabaja bien organizado*

		1. ¿El trabajo en su área está bien organizado?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	28	7,9	7,9	7,9
	Algo	180	50,8	50,8	58,8
	Mucho	146	41,2	41,2	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

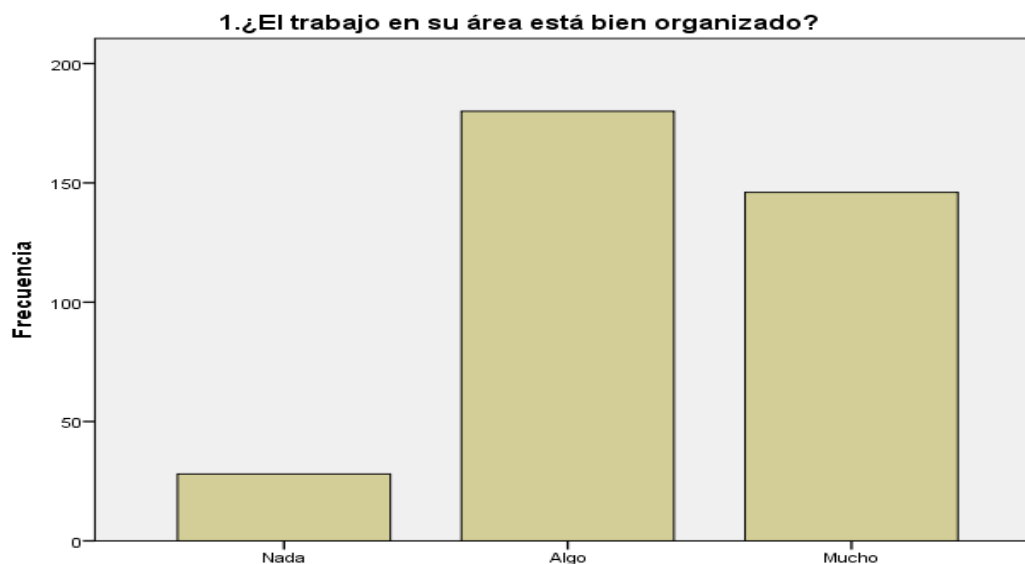


Figura 10 Trabaja bien organizado
Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Según las encuestas el 7,9% dice no tener nada de trabajo organizado mientras que el 50,8% tiene algo de organización y el 41,2% que tiene mucha organización en su área de trabajo.

Interpretación

Se puede observar que con un 50.8% el área de trabajo de los trabajadores está llevando su debida organización ya que esto permite cumplir los lineamientos requeridos por la empresa para que siga compitiendo en el mercado laboral y asegure que sus colaboradores se pongan la camiseta de la empresa.

Tabla 13 *Funciones y responsabilidades están bien definidas*

2. ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	14	4,0	4,0	4,0
	Algo	239	67,5	67,5	71,5
	Mucho	101	28,5	28,5	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano



Figura 11 *Funciones y responsabilidades están bien definidas*

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Según las encuestas tenemos un 4% de la persona que dice que no tienen nada de funciones y responsabilidades mientras que el 67,5% tiene algo de funciones y

responsabilidades, aunque el 28,5% dice tener funciones y responsabilidades definidas.

Interpretación

Se puede manifestar con un 67.5% que dentro de la organización cada empleado tiene sus funciones y responsabilidades definidas ya que por añadidura podrá realizar otras actividades según el propietario lo asigne mientras tanto deberá realizar las debidas actividades para las que fue contratado porque así permitirá a la organización un funcionamiento eficiente y cumplirá con la satisfacción de necesidades de los clientes.

Tabla 14 *Desarrollar al máximo sus habilidades*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	14	4,0	4,0	4,0
	Algo	248	70,1	70,1	74,0
	Mucho	92	26,0	26,0	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

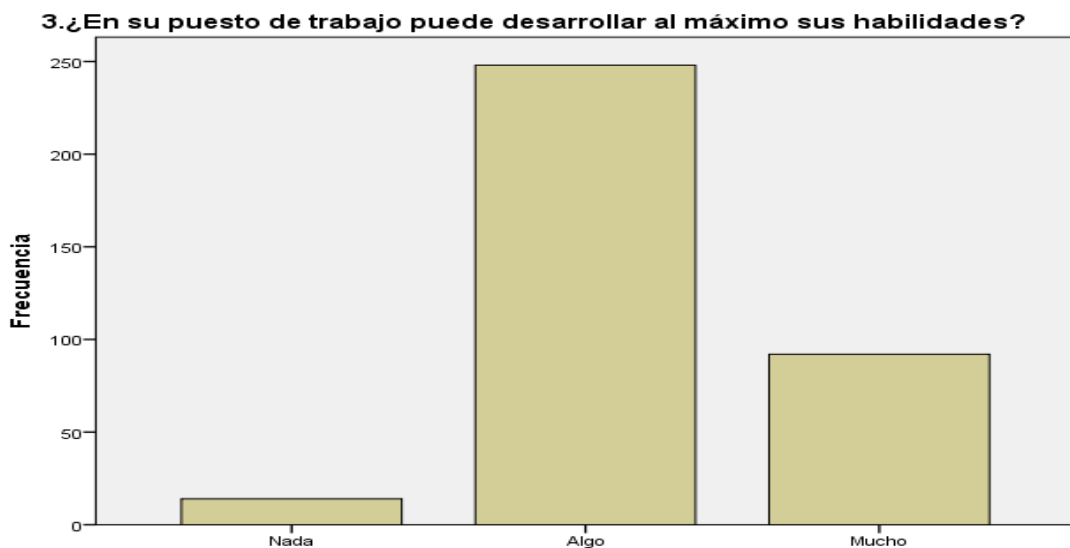


Figura 12 *Desarrollar al máximo sus habilidades*

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Según las encuestas aplicadas el 4% manifiesta que nada no puede desarrollar al máximo sus habilidades en su puesto de trabajo mientras que el 70,1% puede desarrollar en algo sus habilidades, aunque el 26% las desarrolla mucho sus habilidades al máximo en el puesto de trabajo.

Interpretación

Se puede observar que el 96.1% pueden desarrollar al máximo sus habilidades en el trabajo entonces se puede considerar que dentro de la empresa los trabajadores realizan el mejor desempeño laboral y oportuno para llegar a cumplir los objetivos de la organización.

Tabla 15 *Desempeño del trabajo*

4. ¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	14	4,0	4,0	4,0
	Algo	258	72,9	72,9	76,8
	Mucho	82	23,2	23,2	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

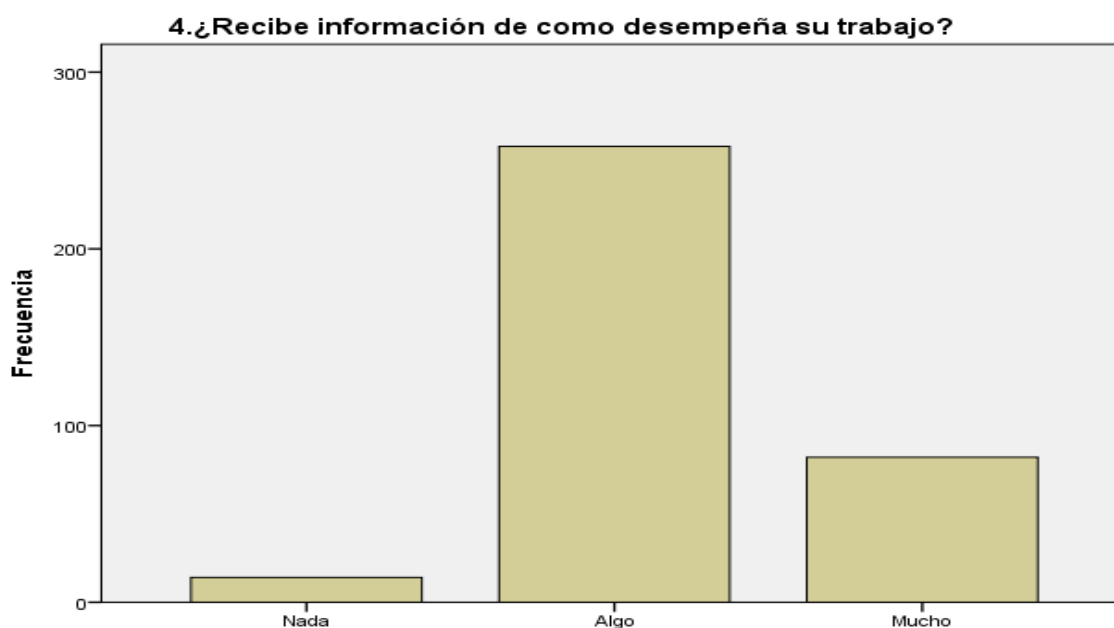


Figura 13 *Desempeño del trabajo*
Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Según las encuestas el 4% no recibe nada de información, el 72,9% recibe algo de información mientras que el 23,2% recibe mucha información sobre el desempeño en el trabajo.

Interpretación

Según el análisis el 72.9% de los trabajadores recibe información sobre lo que está desempeñando en su lugar de trabajo y eso es muy beneficioso para ambas partes ya que se sienten muy comprometidos para sacar a la organización adelante buscando los mismos intereses y llevarla a posicionarse en el mercado.

Dirección de área

Tabla 16 *Conocimiento de sus funciones*

1. ¿El jefe de área demuestra conocimiento de sus funciones?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	49	13,8	13,8	13,8
	Algo	209	59,0	59,0	72,9
	Mucho	96	27,1	27,1	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

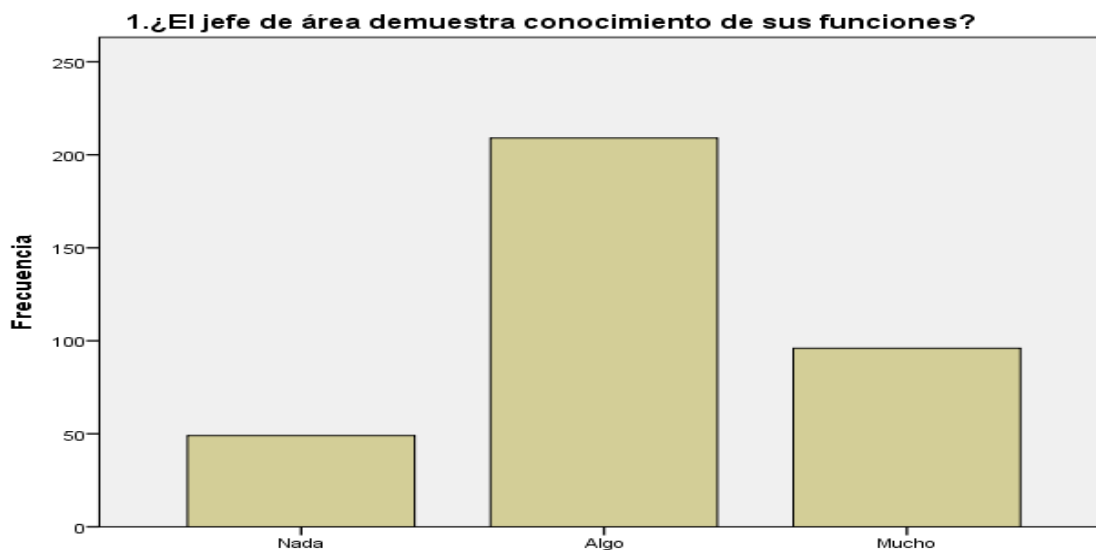


Figura 14 Conocimiento de sus funciones

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Se puede observar que de las 354 personas encuestadas 209 personas aducen que el jefe de área tiene algo de conocimientos de sus funciones seguido de 96 personas encuestadas que aducen que el jefe de área tiene mucho conocimiento y por último con 49 personas encuestados que el jefe de área no demuestra sus conocimientos en sus funciones.

Interpretación

Los resultados indican que el porcentaje valido en el área de conocimientos del jefe de área es de 13.8% representa que no tiene conocimientos válidos, seguido del 59% con algo de conocimientos y finalmente con el 27.1% que tienen mucho conocimiento. Se observa que dentro de la organización posee una mínima cantidad de conocimientos para desempeñar las diferentes funciones.

Tabla 17 *Problemas de manera eficaz*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo	221	62,4	62,4	62,4
	Mucho	133	37,6	37,6	100,0
Total		354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

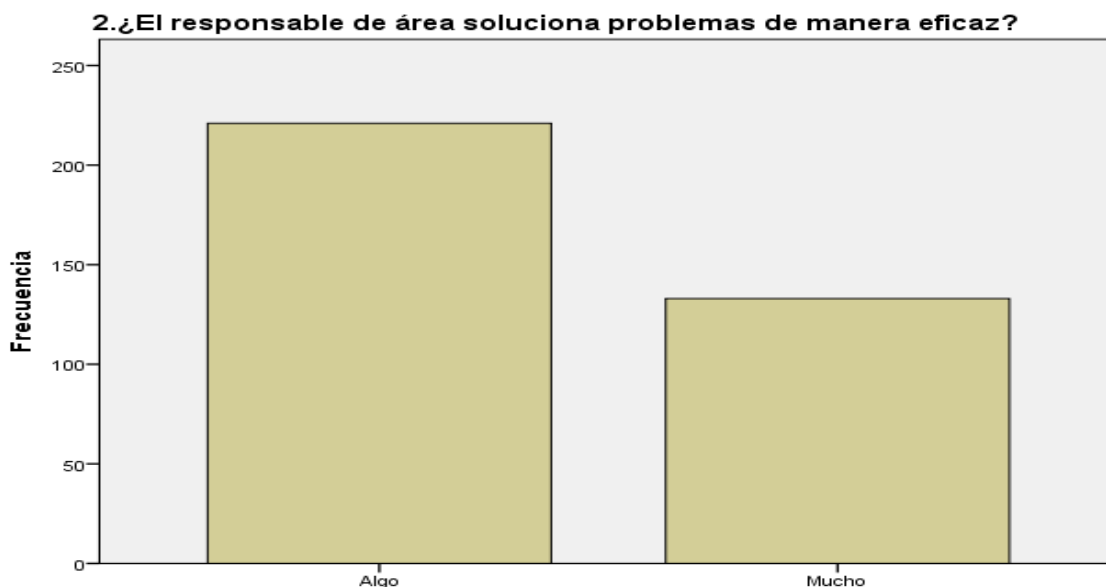


Figura 15 *Problemas de manera eficaz*

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Se puede observar que de las 354 personas encuestadas 133 personas aducen que el responsable de área soluciona problemas de manera eficaz, en una manera positiva (mucho) mientras que 221 personas aducen que los responsables de área solo solucionan sus problemas en una mínima cantidad (algo).

Interpretación

Los resultados indican que el porcentaje valido de responsable de área en solución de problemas es del 62.4% representa que soluciona en algo sus problemas y con el 37.6%

que los responsables de área solo les brinda una ayuda inferior a la que necesitan. Se puede observar que los colaboradores requieren más ayuda de los responsables de área para cumplir con sus laboras de una manera más eficaz y eficiente.

Tabla 18 *Funciones y responsabilidades*

3. ¿El jefe de área delega eficazmente funciones y responsabilidades?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	14	4,0	4,0	4,0
	Algo	294	83,1	83,1	87,0
	Mucho	46	13,0	13,0	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano



Figura 16 Funciones y responsabilidades

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Se puede observar que de las 354 personas encuestadas 294 personas aducen que el jefe de área delega en algo de manera eficaz seguido de 46 personas encuestadas que aducen que el jefe de área delega mucho de manera eficaz y por último con 14 personas encuestados que el jefe de área no delega de manera eficaz las funciones y responsabilidades.

Interpretación

Se puede deducir que el porcentaje valido, el jefe de área delega en algo las funciones y responsabilidades con el 83.1%, seguido del 13% El jefe de área delega eficazmente funciones y responsabilidades y finalmente con el 4% que el jefe de área no delega de una manera eficiente. Es necesario que el feje de área tenga una planificación

coordinada para el buen desarrollo de las funciones y responsabilidades de cada colaborador.

Tabla 19 *Toma de decisiones con la participación del personal*

4. ¿El responsable de área toma decisiones con la participación del personal?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	28	7,9	7,9	7,9
	Algo	215	60,7	60,7	68,6
	Mucho	111	31,4	31,4	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

4. ¿El responsable de área toma decisiones con la participación del personal?

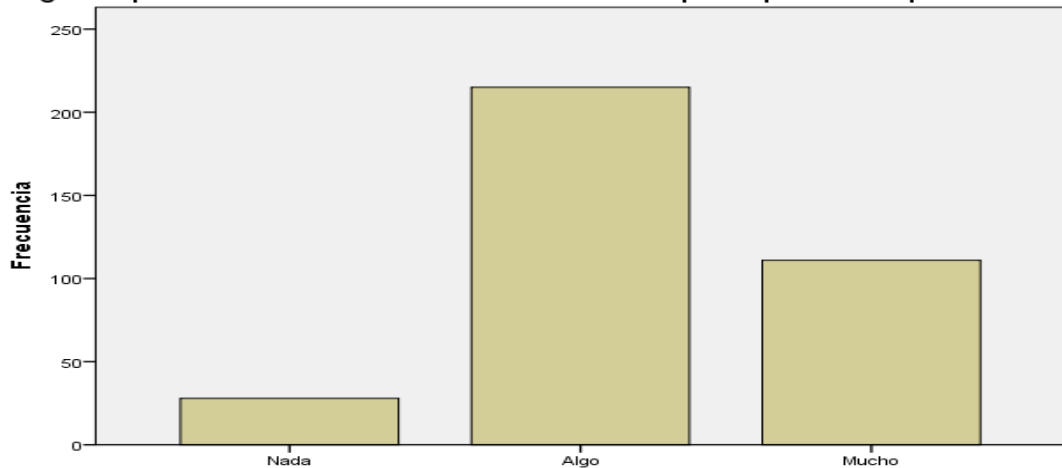


Figura 17 Toma de decisiones con la participación del personal

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Se puede observar que de las 354 personas encuestadas 215 personas aducen que el personal tiene en cuenta, algo la participación del personal en la toma de decisiones seguido de 111 personas encuestadas que aducen que el personal de área toma muy en cuenta la participación del personal con respecto a la toma de decisiones y por último con 28 personas encuestados que aducen que el responsable de área no toma en cuenta al personal en la toma de decisiones.

Interpretación

Se puede deducir que el porcentaje válido es del 60.7% que representa que los responsables toman en algo la participación del personal para la toma de decisiones, seguido del 31.4% el cual aduce que los representantes tienen mucho en cuenta la participación del personal para la toma de decisiones y finalmente con el 7.9% el cual

los responsables no toman nada la participación del personal en la toma de decisiones. Es necesario que el representante al momento de tomar las decisiones se les haga conocer al personal para que no exista disconformidad dentro de la organización y se pueda tomar las decisiones de una manera unánime.

Tabla 20 Ideas nuevas para mejorar el trabajo

5. ¿El jefe de área toma en cuenta ideas nuevas para mejorar el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	28	7,9	7,9	7,9
	Algo	292	82,5	82,5	90,4
	Mucho	34	9,6	9,6	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano



Figura 18 Ideas nuevas para mejorar el trabajo

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Se puede observar que de las 354 personas encuestadas 292 personas aducen que el jefe de área toma en cuenta, algo las nuevas ideas seguido de 34 personas encuestadas que aducen el jefe de área toma muy en cuenta las nuevas ideas y finalmente 28

personas encuestadas que aducen que no se les toma nada en cuenta con las nuevas ideas para mejorar el trabajo.

Interpretación

Se puede deducir que el porcentaje valido es del 82.5 % que representa que el jefe de área toma en algo las ideas nuevas del personal, seguido del 9.6% el cual aduce que el jefe de área tiene mucho en cuenta las nuevas ideas del personal y finalmente con el 7.9% el aduce que el jefe de área no tiene en cuenta las nuevas ideas del personal para mejorar el trabajo. Es necesario interponerse en su totalidad al personal con las nuevas ideas para mejorar el ambiente de trabajo ya que rendirán de una manera más productiva.

Comunicación

Tabla 21 *Comunicación interna funciona correctamente*

1. ¿La comunicación interna funciona correctamente?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	14	4,0	4,0	4,0
	Algo	239	67,5	67,5	71,5
	Mucho	101	28,5	28,5	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

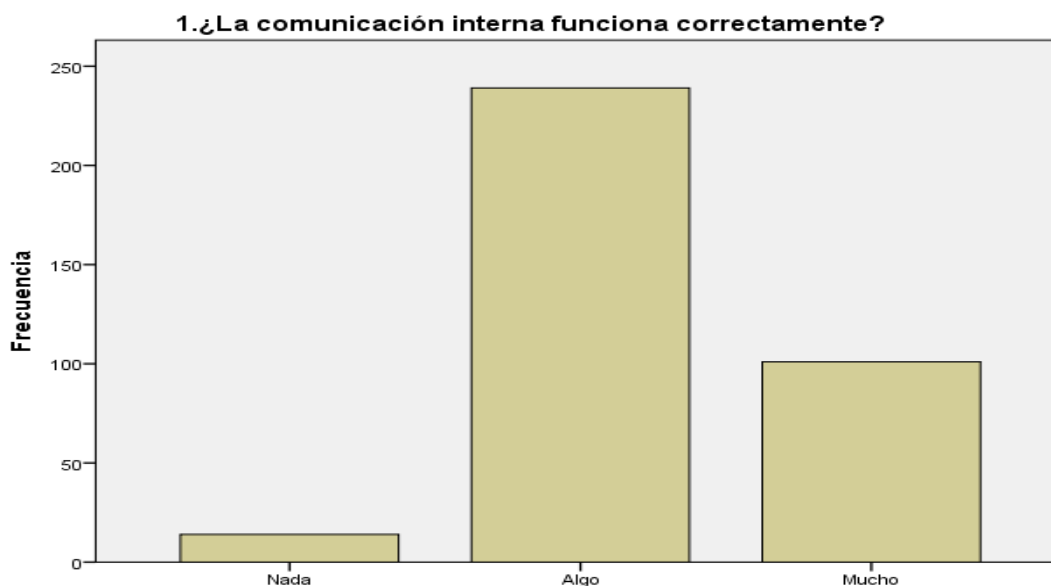


Figura 19 *Comunicación interna funciona correctamente*

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Se puede analizar que de las 354 personas encuestadas 234 personas aducen que la comunicación interna funciona en algo correctamente seguido de 101 manifiestan que la comunicación funciona en mucho correctamente y finalmente con 14 personas manifiestan que la comunicación interna no funciona correctamente.

Interpretación

Se puede deducir que el porcentaje valido es del 67.7 % el cual representa que la comunicación funciona en algo correctamente, seguido del 28.5% el cual aduce que la comunicación funciona en mucho correctamente y el 4% que la comunicación interna no funciona correctamente. Se puede determinar que existe una falta de comunicación con el personal por el cual se puede llegar a tener problemas en distintas áreas.

Tabla 22 Resulta fácil la comunicación entre jefes y subalternos

		2. ¿Resulta fácil la comunicación entre jefes y subalternos?			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	14	4,0	4,0	4,0
	Algo	280	79,1	79,1	83,1
	Mucho	60	16,9	16,9	100,0
Total		354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

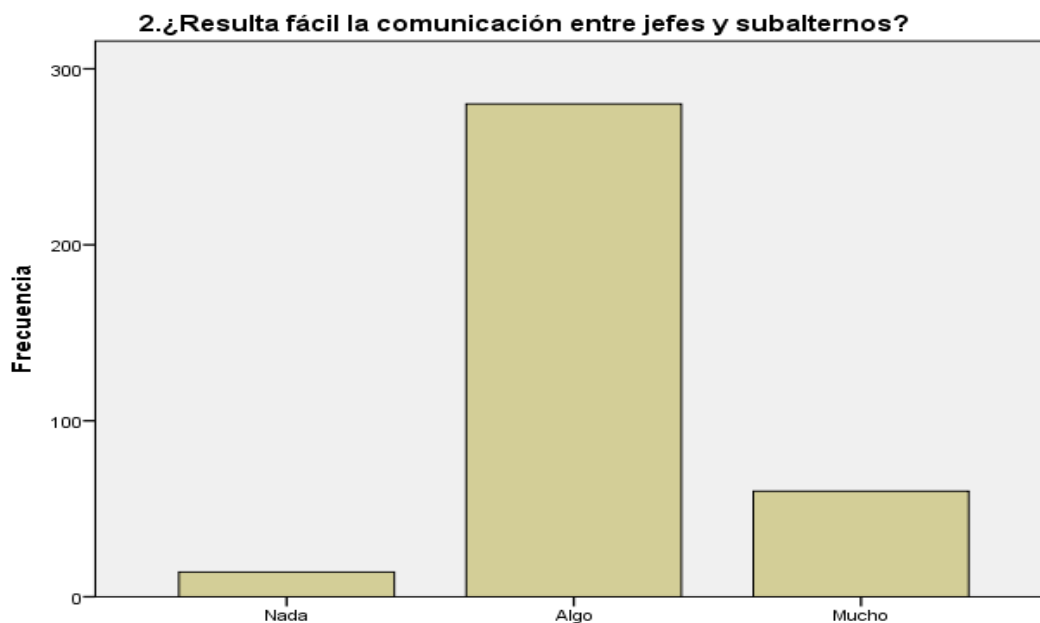


Figura 20 Resulta fácil la comunicación entre jefes y subalternos

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Se puede analizar que de las 354 personas encuestadas 280 personas aducen que es algo fácil la comunicación entre jefe y subalterno, seguido de 60 manifiestan que es muy fácil la comunicación entre jefe y subalterno y finalmente con 14 personas no resulta fácil la comunicación entre jefes y subalternos.

Interpretación

Se puede deducir que el porcentaje valido es del 79.1% el cual aduce que es algo fácil la comunicación entre jefes y subalternos seguido del 16.9% aduce que es muy fácil la comunicación y finalmente 4% menciona que no es fácil la comunicación entre jefes y subalternos. La base fundamental en la organización es la comunicación por ende es necesario saber manejar la comunicación entre jefe y subalternos para que el trabajo a realizar sea sencillo de realiza.

Tabla 23 Información necesaria para realizar su trabajo

3. ¿Recibe usted la información necesaria para realizar su trabajo?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	14	4,0	4,0	4,0
	Algo	143	40,4	40,4	44,4
	Mucho	197	55,6	55,6	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano



Figura 21 Información necesaria para realizar su trabajo

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Se puede analizar que de las 354 personas encuestadas 197 personas aducen que recibe la información necesaria para realizar su trabajo, seguido de 143 manifiestan que reciben al algo la información necesaria y 14 personas que aducen que no reciben información suficiente para realizar su trabajo.

Interpretación

Se puede deducir que el porcentaje valido es del 55.6% que si reciben información necesaria para realizar el trabajo seguido del 40.4% el cual menciona que no reciben en algo la cantidad necesaria de información y 4% que no reciben información suficiente para realizar su trabajo. El manejo de información se maneja de manera adecua con la mayoría de los subordinados, pero es necesario que se dé la información necesaria en su totalidad para que cada colaborador cumpla con la tarea requerida.

Tabla 24 Equipo para desarrollar sus tareas

4. ¿Es necesario el trabajo en equipo para desarrollar sus tareas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada	14	4,0	4,0	4,0
Algo	239	67,5	67,5	71,5
Mucho	101	28,5	28,5	100,0
Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano



Figura 22 Equipo para desarrollar sus tareas

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Se puede analizar que de las 354 personas encuestadas 239 personas aducen que es algo necesario el trabajo en equipo para desarrollar las tareas, seguido de 101 manifiestan que es muy necesario el trabajo en equipo y finalmente 14 personas que aducen que no es necesario el trabajo en equipo para desarrollar sus tareas.

Interpretación

Se puede deducir que el porcentaje valido es del 67.5% el cual representa que es algo necesario el trabajo en equipo para desarrollar las tareas, seguido 28.5% el cual aduce que es muy necesario y el 14% el cual menciona que no es necesario el trabajo en equipo para el desarrollo de las tareas. Es necesario fomentar el trabajo en equipo dentro de la organización para el desarrollo de las tareas y así minimizar los tiempos de entrega.

Tecnología

Tabla 25 *Medios tecnológicos trabajo adecuado*

1. **¿Los medios tecnológicos proporcionados por la empresa para la realización de su trabajo son adecuado?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algo	175	49,4	49,4	49,4
	Mucho	179	50,6	50,6	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

1. ¿Los medios tecnológicos proporcionados por la empresa para la realización de su trabajo son adecuado?

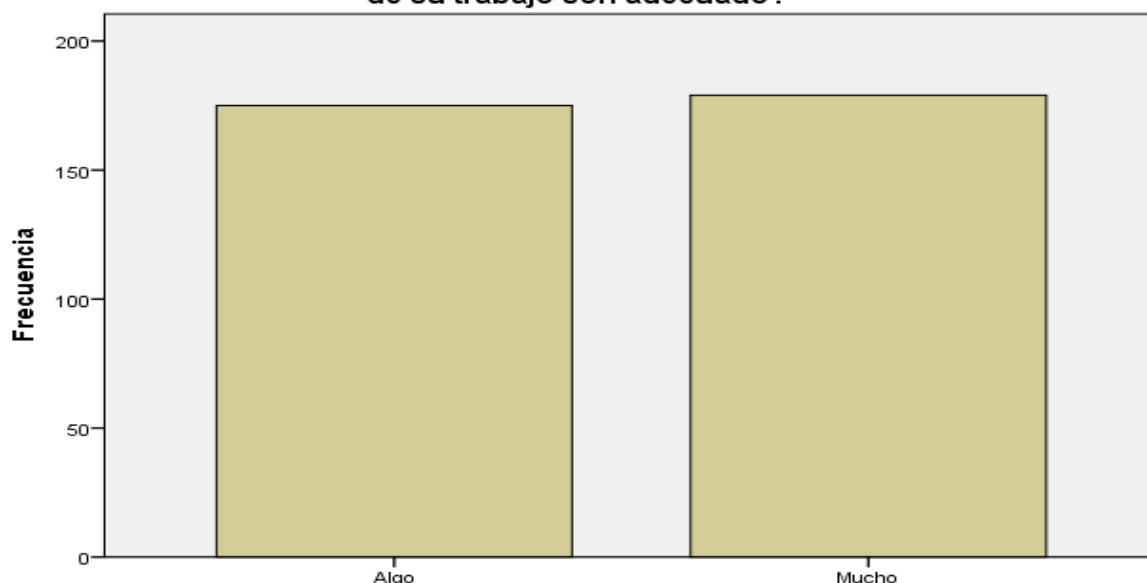


Figura 23 Medios tecnológicos trabajo adecuado

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Se puede analizar que de las 354 personas encuestadas 179 personas aducen que los medios tecnológicos proporcionados son muy adecuados mientras que 175 personas aducen que la tecnología proporcionada ayuda en algo para la realización de su trabajo.

Interpretación

Se puede deducir que el porcentaje valido es del 50.6% Los medios tecnológicos proporcionados por la empresa para la realización de su trabajo son muy adecuado mientras que el 49.4% aducen que los medios tecnológicos ayudan en la a la realización de su trabajo. El uso de la tecnología dentro de la empresa es importante para la realización de tareas, pero a su vez los colaboradores deben saber el uso de la misma.

Tabla 26 La empresa se actualiza constantemente los avances tecnológicos

2. ¿La empresa se actualiza constantemente a los avances tecnológicos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nada	14	4,0	4,0	4,0
Algo	228	64,4	64,4	68,4
Mucho	112	31,6	31,6	100,0
Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

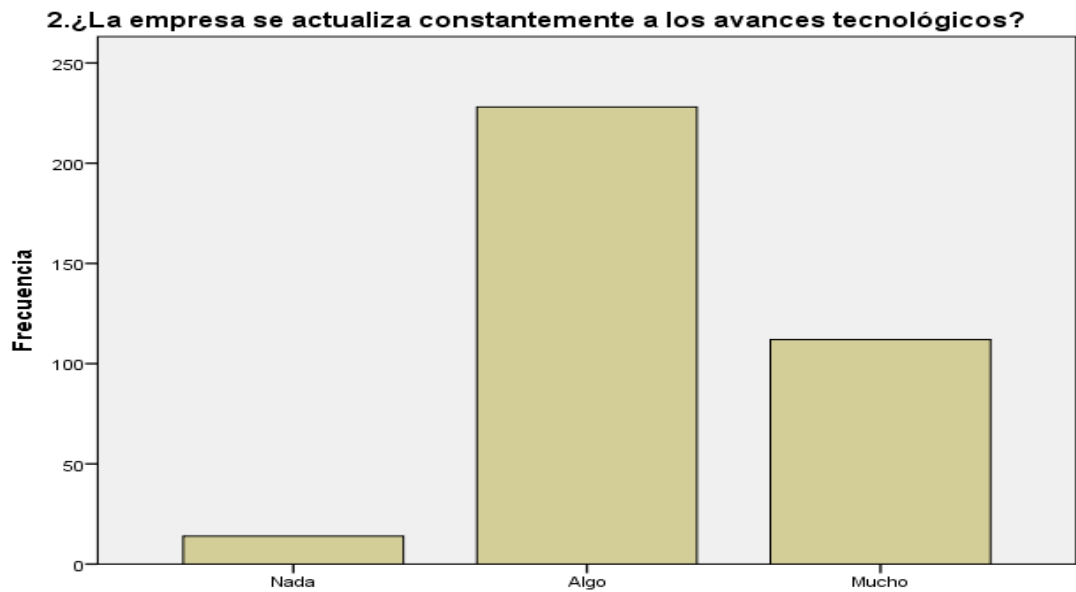


Figura 24 La empresa se actualiza constantemente los avances tecnológicos

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Se puede analizar que de las 354 personas encuestadas 228 personas aducen que los de la empresa se actualiza en una mínima cantidad en los avances tecnológicos, seguido de 112 manifiestan que tiene actualización constante y finalmente 14 personas que aducen que no tienen actualización constante en los avances tecnológicos.

Interpretación

Se puede deducir que el porcentaje valido es del 64.4% el cual manifiesta que la empresa se actualiza en una mínima cantidad en los avances tecnológicos, seguido de 31.6% manifiestan que tiene actualización constante y finalmente 4% de personas que aducen que no tienen actualización constante en los avances tecnológicos. La empresa debe tener constantes actualizaciones que estén acorde al mercado actual para realizar el trabajo más eficientemente.

Tabla 27 Su área de trabajo es indispensable el uso de tecnología

3. ¿En su área de trabajo es indispensable el uso de tecnología?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	28	7,9	7,9	7,9
	Algo	224	63,3	63,3	71,2
	Mucho	102	28,8	28,8	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

3. ¿En su área de trabajo es indispensable el uso de tecnología?

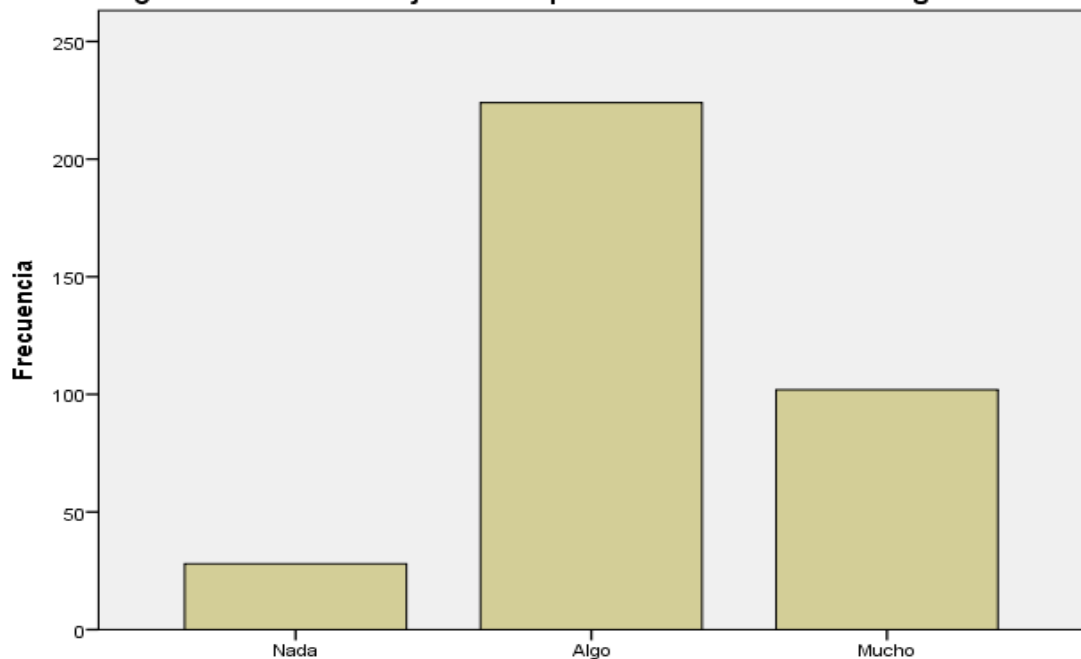


Figura 25 Su área de trabajo es indispensable el uso de tecnología

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Se puede analizar que de las 354 personas encuestadas 224 personas aducen que en su área de trabajo es algo indispensable, seguido de 102 manifiestan que la tecnología es muy importante para su área de trabajo y finalmente 28 personas que aducen que la tecnología no es importante para su trabajo.

Interpretación

Se puede deducir que el porcentaje valido es del 63.3% el cual la tecnología en su área de trabajo es algo indispensable, seguido de 28.8% manifiestan que la tecnología es muy importante para su área de trabajo y finalmente 7.9% personas que aducen que la tecnología no es importante para su trabajo. La tecnología ayuda en el proceso de crecimiento de la organización el cual puede lograr optimizar los diferentes departamentos como el de producción, organización, ventas entre otros.

Tabla 28 Capacitación cuando se implementa nuevas máquinas

4. ¿Existe capacitación cuando se implementa nuevas máquinas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nada	28	7,9	7,9	7,9
	Algo	157	44,4	44,4	52,3
	Mucho	169	47,7	47,7	100,0
	Total	354	100,0	100,0	

Elaborado por: Karina Altamirano

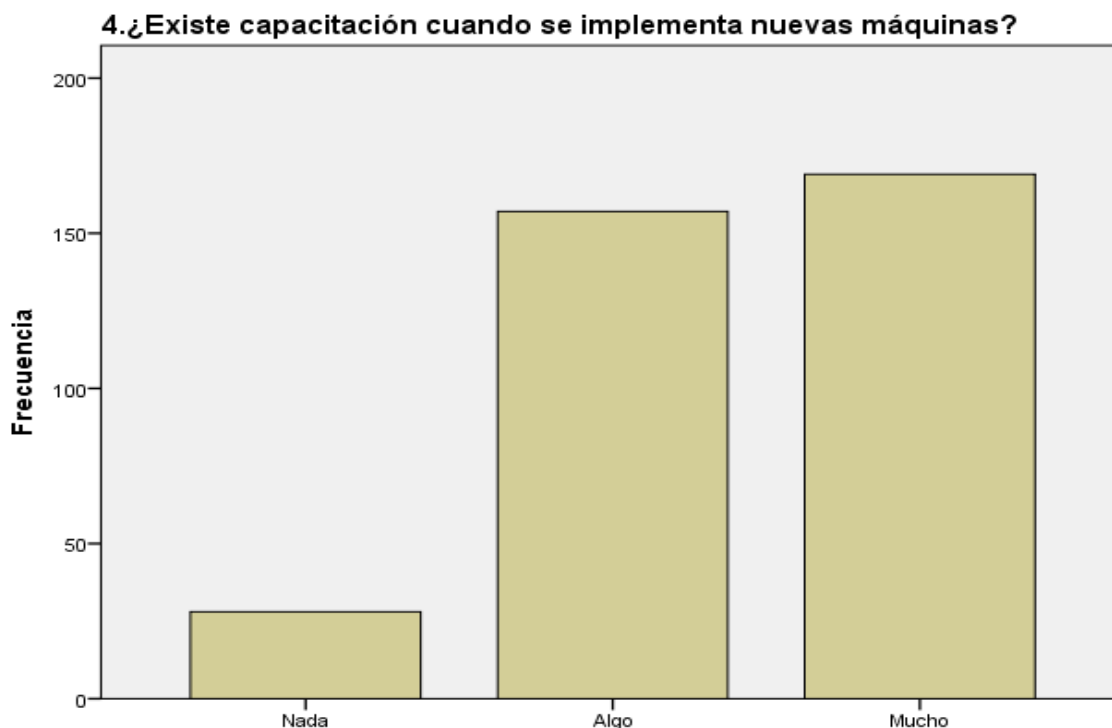


Figura 26 Capacitación cuando se implementa nuevas máquinas

Elaborado por: Karina Altamirano

Análisis

Se puede analizar que de las 354 personas encuestadas 169 personas aducen que existe capacitación de las máquinas, seguido de 157 manifiestan que existe algo de capacitación y finalmente 28 personas que aducen que no existe capacitación de las nuevas máquinas.

Interpretación

Se puede deducir que el porcentaje valido es del 47.7%el cual aducen que existe capacitación cuando se implementa nuevas máquinas seguido del 44.4% que existe en algo las capacitaciones cuando se implementa nuevas máquinas y finalmente el 7.9% que no existe capacitación cuando se implementa nuevas máquinas. La capacitación es algo primordial ya que, aunque se tenga nuevas herramientas de trabajo y no se las da el uso adecuado dichas herramientas será obsoleta por ende es necesario que la empresa de capacitaciones constates y a su vez evaluaciones para constatar el aprendizaje del mismo.

3.2 Discusión

Las empresas de hoy tanto como las Pymes tienen una dificultad, ya que se presenta una demanda de competitividad cada vez más grande, la cual se refleja en una fuerte necesidad de posicionamiento de su marca y del producto final, los cuales van de la mano con los estándares de calidad y que además exigen rendimiento que van acompañadas de habilidades a través de actividades de capacitación y desarrollo que la soporte (Rodríguez, 2015).

La gestión administrativa influye directamente en el desempeño laboral de manera positiva en los colaboradores del Ministerio de agricultura y riego, de la misma manera lo hace la planeación administrativa, ya que éstos son oportunos en el desempeño laboral de los trabajadores y la de verificación que resulta significativa en el desempeño laboral de los colaboradores (Cajo, 2018).

En una investigación realizada en la municipalidad provincial de Cajamarca, se determinó que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, es así que las características de la gestión administrativa desempeñan y determinan las capacidades para el rendimiento laboral (Ferrer, 2016).

De acuerdo a la investigación hecha por la capacitación es un aspecto estratégico que debe tomarse en cuenta de manera sistemática y continúa dentro de las empresas, ya que ayuda al sostenimiento de las empresas les genera mayor productividad y competitividad, lo cual va de la mano de la gestión administrativa, ya que se establecen procesos de formación y dentro de lo que es la Organización para mejorar la eficiencia y calidad del servicio y todos los procesos de la organización (Parra & Rodríguez, 2015).

En la investigación establece que al desconocer la existencia de un plan de actividades anuales que programen las acciones necesarias, se debe considerar establecer un diseño de modelos de gestión para que de esta manera se realicen las actividades consecutivas dentro de cada uno de los departamentos o establecer los departamentos dentro de la organización (Campi, 2016).

La gestión administrativa solidaria como centro del modelo, permite mejorar los resultados de las pequeñas empresas de la Industria Del catering que pertenecen al sector de tal forma que generen y optimice sus utilidades y beneficios (Carrión, Zula, Palacios, & Castillo, 2016).

3.3 Verificación de hipótesis

3.3.1 Análisis estadístico de Regresión lineal

Las preguntas que intervinieron dentro del cálculo de Regresión lineal son:

- 3. ¿El modelo de gestión administrativa es adecuado para las Pymes del cuero y calzado?

Propósito

- 4. ¿Cree usted que la gestión administrativa es deficiente?

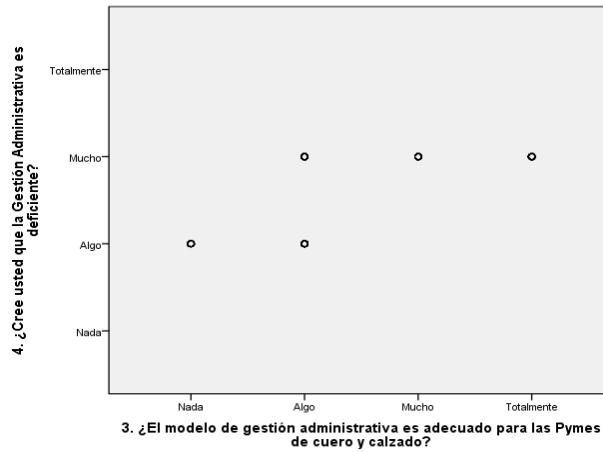


Figura 27 Dispersión de puntos Regresión lineal
Elaborado por: Karina Altamirano

Cálculo de Regresión lineal

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN (.05) POUT (.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT PROPOSITO4
/METHOD=ENTER MODELODEGESTIONADMINISTRATIVA
/PARTIALPLOT ALL
/SCATTERPLOT=( *ZPRED , PROPOSITO4) .
```

Tabla 29 Variables de entrada

Variables entradas/eliminadas			
Modelo	Variables introducidas	Variables eliminadas	Método
1	3. ¿El modelo de gestión administrativa es adecuado para las Pymes de cuero y calzado?	.	Intro

- a. Variable dependiente: 4. ¿Cree usted que la Gestión Administrativa es deficiente?
- b. Todas las variables solicitadas introducidas.

Elaborado por: Karina Altamirano

Tabla 30 *Resumen de modelo*

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,593 ^a	,351	,350	,39112

a. Predictores: (Constante), 3. ¿El modelo de gestión administrativa es adecuado para las Pymes de cuero y calzado?

b. Variable dependiente: 4. ¿Cree usted que la Gestión Administrativa es deficiente?

Elaborado por: Karina Altamirano

Tabla 31 *Calculo de ANOVA*

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	29,184	1	29,184	190,775	,000 ^b
	Residuo	53,847	352	,153		
	Total	83,031	353			

a. Variable dependiente: 4. ¿Cree usted que la Gestión Administrativa es deficiente?

b. Predictores: (Constante), 3. ¿El modelo de gestión administrativa es adecuado para las Pymes de cuero y calzado?

Elaborado por: Karina Altamirano

Tabla 32 *Coefficientes*

Coefficients ^a					
Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	1,481	,068		21,776	,000
3. ¿El modelo de gestión administrativa es adecuado para las Pymes de cuero y calzado?	,407	,029	,593	13,812	,000

a. Variable dependiente: 4. ¿Cree usted que la Gestión Administrativa es deficiente?

Elaborado por: Karina Altamirano

Tabla 33 *Bootstrap*

Modelo	B	Bootstrap ^a				
		Sesgo	Error estándar	Sig. (bilateral)	Intervalo de confianza a 95%	
					Inferior	Superior
(Constante)	1,481	-,005	,044	,003	1,394	1,558
1 3. ¿El modelo de gestión administrativa es adecuado para las Pymes de cuero y calzado?	,407	,002	,014	,003	,383	,436

Elaborado por: Karina Altamirano

3.3.2 Análisis estadístico de Correlación

Las preguntas que formaron parte del cálculo de correlación fueron:

- ¿Cómo es la gestión administrativa actual en las Pymes de cuero y calzado?

Área de trabajo

- 4. ¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?

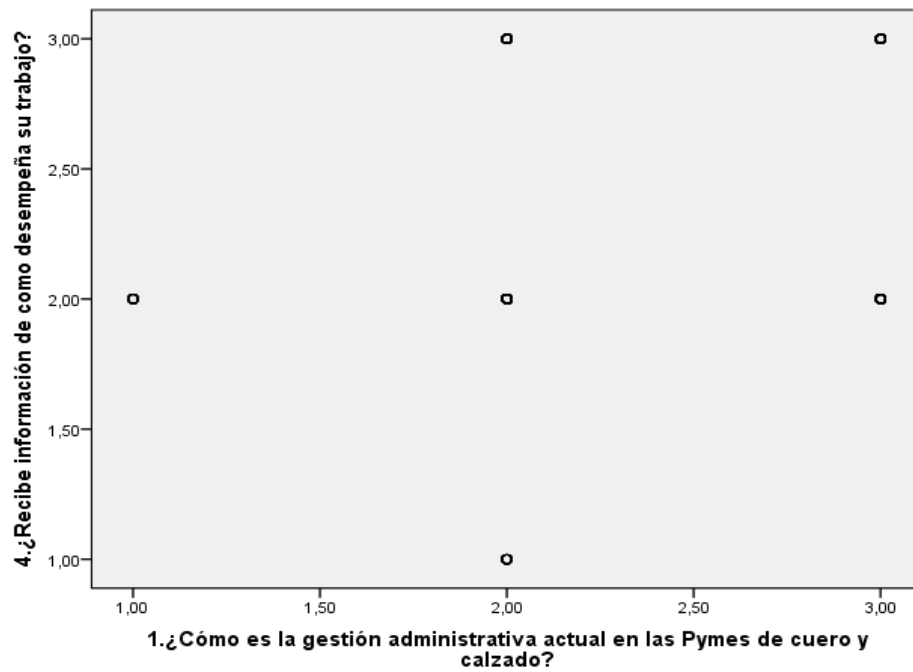


Figura 28 Dispersión de puntos Correlación
Elaborado por: Karina Altamirano

Cálculo de correlación

Tabla 34 *Correlación*

Correlaciones			
		1. ¿Cómo es la gestión administrativa actual en las Pymes de cuero y calzado?	3. ¿Recibe usted la información necesaria para realizar su trabajo?
	Correlación de Pearson	1	,638**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	354	354
	Correlación de Pearson	,638**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	356	356
1. ¿Cómo es la gestión administrativa actual en las Pymes de cuero y calzado?			
3. ¿Recibe usted la información necesaria para realizar su trabajo?			

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Elaborado por: Karina Altamirano

Tabla 35 *Correlación completo*

Correlaciones

		1. ¿Cómo es la gestión administrativa actual en las Pymes de cuero y calzado?	3. ¿El modelo de gestión administrativa es adecuado para las Pymes de cuero y calzado?	
1. ¿Cómo es la gestión administrativa actual en las Pymes de cuero y calzado?	Correlación de Pearson	1	,399**	
	Sig. (bilateral)		,000	
	N	354	354	
	Sesgo	0	,004	
	Error estándar	0	,034	
	Intervalo de confianza a 95%	Inferior	1	,337
		Superior	1	,470
Bootstrap ^b				
3. ¿El modelo de gestión administrativa es adecuado para las Pymes de cuero y calzado?	Correlación de Pearson	,399**	1	
	Sig. (bilateral)	,000		
	N	354	354	
	Sesgo	,004	0	
	Error estándar	,034	0	
	Intervalo de confianza a 95%	Inferior	,337	1
		Superior	,470	1
Bootstrap ^b				

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

b. A menos que se indique lo contrario, los resultados del bootstrap se basan en 356 muestras de bootstrap

Elaborado por: Karina Altamirano

3.3.3 Análisis de los estadísticos encontrados

3.3.3.1 Regresión lineal

R^2 indica y hace referencia a la proporción de la varianza de variables de la variable dependiente que se encuentra explicada por la variable independiente, el coeficiente de determinación tiene como valor máximo 1, así en la investigación se obtiene un coeficiente de 0,593 de la variación de la gestión administrativa deficiente (Y) esta explicada por un modelo de gestión administrativa adecuado (X).

Los coeficientes de Regresión múltiple se explican así:

Interpretación:

- Si $r = 0$ no existe correlación entre las variables
- Si $0,00 \leq r \leq 0,20$ existe correlación no significativa
- Si $\pm 0,20 \leq r < \pm 0,40$ existe una correlación baja
- Si $\pm 0,40 \leq r < \pm 0,70$ existe una correlación significativa
- Si $\pm 0,70 \leq r < \pm 1,00$ existe una correlación alta
- Si $r = 1$ existe una correlación perfecta positiva
- Si $r = -1$ existe una correlación perfecta negativa

Dentro de la investigación se tiene un valor de 0,593, lo que quiere decir que existe una correlación significativa entre las variables de análisis, implementar una adecuada gestión administrativa permitirá que no exista una deficiente gestión administrativa.

3.3.3.2 Correlación

El coeficiente de correlación de Pearson es una relación lineal entre dos variables, así se tiene la gestión actual en las Pymes del cuero y calzado (X) tiene relación con la información de cómo desempeñar el trabajo, obteniendo un valor de 0,01 (2 colas).

Los coeficientes de la correlación se interpretan de la siguiente manera:

- $r < 0$ hay correlación negativa, las variables se correlacionan en sentido inverso.
- Cuando el valor está próximo a -1 el coeficiente de correlación más evidente será la covariación extrema.
- $r = 1$ se habla de correlación negativa perfecta

- $r > 0$ se dice que hay una correlación positiva, ambas variables se correlacionan en un sentido directo.

Dentro de la investigación se tiene un valor de coeficiente de correlación de 0,01 (2 colas), lo que quiere decir que existe una correlación positiva entre las variables las mismas que se relacionan en sentido directo, así de cómo se encuentre la gestión administrativa actual de las Pymes, dependerá la información de cómo desempeñar el trabajo los colaboradores, es decir su área de trabajo definida.

3.3.4 Modelo de Gestión Administrativa

La gestión administrativa influye en el rendimiento laboral, es así que la gestión que se realice dentro de la empresa induce sobre la manera de conseguir las metas de la organización, por tanto, es necesario plantear estrategias, la aplicación de un modelo adecuado permitirá que se maximice el rendimiento de las Pymes del cuero y cazado.

Objetivo general

- Implementar un modelo de gestiona administrativa para optimizar el rendimiento laboral de las Pymes del cuero y calzado.

Objetivos

- Formular el direccionamiento estratégico, con la definición e identificación de los componentes.
- Establecer los planes operativos, planes de acción e indicadores de gestión, diseñándole programas, proyectos, y actividades para cada una de las estrategias establecidas.

Se debe llevar acabo la aplicación de la propuesta de modelo de gestión administrativa, dentro de la cual se establezca el dimensionamiento estratégico, en donde incluya la misión, visión, valores, principios objetivos y políticas organizacionales.

Dentro de las políticas organizacionales, va de la mano con recursos humano en donde se debe llevar a cabo el proceso de selección, como es el reclutamiento, selección,

capacitación, evaluación del personal, motivación, beneficios y derechos del personal, responsabilidad del personal, préstamos a empleados.

Posteriormente se debe plantear las estrategias que se debe aplicar para llevar a cabo los objetivos planteados, plantear el modelo administrativo con su respectiva estructura organizacional y organigrama posicional, conjuntamente con la parte y estructura legal.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

- Las Pymes del cuero y calzado pertenecientes a Caltu, en el análisis situacional se evidencia que existe una mala gestión administrativa (planificación, organización, dirección y control) que no permite que se lleve a cabo un alto desempeño laboral.
- La gestión administrativa tiene relación significativa con el desempeño laboral de las Pymes, así lo evidencia la Regresión aplicada 0,593 lo que demuestra que una gestiona administrativa deficiente viene dado por un modelo de gestión adecuado. De la misma manera lo refleja la correlación 0,01 lo que explica que es positiva relacionada directamente, así de cómo se encuentre la gestión administrativa actual de las Pymes, dependerá de la información de cómo desempeñen el trabajo los colaboradores, es decir su área de trabajo definida.
- La aplicación de una propuesta de gestión administrativa, dará como resultado la mejora del desempeño laboral de las Pymes, ya que se establecerá las actividades que se deben llevar acabo para conseguir las metas planeadas, estructurando objetivos, direccionamiento estratégico, políticas organizacionales, que van de la mano con planes de acción, planes operativos, e indicadores de gestión.

4.2 Recomendaciones

- Se debe analizar minuciosamente la gestión administrativa de las Pymes, para identificar cual es la propuesta más conveniente que lleve a optimizar el desempeño laboral.
- Llevar a cabo una adecuada toma de decisiones, y priorizar la aplicación de la propuesta para obtener los resultados y el desempeño laboral requerido, ya que al llevar a cabo se establece actividades y procesos técnicos que permitirá optimizar recursos.
- Se debe realizar, un plan para cada área de las Pymes que permita establecer técnicamente las actividades, para buscar descentralizar los mandos y mejorar el capital intelectual.

Referencias bibliográficas

- Alveiro, C. (2009). Evaluación del desempeño como herramienta para el análisis del capital. *Visión de futuro*.
- Cajo, L. (2018). Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de Agricultura y Riego. *Universidad Inca Garcilaso*, 99 - 103.
- Caldas, E., & Carrión, R. (2017). *Empresa e iniciativa emprendedora*. Madrid: EDITEX.
- Campi, K. (2016). Modelo de Gestión Administrativa para mejorar los procesos organizacionales FEDERIOS. *Dirección de empresas*, 53 - 67.
- Carrión, L., Zula, J., Palacios, W., & Castillo, L. (2016). Modelo de gestión administrativa para las pequeñas empresas de la industria del catering de la economía popular y solidaria de la ciudad de Riobamba . *Jel Clasification*, 55 - 76.
- Carvajal, C. Y. (2017). La importancia de las PYMES en el Ecuador. *Observatorio de la economía Latinoamericana*.
- Chávez, N. (2012). La gestión por competencias y ejercicio del coaching empresarial, dos estrategias internas para la organización. *Scielo*.
- Escribano, G. (2014). *Políticas de Marketing*. España: Paraninfo.
- Ferrer, M. (2016). Gestión administrativa y desempeño laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca . *Universidad César Vallejo*, 130 - 142.
- Georgina, T. V. (2019). Micro y pequeña empresa en Latinoamérica Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. *RELAYN*, 8-18.
- Gonzales, M. (2013). *Habilidades directivas*. España: Innovación y Calificación.

- Hernández, H. (2011). La gestión empresarial, un enfoque del siglo XX, desde las teorías administrativas científica, funcional, burocrática y de relaciones humanas.
- Hernández, H., & Cardona, D. (2017). Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas. *Scielo*.
- Malásques, C. (2014). Micro y pequeña empresa, actores sociales y contextos desde la perspectiva del desarrollo local. *Acta universitaria*, 13-25.
- Martínez, J., & Montano, V. (2018). Gestión curricular en centros educativos costarricenses: Un análisis desde la percepción docente y la dirección. *Revista Electrónica Educare*.
- Miler, D. (2011). Tipos de investigación científica. *Revista Scielo*.
- Mora, L., & Vasco, M. (2016). Consideraciones actuales sobre gestión empresarial. *Dominio de las ciencias*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El recurso humano y la productividad*. Ginebra: Copyringht. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Otmara, N. S., López, M., & María, E. (2017). NORMAS DE CONTROL CONTABLE: OPERACIÓN IMPRESCINDIBLE EN LA GESTIÓN EMPRESARIAL: UN CASO ECUATORIANO. *Scielo*.
- Parra, C., & Rodríguez, F. (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista de investigación de desarrollo e innovación*, 131 - 143.
- Parra, C., & Rodríguez, F. (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Revista de investigación, desarrollo e innovación*, 131-143.

- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales* , 493-505.
- Portillo, K., & Cárdenas, A. (2009). Proceso Académico-Administrativo. *Revista Omnia*.
- Rodríguez, J. (2015). Implementación del modelo de gestión de talento humano por competencia en una Universidad de Lima Metropolitana. *Propósitos y representaciones*, 320 - 360.
- Silva, A., & Del Canto, E. (2013). METODOLOGIA CUANTITATIVA: ABORDAJE DESDE LA COMPLEMENTARIEDAD EN CIENCIAS SOCIALES1. *Revista de Ciencias Sociales (Cr) 2013 III (141)* .
- Silva, J. (2018). *La gestión y el desarrollo organizacional marco para mejorar el desempeño del capital humano*. México: 3 Ciencias.
- Solís, M. Á., & Gómez, P. (2010). Gobernanza y gestión de la universidad pública. *Scielo*.
- Torres. (2009). Veinticinco años de investigación sobre la Pyme: una disciplina entre tendencias y contra-tendencias. *La investigación academica en la Mipyme: realidades, oportunidades y retos*, 3-44.
- Valenzuela, N., Buentello, C., & Ramos, G. (2015). Análisis de la insatisfacción laboral en una mediana empresa de sector servicios. *Red Internacional e Investigadores en Competitividad Memoria del IX Congreso*, 949-963.
- Vallejo, O. (2011). Adaptación laboral: factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. *Corporación universitaria de la Costa*, 171-175.
- Ventura, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 648-649.
- Villegas, V. D. (2012). LAS MIPYMES EN EL CONTEXTO MUNDIAL . *Iberoforum*, 126-156.

Zambrano, H. Y. (2018). ANÁLISIS DEL CONTEXTO SOCIO-ECONÓMICO, COMERCIAL, FINANCIEROEINTERNACIONAL DE LAS PYMES ECUATORIANAS. *ECOCIENCIA*.

ANEXOS

Encuesta



UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS



Objetivo: Determinar la gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento de las Pymes del sector del cuero y calzado de la provincia de Tungurahua.

Instrucciones

- Lea detenidamente cada una de las preguntas, y no dude en preguntar alguna inquietud en el cuestionario.
- Marque con una “X” el nivel de satisfacción de acuerdo a cada pregunta siendo 1 nada, 2 algo, 3 mucho y 4 totalmente.

1. ¿Cómo es la gestión administrativa actual en las Pymes de cuero y calzado?

(1) (2) (3) (4)

2. ¿Cómo son las estrategias de gestión utilizados en las Pymes de cuero y calzado?

(1) (2) (3) (4)

3. ¿El modelo de gestión administrativa es adecuado para las Pymes de cuero y calzado?

(1) (2) (3) (4)

4. ¿Cómo considera usted que la gestión administrativa tiene una relación directa con el crecimiento de las Pymes de cuero y calzado?

(1) (2) (3) (4)

Propósito

1. ¿Conoce la misión y visión de la empresa?

(1) (2) (3) (4)

2. ¿Le han informado acerca de la filosofía de la empresa?

(1) (2) (3) (4)

3. ¿Cree que las actividades que desarrolla ayudan a cumplir con los objetivos de la empresa?

(1) (2) (3) (4)

4. ¿Cree usted que la Gestión Administrativa es deficiente?

(1) (2) (3) (4)

5. ¿Considera usted que ha disminuido la rentabilidad en el sector cuero y calzado?

(1) (2) (3) (4)

Área de trabajo

1. ¿El trabajo en su área está bien organizado?

(1) (2) (3) (4)

2. ¿Sus funciones y responsabilidades están bien definidas?

(1) (2) (3) (4)

3. ¿En su puesto de trabajo puede desarrollar al máximo sus habilidades?

(1) (2) (3) (4)

4. ¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?

(1) (2) (3) (4)

Dirección de área

1. ¿El jefe de área demuestra conocimiento de sus funciones?

(1) (2) (3) (4)

2. ¿El responsable de área soluciona problemas de manera eficaz?

(1) (2) (3) (4)

3. ¿El jefe de área delega eficazmente funciones y responsabilidades?

(1) (2) (3) (4)

4. ¿El responsable de área toma decisiones con la participación del personal?

(1) (2) (3) (4)

5. ¿El jefe de área toma en cuenta ideas nuevas para mejorar el trabajo?

(1) (2) (3) (4)

Comunicación

1. ¿La comunicación interna funciona correctamente?

(1) (2) (3) (4)

2. ¿Resulta fácil la comunicación entre jefes y subalternos?

(1) (2) (3) (4)

3. ¿Recibe usted la información necesaria para realizar su trabajo?

(1) (2) (3) (4)

4. ¿Es necesario el trabajo en equipo para desarrollar sus tareas?

(1) (2) (3) (4)

Tecnología

1. ¿Los medios tecnológicos proporcionados por la empresa para la realización de su trabajo son adecuado?

(1) (2) (3) (4)

2. ¿La empresa se actualiza constantemente a los avances tecnológicos?

(1) (2) (3) (4)

3. ¿En su área de trabajo es indispensable el uso de tecnología?

(1) (2) (3) (4)

4. ¿Existe capacitación cuando se implementa nuevas máquinas?

(1) (2) (3) (4)