



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“LA GESTIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL PROCESO
ADMINISTRATIVO EN LA IAFAS – EP, JESÚS MARÍA- 2018”**

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

AUTORA:

MIO RUIZ, MARY LIDIA

ASESORA:

MG. ROSALES DOMÍNGUEZ, EDIHT G.

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA - PERÚ

2018

PÁGINA DEL JURADO

Presidente

Secretario

Vocal

Dedicatoria:

La presente investigación está dedicada a mis padres porque siempre me mostraron su apoyo.

Agradecimiento:

Agradecer de manera muy especial a mis profesores por encaminarme durante estos 5 años, por la educación brindada.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo Mary Lidia Mio Ruiz con DNI N° 70336861 a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

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

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

Lima, Julio del 2018

Mary Lidia Mio Ruiz

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La gestión estratégica y su relación con el proceso administrativo en la IAFAS – EP, Jesús María, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración esperando cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración.

Mary Lidia Mío Ruiz

RESUMEN

El objetivo principal de esta investigación ha sido determinar la relación entre la gestión estratégica y el proceso administrativo en la IAFAS – EP, Jesús María. El método hipotético deductivo, transversal, no experimental aplicado se ha utilizado para demostrar que existía la relación entre las variables anteriores. Una prueba de muestra no paramétrica de 30 empleados respondió el cuestionario de 20 ítems en una escala de Likert. Se utilizó el software de estadísticas SPSS 22.

Abstract

The main objective of this research has been to determine the relationship between strategic management and the administrative process in the IAFAS - EP, Jesús María. The hypothetical deductive, transversal, non-experimental applied method has been used to demonstrate that the relationship between the previous variables existed. A nonparametric sample test of 30 employees answered the questionnaire of 20 items on a Likert scale. The SPSS 22 staging software was used.

ÍNDICE

Dedicatoria:	3
Agradecimiento:	4
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	5
PRESENTACIÓN	6
RESUMEN	7
I. Introducción	10
1.1 Realidad problemática	10
1.2 Trabajos previos.....	11
1.3 Teorías relacionadas al tema	14
1.3.1 Concepto de gestión estratégica	15
1.3.2 Concepto proceso administrativo.....	20
1.4 Formulación del problema.....	21
1.5 Justificación del estudio	22
1.5.1 Justificación por su pertinencia.....	22
1.5.2 Justificación teórica	22
1.5.3 Justificación metodológica.....	22
1.6 Hipótesis	23
1.7 Objetivos	23
II. MÉTODO.....	24
2.1. Diseño de investigación	24
Tabla 1: <i>Operacionalización de variables</i>	¡Error! Marcador no definido.
2.2. Población y muestra.....	28
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad Técnicas.....	28
2.4. Métodos de análisis de datos.....	31
2.5. Aspectos éticos	31
III. RESULTADOS	31
3.1 Análisis descriptivo.....	32
IV. Referencias	35

Lista de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	26
Tabla 2: Valores de confiabilidad, rangos y magnitudes.....	29
Tabla 3: Resumen del procesamiento estadístico de fiabilidad de datos....	29
Tabla 4: Estadísticos de fiabilidad de datos.....	29
Tabla 3.1.1 Dimensión Excelencia.....	31
Tabla 3.1.2 Dimensión Innovación.....	31
Tabla 3.1.3 Dimensión Anticipación.....	32
Tabla 3.1.4 Dimensión Planeación.....	32
Tabla 3.1.5 Dimensión Organización.....	33
Tabla 3.1.6 Dimensión Dirección.....	33
Tabla 3.1.7 Dimensión Control.....	34

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

Uno de los problemas dentro de las empresas son las relaciones laborales en el ambiente interno, para garantizar el éxito en las empresas este necesita de diversas acciones tanto a nivel estratégico como administrativo. En la realidad, la gestión estratégica y el proceso administrativo van de la mano para que la empresa pueda alcanzar un gran éxito en su nivel gerencial, este llega a ser una frustración cuando no se realiza un proceso adecuado de la estratégica ya que el proceso no podría llevarse a cabo si es que no se cuenta con los recursos necesarios. Desde esta perspectiva debemos primar un buen manejo de la gestión estratégica y el proceso administrativo para llegar al éxito en su dirección gerencial.

Uno de los problemas que surge en la empresa, es la falta de una buena gestión estratégica que se relacione con su sistema de proceso Administrativo, la empresa no tiene como planear, no existe una organización en sí, no hay un sistema de control sobre los procesos operativos de la empresa.

Al respecto, Arena (1990) refirió: En otras palabras la empresa labora de manera tradicional, No existe reglamento interno, no hay un manual de funciones que indique en si el trabajo que debe ejercer cada colaborador, no desarrolla la funciones de Gestiones Empresarial, de los cuales todas las decisiones quedan en el aire sin estar enmarcada por escrito ya que esta define como tal lo que es la empresa en sí (p.102).

Se desarrollara el estudio, en donde la IAFAS – EP, la cual se dedica a las actividades relacionadas con la salud humana. Es una institución del ejército del Perú, en donde se cubre las actividades de salud de sus pacientes titulares y familiares. Por esto se quiere plantear estrategias para el mejor manejo laboral desde la gerencia hasta el personal administrativo, realizando un proceso administrativo para la mejor elección del personal.

Muchas de las decisiones estratégicas de las empresas terminan encerradas en carpetas y jamás se ponen en marcha.

Es en este contexto que se observó diversos problemas relacionados con los trabajadores que gestiona dentro de la institución ya que no se plantean estrategias para elegir al personal a laboral.

Mantiene un origen de muy deficiente manejo en el proceso administrativo ya que no existen estrategias para una buena elección del personal.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional

Flores (2015) presento el “*Proceso Administrativo y Gestión Empresarial en coproabas, jinotega*”. Tesis para obtener el grado de maestría en gerencia empresarial en la universidad de nacional autónoma de Nicaragua. Su objetivo principal es el anhelo general codiciable a emprender. Esta se muestra de forma muy global, esta es el propósito que persigue es un ámbito definido y que propone la dirección a los impulsos de planeación de un administrador. Dentro del marco metodológico, se presenta de manera no experimental ya que se basa en observaciones de las situaciones existentes y en su contexto natural. De esta manera se desarrolló y así de demostró que tan importante es el desarrollo en el trabajo, ya que a través de esta se puede visualizar el proceso administrativo y las condiciones del lugar así como también se pudo experimentar de tal manera que la planificación de su gerente fue de manera general en lo cual su ámbito no fue de manera positiva.

De La Rosa y Arregoces (2015) presentaron el estudio de “*Diseño de un plan de mejoramiento administrativo*”. Tesis para obtener el grado de administradores de empresa en la universidad de Cartagena, Colombia. Su objetivo general fue diseñar un mejoramiento administrativo para los departamentos de esta empresa. La metodología es de tipo descriptiva ya que se basa en las capacidades específicas recolectando la información, como la observación, las entrevistas y los cuestionarios. Se definió que bajo estrategias gerenciales modernas, donde la toma de decisiones no este centralizada solo por directivos, sino sea integral, con el aporte de todo el personal de igual manera establecer medidas o sistemas de control interno para evitar la presentación de diversos departamentos.

Massaro (2015) presento el estudio de *“Cómo definen el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio, empresas de tecnología en Colombia”*. Tesis para optar el título de maestría en dirección estratégica de recursos humanos en la universidad de Buenos Aires. Su objetivo general es definir cuál es la lógica subyacente en materia de gestión, de los líderes y mandos medios de las empresas IT, conocer la perspectiva de los líderes a la importancia que lo otorgan a los procesos. La metodología usada fue con entrevistas, test de motivación, para evaluar consistencias en las opiniones de los entrevistados, así como posibles opiniones contradictorias. Se concluyó que las empresas mantienen un grado funcional de acuerdo a los servicios otorgados, así como también que los líderes que fueron entrevistados abogaban por el crecimiento profesional de sus empleados a cargo, a través de programas de certificaciones específicas para cada puesto dentro del área.

Osorio (2014) presento el estudio de *“El Proceso administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango”*. Tesis para optar el título de licenciada en Administración de Empresas en la universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango. Su objetivo general era determinar la aplicación del Proceso Administrativo, para establecer la manera que es utilizada en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango. La metodología fue de tipo descriptivo, ya que se utilizó diagramas. Se concluyó que los establecimientos privados utilizan incorrectamente el Proceso Administrativo; y se encuentran efectos negativos.

A nivel nacional

Oliveros y Vegas (2014) presentaron el estudio *“La gestión estratégica y la logística en la gerencia central de Essalud”*. Tesis para optar el grado académico de magister en gestión pública en la universidad Cesar Vallejo. Su objetivo fue saber cuál es la relación entre gestión estratégica y la logística en la gerencia. Su metodología fue de manera sustantiva ya que se está vinculado el problema con relación al caso particular de la gestión estratégica donde los sistemas logísticos deben ser llevados con total eficiencia. Se llegó a la conclusión que existe una relación directa entre las variables gestión

estratégica y logística en su gerencia central y de tal manera la relación entre la gerencia y sus trabajadores.

Espinoza (2013) en su tesis titulada *“Planeamiento Estratégico como Instrumento de Gestión para el Desarrollo de las Empresas de Seguridad y Vigilancia probada en Lima Metropolitana”*, sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo objetivo general fue la determinación del plan estratégico basado en un modelo de excelencia del premio nacional a la calidad del Perú, permite el alineamiento de la organización contribuyendo a mejorar la gestión y desarrollo de las empresas de seguridad y vigilancia, trabajo con una muestra empírica de 232 empresas de seguridad y concluyo lo siguiente: la aplicación del plan estratégico de los clientes de las unidades de investigación, que puede ser aplicado en las diferentes empresas del sector de seguridad y vigilancia privada Lima Metropolitana, se concluye que si la organización se alinea adecuadamente a un modelo de excelencia en la gestión pueden mejorar, desarrollar y ser sostenible en el tiempo y que puede extenderse a cualquiera empresa del sector de seguridad y vigilancia privada de Lima Metropolitana.

Tiznado (2013) nos presenta su tesis titulada *“Mejoramiento en los procesos administrativos de la UGEL N° 01 el provenir que contribuya al desarrollo educativo de su jurisdicción en el año 2013”* sustentada en la universidad privada Antenor Orrego, para obtener el grado de licenciado en administración, cuyo objetivo fue determinar en qué medida se da el mejoramiento en los procesos administrativos, su marco metodológico fue técnica ya que realizo entrevistas el medio por el cual lo ayudo a recolectar, procesar y analizar la información en su determinada actividad de investigación. Sus conclusiones fueron que existen algunas funciones asignadas a cada una de las áreas de la sede que no tienen autonomía, lo que imposibilita una rápida fluidez en el proceso administrativo, de igual manera existen varias deficiencias que se deben mejorar progresivamente en relación a los procesos de gestión, para así generar satisfacción total en el docente.

Hidalgo (2016) nos presenta su tesis titulada *“La gestión estratégica y su influencia institucional en los planes estratégicos de las universidades*

públicas del Ecuador. Caso: Universidad Técnica de Machala” sustentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para obtener el grado de Doctor en Ciencias Administrativas, cuyo objetivo fue proponer un modelo de Gestión Estratégica Institucional que influya en los planes Estratégicos, su marco metodológico fue descriptiva correlacional ya que se realizó análisis en donde se estudió a la población. Sus conclusiones fueron que el análisis de la correlación determina una correlación positiva entre las variables independientes y dependientes, son los indicadores quienes determinan el contraste para luego verificar el resultado de fiabilidad demostrando confiabilidad de los datos.

1.3 Teorías relacionadas al tema

La Teoría de Recursos y Capacidades es un enfoque relativamente novedoso que aporta sustanciales ventajas a la literatura estratégica. No obstante, aplicada al campo de los recursos humanos genera una confusión metodológica y terminológica debida, en gran medida, a la heterogeneidad de los estudios al respecto. En este trabajo se realiza una síntesis de dicho enfoque aplicado al campo de los recursos humanos y se recogen las principales aportaciones de los trabajos más relevantes. Asimismo, se extraen conclusiones que permiten determinar las circunstancias bajo las cuales se puede considerar estratégica la gestión de los recursos humanos.

La teoría de las contingencias nos habla de la existencia de elementos como la edad, el sexo, los riesgos de manejo y el número de kilómetros recorridos por año. La teoría plantea el requisito principal de tomar en cuenta este tipo de elementos o “contingencias” para que el proceso administrativo reconozca las contingencias situacionales.

Administración burocrática: “planteamiento que pone la fuerza en la necesidad de las organización de operar de forma racional...”. El autor principal propuso tales postulados fue Max Weber, quien acuñó el término burocracia para nombrar a las organización que operaban como fundamentos racionales criticando las normas prevalecientes de la conciencia de clase y el nepotismo.

- Henry Fayol: formulo 14 fundamentos principales basados a la labor de los gerentes; de las involucradas en la industria o en los negocios, enunciando dentro de las actividades administrativas las actividades de previsión, organización, dirección, coordinación y control.
- Chester Barnard: describió la teoría de la aceptación de la humanidad donde sostenía que la autoridad depende de la disposición de los trabajadores para aceptar las directrices. Proponía que los gerentes debían tomar en cuenta los sentimientos y las capacidades de los trabajadores.

1.3.1 Concepto de gestión estratégica

La gestión estratégica es un proceso global que apunta a la eficacia, integrando la planificación estratégica con otros sistemas de gestión, a la vez que responsabiliza a todos los gerentes por el desarrollo e implementación estratégicos. Es un proceso de decisión continuo que modela el desempeño de la organización, teniendo en cuenta las oportunidades y las amenazas que enfrenta en su propio medio, además de las fuerzas y debilidades de la organización misma.

Romero (2003) definió:

Que la gestión estratégica puede definirse como la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permitirán que una organización logre sus objetivos. La formulación de las estrategias incluye la identificación de las debilidades y fortalezas internas de una organización, la determinación de las oportunidades y amenazas externas de una empresa, el establecimiento de misiones de la compañía, la fijación de objetivos, el desarrollo de estrategias alternativas, el análisis de dichas alternativas y la decisión de cuales escoger. Es un proceso apasionante que permite a una organización ser proactiva en vez de reactiva en la formulación de su futuro (p10).

Betamcourt (2013) nos dice:

Que la gestión estratégica tiene como base en el poder de las personas y establece que cada director o líderes es quien debe formular, dentro de su

propia gestión, las estrategias de calidad de excelencia, innovación y anticipación requeridas para sobrevivir y ser competitivos a corto, mediano y largo plazo, aquí aparecen una serie de conceptos nuevos que no estaban dentro de los conceptos de la planificación estratégica tradicional. El primero es que cuando se dice “cada gerente o líder”, pareciera que estuviéramos hablando de fracciones. Sin embargo, aun cuando la organización debe ser manejada como un equipo, las estrategias de la misma son responsabilidad de cada gerente (p.23).

Ya no es un centro de poder el que establece los planes corporativos, sino que ahora, existiendo una serie de lineamientos corporativos establecidos en equipo, cada organización tiene la responsabilidad, dentro de su gestión, de actuar estratégicamente para lograr los objetivos. Las estrategias deben responder a la Visión y la Misión de la organización y deben ser desarrolladas en forma democrática y participativa.

Características

En base a su forma de hacer y de entender las organizaciones, en el supuesto de que, como nos plantea la dialéctica, lo único permanente es el cambio y por lo tanto, no vale la pena hacer definiciones de lo que es, puesto que en el mismo minuto en que estamos haciendo la definición esta, seguramente, ya se ha dejado de presentar a la realidad y se ha convertido en pasado.

Ponce, (2002) define al cambio “a cualquier situación en donde se dejan determinadas estructuras, procedimientos, comportamientos, etc., para adquirir otras que permitan la adaptación al contexto en el cual se encuentra el sistema de organización y así lograr una estabilidad que facilite la eficacia y efectividad en la ejecución de acciones” (p.56).

La gestión estratégica se especializa en impulsar el desarrollo de los elementos de causa y efecto de la empresa ya que la estrategia plantea se encarga de que todos los factores que se encuentre relacionado entre sí, sean capaces de coordinarse en función de todos los movimientos que se produzcan en el entorno de la empresa para de esta manera ser capaces de obtener y mantener resultados favorables. Es importante tener en cuenta que estas relaciones que se producen entre los factores

de éxito que se manifiesta dentro de las preceptivas que comprende la gestión estratégica, representan aquellas situaciones, positivas y negativas, por las que suele atravesar toda empresa en algún momento de su camino.

Barton (2004) manifiesta que una compañía debe sobresalir de dos maneras aparentemente contradictorias. En primer lugar, debe crear constante y actualizar sus esferas de competencia por lo que tiene las capacidades críticas necesarias para mantenerse por delante de la nada. Y en segundo lugar, debe obtener su mezcla siempre cambiante de las disciplinas para trabajar en equipo en la forma siempre cambiante necesaria para prevalecer en el entorno competitivo en constante cambio. En otras palabras, las empresas deben encontrar la forma que mejor le permite en su momento dado en el tiempo, tanto para llegar a un producto que complace las necesidades del cliente superando a los de la competencia y la creación de ese producto más dinámico y más eficaz que la competencia (p89).

1. Excelencia

Betancourt (2013) afirma que la excelencia es el fundamento básico de las organizaciones para el siglo XXI, porque simplemente ya hay quienes lo están haciendo y para poder estar en el mundo competitivo del mañana, hay que hacer, por lo menos, lo que ellos están haciendo y sino estaremos fuera del mercado (p.23).

Uno de los sistemas para la mejora continua de la empresa es el KAIZEN que lo que busca son las mejoras graduales incrementales, es considerada una revolución administrativa que permite desarrollar una nueva cultura de trabajo: Hábito de la mejora. Es la estrategia perfecta para desarrollar el ámbito de la mejora en todo el personal, y la toma de conciencia del valor económico de las cosas. Es un esfuerzo de manera inteligente de ataque que consistente para su reducción en el sistema de trabajo que va de la mano de la responsabilidad organizacional la mejora continua y es un requisito indispensable para competitividad de clase mundial, este permite cumplir totalmente con el compromiso de satisfacer los requerimientos de los clientes, a través del mejoramiento continuo.

Un aspecto importante de la excelencia a considerar es que el cambio se hace de adentro hacia afuera, aun cuando las motivaciones vienen de afuera hacia

adentro porque hay un entorno competitivo; que no responde adecuadamente al riesgo de desaparecer como organización.

- Calidad Humana: mantener una buena relación entre los miembros de un equipo de trabajo no solo es un valor agregado para una organización, sino que también aumenta la productividad y disminuye la rotación del personal.
- Calidad de procesos: controlar y asegurar la calidad de los productos finales de una organización a través de los procesos de producción de la misma.
- Calidad total: cada trabajador, desde el gerente, hasta el empleado del más bajo nivel jerárquico está comprometido con los objetivos empresariales.

2. Innovación

La innovación nos encamina a asumir el índice de guiar, no solo en lo particular sino dentro de la organización, para dejar de ser seguidores crónicos y pasivos; una organización de este tipo no podría ser una organización líder; para que eso suceda todos los miembros de la organización deben de ejercer alguna manera de liderazgo.

Berumen (2010) considera que la palabra innovación se refiere a los productos nuevos, servicios o conocimientos que impactan en los procesos de producción y, sobre todo, en el mercado. Lamentablemente en los últimos años este vocablo ha sido objeto de un uso indiscriminado, quizá hasta irresponsable (p.559).

Los nuevos paradigmas afirman que es necesario tener arraigado el sentimiento de liderazgo y este se ejerce a todos los niveles, social, político, religioso, profesional, etc.; es por ello que la innovación debe ser una forma de vida para todos.

- Técnicas: procedimientos propios de un área de conocimiento o actividad que se han desarrollado ampliamente.
- Rol de líderes: delegar responsabilidades, activar la realidad en sus empresas para identificar quien puede llevar a cabo las mejores prácticas.

3. Anticipación

Se relaciona con la organización proactiva, espera que ocurran las cosas para responder, sino que permanentemente está identificando los elementos que la van a llevar a ser competitiva en el futuro, adelantándose a los acontecimientos o forzando situaciones para que lo ocurra en el futuro le favorezca. Nos lleva a considerar algunas tendencias que han comenzado a aparecer en el ámbito mundial. Su estudio de tendencias es una manera fundamental de anticipar cambios, ya que las mismas cobran cuerpo en la medida que las organización actúan para reforzarlas algunas o para combatir las otras, pero el simple hecho de tomarlas en cuenta ya las convierte en elementos determinantes del proceso estratégico.

Betancourt (2002) base fundamental para la gestión estratégica. Sugiere ejercer acciones a priori, ya que el proceso de anticipar no es pasivo, se actúa para acelerar lo deseable o impedir lo indeseable. La pre información es el único elemento que podemos utilizar para generar acciones anticipadas, debido a que de alguna manera tenemos que sentir la necesidad de hacer algo y prepararnos para ello, independientemente que suceda o no, porque el mundo de hoy nos lleva a anticipar y estar preparados. Si queremos lograr nuestros objetivos, aprovechar las oportunidades cuando se presentan y mantenernos delante de nuestra competencia, debemos anticipar (p.401).

Lo importante de todo esto es que se está hablando de un cambio de paradigma que va del tener al ser. Este cambio es el que va a proporcionar que realmente podamos robotizar o automatizar procesos.

- Organización proactiva: la empresa cuenta con una visión a futuro, ya que pone un especial interés en la planificación estratégica para desarrollar proyectos a futuro y no en estrategias que resuelvan conflictos de manera inmediata, piensan en la solución antes de que incluso el problema se desarrolle.
- Estudio de tendencia: definir las causas de defunción a incluir en el análisis, la estructura de la base de datos, modelos estadísticos y realizar las rutinas para el análisis estadístico

- Pre – Información: obtener la información para coordinar el funcionamiento correcto de la organización tanto técnica como administrativa.

1.3.2 Concepto proceso administrativo

El proceso administrativo es la herramienta principal para el trabajo que desarrollan los administradores dentro de una organización. Los elementos que lo conforman permiten a los mandos tácticos y estratégicos de la organización llevar a cabo los procesos de planeación, organización, dirección y control de una empresa. En el área de la administración como el enfoque de negocio, junto con su perspectiva internacional y el ambiente de las organizaciones.

Henri Fayol (1987) fue el autor que determinó las cuatro funciones vitales en la administración, bajo la creencia de la necesidad de sistematizar las tareas de una empresa. Su aportación a la disciplina es importante hasta nuestros días (p.43).

Se le llama proceso administrativo porque dentro de las organizaciones se sistematiza una serie de actividades importantes para el logro de objetivos: en primer lugar estos se fijan, después se delimitan los recursos necesarios, se coordinan las actividades y por último se verifica el cumplimiento de los objetivos.

Para el autor George Terry (2014), cada una de ellas implica:

1. Planeación: consiste en determinar los objetivos y cursos de acción; en ella se determinan:
 - Las metas de la organización.
 - Las mejores estrategias para lograr los objetivos.
 - Las estrategias para llegar a las metas planteadas.
2. Organización: consiste en distribuir el trabajo entre el grupo, para establecer y reconocer las relaciones y la autoridad necesarias, implica:
 - El diseño de tareas y puestos
 - Designar a las personas idóneas para ocupar los puestos.
 - La estructura de la organización.
 - Los métodos y procedimientos que emplearan.

3. Dirección: consiste en conducir el talento y el esfuerzo de los demás para lograr los resultados esperados, implica:
 - Determinar cómo se dirigirá el talento de las personas.
 - Determinar el estilo de dirección adecuado.
 - Orientar a las personas al cambio.
 - Determinar estrategias para solución de problemas, así como la toma de decisiones.
4. Control: consiste en la revisión de lo planeado y lo logrado; implica determinar:
 - Las actividades que necesitan ser controladas.
 - Los medios de control que se emplearas.

Blandez (2016) algunos consideran la previsión como otra etapa del proceso administrativo, este aspecto consiste en verificar si existe las condiciones para poder hacer lo que plantea; otros autores consideran la previsión como parte de la planeación, la integración y coordinación son otras etapas que no se consideran, pues ambas se ubican en la organización (p.43).

La unidad temporal en el proceso administrativo se integra por etapas, fases, elementos que en el transcurso del tiempo se están aplicando sinérgicamente, es decir, no cabe el aislamiento. El dinamismo de la administración abarca todas sus partes que la forman y estas se dan como un proceso de mejora continua.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión estratégica con el proceso administrativo de la empresa IAFAS – EP, Jesús María, 2018?

Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la excelencia con el proceso administrativo de la empresa IAFAS EP, Jesús María, 2018?

¿Cómo se relaciona la innovación con el proceso administrativo de la empresa IAFAS EP, Jesús María, 2018?

¿Cómo se relaciona anticipación con el proceso administrativo de la empresa IAFAS EP, Jesús María, 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación por su pertinencia

Se observaron problemas, en la relación administrativa de la empresa IAFAS –EP, relacionados a la gestión estratégica. Si estos problemas persisten, pondría en riesgo la permanencia de sus trabajadores, posicionamiento y crecimiento de la empresa, siendo perjudicial para todo el personal que labora en ella. Por ello si se establecen los factores y condicionantes generados en la gestión estratégica se podrá mejorar, así garantizar el crecimiento del proceso administrativo de la empresa frente a sus trabajadores. Asimismo, se garantizaría la satisfacción del trabajador, el cual se beneficiarían.

1.5.2 Justificación teórica

Se justifica desde el aspecto teórico porque posterior a la revisión de antecedentes se comprobó estudios vinculados a la gestión estratégica con relación al proceso administrativo. Los resultados podrán servir de referencia teórica a otros investigadores, de esa forma tener un mayor alcance de la importancia e interdependencia de la gestión administrativa y los procesos administrativos.

1.5.3 Justificación metodológica

El estudio se realiza con el método hipotético deductivo, el cual es parte de la metodología de la investigación, con ello se establecieron problemas, objetivos e hipótesis de estudio, que serán respondidas estadísticamente, con ello aceptar o rechazar las hipótesis.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

La gestión estratégica se relaciona con el proceso administrativo de la empresa IAFAS EP, Jesús María, 2018

Hipótesis específica

La excelencia se relaciona con el proceso administrativo de la empresa IAFAS EP, Jesús María, 2018.

La innovación se relaciona con el proceso administrativo de la empresa IAFAS EP, Jesús María, 2018.

La anticipación se relaciona con el proceso administrativo de la empresa IAFAS EP, Jesús María, 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión estratégica y el proceso administrativo de la empresa IAFAS – EP, Jesús María, 2018.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la excelencia y el proceso administrativo de la empresa IAFAS EP, Jesús María, 2018.

Determinar la relación entre la innovación y el proceso administrativo de la empresa IAFAS EP, Jesús María, 2018.

Determinar la relación entre anticipación y el proceso administrativo de la empresa IAFAS EP, Jesús María, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Por su tipo

Según Corbetta (2010) los estudios básicos analizan y diagnostican fenómenos de estudio como medio para incorporar mayor fuentes teóricas a la ciencia en general, por lo que su desarrollo refuerza teorías y conceptos predefinidos, en otros casos muestra nuevos hallazgos que responden a interrogantes aún no contestadas (p.56).

Será de manera aplicada, ya que ayudará explicar el fenómeno estudiado (gestión estratégica y proceso administrativo). Este tipo de estudio hace uso de un marco teórico y formula nuevas teorías a partir de los hallazgos encontrados, así incrementar los conocimientos filosóficos y científicos.

Por su nivel

Según Hernández, Fernández y Baptista (2008) “los estudios descriptivos analizan el comportamiento actual de las variables, como se presentan y se muestran en un entorno específico; por su parte los estudios correlacionales buscan establecer la relación de causa-efecto e interdependencia entre variables” (p.223).

Corresponde al descriptivo - correlacional. Será descriptivo porque se limitará a describir la situación actual de las variables, y correlacionar porque se establecerá la interdependencia entre la gestión estratégica y el proceso administrativo.

Por su diseño

Al respecto Tejedor y Etxeberria (2006) explicaron que “el diseño no experimental solo busca describir, explicar y diagnosticar un fenómeno de estudio, sin intentar transformarlos y cambiarlos” (p.156).

Será no experimental y de corte transversal, ya que no se modificaran ni manipularan las variables de estudio. Solo describirlas desde el plano teórico. Variables, operacionalización

Variables

Variable 1: Gestión estratégica

Betamcourt (2013) nos dice:

Que la gestión estratégica tiene como base en el poder de las personas y establece que cada director o líderes es quien debe formular, dentro de su propia gestión, las estrategias de calidad de excelencia, innovación y anticipación requeridas para sobrevivir y ser competitivos a corto, mediano y largo plazo, aquí aparecen una serie de conceptos nuevos que no estaban dentro de los conceptos de la planificación estratégica tradicional. El primero es que cuando se dice “cada gerente o líder”, pareciera que estuviéramos hablando de fracciones. Sin embargo, aun cuando la organización debe ser

manejada como un equipo, las estrategias de la misma son responsabilidad de cada gerente (p.23).

Variable 2: Proceso administrativo

Henry Fayol (1987) “fue el autor que determino las cuatro funciones vitales en la administración, bajo la creencia de la necesidad de sistematizar las tareas de una empresa. Su aportación a la disciplina es importante hasta nuestros días” (p.43).

Matriz Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V 1: Gestión estratégica	Betancourt (2013) la gestión estratégica tiene como base el poder de las personas y establece que cada director o Líder es quien debe formular, dentro de su propia gestión, las estrategias anticipadas y adaptivas.	Excelencia	Formación y aprendizaje de quipo	Calidad Humana	p.1	Ordinal - Razón
				Calidad de procesos	p.2	
				Calidad Total	p.3	
		Innovación	Mejora del modelo de negocio	Técnicas	p.4 y 5	
				Rol de lideres	p.6	
		Anticipación	La organización no espera que ocurra que para actuar	Organización proactiva	p.7	
				Estudio de Tendencia	p.8	
				Pre - Información	p. 9 y 10	
		V 2: Proceso administrativo	Fayol (1925) argumento que las organizaciones deben de integrar la empresa para que cumpla sus objetivos	Planeación	Visualizar el futuro y trazar el programa de acción	
Objetivos	p.12					
Organización	Construir tanto el organismo material como el social de la empresa			División del trabajo	p.13	
				Coordinación	p.14	
Dirección	Guiar y orientar al personal			Toma de decisiones	p15 y 16	
				Integración	p.17	
Control	Verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas y las órdenes dadas			Identificación de Estándares	p.18	
				Medición	p.19	
				Comparación	p.20	

Fuente: Elaboración propia

2.2. Población y muestra

2.2.1 Población

La población está compuesta por los 30 trabajadores colaboradores de la empresa IAFAS - EP, Jesús María, 2018.

Para Fernández, Baptista y Hernández (2010) “la población con la que se realiza el estudio, integra un conjunto de sujetos y/o individuos, o elementos, que son sensibles de ser medidos” (p.57).

2.2.2 Muestra

La muestra es igual a la población, es decir 30 colaboradores. Por tanto, la muestra es censal y el muestreo es no probabilístico.

Galmés (2011) “Una muestra consiste en una parte de la población. Solo una muestra es seleccionada y los valores de cada variable en las unidades pertenecientes a la muestra son registrados. Entonces, para cada variable se tiene en conjunto de observaciones” (p.11).

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

Técnicas

La técnica es la encuesta, que se empleará en este trabajo es la encuesta que se realizará por medio de un interrogatorio y el instrumento es un cuestionario dicotómico. Lo cual estará destinado a los trabajadores que laboran en la IAFAS – EP del Distrito de Lima. El instrumento será el cuestionario tipo Likert para este presente trabajo de investigación.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2008) “la encuesta integra un conjunto de ítems con alternativas que ayuda establecer la percepción y opinión de una muestra de estudio, así realizar inferencias finales” (p.184).

El instrumento

El instrumento a emplear será el cuestionario en ambas variables el cual ayudará a establecer el nivel de la gestión estratégica y el proceso administrativo.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2008) “el cuestionario es uno de los principales instrumentos para medir percepciones de encuestados, su diseño y estructura depende de lo que se quiere recabar o recoger, el cual al final puede ser procesado y establecer respuesta a los problemas y objetivos de estudio” (p.198).

La validez

Este consiste en un proceso que se realizó por medio de expertos, quienes revisaron cada uno de las preguntas que corresponden al cuestionario. Los expertos fueron tres docentes de la universidad Cesar Vallejo cuyos nombres son Mg. Edith Rosales Domínguez; Costilla Castilla Pedro y Mg. Casma Zarate Carlos, quienes cuentan con responsabilidad moral y profesionalismo para realizar dicho juicio. Finalmente la opinión de ellos fue que “si cumple” los requisitos mínimos para su aplicación.

Corbetta (2010) afirmó que “la validez del instrumento por juicio de expertos permite recabar información de profesionales respecto a la coherencia del instrumento, tanto en relación y pertenencia de variables, dimensiones e indicadores” (p.88).

Confiabilidad

La confiabilidad se hará con el medio estadístico alfa de Cronbach con el cual se utilizó para calcular el coeficiente de fiabilidad del instrumento de medición.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) nos menciona que “todos utilizan procedimientos y fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad. La mayoría es entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad”(p.318).

Tabla 1

Valores de confiabilidad, rangos y magnitudes.

Rangos	Magnitud
0.01 a 0.20	Confiabilidad nula
0.21 a 0.40	Confiabilidad baja
0.41 a .060	Confiable
0.61 a 0.80	Muy Confiable
0.81 a 1.00	Excelente Confiabilidad

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Tabla 2

Resumen del procesamiento estadístico de fiabilidad de datos.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Caso	Válido	15	100,0
s	Excluido	0	,0
Total		15	100,0

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

datos.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	20

Fuente: Base de datos piloto

Tabla 3:

Estadísticos de fiabilidad de

INTERPRETACIÓN:

Se observa en la tabla que el Alfa de Cronbach alcanzado es de 0.815, lo cual indica que existe un 80.0% de confiabilidad aplicado al instrumento, lo cual refleja un resultado muy confiable. Esta confiabilidad está basada en las 20 preguntas formuladas a la muestra a evaluar.

2.4. Métodos de análisis de datos

Se va a utilizar el método estadístico mediante el programa SPSS 22 para procesar los datos obtenidos en la encuesta.

2.5. Aspectos éticos

En el estudio se desarrollara una encuesta auto aplicada anónima y voluntaria, la que se aplicará a los colaboradores, que sean mayores de 18 años. Los participantes serán informados que sus respuestas serán tabuladas y analizadas en forma grupal, nunca en forma individual, que podrán responder a las preguntas que deseen y que podrán retirarse de la encuesta en el momento que deseen.

El estudio contará con la autorización de la empresa en que se aplique la encuesta y se seleccione al personal encuestado. Asimismo se contará con la autorización de la Escuela profesional de Administración de la Universidad Cesar Vallejo para la realización de la tesis.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

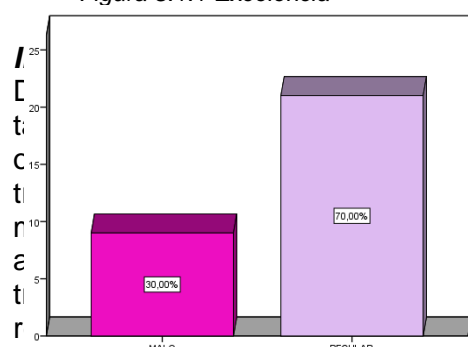
3.1.1 Variable Gestión financiera y sus dimensiones

Tabla 5

Dimensión Excelencia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	9	30,0	30,0	30,0
	REGULAR	21	70,0	70,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3.1.1 Excelencia



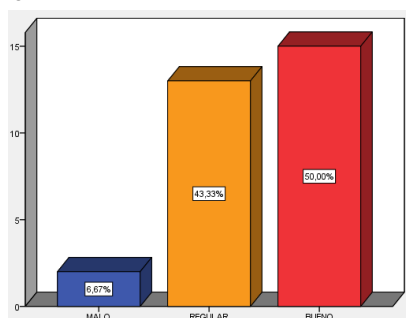
dos en la podemos enta a 21 naron de existe un para sus , el cual n de Malo que en ia empresa no existe ningun tipo de proceso para su mejoramiento para sus trabajadores.

grupado)

Dimensión Innovación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	2	6,7	6,7	6,7
	REGULAR	13	43,3	43,3	50,0
	BUENO	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3.1.2 Innovación



Interpretación:

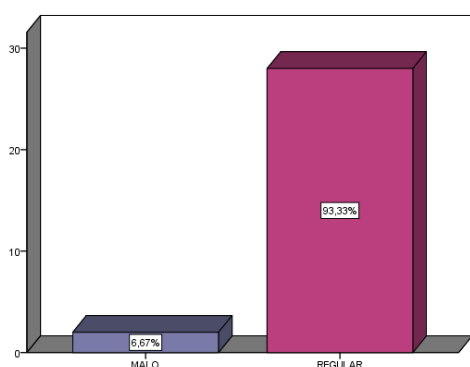
De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.1.2 y el la figura 3.1.2, podemos observar que el 50%, el cual representa a 15 trabajadores de la empresa opinaron de manera Buena que en la empresa debe de innovar su desarrollo de labores, así también el 43.3%, el cual representa a 13 trabajadores opinaron de manera Regular este proceso y el 6,7%, que representa a 2 trabajadores opinaron de Malo la innovación del proceso.

Fuente: Elaboración Propia

ON (agrupado)

Tabla 3.1.3*Dimensión Anticipación*

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	MALO	2	6,7	6,7	6,7
	REGULAR	28	93,3	93,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3.1.3 Anticipación**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.1.3 y el la figura 3.1.3, podemos observar que el 93.3%, el cual representa a 28 trabajadores de la empresa consideran de manera Regular que la empresa realiza de manera anticipada un estudio para la búsqueda de información para sus procedimientos de tendencia, así también el 6,7%, el cual representa a 2 trabajadores opinaron de Malo el procedimiento anticipado.

(agrupado)
opia

3.1.2 Variable proceso administrativo y sus dimensiones*Variable Proceso Administrativo***Tabla 3.1.4***Dimensión Planeación*

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>	<i>Porcentaje válido</i>	<i>Porcentaje acumulado</i>
Válido	MALO	4	13,3	13,3	13,3
	REGULAR	26	86,7	86,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.1.4 y el la figura 3.1.4, podemos observar que el 86,7%, el cual representa a 26 trabajadores de la empresa opinaron de manera Regular tener conocimiento de los procedimientos a realizar en la empresa así como sus objetivos planeados, así también el 13,3%, el cual representa a 4 trabajadores opinaron de Malo el procedimiento a realizar en sus funciones planteadas por la empresa como sus objetivos planeados

(agrupado)

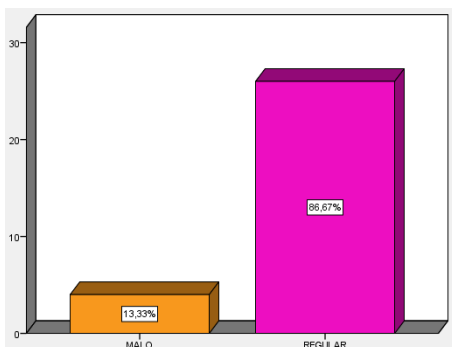


Tabla 3.1.5
Dimensión Organización

ación Propia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	12	40,0	40,0	40,0
	REGULAR	16	53,3	53,3	93,3
	BUENO	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

rganización

Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.1.5 y el la figura 3.1.5, podemos observar que el 53,3%, el cual representa a 16 trabajadores de la empresa opinaron de manera Regular que en la empresa debe de coordinar el trabajo con sus trabajadores, así también el 40%, el cual representa a 12 trabajadores opinaron de Malo la coordinación y el 6,7%, que representa a 2 trabajadores opinaron de Buena la coordinación en trabajo.

.1.6

Dimensión Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	3	10,0	10,0	10,0
	REGULAR	24	80,0	80,0	90,0
	BUENO	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Interpretación:

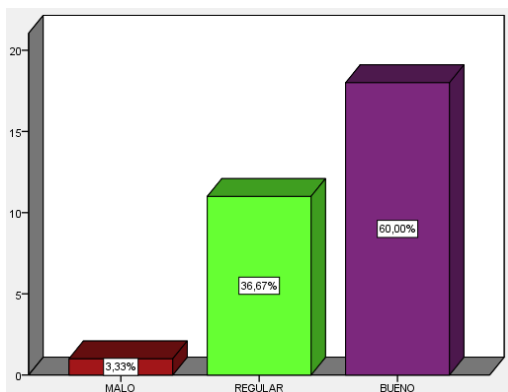
De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.1.6 y el la figura 3.1.6, podemos observar que el 80%, el cual representa a 24 trabajadores de la empresa opinaron de manera Regular su participación en la empresa, así también el 10%, el cual representa a 3 trabajadores opinaron de Malo su participación en la toma de decisión de la empresa y el 10%, que representa a 3 trabajadores opinaron de Bueno su participación en la toma de decisión en la empresa

Tabla 3.1.7

Dimensión Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	1	3,3	3,3	3,3
	REGULAR	11	36,7	36,7	40,0
	BUENO	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Figura 3.1.7 Control



Interpretación:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3.1.7 y el la figura 3.1.7, podemos observar que el 60%, el cual representa a 18 trabajadores de la empresa opinaron de manera Buena que el desempeño de la empresa no es comparada con el desempeño laboral, así también el 36,7%, el cual representa a 11 trabajadores opinaron de manera Regular este control y el 3,3%, que representa a 1 trabajadores opinaron de Malo el control.

IV. REFERENCIAS

Betamcourt, J. (2006). *Gestión Estratégica: Navegando Hacia el cuarto paradigma*. Venezuela: Por la mar.

Blandez, M. (2014). *Proceso Administrativo*. México: Unid.

Bordas, M. (2016) *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid: Uned

Claude, G; Álvarez, L (2005). *Historia del pensamiento administrativo*. México: Pearson educación.

De La Rosa, S. Arregoces, A. (2015). *Diseño de un plan de mejoramiento administrativo*". (Tesis de Administración de Empresas). Disponible en:

<http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2536/1/Trabajo%20de%20Grado%20susan%20de%20la%20rosa%20y%20anderson%20arregoces.pdf>

Fayol, H. (1987). *Principios de la administración científica*. Buenos Aires: El ateneo.

Flores, S. (2015). *Proceso administrativo y gestión empresarial en coproabas, Jinotega*" (Tesis de Gerencia Empresarial). Disponible en:

<http://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>

Luma, A. (2015). *Proceso administrativo*. México: Ed. Patria.

Massaro, V. (2015) Como define el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio (Tesis de Recursos Humanos).
Disponibile en:

http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/?c=tpos&a=d&d=1502-0910_Massarov

Romero, J. (2003). *Gerencia estratégica*. Maracaibo. Belloso Chacín.

Waterman, R. (1988). *Como mantener la excelencia*. Barcelona: Ed. Norma.

Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES			METODOLOGÍA
			VARIABLES	VARIABLE 1:		
Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal		DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicativa
¿Cómo se relaciona la gestión estratégica con el proceso administrativo de la empresa AFAS – EP, Jesús María, 2018?	Determinar la relación entre la gestión estratégica y el proceso administrativo de la empresa AFAS – EP, Jesús María, 2018.	La gestión estratégica se relaciona significativamente con el proceso administrativo de la empresa IAFAS – EP, Jesús María, 2018.	GESTIÓN FINANCIERA	Excelencia	Calidad Humana Calidad de procesos Calidad Total	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos		Innovación	Técnicas Rol de líderes	
¿Cómo se relaciona la excelencia con el proceso administrativo de la empresa AFAS – EP, Jesús María, 2018?	Determinar cómo se relaciona la gestión estratégica y el proceso administrativo de la empresa AFAS – EP, Jesús María, 2018.	La transformación en la gestión estratégica se relaciona significativamente con el proceso administrativo de la IAFAS – EP, Jesús Marie, 2018.		Anticipación	Organización proactiva Estudio de tendencia Pre - Información	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No Experimental – transversal
¿Cómo se relaciona la anticipación con la gestión estratégica de la empresa AFAS – EP, Jesús María, 2018?	Determinar cómo se relaciona el soporte a las decisiones y el proceso administrativo de la empresa AFAS – EP, Jesús María, 2018.	El soporte a las decisiones se relaciona significativamente con el proceso administrativo de la empresa IAFAS – EP, Jesús María, 2018.		PROCESO ADMINISTRATIVO	VARIABLE 2:	
			DIMENSIONES		INDICADORES	
			Planeación		Procedimientos Objetivos	
			Organización		División del trabajo Coordinación	
			Dirección	Toma de decisiones Integración		
			Control	Identificación de estándares Medición Comparación		