



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

# **FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Administración Estratégica y Productividad en una Empresa de  
Transporte de Agregados, San Juan de Lurigancho 2018**

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

**AUTOR:**

**CASTILLO CASAÑO, MARCO ANTONIO**

**ASESOR:**

**DR. VASQUEZ ESPINOZA, JUAN MANUEL**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**GESTIÓN DE ORGANIZACIONES**

**LIMA - PERÚ**

**2018**

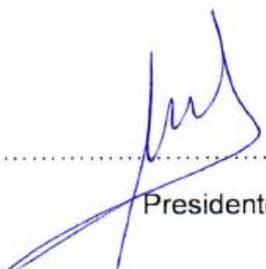
El Jurado encargado de evaluar la Tesis presentada por Don (a) :  
**MARCO ANTONIO CASTILLO CASAÑO**

Cuyo título es:

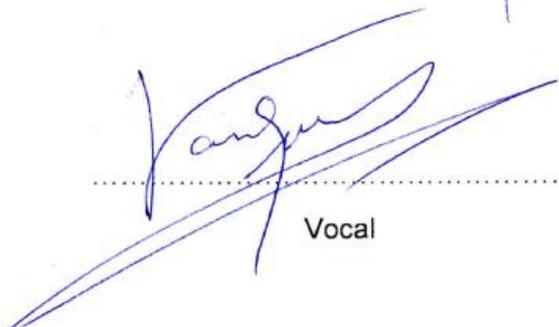
**ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD EN UNA  
EMPRESA DE TRANSPORTE DE AGREGADOS, SAN JUAN DE  
LURIGANCHO 2018**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de  
preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:  
17.....(número) .....diecisiete..... (letras).

Los Olivos, 29 de noviembre del 2018

  
.....  
Presidente

  
.....  
Secretario

  
.....  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A mi esposa Juliana

Quien diariamente me da el apoyo moral para seguir adelante, sus consejos y su soporte como pareja, madre y amiga.

A mis hijos

A Nicolás y Bastián porque me enseñan con su ingenuidad de niños que todo es posible y que si fallo, al día siguiente siempre habrá otra oportunidad.

A mi madre Esther

Quien es mi ejemplo de que para la superación personal no hay edad.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Cesar Vallejo que me permitió ser parte de su distinguida plana estudiantil, porque, durante estos tres años de estudio me permitió reforzar mis conocimientos los cuales me permitirán tener un mejor desempeño laboral.

Al programa SUBE y sus docentes quienes han moldeado mis conocimientos y me ha permitido elaborar el presente trabajo, ampliando mis horizontes los cuales podré plasmar dentro de mi centro laboral.

## **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD**

Yo, Marco Antonio Castillo Casaño con DNI N° 20079713, al efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración de Empresas, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

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

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

---

Marco Antonio Castillo Casaño

DNI 20079713

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Administración Estratégica y Productividad en una Empresa de Transporte de agregados – San Juan de Lurigancho 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional

Marco Antonio Castillo Casaño

<b>ÍNDICE</b>	<b>Pág.</b>
JURADO CALIFICADOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	ix
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
1. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad problemática	17
1.2. Trabajos previos	19
1.2.1 Antecedentes Internacionales	19
1.2.2. Antecedentes Nacionales	21
1.3. Teorías relacionadas	23
1.3.1 Administración Estratégica	23
1.3.1. a. Características	25
1.3.1. b. Importancia	27
1.3.1.1. Análisis Ambiental	27
1.3.1.2. Planeamiento	28
1.3.1.3. Toma de Decisiones	28
1.3.2 Productividad	28
1.3.2. a. Características	31
1.3.2. b. Importancia	32
1.3.2.1. Eficacia	33
1.3.2.2. Eficiencia	33
1.3.2.3. Efectividad	33
1.4. Formulación del problema	34
1.4.1. Problema General	34
1.4.2. Problemas Específicos	34
1.5. Justificación del estudio	34
1.6. Objetivos	35

1.6.1. Objetivo General	35
1.6.2. Objetivos Específicos	35
1.7. Hipótesis	36
1.7.1. Hipótesis General	36
1.7.2. Hipótesis Específicas	36
2. METODOLOGÍA	37
2.1. Diseño de la Investigación	38
2.2. Operacionalización de las Variables	39
2.2.1. Variable 1: Administración Estratégica	39
2.2.2. Variable 2: Productividad	40
2.3. Población y Muestra	43
2.3.1. Población	43
2.3.2. Muestra	44
2.3.3. Muestreo	44
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	46
2.4.1. Técnica	46
2.4.2. Instrumento	46
2.4.3. Validación	47
2.4.4. Confiabilidad	47
2.5. Métodos de análisis de datos	50
2.6. Consideraciones éticas	50
3. RESULTADOS	51
3.1. Contrastación de hipótesis	52
3.1.1. Prueba de normalidad de hipótesis general y específica	52
3.2. Análisis descriptivos de las variables y dimensiones	58
3.2.1. Variable 1: Administración Estratégica	58
3.2.2. Variable 2: Productividad	62
4. DISCUSIÓN	66
5. CONCLUSIONES	69
6. RECOMENDACIONES	71
7. BIBLIOGRAFÍA	73
8. ANEXOS	76

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla N° 1 Distribución por áreas	45
Tabla N° 2 Validación del juicio de expertos	47
Tabla N° 3 Prueba de confiabilidad Piloto	48
Tabla N° 4 Estadísticas de fiabilidad Piloto	48
Tabla N° 5 Prueba de confiabilidad total	49
Tabla N° 6 Estadísticas de fiabilidad total	49
Tabla N° 7 Variable 1: Administración Estratégica	49
Tabla N° 8 Variable 2: Productividad	49
Tabla N° 9 Pruebas de normalidad de variables	52
Tabla N° 10 Correlaciones de hipótesis general	53
Tabla N° 11 Pruebas de normalidad 1ra hipótesis específica	54
Tabla N° 12 Correlaciones de 1ra hipótesis específica	54
Tabla N° 13 Pruebas de normalidad 2da hipótesis específica	55
Tabla N° 14 Correlaciones de 2da hipótesis específica	56
Tabla N° 15 Pruebas de normalidad 3ra hipótesis específica	57
Tabla N° 16 Correlaciones de 3ra hipótesis específica	57
Tabla N° 17 Frecuencia de la Administración Estratégica	58
Tabla N° 18 Frecuencia del Análisis Ambiental	59
Tabla N° 19 Frecuencia de Planeamiento	60
Tabla N° 20 Frecuencia de Toma de Decisiones	61
Tabla N° 21 Frecuencia de Productividad	62
Tabla N° 22 Frecuencia de Eficacia	63
Tabla N° 23 Frecuencia de Eficiencia	64
Tabla N° 24 Frecuencia de Efectividad	65

## ÍNDICE DE PREGUNTAS

	<b>Pág.</b>
Tabla N° 25 Ítem 1: El entorno laboral es ideal puesto que se garantiza el cumplimiento de la Productividad	77
Tabla N° 26 Ítem 2: Ante una situación de conflicto laboral predomina el consenso para resolverlo	78
Tabla N° 27 Ítem 3: Quiénes representan las jefaturas contribuyen en el fortalecimiento del entorno laboral	79
Tabla N° 28 Ítem 4: El trabajo en equipo es una fortaleza en el área todos suman para alcanzar la productividad	80
Tabla N° 29 Ítem 5: El presupuesto establecido para los gastos es real y confiable.	81
Tabla N° 30 Ítem 6: Recibo una bonificación adicional por la mejora de mi producción.	82

Tabla N° 31 Ítem 7:	Los procedimientos laborales generan adquisiciones (compras) que forman parte de la planificación de la empresa los cuales son atendidos	83
Tabla N° 32 Ítem 8:	Las actividades laborales se planifican con acierto es por ello que se garantiza el cumplimiento de metas	84
Tabla N° 33 Ítem 9:	Los altos mandos planifican actividades laborales reales y certeras pues los colaboradores forman parte de la elaboración del plan	85
Tabla N° 34 Ítem 10:	La toma de decisiones es el resultado del consenso donde todos aportan con estrategias ideales	86
Tabla N° 35 Ítem 11:	Cuándo en el desarrollo de actividades se implementan o aplican procedimientos nuevos se dota de los recursos a los colaboradores.	87
Tabla N° 36 Ítem 12:	Los procedimientos desarrollados para el cumplimiento de metas revelan el ejercicio de estrategias implementadas por la gerencia	88
Tabla N° 37 Ítem 13:	Las metas establecidas por los altos mandos son alcanzables pues son efecto de decisiones consensuadas	89
Tabla N° 38 Ítem 14:	Los colaboradores cumplen con las tareas establecidas en los tiempos programados.	90
Tabla N° 39 Ítem 15:	La productividad se logra en los tiempos establecidos	91
Tabla N° 40 Ítem 16:	Los colaboradores cumplen con su jornada laboral ya que es pertinente o proporcional a las tareas encomendadas	92
Tabla N° 41 Ítem 17:	El cumplimiento de tareas es cultura de la organización, el absentismo es una carencia.	93
Tabla N° 42 Ítem 18:	Los recursos, herramientas y estrategias dotadas al colaborador permite cumplir con las tareas encomendadas.	94
Tabla N° 43 Ítem 19:	La mano de obra en la empresa es calificada es por ello la buena calidad en el servicio.	95
Tabla N° 44 Ítem 20:	Las capacitaciones gestionadas por la gerencia han permitido el incremento de las habilidades de los colaboradores.	96
Tabla N° 45 Ítem 21:	La producción planificada se desarrolla gracias a las habilidades de la mano de obra.	97
Tabla N° 46 Ítem 22:	La empresa invierte en adquisición (recursos y equipos) con confiabilidad y certeza, se compra lo que se requiere.	98
Tabla N° 47 Ítem 23:	Los equipos se revisan periódicamente para garantizar el cumplimiento de metas	99
Tabla N° 48 Ítem 24:	El jefe de área es proactivo y se suma en la realización de metas	100
Tabla N° 49 Ítem 25:	Los mecánicos apoyan en las situaciones de urgencia de forma inmediata	101

Tabla N° 50 Ítem 26: El proceso de selección es confiable y seguro, por ello se cuenta con el personal ideal	102
--	-----

<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b>	<b>Pág.</b>
Figura 1: Distribución de Colaboradores	45
Figura 2 Frecuencia de la Administración Estratégica	58
Figura 3 Frecuencia del Análisis Ambiental	59
Figura 4 Frecuencia del Planeamiento	60
Figura 5 Frecuencia de la Toma de Decisiones	61
Figura 6 Frecuencia de la Productividad	62
Figura 7 Frecuencia de Eficacia	63
Figura 8 Frecuencia de Eficiencia	64
Figura 9 Frecuencia de Efectividad	65

<b>ÍNDICE DE FIGURAS DE PREGUNTAS</b>	<b>Pág,</b>
Figura 10 Ítem 1: El entorno laboral es ideal puesto que se garantiza el cumplimiento de la Productividad	77
Figura 11 Ítem 2: Ante una situación de conflicto laboral predomina el consenso para resolverlo	78
Figura 12 Ítem 3: Quiénes representan las jefaturas contribuyen en el fortalecimiento del entorno laboral	79
Figura 13 Ítem 4: El trabajo en equipo es una fortaleza en el área todos suman para alcanzar la productividad	80
Figura 14 Ítem 5: El presupuesto establecido para los gastos es real y confiable.	81
Figura 15 Ítem 6: Recibo una bonificación adicional por la mejora de mi producción.	82
Figura 16 Ítem 7: Los procedimientos laborales generan adquisiciones (compras) que forman parte de la planificación de la empresa los cuales son atendidos	83
Figura 17 Ítem 8: Las actividades laborales se planifican con acierto es por ello que se garantiza el cumplimiento de metas	84
Figura 18 Ítem 9: Los altos mandos planifican actividades laborales reales y certeras pues los colaboradores forman parte de la elaboración del plan	85
Figura 19 Ítem 10: La toma de decisiones es el resultado del consenso donde todos aportan con estrategias ideales	86

Figura 20 Ítem 11: Cuándo en el desarrollo de actividades se implementan o aplican procedimientos nuevos se dota de los recursos a los colaboradores.	87
Figura 21 Ítem 12: Los procedimientos desarrollados para el cumplimiento de metas revelan el ejercicio de estrategias implementadas por la gerencia	88
Figura 22 Ítem 13: Las metas establecidas por los altos mandos son alcanzables pues son efecto de decisiones consensuadas	89
Figura 23 Ítem 14: Los colaboradores cumplen con las tareas establecidas en los tiempos programados.	90
Figura 24 Ítem 15: La productividad se logra en los tiempos establecidos	91
Figura 25 Ítem 16: Los colaboradores cumplen con su jornada laboral ya que es pertinente o proporcional a las tareas encomendadas	92
Figura 26 Ítem 17: El cumplimiento de tareas es cultura de la organización, el absentismo es una carencia.	93
Figura 27 Ítem 18: Los recursos, herramientas y estrategias dotadas al colaborador permiten cumplir con las tareas encomendadas.	94
Figura 28 Ítem 19: La mano de obra en la empresa es calificada es por ello la buena calidad en el servicio.	95
Figura 29 Ítem 20: Las capacitaciones gestionadas por la gerencia han permitido el incremento de las habilidades de los colaboradores.	96
Figura 30 Ítem 21: La producción planificada se desarrolla gracias a las habilidades de la mano de obra.	97
Figura 31 Ítem 22: La empresa invierte en adquisición (recursos y equipos) con confiabilidad y certeza, se compra lo que se requiere.	98
Figura 32 Ítem 23: Los equipos se revisan periódicamente para garantizar el cumplimiento de metas	99
Figura 33 Ítem 24: El jefe de área es proactivo y se suma en la realización de metas	100
Figura 34 Ítem 25: Los mecánicos apoyan en las situaciones de urgencia de forma inmediata	101
Figura 35 Ítem 26: El proceso de selección es confiable y seguro, por ello se cuenta con el personal ideal	102

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Administración Estratégica y Productividad en una Empresa de Transporte de Agregados, San Juan de Lurigancho 2018” cuyo objetivo general fue identificar la relación entre administración estratégica y productividad en la organización. Para la administración estratégica se tomó como base a los autores Peteraf, Thompson, Gamble & Strickland, (2012) quienes proponen 3 elementos: análisis ambiental, planeamiento y toma de decisiones. Así mismo para el desarrollo científico de productividad se tomó a García C. (2009) quien propone niveles que fundamenta la eficacia, eficiencia y efectividad.

El tipo de investigación es de nivel descriptivo correlacional, el diseño es no experimental de corte transversal, para la presente investigación se contó con una población de 51 personas que forman parte del área administrativa, logística y operativa, se tomó como muestra a 45 colaboradores, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple. Para la recolección de datos se utilizó como instrumento el cuestionario que consta de 26 preguntas bajo la escala de Likert, el cual fue validado por el juicio de expertos obteniendo la conclusión de que si es aplicable para la investigación. Para el procesamiento de datos se utilizó el software SPSS en su versión 25.

Finalmente el resultado de investigación concluyó que si existe relación entre la administración estratégica y la productividad en la empresa de transporte de agregados, SJL 2018.

Palabras clave: Administración Estratégica, Productividad, Eficiencia, Eficacia

## **ABSTRACT**

This investigation entitled "Strategic Administration and Productivity in a Transport Company of Aggregates, San Juan de Lurigancho 2018" whose general objective was to identify the relationship between strategic management and productivity in the organization. For the strategic administration, the authors Peteraf, Thompson, Gamble & Strickland, (2012) were taken as the base who proposed 3 elements: environmental analysis, planning and decision making. Also for the scientific development of productivity was taken to Garcia C. (2009) who proposes levels that substantiates the effectiveness, efficiency and effectiveness.

The type of research is descriptive level correlational, the design is non-experimental cross-section, for the present investigation was a population of 51 people who are part of the administrative, logistics and operational area, was taken as a sample 45 employees, the sampling was simple random probabilistic. For data collection, the questionnaire was used as an instrument, which consists of 26 questions under the Likert scale, which was validated by the experts' judgment, obtaining the conclusion that it is applicable for the investigation. The SPSS software version 25 was used for data processing.

Finally, the research result concluded that there is a relationship between strategic management and productivity in the aggregates transport company, SJL 2018.

Keywords: Strategic Administration, Productivity, Efficiency, Effectiveness

## **II. INTRODUCCIÓN**

## **1.- Introducción**

Una estrategia se puede componer de una serie de acciones estudiadas y planificadas que ayudan a tomar decisiones y conseguir los mejores resultados posibles. La estrategia está orientada a alcanzar un objetivo siguiendo una pauta de actuación, por otra parte una estrategia comprende una serie de tácticas que son medidas más concretas para conseguir uno o varios objetivos.

Si nos enfocamos dentro de una organización, la administración estratégica sería un proceso compuesto por el conjunto completo de compromisos, decisiones y acciones que requiere una empresa para lograr una competitividad estratégica y obtener un rendimiento superior al promedio. En este proceso, el primer paso de la empresa consistiría en analizar tanto su entorno externo como el interno para determinar cuáles son sus recursos, capacidades y competencias centrales; Con esta información definiría su misión y visión estratégica, propondría metas de desempeño y formularía su estrategia.

Con el fin de implementar esta estrategia la empresa toma medidas para lograr la competitividad estratégica y obtener rendimientos superiores al promedio, pero una empresa no será rentable si a ello no acopla a la productividad, en un mundo globalizado donde vivimos, podemos notar que algunas empresas solo buscan efectividad para permanecer en el mercado; anteriormente una empresa podía satisfacer a sus clientes con productos de calidad y de esa manera fidelizarlos. En la actualidad el panorama ha cambiado, no es suficiente ser efectivo, adicional a ello se busca ser innovador es; si una empresa crea expectativas a sus clientes y a la vez satisface sus necesidades logrará mantener una buena productividad. Pero para lograrlo la empresa debe conocer a su personal es decir que tan eficaces pueden ser, la infraestructura es importante ya que permite el correcto desenvolvimiento de las labores, en efecto la gestión de personal es factor clave de toda organización.

Sin embargo ser parte de una estrategia no es sencillo ya que esta se da en base a decisiones que si no son efectivas pueden hacer caer a la empresa pero, si por el contrario es acertada, le permitirá marcar su rumbo hacia el éxito.

## 1.1. Realidad Problemática

Los autores Hitt, Ireland y Hoskisson, (2007) señalaron que:

Una empresa logra la competitividad estratégica cuando tiene éxito en formular e implementar una estrategia que crea valor. Una estrategia es un conjunto de compromisos y acciones, integrados y coordinados, diseñados para explotar las competencias centrales y lograr una ventaja competitiva. Cuando las empresas se deciden por una estrategia deben elegir de entre distintas alternativas. En este sentido, la estrategia que elige una empresa indica lo que pretende hacer y lo que no tiene intención de hacer. (p. 4)

En el ámbito nacional, en la actualidad podemos notar que las empresas pequeñas están mejorando poco a poco pero ese temor a lo desconocido hace que no prosperen como debe ser, como ejemplo tenemos a las Galerías de Gamarra, hace 10 años eran solo un grupo de galerías echadas al olvido ya que nadie apostaba por ellas, pero en la actualidad podemos notar que pueden competir con un grande en temas de calidad, ¿a qué se debe ese cambio?; los analistas proponen poco a poco nuevas estrategias de cómo llegar a los clientes, buscan satisfacer sus necesidades a un precio más cómodo pero sin perder la calidad que también lo podrían encontrar en un retail. El pequeño comerciante aún no se reconoce como empresario. Las empresas grandes ya tienen una idea y una estrategia a largo plazo por que han entendido que en la actualidad ya nadie habla de los sectores económicos, ahora se puede notar que uno que vive en SJL puede tener más dinero que otros que viven en Miraflores o San Isidro. Los pequeños empresarios no tienen una estrategia solo buscar cumplir sus objetivos a pequeña escala, es decir venden sus productos a un grupo de personas de bajos recursos y no amplían sus horizontes a personas con mejor poder adquisitivo.

En el ámbito local, otra problemática es el pensamiento de las personas que inician o tienen un pequeño o mediano negocio, generalmente su idea de negocio es porque sale de una necesidad y no por emprendimiento, en nuestro país hay más negociantes que emprendedores, traduciendo, los pequeños y medianos negocios buscan tener más ingresos para ampliar su mercadería y así tener ingresos adicionales pero, ahí se nota el error factor común de estos empresarios, en ocasiones se cae en el error de pensar que saber cómo funciona tu negocio es suficiente para conseguir que tu empresa funcione. Hay que ser más empresario no es suficiente ser emprendedor, se debe ser paciente y responsable y tener una disciplina necesaria para mantener la idea de negocio así como la capacidad de gestión de estrategias para consolidar el negocio y convertirlo en una empresa con futuro.

Bain (1985) “El concepto de la productividad implica la interacción entre los distintos factores del lugar de trabajo. Mientras que la producción o resultados logrados pueden estar relacionados con muchos insumos o recursos diferentes, en forma de distintas relaciones de productividad” (p. 3)

La Organización Europea para la Cooperación Económica ofreció una definición más formal de Productividad:

Productividad es el cociente que resulta de dividir la producción por uno de los factores de producción, de esta manera es posible hablar de productividad de capital, de inversión, mano de obra, etc. (OECE, 1950)

En el Perú las empresas pequeñas y medianas aún no tienen una idea exacta de lo que es Productividad, piensan que producir más es ser productivo, pero no analizan a detalle ese sistema de producción; no se respeta el horario de los colaboradores y no hay una adecuada comunicación, el jefe no considera el clima laboral lo cual repercute en el desempeño de la mano de obra. Por tanto el saber poco de lo que significa Productividad conlleva a trabajar de una manera limitada, pero por el contrario si el empleador tiene una noción esta le permitiría ampliar sus horizontes generando estrategias ejecutarlo y evaluarlo, su visión estratégica y sus objetivos serían más definidos.

En lo que se refiere a administración y el uso de estrategias la empresa presenta dificultades puesto que una de las debilidades más resaltantes es el entorno laboral los trabajadores sienten que el clima no es adecuado y presentan molestias cuando inician sus labores diarias ya que indican que el estrés es fuerte, adicional a ello está la presión por parte de los supervisores quienes monitorean a todo el personal genera incomodidad porque piensan que la empresa está insegura por el trabajo que realizan.

En lo que se refiere a productividad se nota una falta de compromiso por parte de los jefes ya que no se complementan a los colaboradores y ejercen presión por el cumplimiento de metas y no hay un análisis de los problemas externos que generan demora en la producción por parte del cliente. Esta situación ha servido para iniciar la presente investigación y poder conocer la relación entre administración estratégica y productividad.

## **1.2. Trabajos previos**

Para el desarrollo del presente trabajo se ha considerado efectuar una revisión de una variedad de tesis que puedan contener las variables Administración Estratégica y Productividad y poder analizar diferentes enfoques. A continuación se hace mención a los siguientes trabajos.

### **1.2.1. Antecedentes Internacionales**

Para apoyar esta investigación se utilizó antecedentes como la de **Gamba. (2015)** en su tesis “**La motivación y su relación con la productividad**” para obtener el **grado de maestro en Administración** con especialidad en alta dirección de la escuela de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Santiago de Querétaro analizó el objetivo fundamental de identificar la relación entre la motivación y la Productividad, describir las características de la motivación, describir los niveles de la productividad en la empresa. El diseño del estudio fue la investigación no experimental. Se eligió el tipo de estudio descriptivo. El autor llegó a la conclusión de que las empresas hoy en estos tiempos están obligadas a diseñar y aplicar estrategias que propicien la motivación en su personal de tal forma que alcance la productividad planteada. Se puede concluir que la empresa donde se llevó a cabo esta investigación tienen una buena motivación de su personal ya que se consideran parte de un equipo de trabajo y tiene un nivel económico de vida medio. En el análisis correlación se destacaron algunos otros factores como que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre trabajadores, que las funciones y las responsabilidades de los mismos están bien definidas, los operadores se sienten muy satisfechos y el recibir un justo reconocimiento por parte de la empresa. Respecto a los factores de productividad los encuestados dijeron que siempre se les brinda capacitación para realizar las actividades, que sus actividades se diseñan para que se realicen de acuerdo a la preparación de ellos y que al momento de empezar a usar estándares la productividad aumentó.

**Guerrero & Vélez. (2013)** en su tesis “**Propuesta de un modelo de gestión estratégica e indicadores para la mediana empresaria de Guayaquil. Caso OMACONSA S.A.**” para obtener el título de **master en Administración de Empresas** de la Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador sus objetivos generales buscó determinar las principales causas que limitan el proceso de planeación estratégica y su ejecución en la mediana empresa,

identificar factores claves de éxito para la etapa de implementación y evaluación de estrategia para la mediana empresa. La modalidad para este trabajo de investigación fue del tipo cuantitativo interactivo. Las conclusiones, del estudio realizado permitió conocer la realidad de varias de las medianas empresas del medio y a su vez constatar que el modelo de administración mayoritariamente carecía de una planificación, reduciendo la gestión gerencial a un ejercicio reactivo ante las contingencias que se presentan en el día a día. En este contexto el éxito empresarial estuvo más relacionado con la buena fortuna que con una administración estratégica y sistemática. El carácter reactivo de la administración en la mediana empresa trajo como principal desventaja la pérdida de la oportunidad de aprendizaje y de gestión del conocimiento. La empresa no llega a conocer si sus decisiones fueron realmente estratégicas, desconoce las acciones que lo acercan o alejan de su visión, no puede dar justo valor al trabajo que más aporta al crecimiento institucional y no puede prepararse ante los efectos generados por los cambios del entorno. La mayoría de los ejecutivos entrevistados habían escuchado respecto de la gestión estratégica e incluso habían iniciado varios procesos de implementación pero ninguno llegó a ejecutar su estrategia, solo llegaron a establecer su misión, visión y valores institucionales, al mismo tiempo todos estos ejecutivos manifestaron estar conscientes de la importancia de la herramienta y su deseo de implementarla.

**Carrión. (2013)** en su tesis **“Planeación Estratégica para la Empresa Comercial “FERVAZ” de la ciudad de LOJA PERIODOS: 2012 - 2016”** para obtener el grado de **Ingeniera en Contabilidad y Auditoría** del área Jurídica, social y administrativa de la Universidad Nacional de Loja su objetivo general consistió en realizar una planeación estratégica para la empresa, para mejorar la capacidad de servicio, durante el periodo 2012 - 2016; y, como específicos; diagnosticar la situación actual de la Empresa, encaminado a encontrar el punto de referencia para la formulación de la Planeación Estratégica, 2012-2016. Se eligió el tipo de estudio no experimental usando técnicas de observación, entrevistas y encuestas. La recolección de datos se dio a través entrevistas al gerente y aplicación de encuestas a los clientes y empleados de la empresa. Las conclusiones más sobresalientes fueron Ejecutar un plan de capacitación para los siguientes temas: planeación estratégica, relaciones humanas, atención al cliente, tributación, e informática; elaborar la misión y visión para y lograr un buen posicionamiento en el mercado. La empresa comercial desde su creación en el año 1997 no ha contado con una planeación

estratégica para su gestión institucional, por ende no le han permitido un desarrollo sostenible.

Mediante el análisis FODA se determinó las fuerzas externas de la empresa: Amenazas y Oportunidades dentro del mercado y también las fuerzas internas Debilidades y Fortalezas que existen dentro de la misma.

La empresa no posee misión y visión ni una estructura orgánica ni funcional definida claramente y representada en los niveles jerárquicos de una estructura que permita un adecuado funcionamiento interno.

De igual manera llegó a concluir que no aplica la Planeación Estratégica en la empresa, por lo que es importante que tome en cuenta las propuestas realizadas para que cambie en lo que está fallando y por ende tenga un mayor crecimiento en ventas.

Al realizar la presente tesis se alcanzaron todos los objetivos planteados los cuales se encaminaron a dar un aporte al desarrollo de la empresa.

Mediante esta investigación se ha logrado aplicar los conocimientos teóricos adquiridos en las aulas universitarias, fortaleciendo el aprendizaje para un mejor desenvolvimiento personal y profesional en el campo de la asesoría contable financiera y administrativa.

### **1.2.2. Antecedentes Nacionales**

**Alva & Juárez. (2014)** en su tesis **“Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo - 2014”** para obtener el título profesional de **Licenciado en Administración** de la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Privada Antenor Orrego, el objetivo fue establecer la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. Como hipótesis se consideró: La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo es directa. El tipo de estudio utilizado por el autor fue no experimental y se utilizó el diseño de investigación descriptivo. Para la recolección de datos el autor uso técnicas e instrumentos tales como, encuestas, análisis documental, dentro de sus procedimientos se apoyó en el método analítico. Al concluir su investigación el autor llegó a las conclusiones indican que la relación entre el nivel de satisfacción

laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad; con lo cual queda demostrada la hipótesis. La empresa no otorgaba incentivos ni capacitación; así como también la empresa no proporcionaba los recursos necesarios para lograr una mayor productividad. Existe un nivel medio de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A quienes consideran que no son reconocidos por su desempeño, que el relacionamiento con sus jefes no es el más adecuado; la empresa solo los capacita de manera limitada para realizar su trabajo y existe insatisfacción respecto a sus remuneraciones en relación a las responsabilidades encomendadas. Existe un nivel medio de productividad, por cuanto no existe una clara orientación a los resultados, el nivel de oportunidad en la entrega de recursos no es la más adecuada, y el entrenamiento del personal es insuficiente. Las estrategias para mejorar la satisfacción laboral, comprenden incentivos económicos y no económicos, talleres de integración para mejorar el relacionamiento entre los jefes y colaboradores, capacitación para potencializar las habilidades de los colaboradores, comunicación interna de 360°

**Requejo. (2013)** en su tesis **“Productividad Laboral y protección social de las pymes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo”** para obtener el **título de Economista** de la Escuela de Ciencias Económicas de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo, sus objetivos fueron analizar la relación entre la productividad laboral y los principales factores que explican su crecimiento, cuya principal variable explicativa se tuvo a la protección social y su influencia en la productividad laboral de las PYME’s del sector comercio de la ciudad de Chiclayo. La investigación fue no experimental, se utilizó el tipo de estudio de investigación descriptiva. Con los resultados obtenidos acerca de la influencia directa de las protección social en mejorar los niveles de ingresos y productividad laboral de las pymes, se optó por afiliarse a estos sistemas de protección, que no solo trajo consigo una mejora laboral, sino mejoró todos los estándares de evaluación en que está inmerso las pymes, ya sea en calidad de atención, nivel tecnológico, calidad humana y otras variables, ya que este empujó a que los trabajadores mejoren sus niveles de trabajo, que se traduce en un mayor productividad laboral, que genera mayores beneficios para las PYME’s.

### **1.3. Teorías Relacionadas**

#### **1.3.1. Administración Estratégica**

La estrategia de una compañía consiste en las medidas competitivas y los planteamientos comerciales con que los administradores compiten de manera fructífera, mejoran el desempeño y hacen crecer el negocio. Toda estrategia necesita un elemento distintivo que atraiga a los clientes y genere una ventaja competitiva. (Peteraf, Thompson, Gamble & Strickland, 2012)

De acuerdo a lo señalado por el autor, generar una estrategia es planificar el futuro de la empresa, son muchas organizaciones que invierten tiempo, personal, recursos con tal de posicionarse por entre todos sus competidores. La estrategia debe ser clara y estar dirigida hacia el cliente, buscar su fidelización y generar una ventaja con miras hacia el futuro.

Para los autores Hitt, Ireland, Hoskisson (2007) quienes afirmaron que:

Una empresa logra la competitividad estratégica cuando tiene éxito en formular e implementar una estrategia que crea valor. Una estrategia es un conjunto de compromisos y acciones, integrados y coordinados, diseñados para explotar las competencias centrales y lograr una ventaja competitiva. Cuando las empresas se deciden por una estrategia deben elegir de entre distintas alternativas. En este sentido, la estrategia que elige una empresa indica lo que pretende hacer y lo que no tiene intención de hacer. p. 4)

Las organizaciones consiguen sobrevivir solo si logran administrar el cambio, mantener un adecuado grado de estabilidad; reducir al mínimo la confusión y establecer un sentido de dirección. Si se lleva a cabo adecuadamente, la planeación contribuirá a la identificación de oportunidades futuras, la previsión y prevención de problemas futuros y el desarrollo de cursos de acción.

Según el autor Porter (1991) quien señaló: “La competencia está en el centro del éxito o del fracaso de las empresas. La competencia determina la propiedad de las actividades de una empresa que pueden contribuir a su desempeño, como las innovaciones, una cultura cohesiva o una buena implementación”.

Sin planes, los administradores no tienen una idea de cómo organizar a la gente y los recursos de una empresa, puede que no tengan ni siquiera la idea clara de que es lo que se necesita organizar. También es importante por la naturaleza de las organizaciones, que están compuestas por divisiones, funciones y actividades de trabajo, las cuales hay que

coordinar y enfocar para conseguir las metas de la empresa. Una de las razones más significativas es que puede marcar la diferencia en el desempeño de la organización.

(Peteraf et al., 2012) mencionaron que se debe entender por estrategia:

Una serie de pasos que se debe considerar para lograr el objetivo, si dentro de la ejecución una de las fases tiene un resultado errado se debe realizar una reingeniería (feedback) a fin de mejorar ese aspecto. Los gerentes y administradores cuando confeccionan una estrategia tienen en mente 3 preguntas:

¿Cuál es nuestra posición actual?

¿Cuáles son nuestros objetivos?

¿Cómo lo lograremos?

Bajo esa premisa, debemos tener claro estos cuestionamientos:

¿Cuál es nuestra posición actual?, los encargados de la dirección estratégica que dirigen las organizaciones estudian las condiciones de la organización en la industria, analizan su sistema financiero, su status dentro del mercado, aspectos como visión, misión, su visión estratégica, su gestión de personal son parte de este engranaje que permite evaluar las condiciones reales de la empresa.

¿Cuáles son nuestros objetivos?, forma parte de la visión de los administradores y una vez evaluada las condiciones en las que se encuentra la empresa, otro paso a definir son los objetivos, a donde queremos llegar, cual es nuestro público, el mercado nacional o internacional; que nuevos grupos de consumidores queremos abarcar.

Finalmente ¿Cómo lo lograremos?, es en este punto donde se puede apreciar con más detalle el uso adecuado de estrategias. El autor señala que las estrategias deben ser el sello distintivo entre una u otra organización debe ser una estrategia que lo haga competir de manera diferente es decir hacer lo que la competencia no hace o mejor aún hacer lo que no pueden hacer.

Esforzarse por ser un proveedor de bajo costo en la industria, en la actualidad no es suficiente dar lo que el cliente quiere, muchas empresas buscan la manera de satisfacer a su cliente, sorprenderlos, darles más de lo buscan. La empresa debe esforzarse en ofrecer productos o servicios de calidad a un bajo costo con respecto a la competencia, de esa manera logra una ventaja competitiva con respecto a sus competidores. Si una empresa transporta agregados de su cliente, este puede hacer un estudio del flete y al reducir el precio manteniendo la calidad del servicio, tendrá asegurada su ventaja.

Superar a la competencia con características distintivas como mayor calidad, más dinámicos, una selección más amplia de productos, mejor calidad, mejor desempeño, servicios de valor agregado, modelos más atractivos y superioridad tecnológica. En el rubro transportes una ventaja puede ser la de evitar accidentes de tránsito, hacer un uso correcto del manejo defensivo. La importancia de las estrategias es rendir una ventaja competitiva sostenible, los tiempos cambian constantemente y el cliente y el mercado cada vez son más exigentes. La Estrategia que se formula en un tiempo determinado debe estar en condiciones de evolucionar con el tiempo y acondicionarse con las nuevas variantes. La estrategia de una empresa se modela en parte con análisis y elecciones de la directiva, y en parte por la necesidad de adaptarse y aprender sobre la marcha. El autor le da mucha importancia a una estrategia que debe ser proactiva y también reactiva. Una estrategia proactiva (o deliberada) consiste en elementos estratégicos ideados y ejecutados conforme a lo planeado; la estrategia reactiva (o emergente) consta de los nuevos elementos que surgen conforme lo exija el cambio de condiciones.

#### **a. Características**

Se debe entender por estrategia una serie de pasos que se debe considerar para lograr el objetivo, si dentro de la ejecución una de las fases tiene un resultado errado se debe realizar una reingeniería a fin de mejorar ese aspecto. Los gerentes y administradores cuando confeccionan una estrategia tienen en mente 3 preguntas:

- ¿Cuál es nuestra posición actual?
- ¿Cuáles son nuestros objetivos?
- ¿Cómo lo lograremos?

Bajo esa premisa, ¿Cuál es nuestra posición actual?, los que dirigen las organizaciones evalúan las condiciones de la organización en la industria, analizan su sistema financiero, su posición dentro del mercado, aspectos como visión, misión, su visión estratégica, su gestión de personal son parte de este engranaje que permite evaluar las condiciones reales de la organización. ¿Cuáles son nuestros objetivos?, forma parte de la visión de los administradores y una vez evaluada las condiciones en las que se encuentra la empresa otro paso a definir son los objetivos, a donde queremos llegar, cual es nuestro público, el mercado nacional o internacional; que nuevos grupos de consumidores queremos abarcar. Finalmente ¿Cómo lo lograremos?, es en este punto donde se puede apreciar con más

detalle el uso adecuado de estrategias. El autor señala que las estrategias deben ser el sello distintivo entre una u otra organización debe ser una estrategia que lo haga competir de manera diferente es decir hacer lo que la competencia no hace o mejor aún hacer lo que no pueden hacer.

Otra característica de la estrategia es la búsqueda de ventajas competitivas:

Una empresa obtiene una **ventaja competitiva sustentable** cuando satisface las necesidades de los consumidores con mayor eficiencia o eficacia que sus rivales, y cuando la base para ello es duradera a pesar de los esfuerzos de sus competidores por igualar o superar esta ventaja.

Esforzarse por ser un proveedor de bajo costo en la industria, en la actualidad no es suficiente dar lo que el cliente quiere, muchas empresas buscan la manera de satisfacer a su cliente, sorprenderlos, darles más de lo buscan. La empresa debe esforzarse en ofrecer productos o servicios de calidad a un bajo costo con respecto a la competencia, de esa manera logra una ventaja competitiva con respecto a sus competidores. Si una empresa transporta agregados de su cliente, este puede hacer un estudio del flete y al reducir el precio manteniendo la calidad del servicio, tendrá asegurada su ventaja.

Superar a la competencia con características distintivas como mayor calidad, selección más amplia de productos, mejor desempeño, servicios de valor agregado, modelos más atractivos y superioridad tecnológica. En el rubro transportes una ventaja puede ser la de evitar accidentes de tránsito, hacer un uso correcto del manejo defensivo.

Centrarse en un nicho pequeño de mercado y ganar una ventaja competitiva al satisfacer las necesidades y gustos especiales de los compradores que conforman ese nicho de mejor manera que los competidores.

Procurar los precios más bajos (mejores) por bienes diferenciados que al menos igualen las características y desempeño de las marcas rivales de mayor precio. Esto se conoce como estrategia de proveedor de mejores costos.

## **b. Importancia**

Los cambios en las circunstancias y los esfuerzos constantes de la administración para mejorar la estrategia provocan que la estrategia de una compañía evolucione con el tiempo, por lo que la tarea de formular la estrategia es una *tarea en proceso*, no un suceso que ocurre una sola vez. (p. 9)

La importancia de las estrategias es rendir una **ventaja competitiva sostenible**, los tiempos cambian constantemente y el cliente y el mercado cada vez son más exigentes. La estrategia que se formula en un tiempo determinado debe estar en condiciones de **evolucionar** con el tiempo y acondicionarse con las nuevas variantes.

La estrategia de una empresa se modela en parte con análisis y elecciones de la directiva, y en parte por la necesidad de adaptarse y aprender sobre la marcha. (p. 10)

El autor le da mucha importancia a una estrategia que debe ser proactiva y también reactiva. Una **estrategia proactiva** (o **deliberada**) consiste en elementos estratégicos ideados y ejecutados conforme a lo planeado; la **estrategia reactiva** (o **emergente**) consta de los nuevos elementos que surgen conforme lo exige el cambio de condiciones.

## **Dimensiones**

### **1.3.1.1. Análisis Ambiental**

Peteraf et al., (2012) señalan que:

La Visión Estratégica define las aspiraciones de los directivos para la empresa mediante una panorámica del “lugar a donde vamos” y razones convincentes por las cuales es sensato para el negocio. Así, una visión estratégica encamina a una organización en un rumbo particular, proyectándola por él en preparación del porvenir al comprometerse a seguirlo. Una visión estratégica articulada con claridad comunica las aspiraciones de la directiva a todos los interesados y contribuye a canalizar la energía del personal en una dirección común. (p. 22)

El análisis ambiental para una empresa significa analizar los factores inherentes relacionados con el entorno de una empresa que puede tener algún impacto de los mismos y busca la forma o el camino más eficiente, para evitarlo o solucionarlo. Estos análisis son cualitativos y consisten en la identificación, exploración, análisis y predicción de las variables ambientales, saber cuáles son las fortalezas y las debilidades permiten ver como se comportaría la empresa a corto plazo.

### **1.3.1.2. Planeamiento**

Se entiende por planeamiento al proceso metódico que se diseña con la misión de lograr un objetivo, es decir el planeamiento implica la elaboración de un plan que nos permitirá llegar a la concreción de un fin propuesto.

### **1.3.1.3. Toma de Decisiones**

Idear una estrategia según Peteraf et al., (2012):

Implica resolver una serie de “comos”: cómo hacer crecer el negocio, cómo satisfacer a los clientes, cómo ser mejores que los rivales, cómo responder ante las condiciones cambiantes del mercado, cómo administrar cada parte funcional del negocio, cómo desarrollar las capacidades necesarias y cómo alcanzar los objetivos estratégicos y financieros. También significa elegir entre diversas opciones estratégicas; la búsqueda proactiva de oportunidades de hacer nuevas cosas o hacer las mismas de forma novedosa o mejor. (p. 33)

Citado de, Henry Mintzberg, Bruce Ahlstrand y Joseph Lampel, Strategy Safari: A Guided Tour through the Wilds of Strategic Management, Nueva York, Free Press, 1998, cap. 5.

La toma de decisiones juega un rol muy importante a la hora de formar una estrategia corporativa, ya que de ella depende que la empresa evolucione, una decisión afecta en tal grado que su mala ejecución puede hacer caer al negocio. Para una buena decisión se debe tener claros los objetivos y metas, como conseguirlas y aplicarlas en un corto periodo de tiempo.

### **1.3.2. Productividad**

Según García. (2005)

La productividad es el grado de rendimiento con que se emplean los recursos disponibles para alcanzar objetivos predeterminados, la eficiencia es la capacidad disponible en horas-hombre y horas-máquina para lograr la Productividad, la eficacia implica la obtención de los resultados deseados y puede ser un reflejo de cantidad, calidad percibida o ambos.

Prokopenko (1989) define La productividad como:

La relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos (trabajo), capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios. Una productividad mayor significa la

obtención de más con la misma cantidad de recursos, o el logro de una mayor producción en volumen y calidad con el mismo insumo. (p. 3)

La importancia de la productividad para aumentar el bienestar nacional se reconoce ahora universalmente. No existe ninguna actividad humana que no se beneficie de una mejor productividad. Es importante porque una parte mayor del aumento del ingreso nacional bruto, o del PNB, se produce mediante el mejoramiento de la eficacia y la calidad de la mano de obra, y no mediante la utilización de más trabajo y capital. En otras palabras, el ingreso nacional, o el PNB, crece más rápido que los factores del insumo cuando la productividad mejora. Por tanto, el mejoramiento de la productividad produce aumentos directos de los niveles de vida cuando la distribución de los beneficios de la productividad se efectúa conforme a la contribución. En la actualidad, no sería erróneo indicar que la productividad es la única fuente mundial importante de un crecimiento económico, un progreso social y un mejor nivel de vida reales.

Para Carro y González (2012):

La productividad implica la mejora del Proceso Productivo. La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. Por ende, la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema (salidas o producto) y los recursos utilizados para generarlo (entradas o insumos). (p. 1)

La relación entre productividad y empleo (o desempleo) es algo que surge inmediatamente cuando se estudia el concepto de productividad. Normalmente, se toman siempre medidas parciales para resolver el problema del desempleo. Para solucionarlo hay que tomar la productividad media del sistema económico-social.

Bain (1982) señala que:

La productividad no es una medida de la producción ni de la cantidad que se ha fabricado. Es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos por cumplir los resultados específicos deseables...El concepto de la productividad implica la interacción entre los distintos factores del lugar de trabajo. Mientras que la producción o resultados logrados pueden estar relacionados con muchos insumos o recursos diferentes. (p. 3)

La productividad es importante en el cumplimiento de las metas nacionales, comerciales o personales. Los principales beneficios de un mayor incremento de la productividad, son en gran parte, del dominio público: es posible producir más en el futuro, usando los mismos o

menores recursos, y el nivel de vida puede elevarse. En general, la productividad podría considerarse como una medida global de la forma en que las organizaciones satisfacen los criterios siguientes:

Objetivos: La medida en que se alcanzan.

Eficiencia: Grado de eficacia con que se utilizan los recursos para crear un producto

Eficacia: Resultado logrado en comparación con el resultado posible.

Comparabilidad: Forma de registro del desempeño de la productividad a lo largo del tiempo.

La característica de la Productividad es que puede ser usado como un instrumento comparativo para gerentes y directores de empresa, ingenieros industriales, economistas y políticos. Compara la producción en diferentes niveles del sistema económico (individual, y en el taller, la organización, el sector o el país) con los recursos consumidos.

A veces la productividad se considera como un uso más intensivo de recursos, como la mano de obra y las máquinas, que debería indicar de manera fidedigna el rendimiento o la eficiencia, si se mide con precisión. Sin embargo, conviene separar la productividad de la intensidad de trabajo porque, si bien la productividad de la mano de obra refleja los resultados beneficiosos del trabajo, su intensidad significa un exceso de esfuerzo y no es sino un «incremento» de trabajo.

Prokopenko (1989) indica que la esencia de mejoramiento de la productividad:

Es trabajar de manera más inteligente, no más dura. El mejoramiento real de la productividad no se consigue intensificando el trabajo; un trabajo más duro da por resultado aumentos muy reducidos de la productividad debido a las limitaciones físicas del ser humano. (p. 4)

El problema del significado real de la Productividad es que son pocas las empresas que entienden el fin de la productividad, mientras la mayoría lo relaciona con producir más gastando menos otros exigen a su personal más de lo normal. Una empresa logra la Productividad cuando conoce los factores del mejoramiento: El puesto de trabajo, Los recursos, el medio ambiente.

De acuerdo a lo señalado por Prokopenko (1989) citado de Mukherjee y Singh:

Para un mejor entendimiento de la Productividad se debe diferenciar los factores así se ayudará a los directores o gerentes a distinguir cuales pueden ser controlados y cuáles no. Los factores que se ha considerado son:

Factor interno, (lo que se puede controlar)

Factor externo, (lo que no puede ser controlado)

Dentro de los factores internos podemos considerar: el producto, la planta y los equipos, la tecnología y procesos sistematizados, las personas, organización y sistemas internos, los métodos de trabajo y los estilos de dirección. Dentro de los factores externos tenemos los ajustes estructurales, recursos naturales y administración pública e infraestructura, mano de obra, los recursos, la energía y las materias Primas.

No existe ninguna actividad humana que no se beneficie de una mejor productividad. Es importante porque una parte mayor del aumento del ingreso nacional bruto, o del PNB, se produce mediante el mejoramiento de la eficacia y la calidad de la mano de obra, y no mediante la utilización de más trabajo y capital. Por tanto, el mejoramiento de la productividad produce aumentos directos de los niveles de vida cuando la distribución de los beneficios de la productividad se efectúa conforme a la contribución. En la actualidad, no sería erróneo indicar que la productividad es la única fuente mundial importante de un crecimiento económico, un progreso social y un mejor nivel de vida reales.

#### **a. Características**

En general, la productividad podría considerarse como una medida global de la forma en que las organizaciones satisfacen los criterios siguientes:

- Objetivos: medida en que se alcanzan.
- Eficiencia: grado de eficacia con que se utilizan los recursos para crear un producto útil.
- Eficacia: resultado logrado en comparación con el resultado posible.
- Comparabilidad: forma de registro del desempeño de la productividad a lo largo del tiempo. (p. 6)

La productividad es un instrumento comparativo para gerentes y directores de empresa, ingenieros industriales, economistas y políticos. Compara la producción en diferentes

niveles del sistema económico (individual, y en el taller, la organización, el sector o el país) con los recursos consumidos. (p. 3)

A veces la productividad se considera como un uso más intensivo de recursos, como la mano de obra y las máquinas, que debería indicar de manera fidedigna el rendimiento o la eficiencia, si se mide con precisión. Sin embargo, conviene separar la productividad de la intensidad de trabajo porque, si bien la productividad de la mano de obra refleja los resultados beneficiosos del trabajo, su intensidad significa un exceso de esfuerzo y no es sino un «incremento» de trabajo. La esencia del mejoramiento de la productividad es trabajar de manera más inteligente, no más dura. El mejoramiento real de la productividad no se consigue intensificando el trabajo; un trabajo más duro da por resultado aumentos muy reducidos de la productividad debido a las limitaciones físicas del ser humano. (p. 4)

El problema del significado real de la Productividad es que son pocas las empresas que entienden el fin de la productividad, mientras la mayoría lo relaciona con producir más gastando menos otros exigen a su personal más de lo normal. Una empresa logra la Productividad cuando conoce los factores del mejoramiento:

El puesto de trabajo,

Los recursos;

El medio ambiente.

## **b. Importancia**

Prokopenko (1989 p. 6, 7) Relaciona La importancia de la productividad para aumentar el bienestar nacional se reconoce ahora universalmente. No existe ninguna actividad humana que no se beneficie de una mejor productividad. Es importante porque una parte mayor del aumento del ingreso nacional bruto, o del PNB, se produce mediante el mejoramiento de la eficacia y la calidad de la mano de obra, y no mediante la utilización de más trabajo y capital.

Por tanto, el mejoramiento de la productividad produce aumentos directos de los niveles de vida cuando la distribución de los beneficios de la productividad se efectúa conforme a la contribución. En la actualidad, no sería erróneo indicar que la productividad es la única fuente mundial importante de un crecimiento económico, un progreso social y un mejor nivel de vida reales.

## **Dimensiones**

### **1.3.2.1. Eficacia**

Según Chiavenato (1991), "la eficacia *es una medida del logro de resultados*"

Para Koontz y Weihrich, "la eficacia es el cumplimiento de objetivos"

Simón Andrade, define la eficacia de la siguiente manera: "actuación para cumplir los objetivos previstos. Es la manifestación administrativa de la eficiencia, por lo cual también se conoce como eficiencia directiva"

Ser eficaz es medir los resultados obtenidos mediante los objetivos trazados, es el uso adecuado de personas o instrumentos para cumplir las metas deseadas dentro de una organización.

### **1.3.2.2. Eficiencia**

Según Idalberto Chiavenato,

**Eficiencia** "significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E=P/R$ , donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados"

Para Reinaldo O. Da Silva, la **eficiencia** significa "operar de modo que los recursos sean utilizados de forma más adecuada"

Ser eficiente dentro de una organización es lograr un mismo objetivo pero con menos recursos, o también lograr varios objetivos con la misma cantidad de recursos. La eficiencia por lo tanto, está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera adecuada para la consecución de una meta.

### **1.3.2.3. Efectividad**

La efectividad se puede decir que es el equilibrio entre eficacia y eficiencia, es decir, se es efectivo si se es eficaz y eficiente. La eficacia es lograr un resultado o efecto, engloba ambos conceptos y está orientado al qué.

## **1.4. Formulación del Problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - SJL 2018?

### **1.4.2 Problema específico**

¿Qué relación existe entre la Administración Estratégica y la eficacia en una empresa de transporte de agregados - SJL 2018?

¿Qué relación existe entre la Administración Estratégica y la eficiencia en una empresa de transporte de agregados SJL 2018?

¿Qué relación existe entre la Administración Estratégica y la efectividad en una empresa de transporte de agregados - SJL 2018?

## **1.5. Justificación del Estudio**

López (1988) “toda investigación en alguna medida tiene la doble implicación, teórica y práctica. La justificación teórica es la base de los programas de doctorado y algunos programas de maestría donde se tiene como objetivo la reflexión académica”. (p. 12)

El proyecto de investigación se justificó de forma:

### **Teórica**

Porque emplea los conocimientos teóricos de la gestión de administración y productividad el cuál se respalda con una revisión periódica de los resultados teniendo en cuenta las dimensiones del factor interno y externo así como el entorno externo e interno, lo que permite tomar decisiones que ayuden a mejorar las variables en estudio permitiendo garantizar que se tenga opciones y decisiones futuras para atender la demanda y mejorar la productividad, y esta sea satisfecha hasta llevar el producto o servicio al cliente final.

## **Práctica**

Porque permite solucionar los problemas de la gestión actual de la empresa en estudio, al permitir tener conocimiento de las falencias de la empresa con respecto a la comunicación y empatía con los trabajadores con la única finalidad de mejorar las metas diarias de forma óptima, el tiempo entre pedidos y carguíos, para luego determinar el promedio diario y evitar variaciones con respecto al proyectado mensual, así mismo mejorar el control de mantenimiento logrando con ello reducir los costos del inventario de insumos y permitiendo a la empresa tomar las decisiones adecuadas mejorando la gestión.

## **Económica**

Es relevante, pues la mejora de la productividad, impacta en los costos de almacenamiento, pedido y compra de equipos de la empresa lo que provocaría la reducción de los mismos mejorando sus ingresos.

## **Metodológica**

Es adecuada, por la manera en cómo se aborda esta investigación.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - SJL 2018

### **1.6.2 Objetivo específico**

Determinar la relación que existe entre la Administración Estratégica y la eficacia en una empresa de transporte de agregados - SJL 2018

Determinar la relación que existe entre la Administración Estratégica y la eficiencia en una empresa de transporte de agregados - SJL 2018

Determinar la relación que existe entre la Administración Estratégica y la efectividad en una empresa de transporte de agregados - SJL 2018

## **1.7. Hipótesis**

Según **Hernández, Fernández y Baptista (2007)**

“Son las guías para una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado; deben ser formuladas a manera de proposiciones”.

### **1.7.1 Hipótesis general**

Existe relación entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - SJL 2018

### **1.7.2 Hipótesis específica**

Existe relación entre la Administración Estratégica y la eficacia en una empresa de transporte de agregados - SJL 2018

Existe relación entre la Administración Estratégica y la eficiencia en una empresa de transporte de agregados - SJL 2018

Existe relación entre la Administración Estratégica y la efectividad en una empresa de transporte de agregados - SJL 2018

## **II. METODOLOGÍA**

## **2. Metodología**

### **2.1. Diseño de Investigación**

La presente investigación es del tipo aplicada y en cuanto al nivel de investigación este será descriptivo - correlacional.

Hernández, Fernández y Baptista (2013) “Investigación no experimental estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”. (p. 149)

La investigación es no experimental por qué no se modifica ningún dato que ocasione alguna modificación dentro de la organización en la cual se realiza el estudio. Es de corte transversal ya que la investigación se desarrolló en un momento único de tiempo.

### **Investigación descriptiva**

Según Tamayo (1998):

Este tipo de estudio busca únicamente describir situaciones o acontecimientos; básicamente no está interesado en comprobar explicaciones, ni en probar determinadas hipótesis, ni en hacer predicciones. Con mucha frecuencia las descripciones se hacen por encuestas (estudios por encuestas), aunque éstas también pueden servir para probar hipótesis específicas y poner a prueba explicaciones. (44)

### **Justificación de la investigación descriptiva**

En esta clase de estudios debemos ser capaces de definir, o al menos visualizar, qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos). La descripción puede ser más o menos profunda, aunque en cualquier caso se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno de interés.

### **Investigación Correlacional**

Para Salkind (1998), citado por Bernal, **la investigación correlacional** tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables. De acuerdo con este autor, uno de los puntos importantes respecto a la investigación correlacional es examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra.

## **Justificación de la investigación correlacional**

El proyecto considera apropiado el tipo de investigación correlacional por las siguientes razones: Busca analizar la relación entre la Productividad y la Administración Estratégica, realizar un estudio de relación entre la motivación del trabajador con sus logros o metas, comprender la Productividad y la Administración Estratégica de forma independiente con la finalidad de obtener datos precisos tanto de factores internos como los externos de igual manera el entorno interno y el externo, comprender el propósito de cada variable y su estudio correlacional asociando el tiempo, horas hombre, mantenimiento, motivación.

Según Yin. (2002)

El significado de metodología en sí, se refiere a los métodos de investigación que se siguen para alcanzar los objetivos en una ciencia o estudio, la metodología que se utilizará a lo largo de la investigación será la del estudio.

Según Fernández y Díaz (2002)

La investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede.

### **Justificación de la metodología:**

Por tanto según mencionan los autores, la investigación es cuantitativa porque busca analizar y responder a las interrogantes del porqué la Productividad podría mejorar si se aplica una buena Administración Estratégica, el autor hace mención a la relación que puede haber entre una y otra variable.

## **2.2 Variables y Operacionalización de las variables**

### **2.2.1 Variable 1: Administración Estratégica**

**Administración Estratégica**, como indicó el autor, una empresa logra la competitividad estratégica cuando tiene éxito en formular e implementar una estrategia que crea valor. Una estrategia es un conjunto de compromisos y acciones, integrados y coordinados, diseñados para explotar las competencias centrales y lograr una ventaja competitiva. (Hitt, Ireland, Hoskisson. 2007 p. 4) Es decir dentro de la organización debe haber una estrategia para lograr los objetivos, sin embargo nada se logra si no hay compromiso por parte del entorno interno considerando sus etapas dentro de las operaciones las cuales son: Exploración, monitoreo, pronóstico y evaluación.

Dimensiones:

Análisis Ambiental  
Planeamiento  
Toma de decisiones

Indicadores:

Debilidades  
Fortalezas  
Finanzas  
Operaciones  
Estrategias  
Metas

### 2.2.2 Variable 2: Productividad

**Productividad**, la importancia de la productividad para aumentar el bienestar nacional se reconoce ahora universalmente. No existe ninguna actividad humana que no se beneficie de una mejor productividad. Por tanto el mejoramiento de la productividad produce aumentos directos de los niveles de vida cuándo la distribución de los beneficios de la productividad se efectúa conforme a la contribución. (Prokopenko. 1989 p. 6)

Los conceptos del autor son claros, hoy en día quien no piense en mejorar la productividad estará al margen de la excelencia, por otra parte la productividad no puede avanzar sola esta depende de una buen gestión administrativa que oriente y guíe al factor interno.

Dimensiones:

Eficacia  
Eficiencia  
Efectividad

Indicadores:

Tiempo  
Cumplimiento  
Mano de obra  
Costos  
Gestión de personal

**Cuadro 1: de Operacionalización de la variable Administración Estratégica**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA (ORDINAL)	RANGO	INSTRUMENTO
Administración Estratégica	"La estrategia de una compañía consiste en las medidas competitivas y los planteamientos comerciales con que los administradores compiten de manera fructífera, mejoran el desempeño y hacen crecer el negocio. <b>Peteraf, Thompson; Strickland, Gamble (2012)</b>	<b>La administración Estratégica</b> es un proceso que se apoya en un análisis ambiental para medir las fortalezas y debilidades de la organización y así poder tener un plan de planeamiento en las finanzas y las operaciones para finalmente poder tomar las mejores decisiones mejorando las estrategias para el cumplimiento de las metas y el progreso de la empresa, lo indicado se medirá mediante un cuestionario.	Análisis Ambiental	Debilidades	1, 2, 3	1.- Nunca	DEFICIENTE	CUESTIONARO
				Fortalezas	4	2.- Casi nunca		
			Planeamiento	Finanzas	5, 6, 7	3.- A veces	REGULAR	
				Operaciones	8, 9	4.-Casi siempre		
				Estrategias	10, 11, 12	5.- Siempre	EFICIENTE	
Toma de Decisiones	Metas	13						

**Fuente: Elaboración propia**

**Cuadro 2 de Operacionalización de la variable Productividad**

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA (ORDINAL)	RANGO	INSTRUMENTO
Productividad	<p>La productividad es el grado de rendimiento con que se emplean los recursos disponibles para alcanzar objetivos predeterminados, la eficiencia es la capacidad disponible en horas-hombre y horas-máquina para lograr la Productividad, la eficacia implica la obtención de los resultados deseados y puede ser un reflejo de cantidad, calidad percibida o ambos.</p> <p><b>García C. (2005)</b></p>	<p>La productividad es un proceso que hace uso de la eficacia porque se puede medir el tiempo y el cumplimiento, de igual manera la eficacia de la mano de obra permite manejar los costos y la efectividad es indispensable puesto que se encarga de la gestión del personal, también la eficiencia es la capacidad disponible en horas-hombre y horas-máquina para lograr la Productividad, la eficacia implica la obtención de los resultados deseados y puede ser un reflejo de cantidad, calidad percibida o ambos.</p>	Eficacia	Tiempo	14, 15	1.- Nunca	MALA	
				Cumplimiento	16, 17, 18	2.- Casi nunca		
				Mano de Obra	19, 20, 21	3.- A veces	REGULAR	CUESTIONARO
			Eficiencia	Costos	22, 23	4.-Casi siempre		
			Efectividad	Gestión de Personal	24, 25, 26	5.- Siempre	BUENA	

**Fuente: Elaboración propia**

## **2.3 Población y Muestra**

### **2.3.1 Población**

De acuerdo con **Fracica (1988)** citado por Bernal población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 36).

#### **Área de producción:**

La población es de **35 trabajadores** del área de producción quienes son los encargados de realizar los viajes de piedra y arena hacia las distintas plantas del cliente. Dentro de este grupo hay personas que vienen laborando dentro de la empresa más de un año como también hay nuevos ingresos.

Cada trabajador es un universo distinto ya que tienen su forma de trabajo, sus expectativas son diferentes, sus objetivos y sus metas varían; hay personas que tienen carga familiar como hay otros que son solteros, solo hay varones dentro de la flota de choferes.

#### **Área de operaciones**

La población es de **10 trabajadores** del área de operaciones. La cual está distribuida de la siguiente manera:

##### **a.- Administración**

Es manejada por **4 personas** donde cada uno tiene una función específica y son quienes dan apoyo y monitoreo a los choferes de flota. También se encargan de facilitar las guías, EPP's, inducciones y capacitaciones, tareo diario, preliquidación de sus viajes y todo tipo de comunicación que se amerite.

##### **b.- Mantenimiento**

En el área hay un total de **6 personas** entre llanteros, asistentes de auxilio mecánico, electricista y mecánico automotriz, ellos velan para que las unidades (volquetes) estén en perfectas condiciones y puedan cumplir su función diaria sin percance alguno.

35 trabajadores del área de producción  
 04 trabajadores del área de administración  
 06 trabajadores del área de mantenimiento

**TOTAL POBLACIÓN:**

**45 trabajadores**

**2.3.2 Muestra**

Según Tamayo. (1997) afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p. 38)

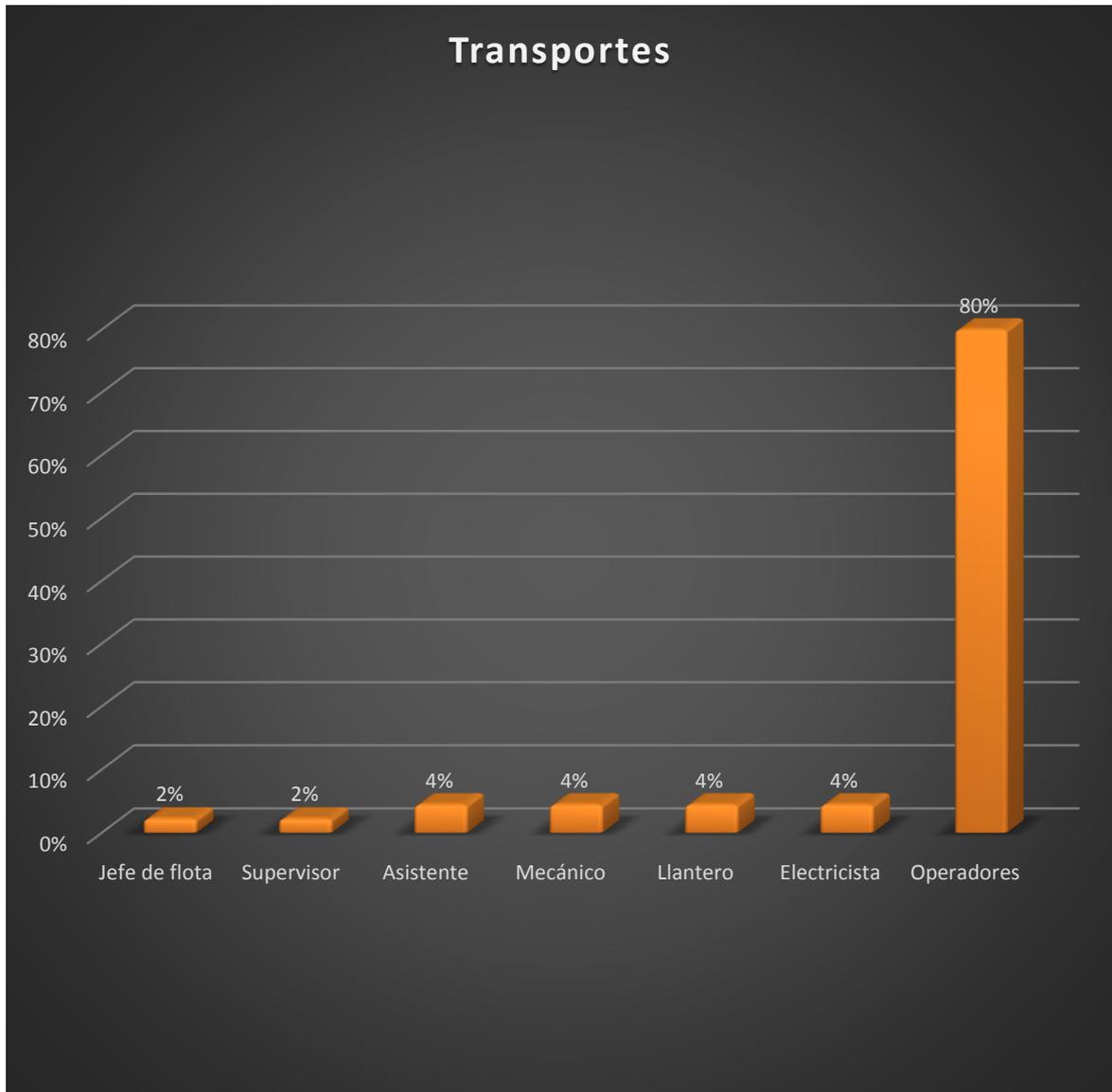
En la presente investigación la población está conformada por 45 miembros, por lo tanto, no tiene una muestra significativa ni muestreo.

**Tabla N° 1 Distribución por áreas**

<b>Empresa</b>	<b>Cargos</b>	<b>Trabajadores Administrativos operativos, SJL 2018</b>	<b>y % de representación</b>
<b>Transportes</b>	Jefe de flota	1	2%
	Supervisor	1	2%
	Asistente	2	4%
	Mecánico	2	4%
	Llantero	2	4%
	Electricista	2	4%
	Operadores	35	80%
	<b>Total</b>		<b>45</b>

**Fuente: Elaboración propia**

**Figura 1: Distribución de Colaboradores**



**Fuente: Elaboración propia**

En la figura 1 Distribución de colaboradores: Se distingue la muestra de la población en el área de transportes, integrada por un jefe de flota que representa el 2%, un supervisor con un 2%, los asistentes con el 4% y personal de mantenimiento que representan un total de 12%. El mayor porcentaje que es del 80% representa el total de operadores de volquete.

## **2.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de Datos, Validez y Confiabilidad**

### **2.4.1 Técnica**

Para realizar el diagnóstico del sistema de Administración estratégica se recurrió a la técnica de cuestionarios al jefe de Administración, al jefe de proyecto, al supervisor de campo y los asistentes, posteriormente a los encargados de mantenimiento de esa manera se podrá saber el estado actual y como se trabaja el proceso logístico.

Para realizar la proyección de la productividad de la Empresa, para establecer la muestra de estudio, teniendo en cuenta los factores internos y externos se recurrió a la técnica de cuestionarios con la finalidad de buscar respuestas a las hipótesis presentadas a fin de buscar una solución viable que permita el mejor desempeño y desenvolvimiento de ambas partes.

### **2.4.2 Instrumento**

#### **Cuestionario**

El instrumento que se usará para la presente investigación será el uso de cuestionarios anónimos, este constará de 45 preguntas de distinta índole referidos a las estrategias y la producción, los cuales nos permitirá tener un enfoque general para su aplicación en la investigación.

Hurtado (2000) señala que “el cuestionario es una serie de preguntas relativas a una temática, para obtener información”

Por otra parte autores como Arias (2004) señalan que “el cuestionario es una modalidad de encuesta. Se realiza de forma escrita con una serie de preguntas”. (p. 72)

### 2.4.3 Validación

Según lo que señala Hurtado (2012), Es una de las técnicas utilizadas para calcular el índice de validez de constructo. Se basa en la correspondencia teórica entre los ítems del instrumento y los conceptos del evento. Busca corroborar el consenso entre el investigador y los expertos con respecto a la pertenencia de cada ítem a las respectivas sinergias del evento y, de esta manera, apoyar la definición de la cual se parte. (p. 792).

Se utilizó la validación de contenido, utilizando juicio de expertos para dar validez a los instrumentos de recolección de la presente investigación.

**Tabla N° 2**

Validación del juicio de expertos

Ítem	Grado	Nombre de Validador	Valoración
Experto 1	Dr. Administración	Carranza Estela Teodoro	Es aplicable
Experto 2	Dr. Economía	Cojal Loli Bernardo	Es aplicable
Experto 3	Dra. Administración	Zavala Alfaro Fanny	Es aplicable
Experto 4	Dr. Economía	Castro Guillen Carlos	Es aplicable
Conclusión de expertos			Es aplicable

**Fuente: Elaboración propia**

### 2.4.4 Confiabilidad

Magnusson (1985), Se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento (a las mismas unidades de estudio en idénticas condiciones), produce iguales resultados. Implica precisión en la medición. Cuanto mayor es la diferencia entre medidas de las mismas características, realizadas en diferentes momentos, menor es la confiabilidad del instrumento. (citado por Hurtado, 2012).

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa >0.9 es excelente
- Coeficiente alfa >0.8 es bueno
- Coeficiente alfa >0.7 es aceptable
- Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable
- Coeficiente alfa >0.5 es pobre
- Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003) Alfa de Cronbach: Evaluación de coeficientes. Universidad de Valencia. Recuperado de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>

Los autores hacen mención que la confiabilidad es equivalente a estabilidad y predictibilidad, bajo esa premisa los coeficientes dentro del rango 7 y 8 están dentro de lo aceptable y bueno; pero como toda investigación se requiere una buena confiabilidad y este es el caso del coeficiente alfa de rango 9 que se determina como excelente. Sin embargo, para los efectos de esta investigación se empleó los términos mencionados enfocados como el grado de homogeneidad de los ítems del instrumento en relación con las características que se pretende medir. La confiabilidad del instrumento se generó a partir de los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a 45 colaboradores tanto de las áreas administrativas como operativas, para la confiabilidad del instrumento se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach lo cual arrojó los siguientes datos tal y como se detalla a continuación:

### Prueba de confiabilidad Piloto

**Tabla N° 3**

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Tabla N° 4**

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	26

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

## Prueba de confiabilidad Total

Tabla N° 5

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	45	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

Tabla N° 6

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,945	26

Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

Como podemos apreciar en las tablas 3, 4, 5 y 6 la confiabilidad realizada a la prueba piloto y al total de la población es de ,934 ,945 respectivamente lo que indica claramente que los valores del coeficiente alfa se encuentran dentro de una escala alta y cero exclusión de elementos, esto demuestra que la información es válida y confiable para lograr los propósitos de la investigación.

Tabla N° 7

Variable 1: Administración Estratégica

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	13

Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

Tabla N° 8

Variable 2: Productividad

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	13

Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

Como se observa en las estadísticas de fiabilidad (tabla 7 y 8) del reporte del SSPS, los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach para las variables Administración Estratégica es ,914 y Productividad es ,910, lo que nos indica que efectivamente hay correlación positiva entre los ítems por lo tanto el instrumento si es confiable.

Como conclusión podemos notar que los resultados de la tabla 7 y 8 dan como resultado mayor a 0.9 lo que significa que nuestro instrumento aplicado es excelente.

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

Para la elaboración de los cuadros y tablas se utilizó el Programa IBM, software estadístico SPSS en su versión 25. En cuanto a la prueba de hipótesis se usara el coeficiente de correlación Rho de Spearman para la contrastación de hipótesis.

## **2.6 Consideraciones Éticas**

El presente trabajo ha manejado datos de distintos autores los cuales han sido citados de forma correcta a fin de evitar plagio, de igual manera se usa datos que son parte de la labor diaria de mi persona y estos fueron desarrollados de forma legal, imparcial y objetiva sin ningún tipo de discriminación.

Las encuestas fueron realizadas de forma anónima y no forman parte de ningún file o expediente que pueda pertenecer a alguna organización específica.

Las encuestas no forman parte de ninguna información laboral que pueda traer consecuencias para el colaborador que formó parte de la población materia de la tesis.

Me pongo a disposición de la justicia en caso se detecte un mal uso de información con derechos de autor. Finalmente la veracidad del texto da fe que coincide con la información recopilada.

### **III. RESULTADOS**

### 3. resultados

#### 3.1. Contrastación de Hipótesis

##### 3.1.1 Prueba de normalidad de la hipótesis general

H<sub>0</sub>: Los datos siguen una distribución normal

H<sub>1</sub>: Los datos no siguen una distribución normal

Consideraciones sobre la población y sus representantes:

**Shapiro-Wilk:** Población menor a 50 personas

**Kolmogorov-Smirnov:** Población mayor a 50 personas

#### Tabla N° 9

##### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ADMINISTRACION ESTRATEGICA	,211	45	,000	,902	45	,001
PRODUCTIVIDAD	,262	45	,000	,859	45	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

En la tabla 9 se aplicará Shapiro-Wilk puesto que la investigación está basada sobre una población menor a 50. En los datos analizados muestran un comportamiento no normal o no paramétrico porque el nivel de significancia es menor a 0,05 por lo tanto en la prueba de hipótesis se aplicará a Rho Spearman.

##### Hipótesis General:

**HG<sub>0</sub>:** No existe relación entre la Administración Estratégica y la Productividad en una empresa de transporte de agregados, SJL 2018.

**HG<sub>1</sub>:** Existe relación entre la Administración Estratégica y la Productividad en una empresa de transporte de agregados, SJL 2018.

##### Regla de decisión

Si  $p \text{ valor} < 0,05$  en este caso se rechaza la H<sub>0</sub>

Si  $p \text{ valor} > 0,05$  en este caso se acepta la H<sub>0</sub>

**Tabla N° 10**

**Correlaciones**

		ADMINISTRACION ESTRATEGICA	PRODUCTIVIDAD	
Rho de Spearman	ADMINISTRACION ESTRATEGICA	Coeficiente de correlación	1,000	,827**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,827**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

En la tabla 10 podemos observar que los resultados de los datos analizados con la prueba de Rho de Spearman arrojan un coeficiente de 0.827 el cual representa una correlación positiva considerable entre las variables de la investigación y p valor = 0,000 siendo bastante significativo. En este caso se rechazará la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna, finalmente concluimos que si se acepta la relación entre la Administración Estratégica y la Productividad.

**1ra Hipótesis Específica**

**HE1<sub>0</sub>:** No existe relación entre la Administración Estratégica y la eficacia en una empresa de transporte de agregados - SJL 2018  
**HE1<sub>1</sub>:** Existe relación entre la Administración Estratégica y la eficacia en una empresa de transporte de agregados - SJL 2018

**Regla de decisión**

Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza la  $H_0$

Si p valor > 0,05 en este caso se acepta la  $H_0$

**Tabla N° 11****Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ADMINISTRACION ESTRATEGICA	,211	45	,000	,902	45	,001
EFICACIA	,183	45	,001	,913	45	,003

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

En la tabla 11 se aplicará Shapiro-Wilk puesto que la investigación está basada sobre una población menor a 50. En los datos analizados se aprecia un comportamiento no normal o no paramétrico porque el nivel de significancia resultante es menor a 0,05 por lo tanto en la prueba de hipótesis se aplicará a Rho Spearman.

**Tabla N° 12****Correlaciones**

		ADMINISTRACION ESTRATEGICA	EFICACIA
Rho Spearman	de ADMINISTRACION	1,000	,691**
	ESTRATEGICA	.	,000
		N	45
	EFICACIA	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

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

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

En la tabla 12 los datos analizados con la prueba de Rho de Spearman se observa un coeficiente de correlación de 0.691 representando una correlación considerable entre las variables de estudio y una significancia  $p = 0,000$  siendo significativo. En este caso se rechaza la hipótesis Específica nula  $HE_{10}$  y concluimos que se acepta la hipótesis alterna que es la relación entre la Administración Estratégica y la Eficacia.

## 2da Hipótesis Específica

**HE2<sub>0</sub>:** No existe relación entre la Administración Estratégica y la eficiencia en una empresa de transporte de agregados - SJL 2018

**HE2<sub>1</sub>:** Existe relación entre la Administración Estratégica y la eficiencia en una empresa de transporte de agregados - SJL 2018

### Regla de decisión

Si p valor < 0,05 en este caso se rechaza el H<sub>0</sub>

Si p valor > 0,05 en este caso se acepta el H<sub>0</sub>

**Tabla N° 13**

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ADMINISTRACION ESTRATEGICA	,211	45	,000	,902	45	,001
EFICIENCIA	,292	45	,000	,797	45	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

En la tabla 13 los datos analizados muestran un comportamiento no normal o no paramétrico porque el nivel resultante de significancia es menor a 0,05 por lo tanto en la prueba de hipótesis se aplicara Rho de Spearman de la misma manera aplicaremos Shapiro-Wilk ya que en nuestra investigación contamos con una población menor a 50.

**Tabla N° 14****Correlaciones**

		ADMINISTRACION ESTRATEGICA	EFICIENCIA
Rho de Spearman	ADMINISTRACION ESTRATEGICA	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45
EFICIENCIA		,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

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

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

En la tabla 14 los datos analizados con la prueba de Rho de Spearman se observa un coeficiente de 0.770 representando una correlación aceptable entre las variables de estudio y una significancia  $p = 0,000$  siendo altamente significativo. Se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula  $HE_{20}$  por lo tanto concluimos que se acepta la relación entre la Administración Estratégica y la Eficiencia.

**3ra Hipótesis Específica**

**HE<sub>30</sub>:** No existe relación entre la Administración Estratégica y la efectividad en una empresa de transporte de agregados - SJL 2018

**HE<sub>31</sub>:** Existe relación entre la Administración Estratégica y la efectividad en una empresa de transporte de agregados - SJL 2018

**Regla de decisión**

Si  $p \text{ valor} < 0,05$  en este caso se rechaza el  $H_0$

Si  $p \text{ valor} > 0,05$  en este caso se acepta el  $H_0$

**Tabla N° 15****Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ADMINISTRACION ESTRATEGICA	,211	45	,000	,902	45	,001
EFFECTIVIDAD	,301	45	,005	,817	45	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

En la tabla 15 aplicaremos Shapiro-Wilk ya que en nuestra investigación contamos con una población menor a 50. En la tabla los datos analizados muestran un comportamiento no normal o no paramétrico porque el nivel de significancia es menor a 0,05 por lo tanto en la prueba de hipótesis se aplicara Rho de Spearman.

**Tabla N° 16****Correlaciones**

		ADMINISTRACION ESTRATEGICA	EFFECTIVIDAD
Rho de Spearman	ADMINISTRACION	1,000	,548**
	ESTRATEGICA		,000
		N	45
	EFFECTIVIDAD	,548**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

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

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De la tabla 16 los datos analizados con la prueba de Rho de Spearman se observa un coeficiente de 0.548 representando una correlación positiva entre las variables de estudio y el valor  $p = 0,000$  siendo altamente significativo. En este caso se rechaza la hipótesis nula  $H_{E3_0}$  y concluimos que se acepta la relación positiva entre el control interno y las competencias genéricas.

### 3.2 Análisis descriptivos de las variables y dimensiones

#### Variable 1: Administración Estratégica

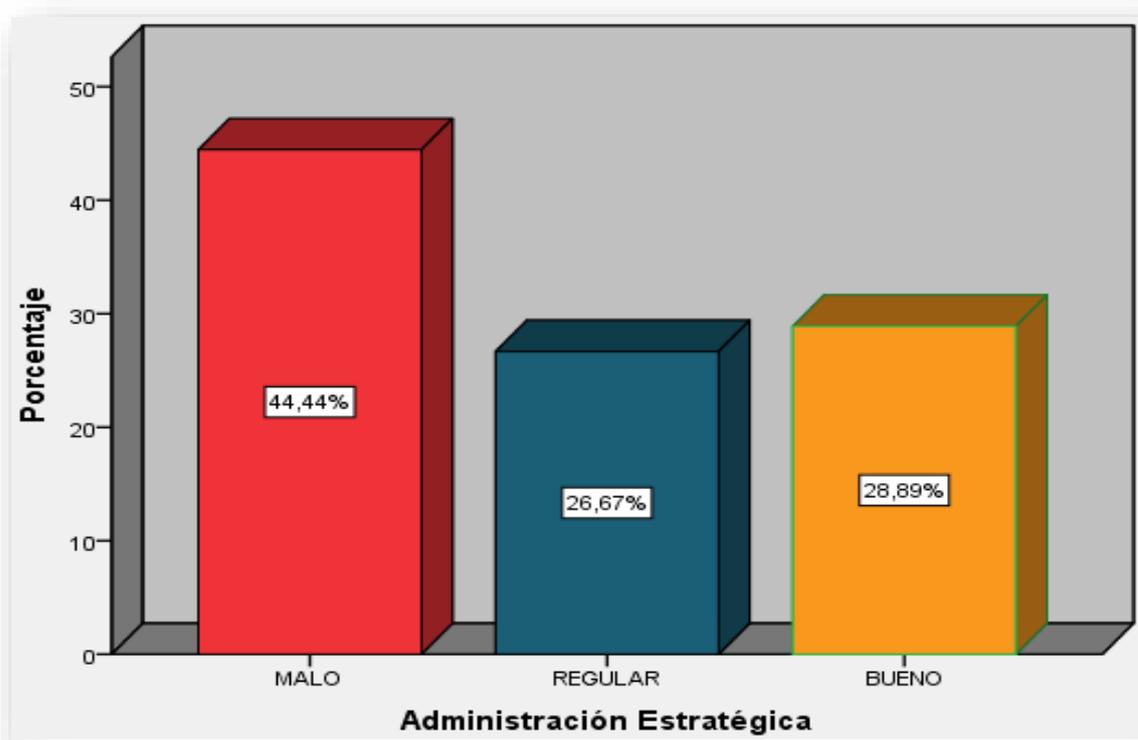
Tabla N° 17

**Frecuencia de la Administración Estratégica**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	20	44,4	44,4	44,4
	REGULAR	12	26,7	26,7	71,1
	BUENO	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

Figura 2



Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 17 y representados en la figura 2 observamos que el 44,44% de los encuestados señalan como mala la Administración Estratégica, el 26,67% como regular y finalmente un 28,89% como buena. Estos datos reflejan que se presentan algunas deficiencias internas en su aplicación debido a que los responsables del área no tienen una idea clara de cómo administrar mejor al personal, no diferencian entre debilidades y fortalezas, hay un uso incorrecto de las finanzas y el manejo de las operaciones sin poder ejecutar estrategias que permitan alcanzar las metas.

## Dimensión 1.1: Análisis Ambiental

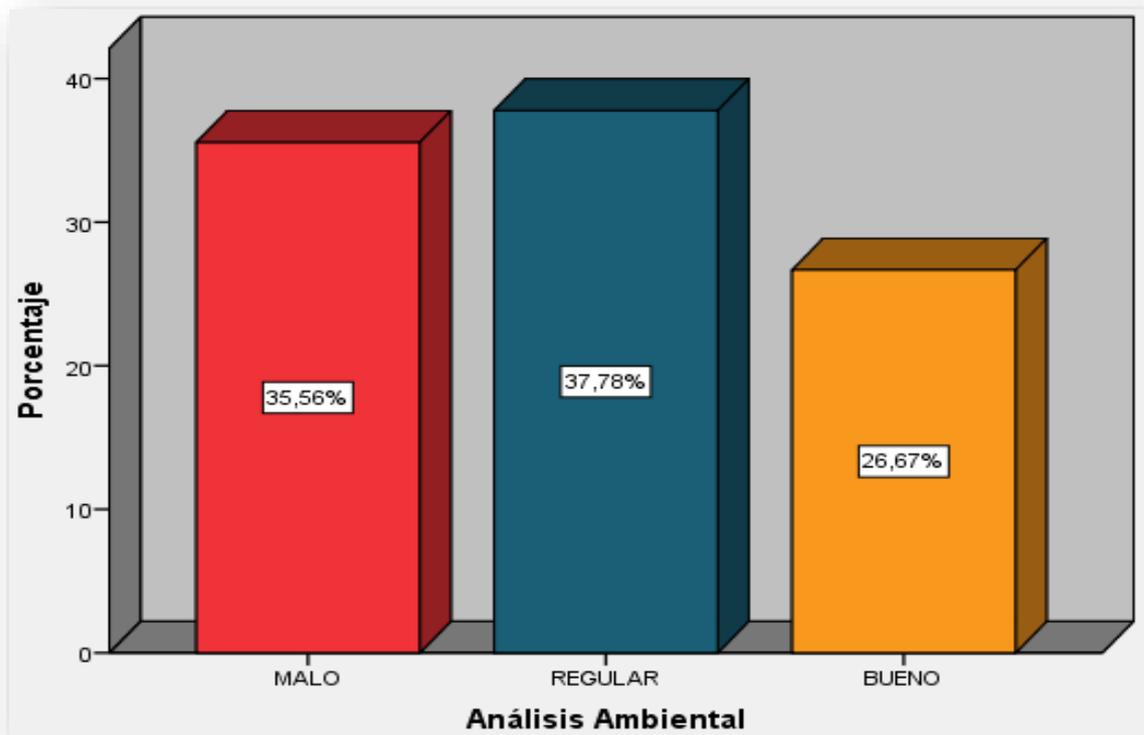
Tabla N° 18

### Frecuencia del Análisis Ambiental

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	16	35,6	35,6	35,6
	REGULAR	17	37,8	37,8	73,3
	BUENO	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

Figura 3



Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 18 y representados en la figura 3 observamos que el 35,56% de los encuestados señalan como malo el Análisis Ambiental, el 37,78% como regular y finalmente un 26,67% como bueno. Estos datos reflejan que el ambiente laboral manifiesta debilidades en su entorno interno, sin embargo es regular la gestión de los jefes pero deben trabajar más sobre sus fortalezas apoyándose con las opiniones del personal que tiene más experiencia.

## Dimensión 1.2: Planeamiento

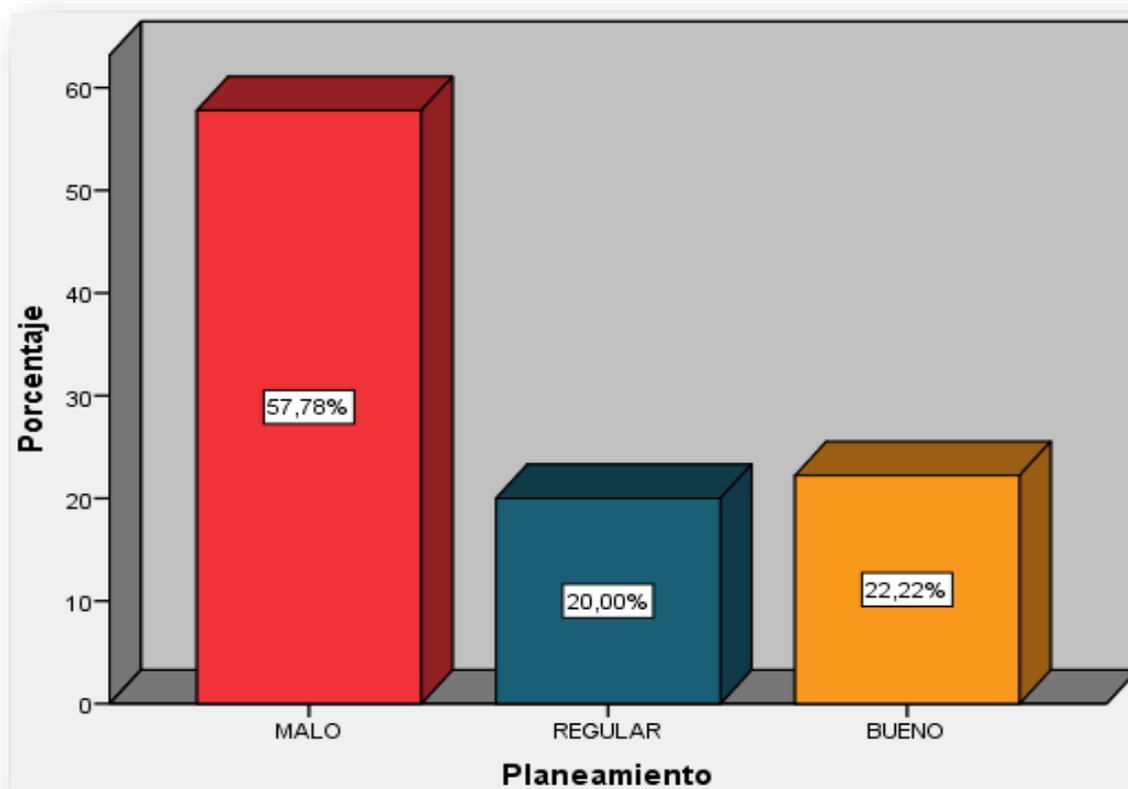
Tabla N° 19

### Frecuencia de Planeamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	26	57,8	57,8	57,8
	REGULAR	9	20,0	20,0	77,8
	BUENO	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

Figura 4



Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 19 y representados en la figura 4 observamos que el 57,78% de los encuestados señalan como malo el Planeamiento, el 20,00% como regular y finalmente un 22,22% como bueno. Estos datos reflejan que el Planeamiento de las finanzas y las operaciones no es adecuado, hay un mal uso del presupuesto, no hay una buena planificación de las actividades laborales pero, deben dar mayor importancia a los colaboradores quienes son los que están en contacto directo con el trabajo de campo y deben formar parte de las estrategias de trabajo.

### Dimensión 1.3: Toma de Decisiones

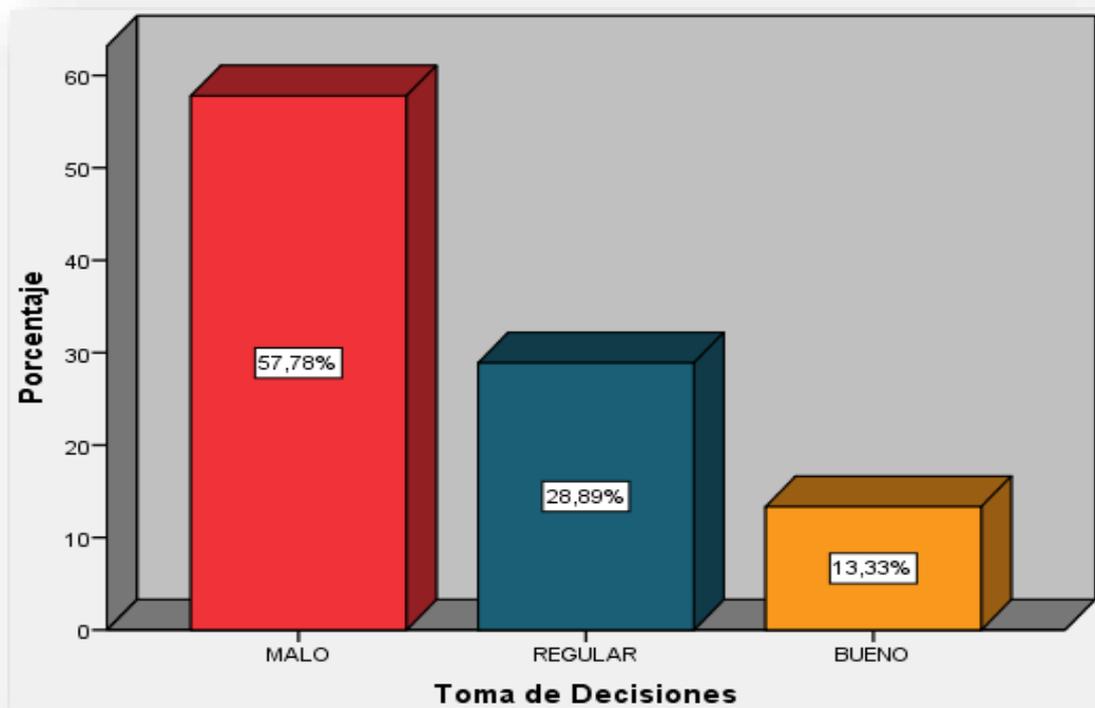
Tabla N° 20

#### Frecuencia de Toma de Decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	26	57,8	57,8	57,8
	REGULAR	13	28,9	28,9	86,7
	BUENO	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

Figura 5



Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 20 y representados en la figura 5 observamos que el 57,78% de los encuestados señalan como mala la Toma de Decisiones, el 28,89% como regular y finalmente un 13,33% como bueno. Estos datos reflejan que no se están alcanzando las metas con las estrategias implementadas. Los altos mandos no consideran a los colaboradores en sus opiniones, no se les informa oportunamente sobre las disposiciones y no se les brinda los recursos necesarios, la gerencia no está muy atenta de las dificultades de las actividades es por ello que las metas establecidas no se cumplen al 100%.

## Variable 2: Productividad

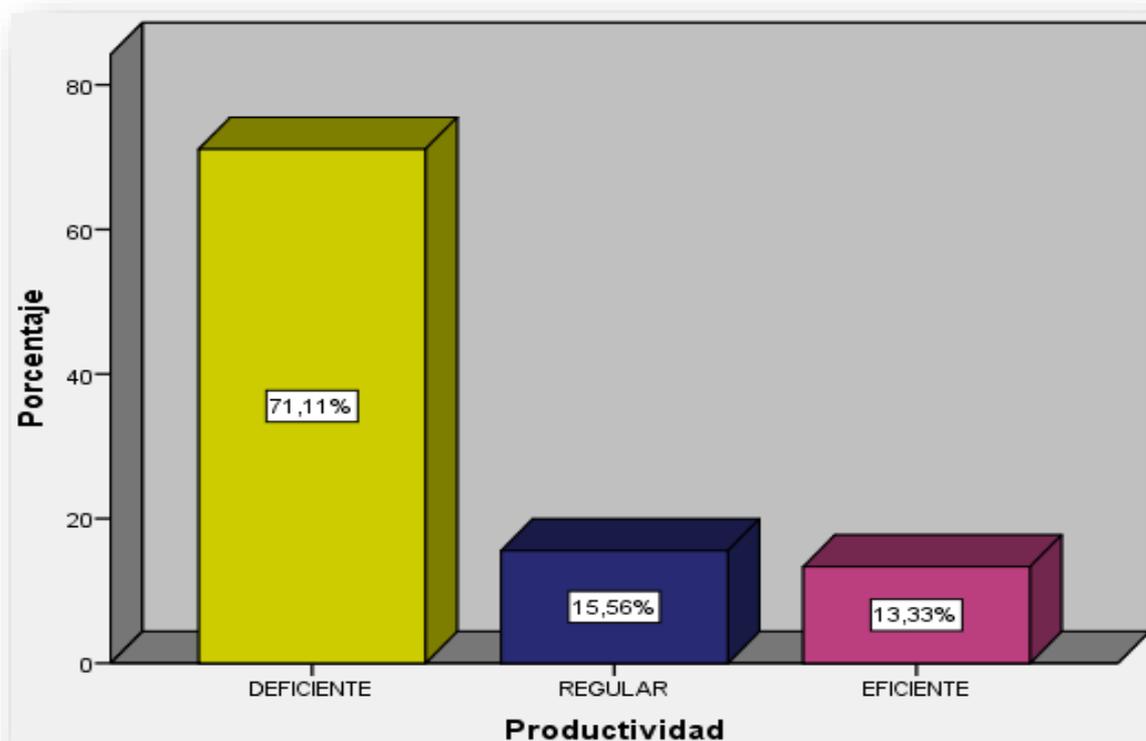
Tabla N° 21

### Frecuencia de Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	32	71,1	71,1	71,1
	REGULAR	7	15,6	15,6	86,7
	EFICIENTE	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

Figura 6



Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 21 y representados en la figura 6 observamos que el 71,11% de los encuestados señalan como deficiente la Productividad, el 15,56% como regular y finalmente un 13,33% como eficiente. Estos datos reflejan que no hay una buena gestión de la Productividad en general, las colaboradores no cumplen con sus tareas por que no se logra realizarlo dentro de los plazos establecidos; hay carencia con los recursos y máquinas, no se cuenta con un personal calificado, son pocas las capacitaciones al personal, el control de las unidades no es adecuado y existe una mala gestión del personal tanto ingresante como activo.

## Dimensión 2.1: Eficacia

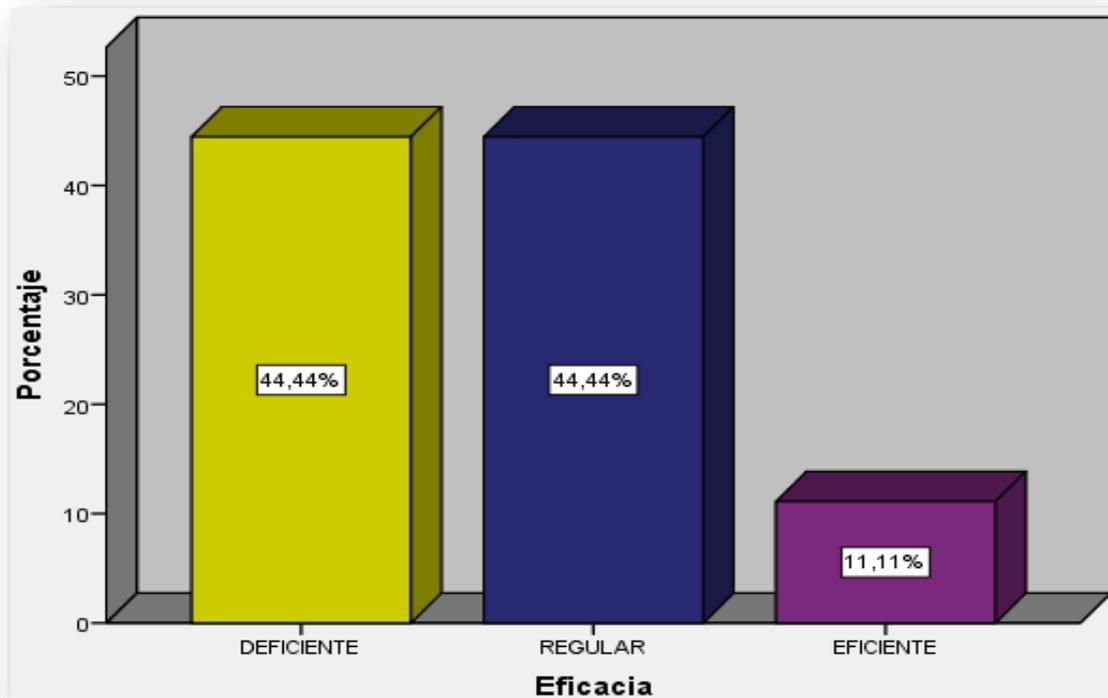
Tabla N° 22

### Frecuencia de Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	20	44,4	44,4	44,4
	REGULAR	20	44,4	44,4	88,9
	EFICIENTE	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

Figura 7



Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 22 y representados en la figura 7 observamos que el 44,44% de los encuestados señalan como deficiente la Eficacia en la Productividad, el 44,44% como regular y finalmente un 11,11% como eficiente. Estos datos reflejan que hay una eficacia baja-regular es decir no hay estabilidad con el uso correcto del tiempo y por ende existe un magro cumplimiento de las metas, no hay un control adecuado sobre los labores programadas y la producción a veces se logra dentro de los plazos establecidos, se desconoce si las causas son internas o externas. Por otra parte los recursos, las herramientas con las que cuentan los colaboradores no es la adecuada y ese es el motivo más relevante y una de las causas más poderosas de una mala Productividad.

## Dimensión 2.2: Eficiencia

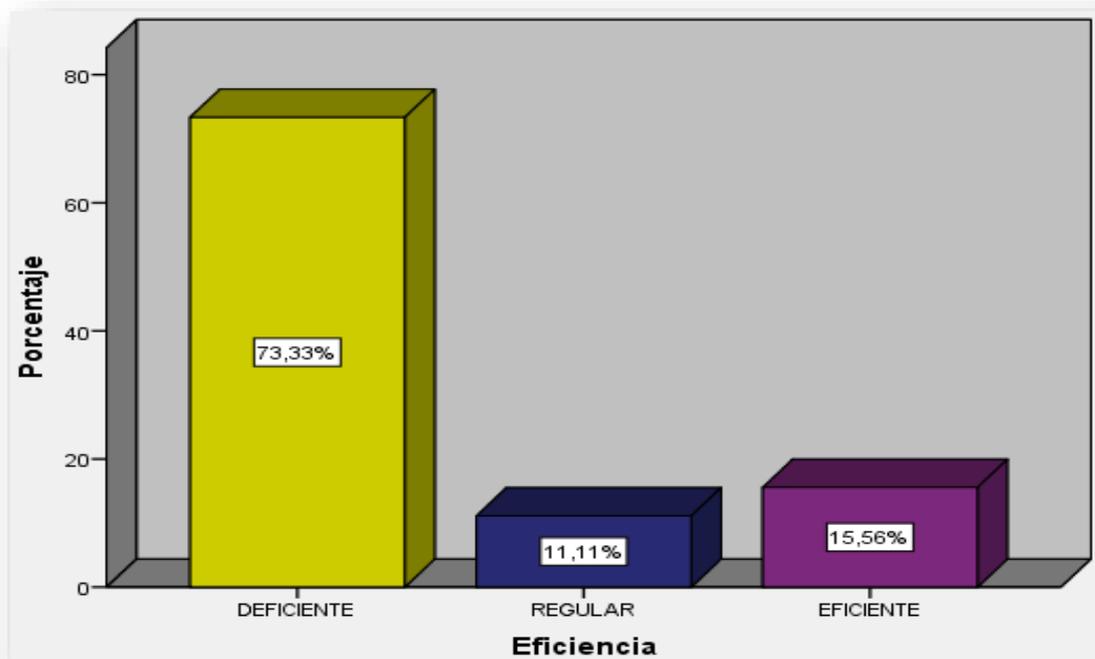
Tabla N° 23

### Frecuencia de Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	33	73,3	73,3	73,3
	REGULAR	5	11,1	11,1	84,4
	EFICIENTE	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

Figura 8



Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 23 y representados en la figura 8 observamos que el 73,33% de los encuestados señalan como deficiente la Eficiencia en la Productividad, el 11,11% como regular y finalmente un 15,56% como eficiente. Estos datos reflejan que la mano de obra no es calificada ya que no se aplican filtros sobre experiencia laboral y recomendaciones, y esta deficiencia se manifiesta por que los líderes no complementan refuerzos para capacitar mejor al personal, no hay un control de los costos y eso se refleja en la imagen del personal y sus unidades ya que el planner de mantenimiento no está capacitado en sus funciones. Finalmente la gerencia tiene pocas intenciones de renovar las máquinas por que no hay una meta definida ni los recursos necesarios.

### Dimensión 2.3: Efectividad

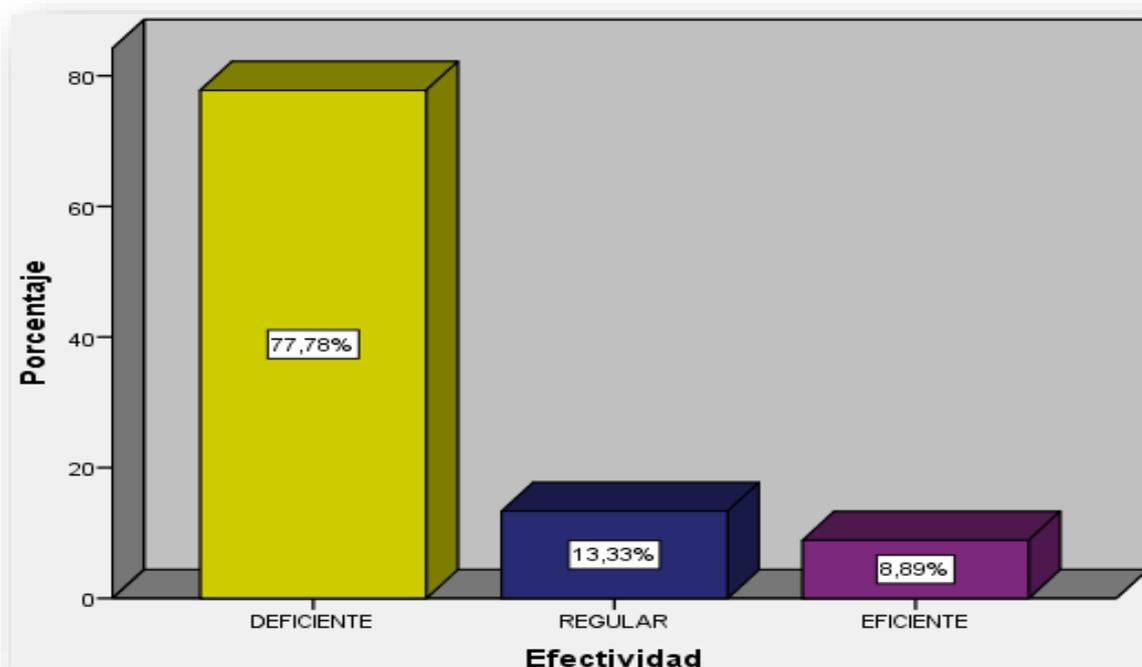
Tabla N° 24

Frecuencia de Efectividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	35	77,8	77,8	77,8
	REGULAR	6	13,3	13,3	91,1
	EFICIENTE	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

Figura 9



Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 24 y representados en la figura 9 observamos que el 77,78% de los encuestados señalan como deficiente la Efectividad en la Productividad, el 13,33% como regular y finalmente un 8,89% como eficiente. Estos datos reflejan que la efectividad en el área es pobre por qué el jefe de área no tiene autoridad y es poco proactivo y más reactivo es decir espera a un suceso para recién mentalizarse en el equipo de trabajo. Las unidades de transporte requieren en ocasiones auxilios mecánicos que no son atendidos de forma inmediata y eso trae consecuencias como poca producción e incumplimiento de metas. Por otra parte hay descoordinación en la gestión del personal ya que el reclutamiento no es acorde a las exigencias del puesto, ingresan a trabajar personas que no cumplen la experiencia necesaria, y puedan existir preferencias personales a la hora de realizar un reclutamiento masivo de personal.

## **IV. DISCUSIÓN**

En esta etapa de la investigación del capítulo de discusión se realizó un análisis detallado y minucioso de los trabajos previos el cual tiene relación al tema de Administración Estratégica y Productividad, por lo tanto permitió realizar las comparaciones con respecto a los resultados obtenidos del estudio.

Para apoyar esta investigación se utilizó antecedentes como la de **Gamba, J. (2015)** en su tesis **“La motivación y su relación con la productividad”**. El autor llegó a la conclusión de que las empresas hoy en estos tiempos están obligadas a diseñar y aplicar estrategias que propicien la motivación en su personal de tal forma que alcance la productividad planteada. La empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre trabajadores, que las funciones y las responsabilidades de los mismos están bien definidas, los operadores se sienten muy satisfechos y el recibir un justo reconocimiento por parte de la empresa. Respecto a los factores de productividad los encuestados dijeron que siempre se les brinda capacitación para realizar las actividades, que sus actividades se diseñan para que se realicen de acuerdo a la preparación de ellos y que al momento de empezar a usar estándares la productividad aumentó.

En la comparación de los resultados en la investigación (tablas 34, 35 y 36) podemos notar en la tabla 34 el 40,00% de los encuestados nunca aportan ideas en la toma de decisiones. Estos datos reflejan que pocas veces toman en consideración al colaborador para tomar una decisión, y otras veces solo los jefes tienen la opción de aportar ideas en algunas estrategias. También observamos que en la tabla 35, el 57,78% de los encuestados señalan que nunca les han facilitado los recursos necesarios para sus labores, finalmente de acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 36 observamos que el 53,33% de los encuestados señalan que casi nunca se percibe a la gerencia en el cumplimiento de metas. Estos datos reflejan que la gerencia poco o casi nunca visita o realizan análisis de cumplimiento del metas solo se fía de los jefes y sus informes. Se concluye que existen debilidades respecto a la motivación del personal no se les reconoce como parte de la empresa tampoco se considera su satisfacción en el trabajo y no promueven capacitaciones al trabajador.

Finalmente se coincide con el autor respecto a que se debe fomentar la motivación al personal, brindarle reconocimiento y capacitaciones. Sexton (1977) menciona que la motivación de los recursos humanos consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño.

**Carrión, M. (2013)** en su tesis **“Planeación Estratégica para la Empresa Comercial “FERVAZ” de la ciudad de LOJA PERIODOS: 2012 - 2016”**. Las conclusiones más sobresalientes fueron Ejecutar un plan de capacitación para los siguientes temas: planeación estratégica, relaciones humanas, atención al cliente, tributación, e informática; elaborar la misión y visión para y lograr un buen posicionamiento en el mercado. Mediante el análisis FODA se determinó las fuerzas externas de la empresa: Amenazas y Oportunidades dentro del mercado y también las fuerzas internas Debilidades y Fortalezas que existen dentro de la misma. Al realizar la presente tesis se alcanzaron todos los objetivos planteados los cuales se encaminaron a dar un aporte al desarrollo de la empresa.

Con respecto a los resultados obtenidos en la investigación (tablas 26 y 27) podemos notar que los resultados en la tabla 26 el 33,33% de los encuestados señalan que nunca hay consenso ante un conflicto, el 17,78% casi nunca, el 44,44% a veces y 4,44% casi siempre. Estos datos reflejan que ante un conflicto leve algunas veces hay dialogo pero, en conflictos graves nunca se soluciona conversando y eso genera un clima laboral tenso.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 27 observamos que el 4,44% de los encuestados señalan que las jefaturas nunca contribuyen al fortalecimiento del entorno laboral, el 53,33% casi nunca, el 22,22% a veces, el 17,78% casi siempre y el 2,2% siempre. Estos datos reflejan que el entorno laboral no está reforzado al 100%, los jefes no le dan la debida importancia al clima laboral, algunas veces promueven actividades pero por indicaciones de la gerencia, y ese 17,78% demuestra que en el área administrativa si se efectúa bastante reforzamiento laboral; por lo tanto los jefes pasan más tiempo en oficina que en el campo.

Por lo expuesto se concluye que existen debilidades sobre planeación, relaciones humanas, capacitaciones, se debe ejecutar un plan de acción para mejorar el ambiente laboral de esa manera se disminuye las debilidades y se mejora las fortalezas.

En resumen se dan coincidencias con el autor respecto a la atención especial de las personas es decir mejorar su desempeño con capacitaciones, FODA y charlas. Detectar sus fortalezas para poder mejorar su productividad laboral.

Ponce H. (2006) “La matriz FODA: una alternativa para realizar diagnósticos y determinar estrategias de intervención en las organizaciones productivas y sociales”

## **V. CONCLUSIONES**

Se ha determinado que la relación entre la Administración Estratégica y la productividad es directa y proporcional porque hay un nivel satisfacción laboral lo que permite un mejor desempeño en la Productividad del colaborador con lo cual se demuestra la hipótesis. En la empresa no hay un reconocimiento del personal por su producción, los conflictos no son resueltos de forma inmediata y eso genera un ambiente hostil que perturba la concentración al momento de usar su herramienta de trabajo.

Por otra parte según la hipótesis específica N°1 se determinó la relación entre la Administración Estratégica y la Eficacia porque permite tener un mejor control de los tiempos de ejecución de las tareas encomendadas y porque es parte de la cultura de la empresa. La productividad se mide por resultados de las distintas áreas involucradas en el proyecto. Se logró determinar que en la empresa no hay un plan de ejecución puesto que los jefes no prestan la adecuada atención a sus colaboradores, no miden los resultados y tampoco brindan los recursos necesarios para el buen desempeño de sus funciones.

Según la hipótesis específica N° 2 se ha determinado la relación entre la Administración Estratégica y la Eficiencia porque existe una relación directa entre mano de obra y costos para lograr una buena Productividad, la mano de obra calificada garantiza un buen rendimiento si se añade un valor agregado como la adquisición de recursos y equipos se obtiene los resultados, por otra parte mantener los equipos en buen estado otorga tranquilidad a las jefaturas. Dentro de la organización se logró determinar las falencias internas por que no se efectúa un proceso de selección adecuado, las personas no reúnen la experiencia necesaria, se debe realizar más capacitaciones al personal y desarrollar una planificación de producción adecuada y que tenga metas alcanzables y genere confianza al personal.

Finalmente según la hipótesis específica N° 3 se ha determinado la relación directa entre Administración Estratégica y Efectividad ya que los líderes deben guiar a su personal, el área de mantenimiento debe estar presto a cualquier necesidad o urgencia por parte del personal operativo, y lo más importante es la selección que realiza el área de reclutamiento, debe tener un filtro para detectar las fortalezas y debilidades.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda:

A la jefatura se le sugiere contribuir (tabla 27) en la solución a los problemas que presentan los colaboradores diariamente, evitar los conflictos y que se efectúe un plan de mejora continua en el clima laboral (tabla 25) puesto que requiere muchas mejoras ya que los colaboradores son el pilar del área.

Se debe implementar un mejor planeamiento de estrategias (tabla 19) de trabajo y brindar apoyo a su personal para un mejor desenvolvimiento de sus tareas, porque de esa manera se mejorará la eficacia resumido en una efectividad (tabla 24) que garantizará un adecuado manejo del tiempo y como consecuencia un mejor cumplimiento de la Productividad.

El área de Recursos Humanos que tiene a su cargo la recepción de CV's para posteriormente ejecutar las entrevistas se le sugiere adecuar un mejor sistema de gestión (tabla 50) de personal aplicando filtros para poder determinar el perfil correcto del postulante.

Los supervisores deben tomar decisiones correctas (tabla 34) porque les permitirá tener claros los objetivos la Productividad debe mejorar en las áreas de mantenimiento y operaciones se debe tener un sistema eficaz que permita manejar un cuadro de mandos y poder mejorar los KPI's y los resultados serán determinantes para el progreso de la empresa. El supervisor debe desarrollar un programa de mejora de las unidades (tabla 49) ya que es la principal herramienta de los colaboradores, realizar capacitaciones acorde a las exigencias de las labores realizadas por los operadores y así garantizará elevar los niveles de la producción.

Los asistentes deben monitorear las labores diarias y así analizar qué factores influyen en el correcto desempeño y cumplimiento de las tareas; se debe considerar la adquisición de herramientas de seguimiento como GPS y poder medir las horas hombre y las horas muertas, de esa manera se podrá planificar mejor las labores y se mejorará la Productividad Laboral.

Finalmente la gerencia debe mejorar el **clima laboral** y el manejo de situaciones, a través de los jefes y supervisores porque así se podrá sacar provecho de la eficiencia del personal. Los colaboradores deben sentir que la empresa se preocupa por ellos y de esa manera se mejorará la comunicación interpersonal.

## **VII. BIBLIOGRÁFIA**

## Referencias Bibliográficas

Bain, D. Productividad, La solución a los problemas de la empresa. Primera edición

McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. México

Bernal, C. Metodología de la investigación. Tercera edición Pearson Educación,

Colombia, 2010 ISBN: 978-958-699-128-5

González, R. Carro, D. Productividad y Competitividad. Segunda edición Editorial

Nueva Librería ISBN: 9789871871223

Hill, Ch. Jones, G. Administración Estratégica. Novena edición Mc Graw-Hill /

Interamericana Editores, S.A. México ISBN 13: 978-970-10-7269-1

Hitt, Ireland, Hoskisson. Administración Estratégica Competitividad y Globalización.

Séptima edición Cengage Learning Editores, S.A Colombia ISBN 0-324-31694-1

Kai, N. Estrategia Competitiva. Primera Edición Edimburgh Business School Heriot -Watt

University EH 14-4 AS Reino Unido

Peteraf, Thompson, Strickland & Gamble. Administración Estratégica McGraw-Hill /

Interamericana Editores, S.A. México ISBN 978-607-15-0757-0

Prokopenko, J. La gestión de la productividad. Primera edición Publicaciones de la oficina

del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza

Sampiere, Fernández, Baptista Metodología de la investigación. Sexta edición McGraw-

Hill / Interamericana Editores, S.A. México ISBN: 978-1-4562-2396-0

Tamayo y Tamayo, M. Aprender a investigar. Tercera edición Arfo Editores, Colombia,

999 ISBN: 958-9279-13-9

## **Trabajos Previos - Tesis**

- Alva, j. Juárez, j. *relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo 2014*. tesis (administración de empresas). Trujillo: universidad privada Antenor Orrego 2014. 80 p.
- Barreiros carrera, Adriana *planificación estratégica como una herramienta de gestión para promover la competitividad en la empresa Kawa Motors*". tesis (administración de empresas). quito: universidad central de ecuador 2012. 173 p.
- Carrión medina, Maritza *planeación estratégica para la empresa comercial "Fervaz" de la ciudad de Loja periodos 2012 - 2016*". tesis (administración de empresas). Loja: universidad nacional de Loja 2013. 186 p.
- Fuentes navarro, Silvia *satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. tesis (ingeniería industrial). Quetzaltenango: universidad Rafael Landívar 2012. 89 p.
- Gamba Verástegui, José *la motivación y su relación con la productividad*. tesis (administración de empresas). Santiago de Querétaro: universidad autónoma de Querétaro 2015. 71 p.
- Guerrero, u. Vélez, w. (2013) *propuesta de un modelo de gestión estratégica e indicadores para la mediana empresaria de Guayaquil. caso Omaconsa s.a*. tesis (administración de empresas) ecuador: universidad politécnica salesiana de ecuador 2013. 134 p.
- Requejo espinal, Castinaldo *productividad laboral y protección social de las pymes en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo*. tesis (economista). Chiclayo: universidad católica santo Toribio de Mogrovejo 2013. 35 p.

## **VIII. ANEXOS**

### **PREGUNTAS:**

### **TABLAS Y FIGURAS**

## Anexo 1: Análisis descriptivo de los Ítems

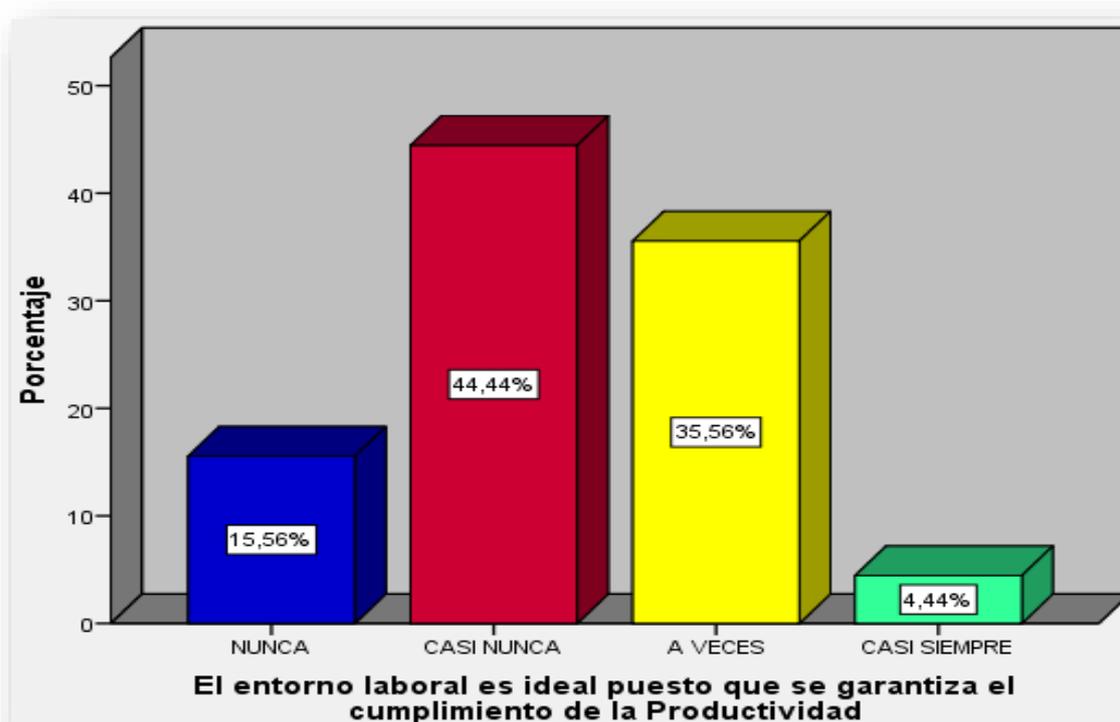
Tabla 25

Ítem 1: El entorno laboral es ideal puesto que se garantiza el cumplimiento de la Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	15,6	15,6	15,6
	CASI NUNCA	20	44,4	44,4	60,0
	A VECES	16	35,6	35,6	95,6
	CASI SIEMPRE	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

Figura 10



Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 25 y representados en la figura 10 observamos que el 15,56% de los encuestados señalan que el entorno laboral nunca fue ideal, el 44,44% casi nunca, el 35,56 a veces y 4,49% casi siempre. Estos datos reflejan que el ambiente de trabajo dificulta el correcto desempeño de los colaboradores ya que no se inicia de una forma adecuada, no hay reunión de grupo tampoco un clima agradable que invite a todos a trabajar cordialmente.

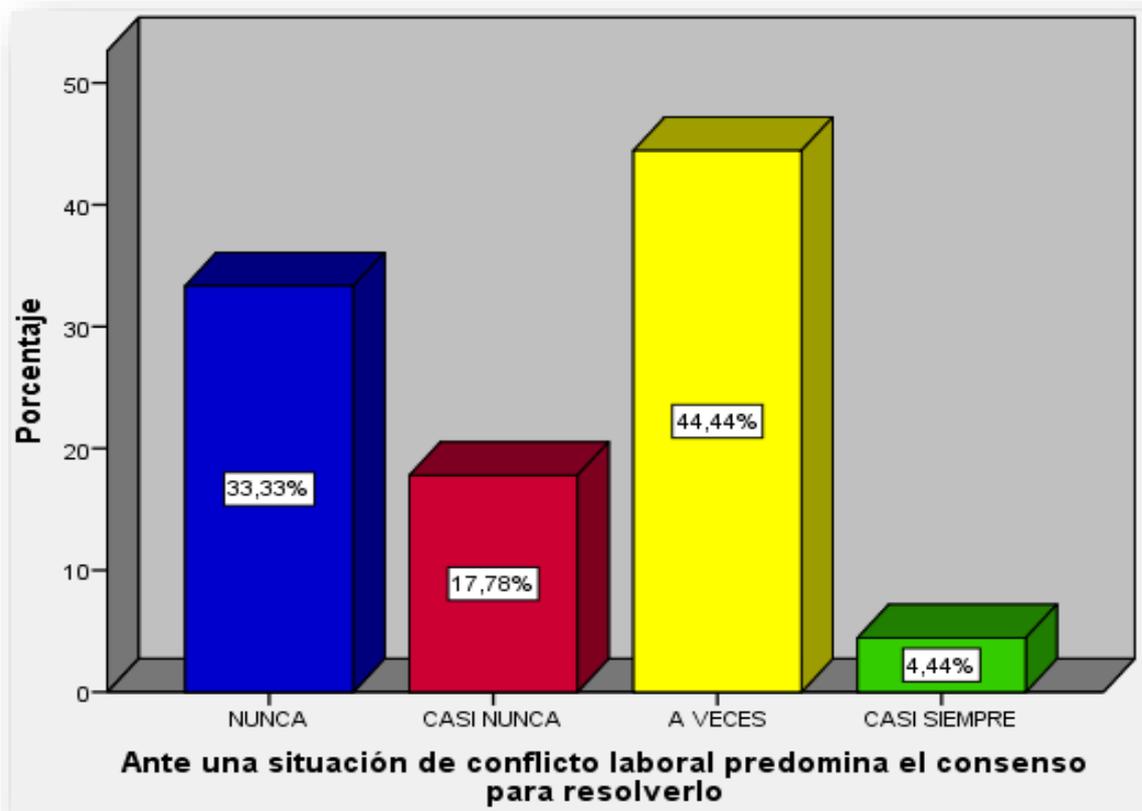
**Tabla 26**

**Ítem 2: Ante una situación de conflicto laboral predomina el consenso para resolverlo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	15	33,3	33,3	33,3
	CASI NUNCA	8	17,8	17,8	51,1
	A VECES	20	44,4	44,4	95,6
	CASI SIEMPRE	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 11**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 26 y representados en la figura 11 observamos que el 33,33% de los encuestados señalan que nunca hay consenso ante un conflicto, el 17,78% casi nunca, el 44,44% a veces y 4,44% casi siempre. Estos datos reflejan que ante un conflicto leve algunas veces hay dialogo pero en conflictos graves nunca se soluciona conversando y eso genera un clima laboral tenso.

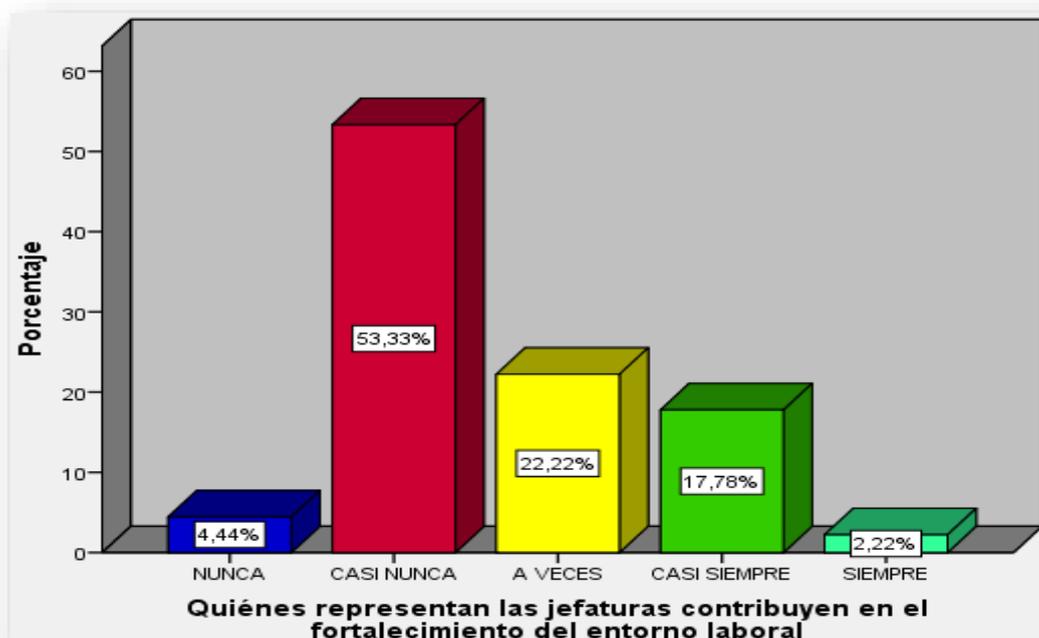
**Tabla 27**

**Ítem 3: Quiénes representan las jefaturas contribuyen en el fortalecimiento del entorno laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	4,4	4,4	4,4
	CASI NUNCA	24	53,3	53,3	57,8
	A VECES	10	22,2	22,2	80,0
	CASI SIEMPRE	8	17,8	17,8	97,8
	SIEMPRE	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 12**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 27 y representados en la figura 12 observamos que el 4,44% de los encuestados señalan que las jefaturas nunca contribuyen al fortalecimiento del entorno laboral, el 53,33% casi nunca, el 22,22% a veces, el 17,78% casi siempre y el 2,2% siempre. Estos datos reflejan que el entorno laboral no está reforzado al 100%, los jefes no le dan la debida importancia al clima laboral, algunas veces promueven actividades pero por indicaciones de la gerencia, y ese 17,78% demuestra que en el área administrativa si se efectúa bastante reforzamiento laboral; por lo tanto los jefes pasan más tiempo en oficina que en el campo.

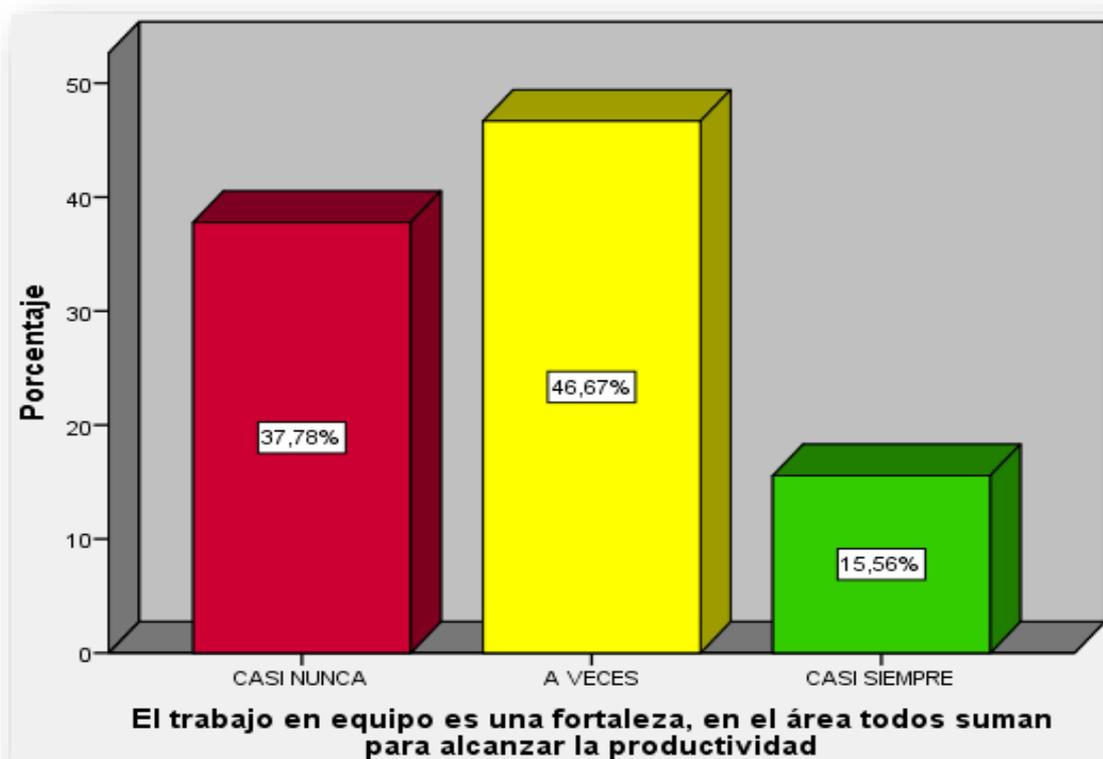
**Tabla 28**

**Ítem 4: El trabajo en equipo es una fortaleza en el área todos suman para alcanzar la productividad**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	17	37,8	37,8	37,8
	A VECES	21	46,7	46,7	84,4
	CASI SIEMPRE	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 13**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 28 y representados en la figura 13 observamos que el 37,78% de los encuestados señalan que casi nunca hay trabajo en equipo, el 46,67% a veces, y el 15,56% casi siempre. Estos datos reflejan que aún no existe una idea clara de productividad laboral, el grupo está dividido por conveniencia o por la forma de pensar; no se ejecuta un plan equitativo donde todos puedan salir beneficiados.

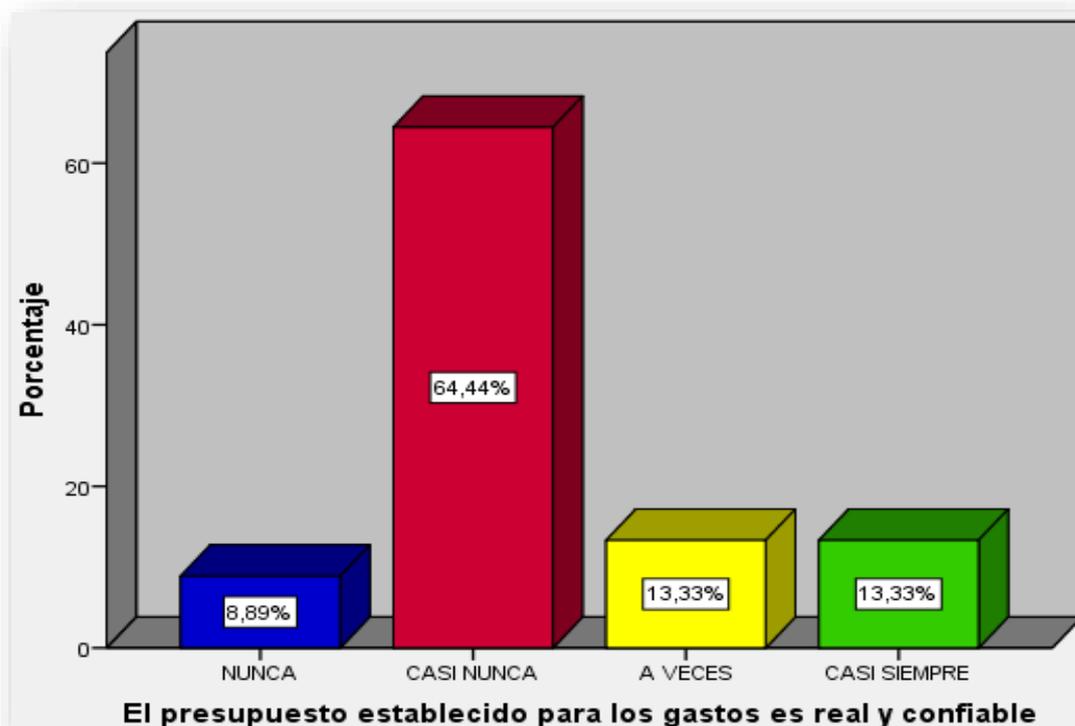
**Tabla 29**

**Ítem 5: El presupuesto establecido para los gastos es real y confiable.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	8,9	8,9	8,9
	CASI NUNCA	29	64,4	64,4	73,3
	A VECES	6	13,3	13,3	86,7
	CASI SIEMPRE	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 14**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 29 y representados en la figura 14 observamos que el 8,89% de los encuestados señalan que nunca hay presupuesto confiable para los gastos, el 64,44% casi nunca, el 13,33% a veces y el 13,33% casi siempre. Estos datos reflejan que no se prevé de manera correcta los gastos del área, casi nunca hay efectivo para los asuntos importantes como por ejemplo la compra de repuestos, EPP's; Son esporádicas las veces en las que si se tiene fondos para subsistir a los tantos requerimientos laborales.

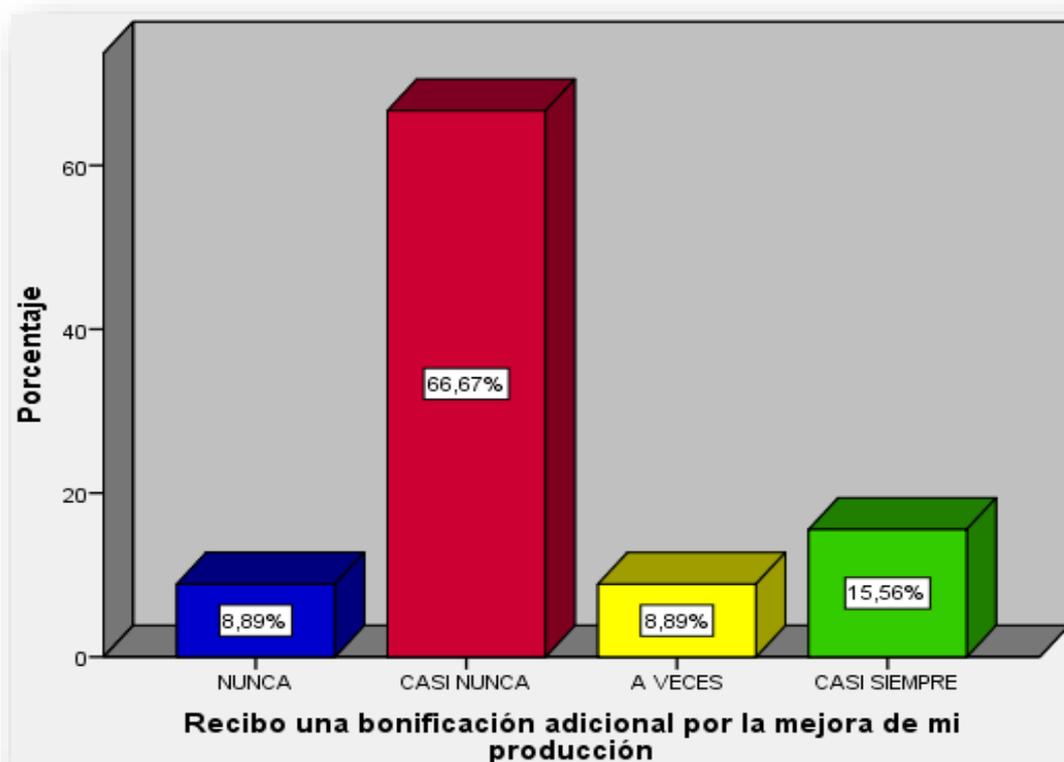
**Tabla 30**

**Ítem 6: Recibo una bonificación adicional por la mejora de mi producción.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	4	8,9	8,9	8,9
	CASI NUNCA	30	66,7	66,7	75,6
	A VECES	4	8,9	8,9	84,4
	CASI SIEMPRE	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 15**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 30 y representados en la figura 15 observamos que el 8,89% de los encuestados señalan que nunca recibieron una bonificación adicional, el 66,67% casi nunca, el 8,89% a veces y el 15,56% casi siempre. Estos datos reflejan que no se maneja un cuadro de mando ni un resumen de indicadores donde se estandarice las bonificaciones por logro y producción, siempre y cuando el trabajo en conjunto tenga las mismas recomendaciones e indicaciones.

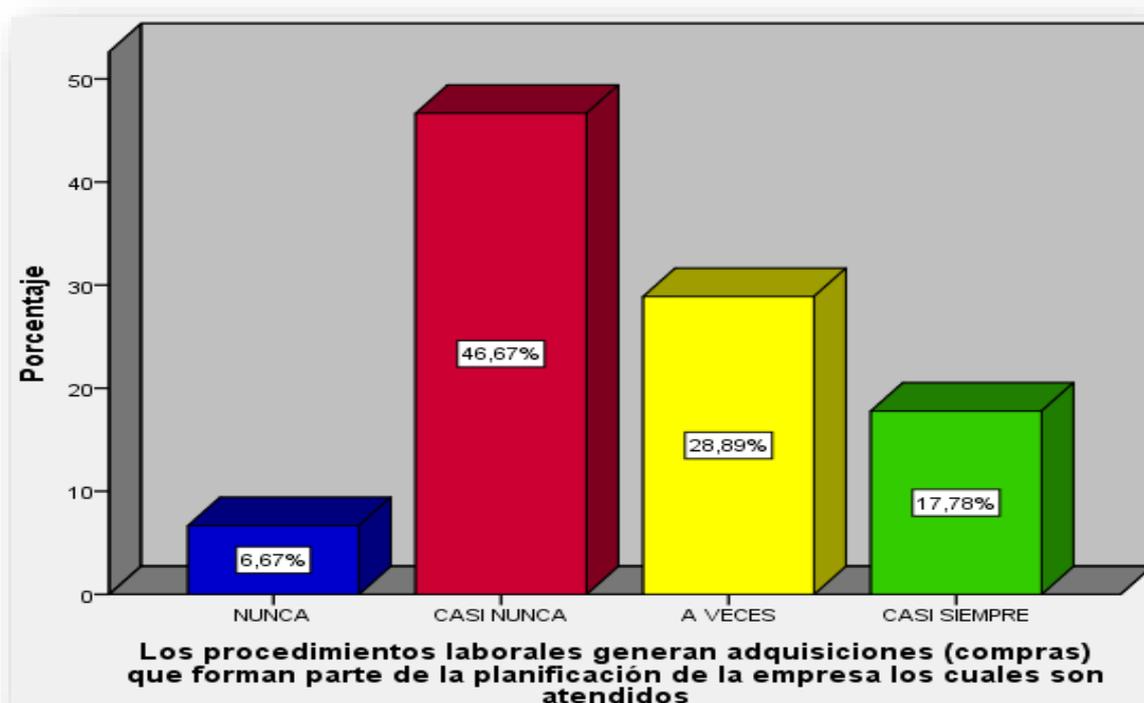
**Tabla 31**

**Ítem 7: Los procedimientos laborales generan adquisiciones (compras) que forman parte de la planificación de la empresa los cuales son atendidos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	21	46,7	46,7	53,3
	A VECES	13	28,9	28,9	82,2
	CASI SIEMPRE	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 16**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 31 y representados en la figura 16 observamos que el 6,67% de los encuestados señalan que nunca se atienden las solicitudes de compra, el 46,67% casi nunca, el 28,89% a veces y el 17,78% casi siempre. Estos datos reflejan que no hay preocupación por la adquisición de diferentes artículos o accesorios pese a que forman parte de la planificación de la empresa, solo algunas veces se preocupan por qué la situación amerita la prontitud en la adquisición, pero casi siempre se da prioridad a adquirir suministros varios ajenos al desarrollo de la productividad.

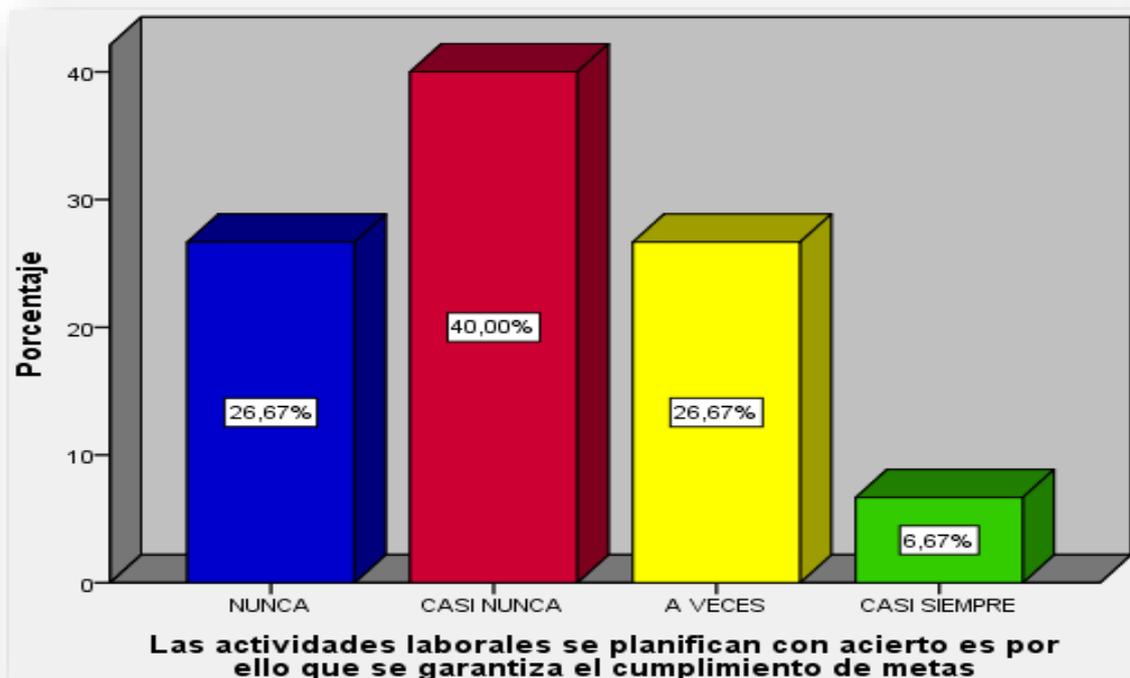
**Tabla 32**

**Ítem 8: Las actividades laborales se planifican con acierto es por ello que se garantiza el cumplimiento de metas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	12	26,7	26,7	26,7
	CASI NUNCA	18	40,0	40,0	66,7
	A VECES	12	26,7	26,7	93,3
	CASI SIEMPRE	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 17**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 32 y representados en la figura 17 observamos que el 26,67% de los encuestados señalan que nunca hay planificación de actividades que garanticen el cumplimiento de metas, el 40,00% casi nunca, el 26,67% a veces y el 6,67% casi siempre. Estos datos reflejan que los jefes desconocen la magnitud del proyecto y trabajan con poco acierto, al no haber planificación no existe la consecución de metas y no hay garantía sobre las labores que se realiza internamente.

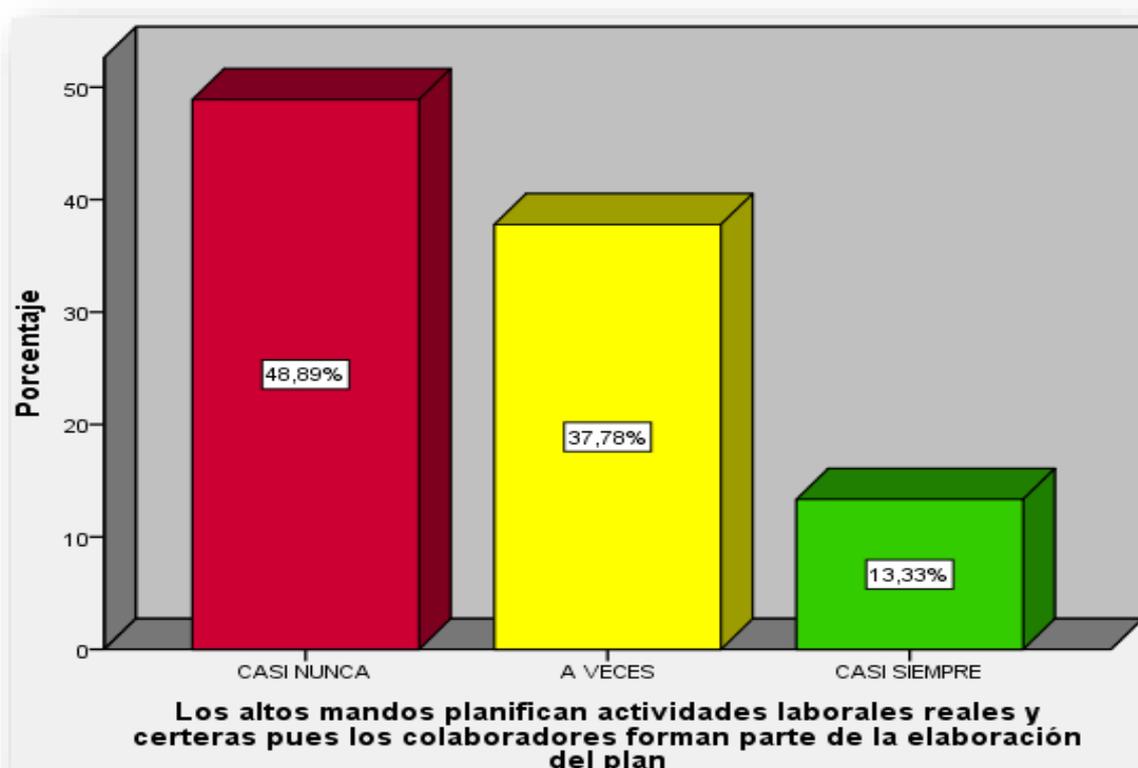
**Tabla 33**

**Ítem 9: Los altos mandos planifican actividades laborales reales y certeras pues los colaboradores forman parte de la elaboración del plan**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	22	48,9	48,9	48,9
	A VECES	17	37,8	37,8	86,7
	CASI SIEMPRE	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 18**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 33 y representados en la figura 18 observamos que el 48,89% de los encuestados señalan que casi nunca los altos mandos planifican actividades reales, el 37,78% y el 13,33% casi siempre. Estos datos reflejan que los gerentes no le dan la debida importancia al proyecto ya que no conocen el perfil laboral de los colaboradores y sin esos aspectos es complicada la planificación de actividades.

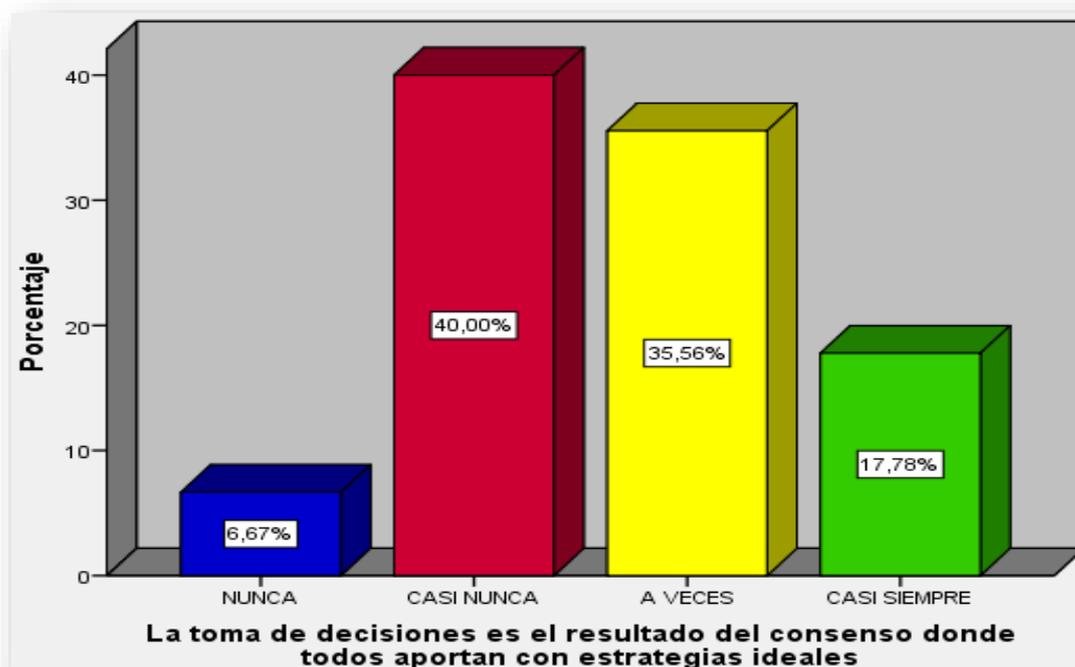
**Tabla 34**

**Ítem 10: La toma de decisiones es el resultado del consenso donde todos aportan con estrategias ideales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	18	40,0	40,0	46,7
	A VECES	16	35,6	35,6	82,2
	CASI SIEMPRE	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 19**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 34 y representados en la figura 19 observamos que el 6,67% de los encuestados señalan que nunca aportan ideas en la toma de decisiones, el 40,00% casi nunca, el 35,56% a veces y el 17,78% casi siempre. Estos datos reflejan que a veces toman en consideración al colaborador para tomar una decisión, en el área administrativa y operativa casi nunca son considerados para alguna reunión laboral con altos mandos, solo los jefes tienen la opción de aportar ideas en algunas estrategias.

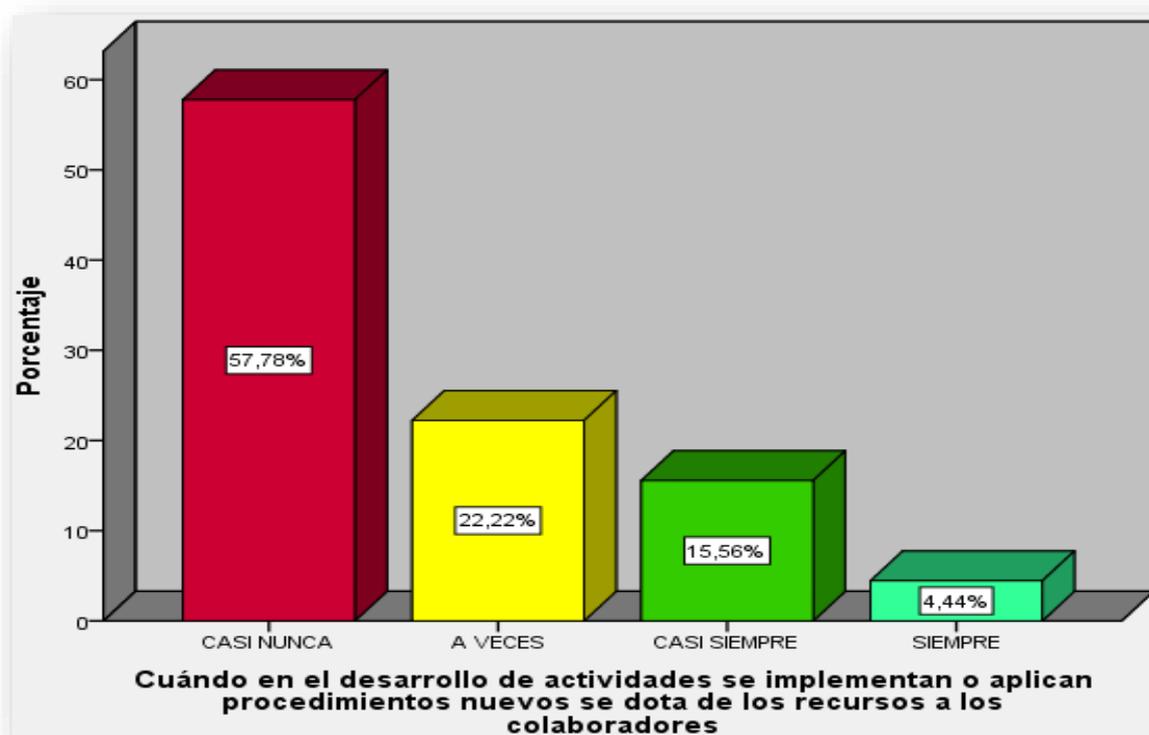
**Tabla 35**

**Ítem 11: Cuándo en el desarrollo de actividades se implementan o aplican procedimientos nuevos se dota de los recursos a los colaboradores.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	26	57,8	57,8	57,8
	A VECES	10	22,2	22,2	80,0
	CASI SIEMPRE	7	15,6	15,6	95,6
	SIEMPRE	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 20**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 35 y representados en la figura 20 observamos que el 57,78% de los encuestados señalan que nunca les han facilitado los recursos necesarios, el 22,22% a veces, el 15,56% casi siempre y el 4,44% siempre. Estos datos reflejan que a veces toman en consideración al colaborador para tomar una decisión, en el área administrativa y operativa casi siempre los dotan con los recursos solicitados.

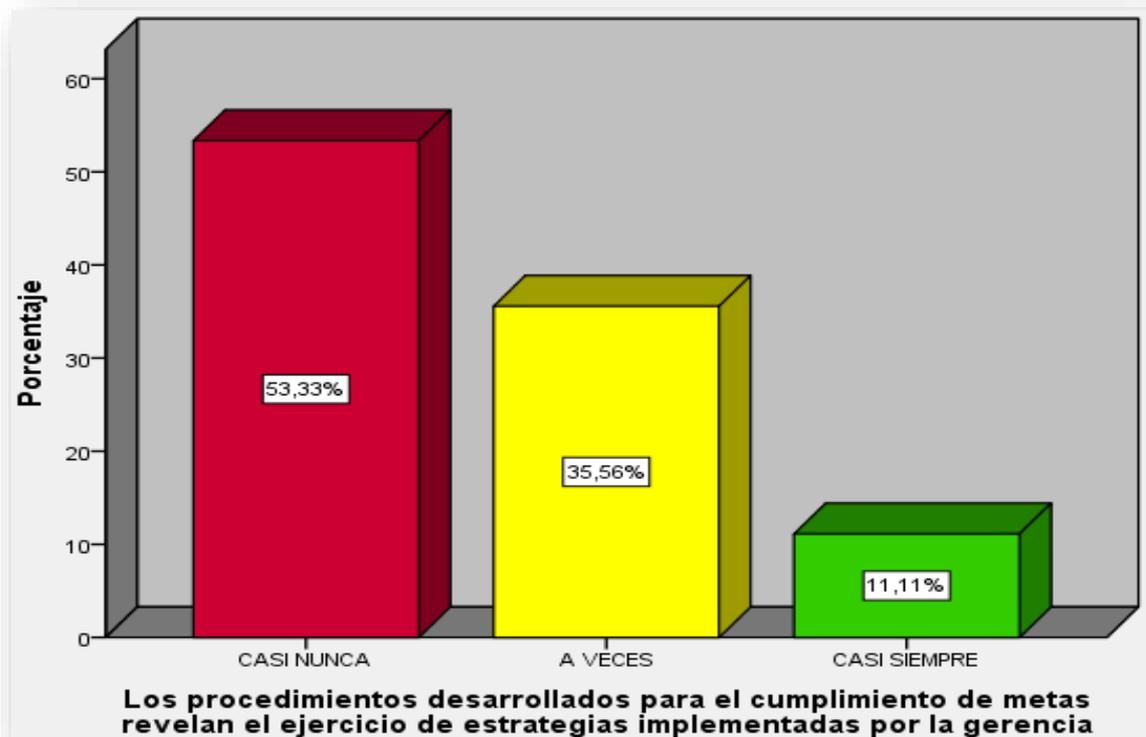
**Tabla 36**

**Ítem 12: Los procedimientos desarrollados para el cumplimiento de metas revelan el ejercicio de estrategias implementadas por la gerencia**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	24	53,3	53,3	53,3
	A VECES	16	35,6	35,6	88,9
	CASI SIEMPRE	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 21**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 36 y representados en la figura 21 observamos que el 53,33% de los encuestados señalan que casi nunca se percibe a la gerencia en el cumplimiento de metas, el 35,56% a veces y el 11,11% casi siempre. Estos datos reflejan que la gerencia poco o casi nunca visita o realizan análisis de cumplimiento del metas solo se fía de los jefes y sus informes.

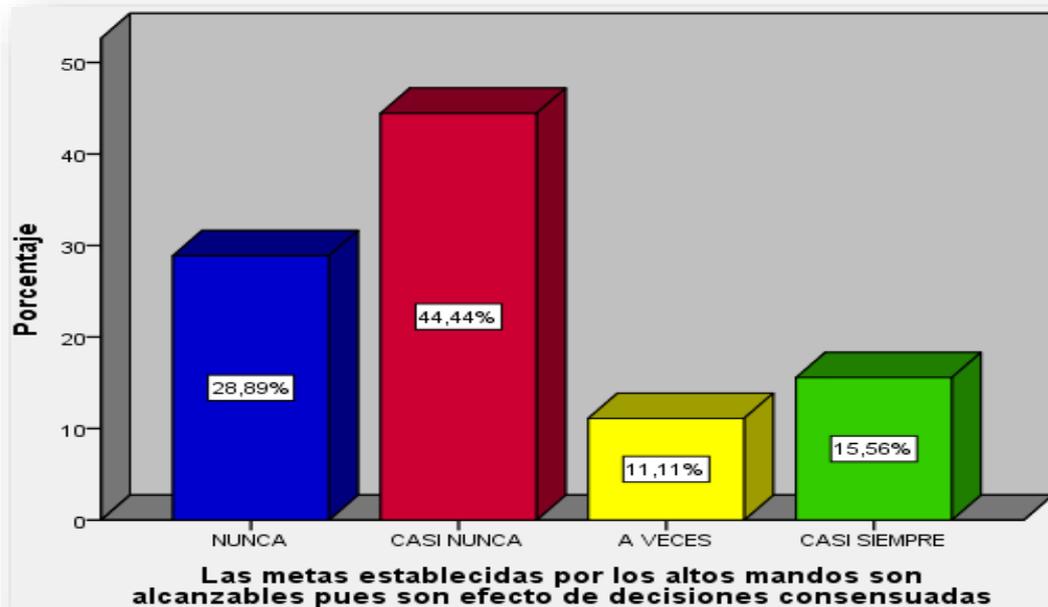
**Tabla 37**

**Ítem 13: Las metas establecidas por los altos mandos son alcanzables pues son efecto de decisiones consensuadas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	13	28,9	28,9	28,9
	CASI NUNCA	20	44,4	44,4	73,3
	A VECES	5	11,1	11,1	84,4
	CASI SIEMPRE	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 22**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 37 y representados en la figura 22 observamos que el 28,89% de los encuestados señalan que nunca han tomado decisiones para cumplir los objetivos, el 44,448% casi nunca, el 11,11% a veces y el 15,56% casi siempre. Estos datos reflejan que las metas establecidas por los gerentes no se ajustan a la realidad de los colaboradores puesto que dentro de la consecución del éxito también se encuentra el factor externo, el cual muchas veces limita las labores del grupo de trabajo, para ello se debe ejecutar un plan de vigilancia remota que permita a los supervisores analizar cuales con esos factores externos que dificultan el proceso de viajes de carga. Elaborar charlas semanales para informar las situaciones adversas y que soluciones se pueden adoptar al respecto.

**Tabla 38**

**Ítem 14: Los colaboradores cumplen con las tareas establecidas en los tiempos programados.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	12	26,7	26,7	26,7
	CASI NUNCA	21	46,7	46,7	73,3
	A VECES	8	17,8	17,8	91,1
	CASI SIEMPRE	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 23**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 38 y representados en la figura 23 observamos que el 26,67% nunca cumplen con las tareas establecidas, el 46,67% casi nunca, el 17,78% a veces y el 8,89% casi siempre. Estos datos reflejan que existe un factor negativo que dificulta llevar el curso de las labores, también se debe considerar el factor externo ya que un operador puede tener tiempo suficiente para llegar a su destino pero pueden surgir eventualidades que estropeen la labor. A veces consiguen ejecutarlo pero pueden perjudicar la herramienta de trabajo.

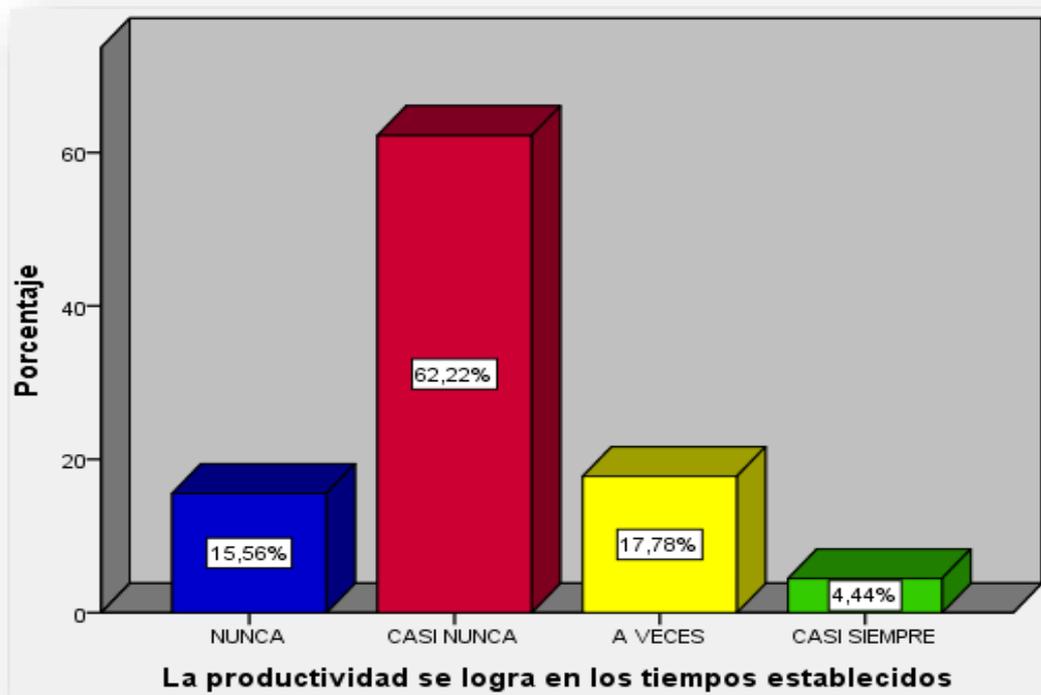
**Tabla 39**

**Ítem 15: La productividad se logra en los tiempos establecidos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	15,6	15,6	15,6
	CASI NUNCA	28	62,2	62,2	77,8
	A VECES	8	17,8	17,8	95,6
	CASI SIEMPRE	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 24**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 39 y representados en la figura 24 observamos que el 15,56% nunca cumplen con los tiempos establecidos por la Productividad, el 62,22% casi nunca, el 17,78% a veces y el 4,44% casi siempre. Estos datos reflejan que casi nunca se logra la productividad laboral en los tiempos que se establecen, puede ser un problema interno como también externo. La productividad engloba a la administración, personal de mantenimiento y colaboradores operarios.

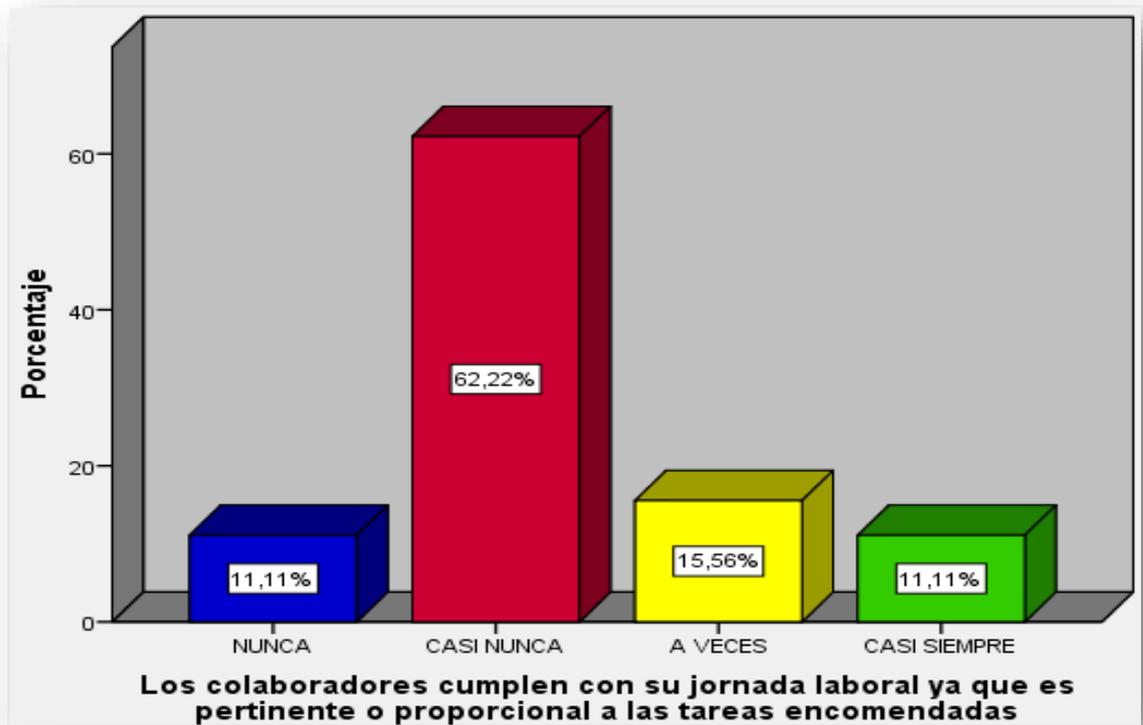
**Tabla 40**

**Ítem 16: Los colaboradores cumplen con su jornada laboral ya que es pertinente o proporcional a las tareas encomendadas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	11,1	11,1	11,1
	CASI NUNCA	28	62,2	62,2	73,3
	A VECES	7	15,6	15,6	88,9
	CASI SIEMPRE	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 25**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 40 y representados en la figura 25 observamos que el 11,11% nunca cumplen con su jornada laboral, el 62,22% casi nunca, el 15,56% a veces y el 11,11% casi siempre. Estos datos reflejan que la mayoría de los operadores no cumple con sus labores pese a que inician actividades durante la madrugada no realizan los 5 viajes diarios para cumplir su meta mensual.

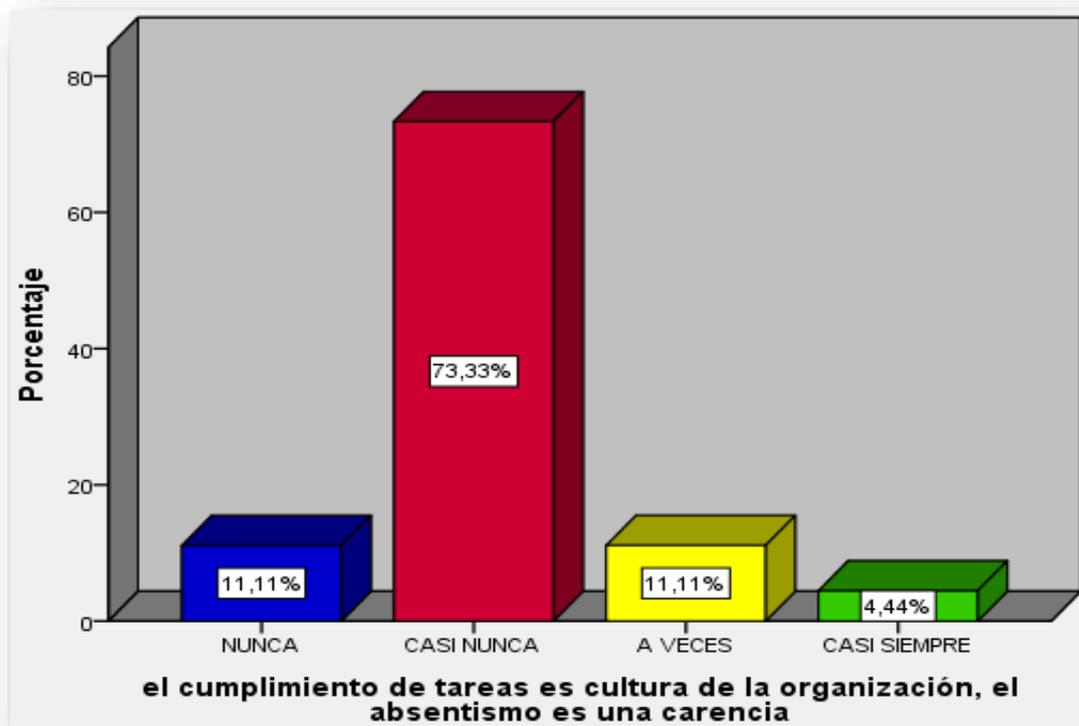
**Tabla 41**

**Ítem 17: El cumplimiento de tareas es cultura de la organización, el absentismo es una carencia.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	11,1	11,1	11,1
	CASI NUNCA	33	73,3	73,3	84,4
	A VECES	5	11,1	11,1	95,6
	CASI SIEMPRE	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 26**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 41 y representados en la figura 26 observamos que el 11,11% nunca cumple las tareas por voluntad propia, el 73,33% casi nunca, el 11,11% a veces y el 4,44% casi siempre. Las repercusiones en el área de gestión de personal traen sus consecuencias cuando el operador no cumple con las expectativas de la empresa. Por otra parte los jefes no brindan su apoyo, como líderes de equipo su función principal es el cumplimiento.

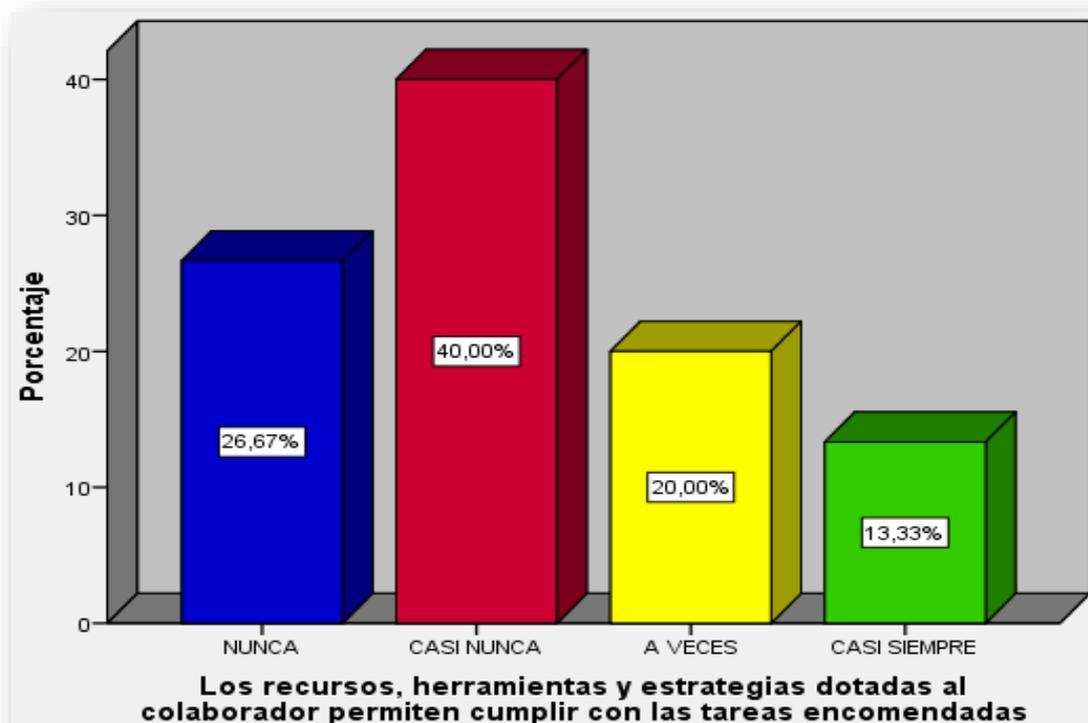
**Tabla 42**

**Ítem 18: Los recursos, herramientas y estrategias dotadas al colaborador permiten cumplir con las tareas encomendadas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	12	26,7	26,7	26,7
	CASI NUNCA	18	40,0	40,0	66,7
	A VECES	9	20,0	20,0	86,7
	CASI SIEMPRE	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 27**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 42 y representados en la figura 27 observamos que el 26,67% nunca se le facilitó herramientas y estrategias para cumplir sus tareas, el 40,00% casi nunca, el 20,00% a veces y el 13,33% casi siempre. Esa deficiencia no es del operador, es del encargado del proyecto quien no se preocupa en brindar toda información necesaria al colaborador. Como herramientas están las charlas, informes de producción y manejo defensivo.

**Tabla 43**

**Ítem 19: La mano de obra en la empresa es calificada es por ello la buena calidad en el servicio.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	26	57,8	57,8	57,8
	A VECES	13	28,9	28,9	86,7
	CASI SIEMPRE	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 28**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 43 y representados en la figura 28 observamos que el 57,78% nunca brindó una buena calidad de servicio, el 28,89% a veces y el 13,33% casi siempre. Esa actitud de falta de servicio en algunos operadores denota la ineficacia del reclutamiento.

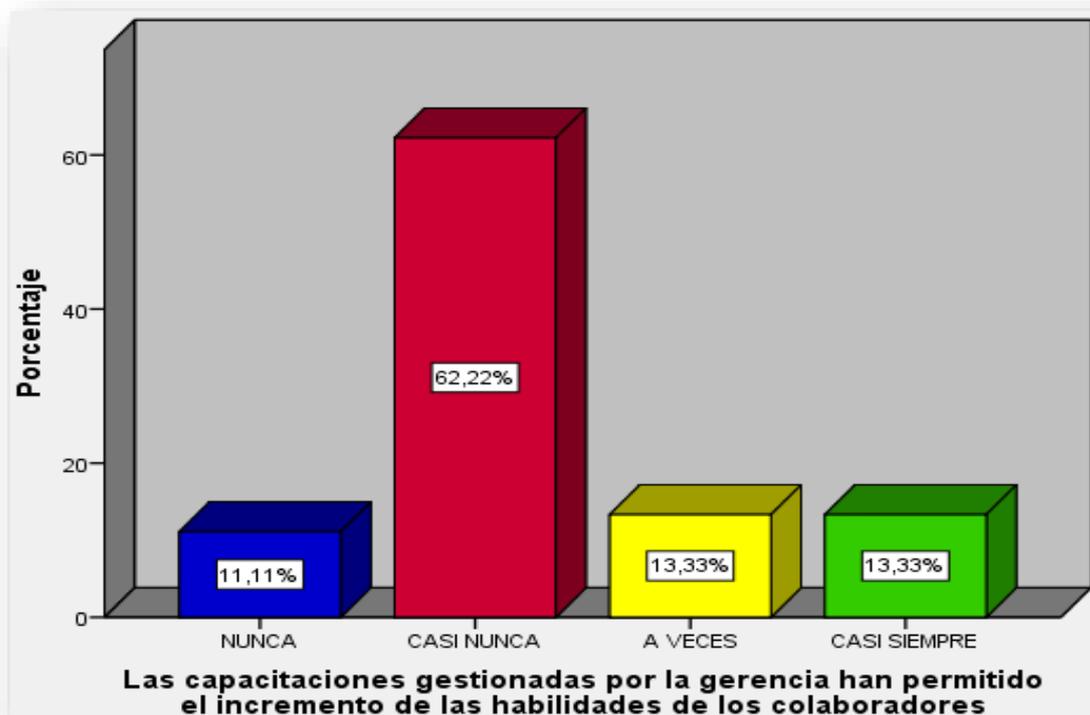
**Tabla 44**

**Ítem 20: Las capacitaciones gestionadas por la gerencia han permitido el incremento de las habilidades de los colaboradores.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	11,1	11,1	11,1
	CASI NUNCA	28	62,2	62,2	73,3
	A VECES	6	13,3	13,3	86,7
	CASI SIEMPRE	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 29**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 44 y representados en la figura 29 observamos que el 11,11% nunca recibió charlas de la gerencia, el 62,22% casi nunca, el 13,33% a veces y el 13,33% casi siempre. La falta de comunicación es determinante a la hora de ejecutar un plan solo pocos colaboradores tienen ese beneficio de las charlas porque su horario de trabajo se los permite.

**Tabla 45**

**Ítem 21: La producción planificada se desarrolla gracias a las habilidades de la mano de obra.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	32	71,1	71,1	71,1
	A VECES	12	26,7	26,7	97,8
	CASI SIEMPRE	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 30**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 45 y representados en la figura 30 observamos que el 71,11% indica que la producción planificada casi nunca depende de la mano de obra, el 26,67% a veces y el 2,22% casi siempre. La producción depende del cliente quien produce el material que se transporta, si hay deficiencia en las plantas repercute en la planificación y se debe buscar soluciones inmediatas.

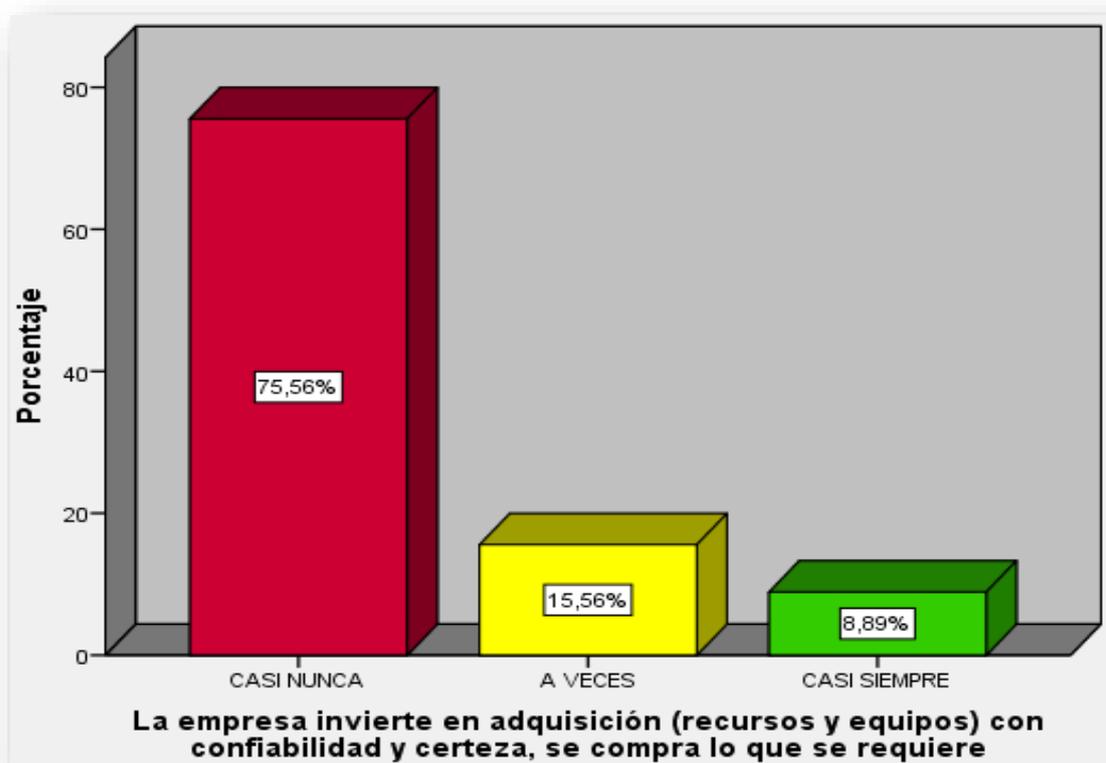
**Tabla 46**

**Ítem 22: La empresa invierte en adquisición (recursos y equipos) con confiabilidad y certeza, se compra lo que se requiere.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	34	75,6	75,6	75,6
	A VECES	7	15,6	15,6	91,1
	CASI SIEMPRE	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 31**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 46 y representados en la figura 31 observamos que el 75,56% de los encuestados opina que casi nunca se invierte en recursos ni en equipos, el 15,567% a veces y el 8,89% casi siempre. La poca inversión en el proyecto en la adquisición de equipos hace que existan amenazas internas como fallas mecánicas, falta de implementaciones de unidades.

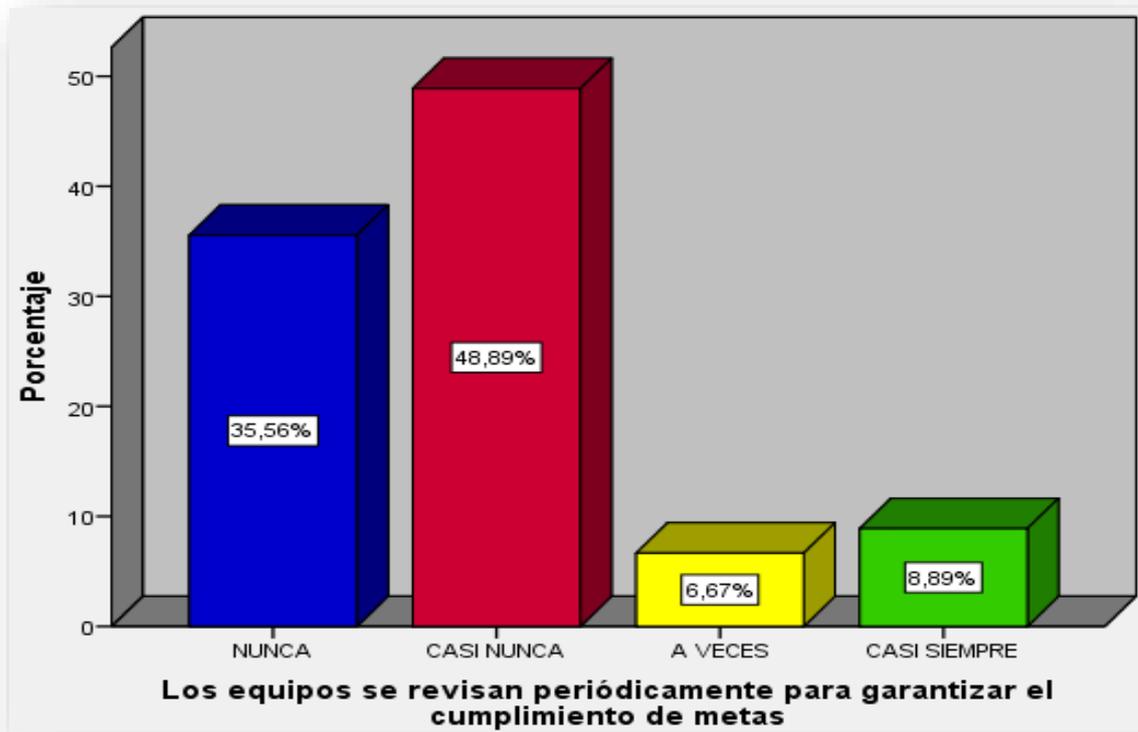
**Tabla 47**

**Ítem 23: Los equipos se revisan periódicamente para garantizar el cumplimiento de metas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	16	35,6	35,6	35,6
	CASI NUNCA	22	48,9	48,9	84,4
	A VECES	3	6,7	6,7	91,1
	CASI SIEMPRE	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 32**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 47 y representados en la figura 32 observamos que el 35,56% de los encuestados opina que nunca se revisa detalladamente los equipos, el 48,89% casi nunca, el 6,67% a veces y el 8,89% casi siempre. La inoperatividad del planner al no coordinar periódicamente la revisión de unidades a corto plazo trae problemas los cuales perjudica directamente al operador.

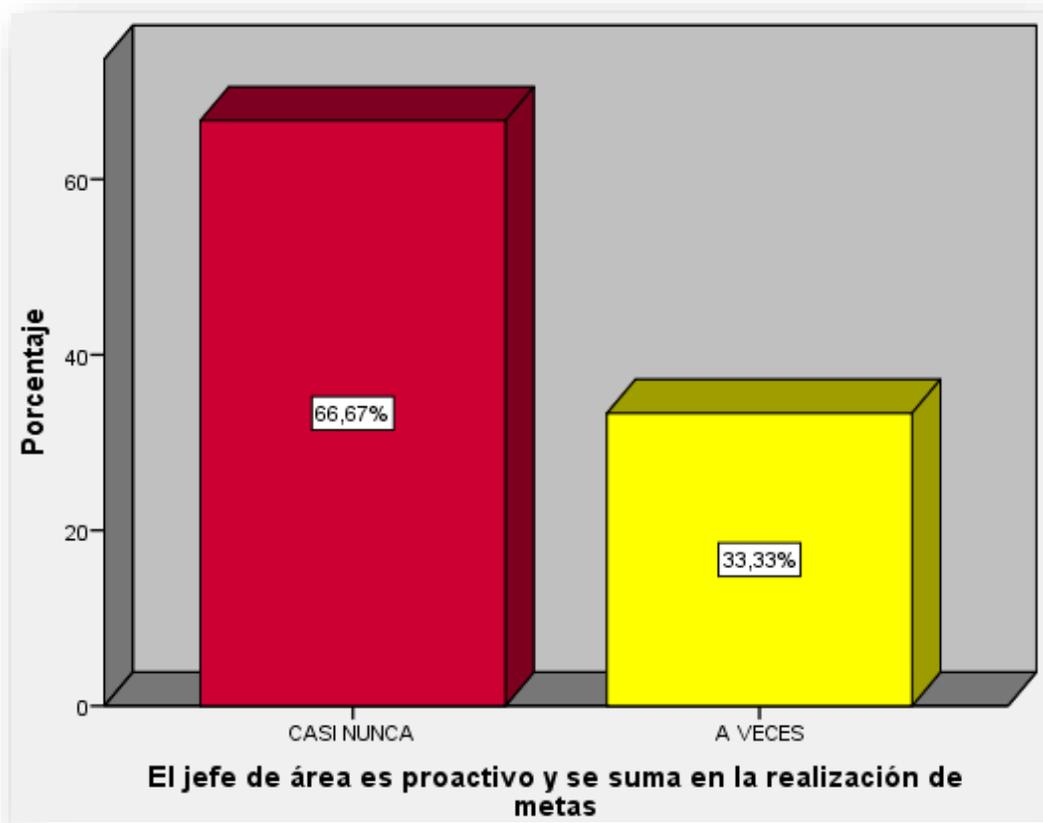
**Tabla 48**

**Ítem 24: El jefe de área es proactivo y se suma en la realización de metas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	30	66,7	66,7	66,7
	A VECES	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 33**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 48 y representados en la figura 33 observamos que el 66,67% de los encuestados opina que casi nunca el jefe demuestra proactividad y el 33,33% a veces. Los resultados son claros hay una debilidad en la jefatura que no empuja a los colaboradores a cumplir las metas trazadas. Se debe aplicar una reingeniería a los encargados de proyecto.

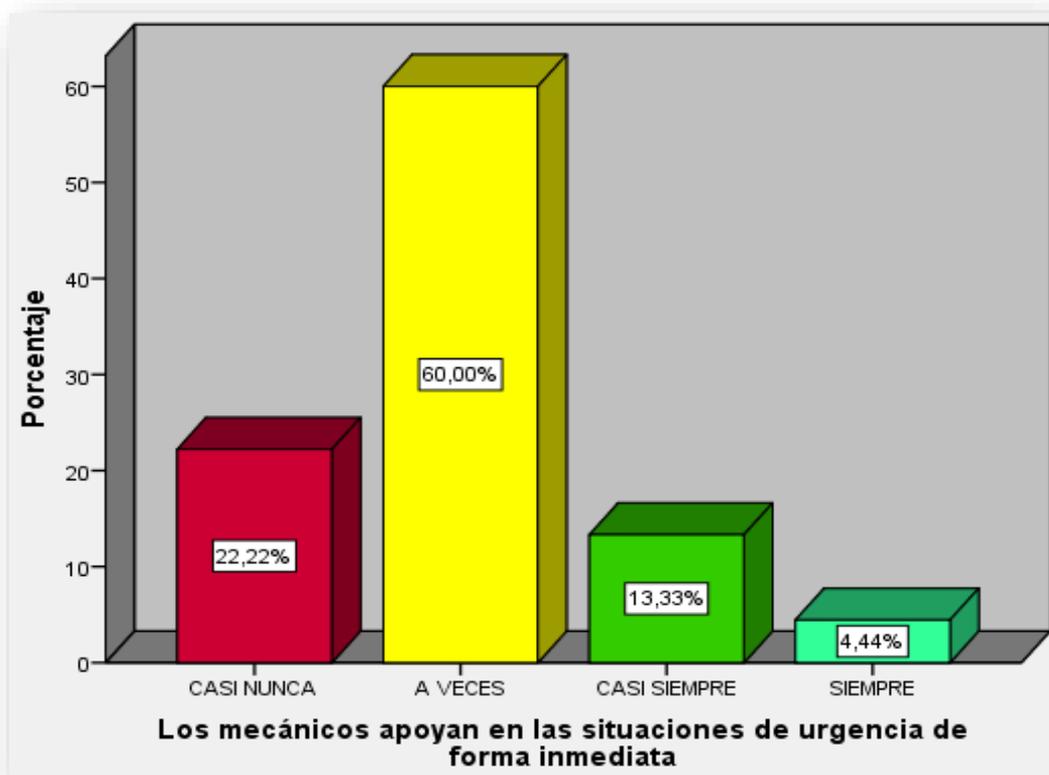
**Tabla 49**

**Ítem 25: Los mecánicos apoyan en las situaciones de urgencia de forma inmediata**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	10	22,2	22,2	22,2
	A VECES	27	60,0	60,0	82,2
	CASI SIEMPRE	6	13,3	13,3	95,6
	SIEMPRE	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 34**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 49 y representados en la figura 34 observamos que el 22,22% de los encuestados opina que casi nunca los mecánicos acuden de inmediato a un auxilio, el 60,00% a veces, el 13,33% casi siempre y el 4,44% siempre.. Los Auxilios mecánicos deben ser atendidos de forma inmediata y dar una solución o pasar mantenimiento preventivo.

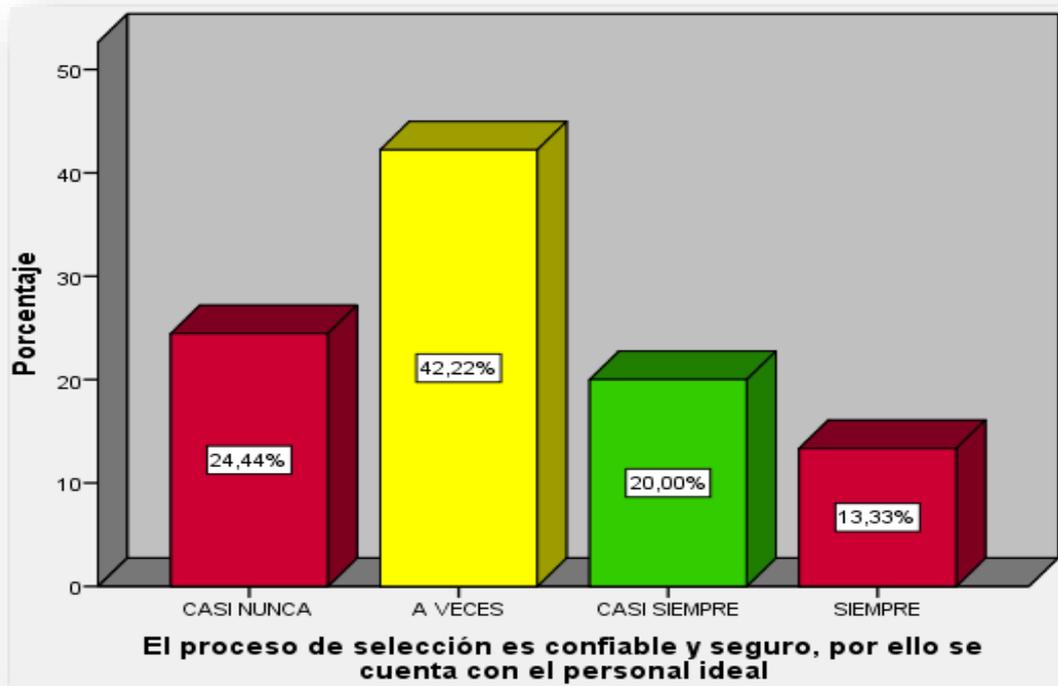
**Tabla 50**

**Ítem 26: El proceso de selección es confiable y seguro, por ello se cuenta con el personal ideal**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	11	24,4	24,4	24,4
	A VECES	19	42,2	42,2	66,7
	CASI SIEMPRE	9	20,0	20,0	86,7
	SIEMPRE	6	13,3	13,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

**Figura 35**



**Fuente: Programa IBM aplicación SPSS Versión 25**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 50 y representados en la figura 35 observamos que el 24,44% de los encuestados opina que casi nunca se realiza un buen proceso de selección, el 42,22% a veces, el 20,00% casi siempre y el 13,33% siempre, el primer filtro en toda organización es el área de RRHH, en su defecto el jefe de área y el supervisor pueden realizar el reclutamiento.

# **MATRIZ DE MARCO CONCEPTUAL**

TITULO	PREGUNTA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA ORDINAL (Likert)	RANGO	INSTRUMENTO					
Administración Estratégica y Productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018	Problema General	Objetivo general.	Hipótesis general.	Estrategia	"La estrategia de una compañía consistir en las medidas competitivas y los planeamientos comerciales con que los administradores compiten de manera fructifera, mejoran el desempeño y hacen crecer el negocio. Fetaraf, Thompson, Strickland, Gamble (2012).	"La administración Estratégica es un proceso que se apoya en un análisis ambiental para medir las fortalezas y debilidades de la organización y así poder tener un plan de planeamiento en las finanzas y las operaciones para finalmente poder tomar las mejores decisiones mejorando las estrategias para el cumplimiento de las metas y el progreso de la empresa, lo indicado se midió mediante un cuestionario.	Análisis Ambiental	Debilidades	1, 2, 3	1.- Nunca	MALA	CUESTIONARIO					
	¿Qué relación existe entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018?	Determinar la relación que existe entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018	Existe relación entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018					Hipótesis específicas	a) ¿Existe relación entre la Administración Estratégica y la eficacia en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018?	Operaciones			Finanzas	Planeamiento	Fortalezas	4	2.- Casi nunca
															5, 6, 7	3.- A veces	
	¿Qué relación existe entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018?	Determinar la relación que existe entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018	Existe relación entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018	Hipótesis específicas	b) ¿Existe relación entre la Administración Estratégica y la eficacia en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018?	Toma de Decisiones	Estrategias	Planeamiento	Operaciones	8, 9	4.- Casi siempre		REGULAR				
									10, 11, 12	5.- Siempre							
	¿Qué relación existe entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018?	Determinar la relación que existe entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018	Existe relación entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018	Hipótesis específicas	c) ¿Existe relación entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018?	Toma de Decisiones	Metas	Planeamiento	Metas	13	5.- Siempre		BUENA				
									14, 15	1.- Nunca							
	¿Qué relación existe entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018?	Determinar la relación que existe entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018	Existe relación entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018	Hipótesis específicas	a) ¿Existe relación entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018?	Eficacia	Tiempo	Eficacia	Tiempo	14, 15	1.- Nunca		DEFICIENTE				
									16, 17, 18	2.- Casi nunca							
	¿Qué relación existe entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018?	Determinar la relación que existe entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018	Existe relación entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018	Hipótesis específicas	b) ¿Existe relación entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018?	Eficacia	Cumplimiento	Eficacia	Cumplimiento	16, 17, 18	2.- Casi nunca		REGULAR				
									19, 20, 21	3.- A veces							
	¿Qué relación existe entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018?	Determinar la relación que existe entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018	Existe relación entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018	Hipótesis específicas	c) ¿Existe relación entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018?	Eficacia	Mano de Obra	Eficacia	Mano de Obra	19, 20, 21	3.- A veces		REGULAR				
									22, 23	4.- Casi siempre							
¿Qué relación existe entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018?	Determinar la relación que existe entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018	Existe relación entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018	Hipótesis específicas	c) ¿Existe relación entre la Administración Estratégica y la productividad en una empresa de transporte de agregados - S.J. 2018?	Efectividad	Gestión de Personal	Efectividad	Costos	22, 23	4.- Casi siempre	EFICIENTE						
								24, 25, 26	5.- Siempre								

# **CUESTIONARIO DE PREGUNTAS**

## Anexo 2. Cuestionarios

### CUESTIONARIO SOBRE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA

Esta encuesta es ANÓNIMA, le pedimos que sea sincero (a) en sus respuestas. La información dada tiene un carácter estrictamente confidencial y de uso reservado exclusivamente a fines de investigación.

#### INDICACIONES:

Marque con una "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	El entorno laboral es ideal puesto que se garantiza el cumplimiento de la Productividad					
2	Ante una situación de conflicto laboral predomina el consenso para resolverlo					
3	Quiénes representan las jefaturas contribuyen en el fortalecimiento del entorno laboral					
4	El trabajo en equipo es una fortaleza, en el área todos suman para alcanzar la productividad					
5	El presupuesto establecido para los gastos es real y confiable					
6	Recibo una bonificación adicional por la mejora de mi producción					
7	Los procedimientos laborales generan adquisiciones (compras) que forman parte de la planificación de la empresa los cuales son atendidos					
8	Las actividades laborales se planifican con acierto es por ello que se garantiza el cumplimiento de metas					
9	Los altos mandos planifican actividades laborales reales y certeras pues los colaboradores forman parte de la elaboración del plan					
10	La toma de decisiones es el resultado del consenso donde todos aportan con estrategias ideales					
11	Cuándo en el desarrollo de actividades se implementan o aplican procedimientos nuevos se dota de los recursos a los colaboradores					
12	Los procedimientos desarrollados para el cumplimiento de metas revelan el ejercicio de estrategias implementadas por la gerencia					
13	Las metas establecidas por los altos mandos son alcanzables pues son efecto de decisiones consensuadas					

Gracias por su colaboración.

### Anexo 3

## CUESTIONARIO SOBRE PRODUCTIVIDAD

Esta encuesta es ANÓNIMA, le pedimos que sea sincero (a) en sus respuestas. La información dada tiene un carácter estrictamente confidencial y de uso reservado exclusivamente a fines de investigación.

### INDICACIONES:

Marque con una "X" la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas.

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Los colaboradores cumplen con las tareas establecidas en los tiempos programados.					
2	La productividad se logra en los tiempos establecidos					
3	Los colaboradores cumplen con su jornada laboral ya que es pertinente o proporcional a las tareas encomendadas					
4	El cumplimiento de tareas es cultura de la organización, el absentismo es una carencia					
5	Los recursos, herramientas y estrategias dotadas al colaborador permiten cumplir con las tareas encomendadas					
6	La mano de obra en la empresa es calificada es por ello la buena calidad en el servicio					
7	Las capacitaciones gestionadas por la gerencia han permitido el incremento de las habilidades de los colaboradores					
8	La producción planificada se desarrolla gracias a las habilidades de la mano de obra					
9	La empresa invierte en adquisición (recursos y equipos) con confiabilidad y certeza, se compra lo que se requiere					
10	Los equipos se revisan periódicamente para garantizar el cumplimiento de metas					
11	El jefe de área es proactivo y se suma en la realización de metas					
12	Los mecánicos apoyan en las situaciones de urgencia de forma inmediata					
13	El proceso de selección es confiable y seguro, por ello se cuenta con el personal ideal					

Gracias por su colaboración.

# **VALIDACIÓN DE EXPERTOS**

Título de la investigación: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE AGREGADOS – SJL 2018

Apellidos y nombres del Investigador: CASTILLO CASAÑO, Marco Antonio

Apellidos y nombres del experto: DR. BERNARDO COJAL LOLI

ASPECTOS POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PRODUCTIVIDAD	Eficacia	Tiempo	14.- ¿Los colaboradores cumplen con las tareas establecidas en los tiempos programados?	1.- Nunca 2.- Casi nunca 3.- A veces 4.- Casi siempre 5.- Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
			15.- ¿La productividad se logra en los tiempos establecidos?				
			16.- ¿Los colaboradores cumplen con su jornada laboral ya que es pertinente o proporcional a las tareas encomendadas?				
	Cumplimiento	17.- ¿El cumplimiento de tareas es cultura de la organización, el absentismo es una carencia?					
		18.- ¿Los recursos, herramientas y estrategias dotadas al colaborador permiten cumplir con las tareas encomendadas?					
	Mano de Obra		19.- ¿La mano de obra en la empresa es calificada es por ello la buena calidad en el servicio?				
			20.- ¿Las capacitaciones gestionadas por la gerencia han permitido el incremento de las habilidades de los colaboradores?				
			21.- ¿La producción planificada se desarrolla gracias a las habilidades de la mano de obra?				
	Eficiencia	Costos	22.- ¿La empresa invierte en adquisición (recursos y equipos) con confiabilidad y certeza, se compra lo que se requiere?				
			23.- ¿Los equipos se revisan periódicamente para garantizar el cumplimiento de metas?				
Efectividad	Gestión del Personal	24.- ¿El jefe de área es proactivo y se suma en la realización de metas?					
		25.- ¿Los mecánicos apoyan en las situaciones de urgencia de forma inmediata?					
		26.- ¿El proceso de selección es confiable y seguro, por ello se cuenta con el personal ideal?					
Firma del experto:							
			Fecha 21/7/18				

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

Título de la investigación: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE AGREGADOS – SJL 2018

Apellidos y nombres del Investigador: CASTILLO CASAÑO, Marco Antonio

Apellidos y nombres del experto: DR. BERNARDO COJAL LOLI

ASPECTOS POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	Análisis Ambiental	Debilidades	1.- ¿El entorno laboral es ideal puesto que se garantiza el cumplimiento de la Productividad?	1.- Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
			2.- ¿Ante una situación de conflicto laboral predomina el consenso para resolverlo?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			3.- ¿Quiénes representan las jefaturas contribuyen en el fortalecimiento del entorno laboral?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		Fortalezas		4.- ¿El trabajo en equipo es una fortaleza, en el área todos suman para alcanzar la productividad?	2.- Casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
				5.- ¿El presupuesto establecido para los gastos es real y confiable?		<input checked="" type="checkbox"/>		
				6.- ¿Recibo una bonificación adicional por la mejora de mi producción?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Finanzas		7.- ¿Los procedimientos laborales generan adquisiciones (compras) que forman parte de la planificación de la empresa los cuales son atendidos?	3.- A veces	<input checked="" type="checkbox"/>		
				8.- ¿Las actividades laborales se planifican con acierto es por ello que se garantiza el cumplimiento de metas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
				9.- ¿Los altos mandos planifican actividades laborales reales y certeras pues los colaboradores forman parte de la elaboración del plan?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Operaciones		10.- ¿La toma de decisiones es el resultado del consenso donde todos aportan con estrategias ideales?	4.- Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
				11.- ¿Cuándo en el desarrollo de actividades se implementan o aplican procedimientos nuevos se dota de los recursos a los colaboradores?		<input checked="" type="checkbox"/>		
				12.- ¿Los procedimientos desarrollados para el cumplimiento de metas revelan el ejercicio de estrategias implementadas por la gerencia?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Toma de Decisiones	Estrategias	13.- ¿Las metas establecidas por los altos mandos son alcanzables pues son efecto de decisiones consensuadas?	5.- Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
Metas								
Firma del experto:				Ordinal (Likert)				
Fecha 21/7/18								

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

Título de la investigación: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE AGREGADOS – SJL 2018

Apellidos y nombres del Investigador: CASTILLO CASANO, Marco Antonio

Apellidos y nombres del experto: *CARRANZA ESTER JEBIANO*

ASPECTOS POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PRODUCTIVIDAD	Eficacia	Tiempo	14.- ¿Los colaboradores cumplen con las tareas establecidas en los tiempos programados?	1.- Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
			15.- ¿La productividad se logra en los tiempos establecidos?	2.- Casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Cumplimiento		16.- ¿Los colaboradores cumplen con su jornada laboral ya que es pertinente o proporcional a las tareas encomendadas?	3.- A veces	<input checked="" type="checkbox"/>		
			17.- ¿El cumplimiento de tareas es cultura de la organización, el absentismo es una carencia?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			18.- ¿Los recursos, herramientas y estrategias dotadas al colaborador permiten cumplir con las tareas encomendadas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	Mano de Obra		19.- ¿La mano de obra en la empresa es calificada es por ello la buena calidad en el servicio?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			20.- ¿Las capacitaciones gestionadas por la gerencia han permitido el incremento de las habilidades de los colaboradores?	4.- Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Eficiencia		21.- ¿La producción planificada se desarrolla gracias a las habilidades de la mano de obra?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			22.- ¿La empresa invierte en adquisición (recursos y equipos) con confiabilidad y certeza, se compra lo que se requiere?	5.- Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
	Efectividad	Costos		23.- ¿Los equipos se revisan periódicamente para garantizar el cumplimiento de metas?		<input checked="" type="checkbox"/>	
24.- ¿El jefe de área es proactivo y se suma en la realización de metas?					<input checked="" type="checkbox"/>		
Gestión del Personal			25.- ¿Los mecánicos apoyan en las situaciones de urgencia de forma inmediata?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			26.- ¿El proceso de selección es confiable y seguro, por ello se cuenta con el personal ideal?	Ordinal (Likert)	<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto:							
	Fecha <i>09/07/18</i>						

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

Título de la investigación: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE AGREGADOS – SJL 2018

Apellidos y nombres del Investigador: CASTILLO CASANO, Marco Antonio

Apellidos y nombres del experto: *CARRANZA ESTEVA TORO*

ASPECTOS POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	Análisis Ambiental	Debilidades	1.- ¿El entorno laboral es ideal puesto que se garantiza el cumplimiento de la productividad?	1.- Nunca	/		
			2.- ¿Ante una situación de conflicto laboral predomina el consenso para resolverlo?		/		
			3.- ¿Quiénes representan las jefaturas contribuyen en el fortalecimiento del entorno laboral?	2.- Casi nunca	/		
			4.- ¿El trabajo en equipo es una fortaleza, en el área todos suman para alcanzar la productividad?		/		
			5.- ¿El presupuesto establecido para los gastos es real y confiable?	3.- A veces	/		
	Planeamiento	Fortalezas	6.- ¿Recibo una bonificación adicional por la mejora de mi producción?		/		
			7.- ¿Los procedimientos laborales generan adquisiciones (compras) que forman parte de la planificación de la empresa los cuales son atendidos?	4.- Casi siempre	/		
			8.- ¿Las actividades laborales se planifican con acierto es por ello que se garantiza el cumplimiento de metas?		/		
	Toma de Decisiones	Operaciones	9.- ¿Los altos mandos planifican actividades laborales reales y ciertas pues los colaboradores forman parte de la elaboración del plan?	5.- Siempre	/		
			10.- ¿La toma de decisiones es el resultado del consenso donde todos aportan con estrategias ideales?		/		
Metas	Estrategias	11.- ¿Cuándo en el desarrollo de actividades se implementan o aplican procedimientos nuevos se dota de los recursos a los colaboradores?		/			
		12.- ¿Los procedimientos desarrollados para el cumplimiento de metas revelan el ejercicio de estrategias implementadas por la gerencia?		/			
Firma del experto:			13.- ¿Las metas establecidas por los altos mandos son alcanzables pues son efecto de decisiones consensuadas?	Ordinal (Likert)	/		
			Fecha <i>02/07/18</i>				

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

Título de la investigación: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE AGREGADOS – SJL 2018

Apellidos y nombres del investigador: CASTILLO CASANO, Marco Antonio

Apellidos y nombres del experto: *DR. RAFAEL GULLÓN CARLOS*

ASPECTOS POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO					
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA	Análisis Ambiental	Debilidades	1.- ¿El entorno laboral es ideal puesto que se garantiza el cumplimiento de la Productividad?	1.- Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
			2.- ¿Ante una situación de conflicto laboral predomina el consenso para resolverlo?	2.- Casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
			3.- ¿Quiénes representan las jefaturas contribuyen en el fortalecimiento del entorno laboral?	3.- A veces	<input checked="" type="checkbox"/>			
		Fortalezas	4.- ¿El trabajo en equipo es una fortaleza, en el área todos suman para alcanzar la productividad?	4.- Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>			
			5.- ¿El presupuesto establecido para los gastos es real y confiable?	5.- Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Planeamiento	Finanzas	6.- ¿Recibo una bonificación adicional por la mejora de mi producción?			<input checked="" type="checkbox"/>		
			7.- ¿Los procedimientos laborales generan adquisiciones (compras) que forman parte de la planificación de la empresa los cuales son atendidos?			<input checked="" type="checkbox"/>		
			8.- ¿Las actividades laborales se planifican con acierto es por ello que se garantiza el cumplimiento de metas?			<input checked="" type="checkbox"/>		
	Operaciones		9.- ¿Los altos mandos planifican actividades laborales reales y certeras pues los colaboradores forman parte de la elaboración del plan?			<input checked="" type="checkbox"/>		
			10.- ¿La toma de decisiones es el resultado del consenso donde todos aportan con estrategias ideales?			<input checked="" type="checkbox"/>		
			11.- ¿Cuándo en el desarrollo de actividades se implementan o aplican procedimientos nuevos se dota de los recursos a los colaboradores?			<input checked="" type="checkbox"/>		
	Toma de Decisiones	Estrategias	12.- ¿Los procedimientos desarrollados para el cumplimiento de metas revelan el ejercicio de estrategias implementadas por la gerencia?			<input checked="" type="checkbox"/>		
			13.- ¿Las metas establecidas por los altos mandos son alcanzables pues son efecto de decisiones consensuadas?	Ordinal (Likert)	<input checked="" type="checkbox"/>			
Firma del experto:			Fecha <i>9/7/18</i>					

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

Título de la investigación: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE AGREGADOS – SJL 2018

Apellidos y nombres del Investigador: CASTILLO CASAÑO, Marco Antonio

Apellidos y nombres del experto: *Dr. Edmundo CASTRO GUILLOW CARLOS*

ASPECTOS POR EVALUAR

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
PRODUCTIVIDAD	Eficacia	Tiempo	14.- ¿Los colaboradores cumplen con las tareas establecidas en los tiempos programados?	1.- Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
			15.- ¿La productividad se logra en los tiempos establecidos?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		Cumplimiento	16.- ¿Los colaboradores cumplen con su jornada laboral ya que es pertinente o proporcional a las tareas encomendadas?	2.- Casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>		
	17.- ¿El cumplimiento de tareas es cultura de la organización, el absentismo es una carencia?		3.- A veces	<input checked="" type="checkbox"/>			
	18.- ¿Los recursos, herramientas y estrategias dotadas al colaborador permiten cumplir con las tareas encomendadas?		4.- Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>			
	Eficiencia	Mano de Obra	19.- ¿La mano de obra en la empresa es calificada es por ello la buena calidad en el servicio?	5.- Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>		
20.- ¿Las capacitaciones gestionadas por la gerencia han permitido el incremento de las habilidades de los colaboradores?				<input checked="" type="checkbox"/>			
Costos		21.- ¿La producción planificada se desarrolla gracias a las habilidades de la mano de obra?		<input checked="" type="checkbox"/>			
Efectividad	Gestión del Personal	22.- ¿La empresa invierte en adquisición (recursos y equipos) con confiabilidad y certeza, se compra lo que se requiere?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		23.- ¿Los equipos se revisan periódicamente para garantizar el cumplimiento de metas?		<input checked="" type="checkbox"/>			
		24.- ¿El jefe de área es proactivo y se suma en la realización de metas?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			25.- ¿Los mecánicos apoyan en las situaciones de urgencia de forma inmediata?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			26.- ¿El proceso de selección es confiable y seguro, por ello se cuenta con el personal ideal?	Ordinal (Likert)	<input checked="" type="checkbox"/>		
Firma del experto:							
	Fecha <u>01/7/18</u>						

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

Título de la investigación: ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA Y PRODUCTIVIDAD EN UNA EMPRESA DE TRANSPORTE DE AGREGADOS – SJL 2018

Apellidos y nombres del Investigador: CASTILLO CASANO, Marco Antonio

Apellidos y nombres del experto: *Zavala Alfaro, Fanny*

ASPECTOS POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO				
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS	
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	Eficacia	Tiempo	14.- ¿Los colaboradores cumplen con las tareas establecidas en los tiempos programados?	1.- Nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
			15.- ¿La productividad se logra en los tiempos establecidos?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Cumplimiento		16.- ¿Los colaboradores cumplen con su jornada laboral y que es pertinente o proporcional a las tareas encomendadas?	2.- Casi nunca	<input checked="" type="checkbox"/>			
			17.- ¿El cumplimiento de tareas es cultura de la organización, el absentismo es una carencia?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			18.- ¿Los recursos, herramientas y estrategias dotadas al colaborador permiten cumplir con las tareas encomendadas?	3.- A veces	<input checked="" type="checkbox"/>			
			19.- ¿La mano de obra en la empresa es calificada es por ello la buena calidad en el servicio?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Mano de Obra		20.- ¿Las capacitaciones gestionadas por la gerencia han permitido el incremento de las habilidades de los colaboradores?	4.- Casi siempre	<input checked="" type="checkbox"/>			
			21.- ¿La producción planificada se desarrolla gracias a las habilidades de la mano de obra?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Eficiencia	Costos	22.- ¿La empresa invierte en adquisición (recursos y equipos) con confiabilidad y certeza, se compra lo que se requiere?	5.- Siempre	<input checked="" type="checkbox"/>			
			23.- ¿Los equipos se revisan periódicamente para garantizar el cumplimiento de metas?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Efectividad	Gestión del Personal	24.- ¿El jefe de área es proactivo y se suma en la realización de metas?		<input checked="" type="checkbox"/>			
			25.- ¿Los mecánicos apoyan en las situaciones de urgencia de forma inmediata?		<input checked="" type="checkbox"/>			
26.- ¿El proceso de selección es confiable y seguro, por ello se cuenta con el personal ideal?				<input checked="" type="checkbox"/>				
Firma del experto:	<i>Zavala Alfaro, Fanny</i>			Ordinal (Likert)				
	Fecha <u>09/07/18</u>							

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



TERESA GONZALES MONCADA, COORDINADORA DE INVESTIGACION DEL PFA de la Universidad César Vallejo LIMA NORTE (Sede Lima Norte), revisor(a) de la tesis titulada:

Administración Estratégica y Productividad en una Empresa de Transporte de Agregados, S.JL 2018.

Del (de la) estudiante CASTILLO CASAÑO MARCO ANTONIO constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 29 de noviembre 2018




Firma

TERESA GONZALES MONCADA

DNI: 25728455

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



Feedback (estado) | Universidad César Vallejo | Facultad de Administración | Documento: Estrategia y Productividad en una Empresa de Transporte de Carga, San Juan de Lurigancho 2018

**Facultad de Administración**  
**Escuela Profesional de Administración**  
**Administración Estratégica y Productividad en una Empresa de Transporte de Carga, San Juan de Lurigancho 2018**

SEMPRE LA ENTREGA EL TÍTULO PROFESIONAL DE LA OBTENIDO EN ADMINISTRACIÓN

**AFIRM:**  
 APTO PARA PROFESIONAR EN ADMINISTRACIÓN

**ANEXO:**  
 ANEXO TÍTULO PROFESIONAL DE LA OBTENIDO EN ADMINISTRACIÓN

**EFECTIVO PROFESIONAL:**  
 OBTENIDO EN ADMINISTRACIÓN

**TÍTULO:** TÍTULO

Report: 1048 | Report Modified: 2018 | Report Report | High Resolution

**Resumen de coincidencias**  
**28%**

1	Administración	13%
2	Administración	3%
3	Administración	2%
4	Administración	2%
5	Administración	1%
6	Administración	1%
7	Administración	1%
8	Administración	1%
9	Administración	1%



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega	Marco Antonio Castillo
Título del ejercicio	GRUPO 66
Título de la entrega	Administración Estratégica y Produ...
Nombre del archivo	DPE MARCO_CASTILLO_CASA_O...
Palabras del archivo	13249K
Tamaño original	63
Tamaño procesado	14.684
Tamaño de coincidencias	79.677
Fecha de entrega	29-nov-2018 10:05p.m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega	1047549031



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN**  
 TÍTULO PROFESIONAL DE LA OBTENIDO EN ADMINISTRACIÓN  
 Administración Estratégica y Productividad en una Empresa de Transporte de Carga, San Juan de Lurigancho 2018



Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Marco Antonio Castillo Casaño
D.N.I. : 20079713
Domicilio : Calle Las Fresas 153 Urb. Ermitaño Independencia
fono Fijo : Móvil : 992383017
E-mail : maccantonio6@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[X] Tesis de Pregrado

Facultad : Administración
Escuela : Ciencias Empresariales
Carrera : Administración
Título : Licenciado en Administración

[ ] Tesis de Post Grado

[ ] Maestría

[ ] Doctorado

Grado : .....
Mención : .....



DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Marco Antonio Castillo Casaño

Título de la tesis:

Administración Estratégica y Productividad en una Empresa de Transporte de Agregados, SJL 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : [Handwritten Signature]

Fecha : 30/11/2018



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La Escuela de Ciencias Empresariales

---

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Marco Antonio Castillo Casaño

INFORME TÍTULADO:

Administración Estratégica y Productividad en una Empresa de Transporte de Agregados, SJL 2018

---

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

---

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 18/07/2018

NOTA O MENCIÓN: 17



ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN