



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

La Gerencia Estratégica y su influencia en la Gestión
Administrativa en la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa
S.A.C., Lima 2018

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

AUTORA:

Zevallos Orellana, Sonia Isabel

ASESOR:

Mg. Mejía Guerrero, Hans

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organización

LIMA –PERÚ

2018

Página del jurado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 6 de 18
--	---------------------------------------	--

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña **ZEVALLOS ORELLANA SONIA ISABEL** cuyo título es: **LA GERENCIA ESTRATÉGICA Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE MULTISERVICIOS KADILSA S.A.C., Lima 2018**. Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **16 / Dieciséis**.

Callao, 21 de diciembre del 2018



.....
PRÉSIDENTE

Dr. Díaz Molinari Javier Fernando



.....
SECRETARIO

Mg. Castillo Canales Braulio Antonio



.....
VOCAL

Mg. Mejía Guerrero Hans

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Dedicatoria:

Este trabajo se lo dedico a mis hijos, padres y esposo; porque representan la motivación en mi vida para siempre salir de las adversidades y para ver el futuro con optimismo.

Agradecimiento:

A Dios, por acompañarme en cada uno de mis éxitos. A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, especialmente al profesor Hans Mejía por asesorarme para la elaboración de mi tesis.

Declaración de autenticidad

Yo, Sonia Isabel Zevallos Orellana con DNI N° 25792575 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, con la tesis titulada:

“La Gerencia Estratégica y su influencia en la Gestión Administrativa en la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa S.A.C., Lima 2018”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Se ha formulado la presente tesis, respetando las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener un grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, ninguno ha sido falseado, ni duplicados, tampoco copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes de la realidad investigada.

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 César Vallejo.

Callao, 20 de diciembre del 2018



SONIA ISABEL ZEVALLOS ORELLANA
DNI 25792575

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 Gerencia Estratégica y su influencia en la Gestión Administrativa en la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa S.A.C., Lima 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

La Autora

Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaración de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. Introducción.....	15
1.1. Realidad Problemática	16
1.2. Trabajos Previos	18
1.2.1. Antecedentes Internacionales	18
1.2.2. Antecedentes Nacionales:.....	20
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	23
1.3.1. Teorías relacionadas a la variable de Gerencia Estratégica.....	23
1.3.2. Teorías relacionadas a la variable de Gestión Administrativa	31
1.4. Formulación del Problema	38
1.4.1. Problema General	38
1.4.2. Problemas Específicos	38
1.5. Justificación del estudio	39
Justificación Teórica	39
Justificación Práctica	39
Justificación Metodológica	39
1.6. Hipótesis	39
1.6.1. Hipótesis General	40
1.6.2. Hipótesis Específicas	40
1.7. Objetivos	40
1.7.1. Objetivo General.....	40
1.7.2. Objetivo Específicos	40
II. Método	41
2.1. Diseño de la Investigación	42

	viii
2.2. Variables	43
Variable Independiente: Gerencia Estratégica.....	43
Variable dependiente: Gestión administrativa.....	43
2.2.1. Operacionalización de variables.....	44
2.3. Población y Muestra.....	45
Población.....	45
Muestra.....	45
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	46
Técnicas de recolección de datos.....	46
Instrumentos de recolección de datos	46
Validez del instrumento	48
Confiabilidad del instrumento	49
2.5. Método de análisis de datos.....	50
2.6. Aspectos éticos.....	50
III. Resultados	51
3.1. Análisis descriptivo.....	52
3.2. Prueba de hipótesis	61
3.2.1. Hipótesis General	61
3.2.2. Hipótesis Específica 1	67
3.2.3. Hipótesis Específica 2	72
3.2.4. Hipótesis Específica 3	77
IV. Discusión	82
4.1. Discusión por Objetivos	83
4.2. Discusión por Metodología.....	83
4.3. Discusión por Resultados	83
4.4. Discusión por Conclusión.....	85
4.5. Discusión por Teorías	85
V. Conclusiones	87
VI. Recomendaciones	90
VII. Referencias.....	93
VIII. Anexos.....	98
Anexo 1: Matriz de Consistencia	99
Anexo 2: Consentimiento de la institución	100
Anexo 3: Base de datos.....	101

	ix
Anexo 4: Instrumentos	106
Anexo 5: Formatos de validación.....	110
Anexo 6: Imprant de resultados	119

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Operacionalización de variable Gerencia Estratégica</i>	44
Tabla 2. <i>Operacionalización de variable Gestión Administrativa</i>	44
Tabla 3. <i>Cantidad de trabajadores de Multiservicios Kadilsa SAC.</i>	45
Tabla 4. <i>Instrumento: Cuestionario para evaluar la gerencia estratégica</i>	47
Tabla 5. <i>Instrumento: Cuestionario para evaluar la gestión administrativa</i>	48
Tabla 6. <i>Validación del instrumento: Gerencia Estratégica</i>	48
Tabla 7. <i>Validación del instrumento: Gestión Administrativa</i>	49
Tabla 8. <i>Tabla Confiabilidad – Alfa de Cronbach</i>	49
Tabla 9. <i>Niveles de percepción de la gerencia estratégica</i>	52
Tabla 10. <i>Niveles de percepción de la formulación</i>	53
Tabla 11. <i>Niveles de percepción de la implementación</i>	54
Tabla 12. <i>Niveles de percepción de la evaluación</i>	55
Tabla 13. <i>Niveles de percepción de la gestión administrativa</i>	56
Tabla 14. <i>Niveles de percepción de la planeación</i>	57
Tabla 15. <i>Niveles de percepción de la organización</i>	58
Tabla 16. <i>Niveles de percepción de la dirección</i>	59
Tabla 17. <i>Niveles de percepción del control</i>	60
Tabla 18. <i>Relación entre la gerencia estratégica y la gestión administrativa</i>	61
Tabla 19. <i>Resumen modelo de gerencia estratégica y gestión administrativa</i>	63
Tabla 20. <i>Anova de gerencia estratégica y gestión administrativa</i>	64
Tabla 21. <i>Coeficiente de gerencia estratégica y gestión administrativa</i>	65
Tabla 22. <i>Relación entre la formulación y la gestión administrativa</i>	67

Tabla 23. <i>Resumen modelo de formulación y gestión administrativa</i>	68
Tabla 24. <i>Anova de formulación y gestión administrativa</i>	69
Tabla 25. <i>Coeficiente de formulación y gestión administrativa</i>	70
Tabla 26. <i>Relación entre la implementación y la gestión administrativa</i>	72
Tabla 27. <i>Resumen modelo de implementación y gestión administrativa</i>	73
Tabla 28. <i>Anova de implementación y gestión administrativa</i>	74
Tabla 29. <i>Coeficiente de implementación y gestión administrativa</i>	75
Tabla 30. <i>Relación entre la evaluación y la gestión administrativa</i>	77
Tabla 31. <i>Resumen modelo de evaluación y gestión administrativa</i>	78
Tabla 32. <i>Anova de evaluación y gestión administrativa</i>	79
Tabla 33. <i>Coeficiente de evaluación y gestión administrativa</i>	80

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Diseño de correlacional causal.....	42
<i>Figura 2.</i> Niveles de percepción de la gerencia estratégica	52
<i>Figura 3.</i> Niveles de percepción de la formulación	53
<i>Figura 4.</i> Niveles de percepción de la implementación	54
<i>Figura 5.</i> Niveles de percepción de la evaluación	55
<i>Figura 6.</i> Niveles de percepción de la gestión administrativa.....	56
<i>Figura 7.</i> Niveles de percepción de la planeación	57
<i>Figura 8.</i> Niveles de percepción de la organización	58
<i>Figura 9.</i> Niveles de percepción de la dirección	59
<i>Figura 10.</i> Niveles de percepción del control.....	60
<i>Figura 11.</i> Escala de correlaciones de Pearson	62
<i>Figura 12.</i> Distribución F de Fisher de la gerencia estratégica.....	64
<i>Figura 13.</i> Recta de regresión lineal de la gerencia estratégica.....	66
<i>Figura 14.</i> Distribución F de Fisher de la formulación	69
<i>Figura 15.</i> Recta de regresión lineal de la formulación.....	71
<i>Figura 16.</i> Distribución F de Fisher de la implementación.....	74
<i>Figura 17.</i> Recta de regresión lineal de la implementación.....	76
<i>Figura 18.</i> Distribución F de Fisher de la evaluación.....	79
<i>Figura 19.</i> Recta de regresión lineal de la evaluación.....	81

Resumen

La investigación “La Gerencia Estratégica y su influencia en la Gestión Administrativa en la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa S.A.C., Lima 2018”, tuvo como objetivo determinar la influencia de la Gerencia Estratégica en la Gestión Administrativa.

La investigación fue correlacional – causal, con diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 85 trabajadores, considerando la misma cantidad en la muestra. Los instrumentos de recolección de datos fue de tipo Likert, los que fueron procesados por métodos estadísticos mediante el programa SPSS v.24, cuyo resultado fue una influencia positiva moderada de la variable independiente en la variable dependiente.

Los resultados arrojaron que la Gerencia Estratégica influye en la Gestión Administrativa evidenciado a través de su R Cuadrado (0,360) y su p-valor (0.000), lo cual es menor al nivel de significación α prefijado en 0.05.

Palabras clave: Gerencia Estratégica, Gestión Administrativa

Abstract

The research "The Strategic Management and its influence in the Administrative Management in the transport company Multiservicios Kadilsa S.A.C., Lima 2018", had as objective to determine the influence of the Strategic Management in the Administrative Management

The investigation was correlational - causal, with a non - experimental, cross - sectional design. The population consisted of 85 workers, considering the same amount in the sample. The data collection instruments were of the Likert type, which were processed by statistical methods through the SPSS v.24 program, which resulted in a moderate positive influence of the independent variable in the dependent variable.

The results showed that the Strategic Management influences the Administrative Management evidenced through its R Square (0,360) and its p-value (0.000), that being less than the level of significance α prefixed in 0.05.

Keywords: Strategic Management, Administrative Management

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

Debido a los constantes cambios que han tenido las empresas en el transcurrir del tiempo, ha sido necesario ir adaptándose a éstas metamorfosis en un entorno dinámico y complejo; es por ello que a partir de los años 50 entre las empresas de producción, se inicia la inclusión de la planificación a corto plazo, con el propósito de revisar las necesidades, la producción, trazar políticas y replantear los procesos para mejorar los resultados; sin embargo se tornó insuficiente la planificación debido a los cambios continuos.

Asimismo, ante los acontecimientos mundiales y los cambios que éstos generaron, como fueron la primera y segunda guerra mundial, surgió la necesidad que las empresas establezcan un nuevo prototipo de empresa industrial, de ahí que se genera la estrategia empresarial. A partir de los años 60 con la era de la industrialización se generó un enfoque organizativo que fue la planificación estratégica con la búsqueda de alcanzar objetivos a largo plazo mediante una proyección o planeación.

Con la industrialización, que generó significativos cambios en la sociedad y en la economía mundial, tuvo su crisis que surgió a fines de los años 70, generando la necesidad de reconsiderar la planificación estratégica, ya que no solo se requería planificar a largo plazo, sino también poder resolver problemas estratégicos a corto plazo, siendo forzoso incluir un enfoque estratégico donde se desarrolle todo el proceso desde la planificación, ejecución y control; de ahí surge la gestión estratégica.

En ese sentido, en nuestra realidad, la gerencia estratégica es una necesidad para el desarrollo empresarial, donde no sólo se definen los objetivos y las estrategias, sino también donde participa el liderazgo gerencial para que éstas se ejecuten y se cumplan tal como fueron planificadas, siendo esencial el seguimiento durante los procesos para que se evalúe si cumplen con el objetivo y tomar las decisiones necesarias a fin de corregirlas.

La gerencia estratégica es trascendental en las grandes y pequeñas empresas, ya que se deben aplicar de igual forma, sea de menor o mayor magnitud

la organización. Con frecuencia, suelen confundir el concepto de gerencia estratégica en las pequeñas empresas, aplicando las estrategias sólo a las operaciones cotidianas.

Para las micro y pequeñas empresas que afrontan nuevos desafíos, es recomendable que adopten la modalidad de las empresas corporativas donde sus directivos están orientados a gestionar una gerencia estratégica diferenciada que permita tomar decisiones para el incremento de valor de la empresa y poder afrontar los mercados cambiantes y competitivos. La creación de valor habilita el desarrollo de la empresa donde será beneficioso tanto para el cliente y el accionista.

En la dimensión empresarial, existe la necesidad de planificar el futuro hacia un propósito y objetivo, pero pensando de forma estratégica que determinará cómo, dónde y cuándo hacerlo; siendo éste el primer paso fundamental para el desarrollo de la estrategia, habiendo analizado previamente el entorno y escogiendo la estrategia adecuada y necesaria para aplicar en dicha empresa. En la gerencia estratégica es donde se determina la estrategia que trazará el rumbo de la empresa, que, si no es analizada, estudiada y planificada previamente, puede alcanzar el éxito o fracaso de ésta. Asimismo, la gestión administrativa donde se considera la herramienta fundamental para organizar y utilizar los recursos necesarios para lograr los objetivos trazados.

En Perú, existe un gran conglomerado de medianas y pequeñas empresas dedicadas a los servicios de transporte de carga; según estadística presentadas por el INEI del cuarto trimestre del 2017, donde se menciona que las empresas de transporte representan el 7.2% del total de empresas creadas en dicho período. Por lo tanto, es necesario resaltar que en su mayoría de estas empresas adolecen de una gerencia estratégica para un óptimo desarrollo de la misma.

Nuestra investigación se ha enfocado en la empresa de transportes Multiservicios Kadilsa SAC la misma que se ubica en Ate, e inició en el año 2007 inicialmente como empresa de persona natural del Sr. Luis Huarcaya Chamorro, a partir del año 2012 paso a ser una empresa jurídica, a pesar que esta empresa tiene 11 años de servicios, la empresa no contaba con una planificación estratégica (siendo ésta la primera dimensión de la gerencia estratégica), ni tenía un cuadro de

mando integral que es donde se establecen los indicadores de gestión, siendo procedimientos esenciales para una adecuada gerencia estratégica, sin embargo cuando se inició la investigación a inicios de años que empezó a gestionar la planificación, pero se observó que la gestión administrativa no se evidenciaba los cambios, lo cual seguía siendo una gestión administrativa ineficiente y obsoleta.

Entiéndase que la gestión administrativa en esta empresa es el área ejecutora y operativa, donde se realiza la programación y planeación de los servicios de flete, como también los procesos administrativos y financieros de la organización. En consecuencia, al no evidenciar cambios favorables en la gestión administrativa tenía deficiencias como la falta de asignación de responsabilidades y funciones, no existía un buen monitoreo y control dentro del proceso administrativo, y también la falta de planeación de sus actividades diarias de servicios.

La mencionada empresa está dedicada al rubro de transporte y distribución, enfocado en el sector de consumo masivo, industrial y retail con una cobertura en todo el país. En la actualidad cuenta 13 unidades propias y 14 unidades de terceros (alquiladas) un total de 27 unidades de 10, 40, 80 y 85 mt³, esta variedad de tipo de unidad permite que la empresa pueda brindar diferentes tipos de servicios según el requerimiento del cliente.

Por ello, desarrollaremos esta investigación para demostrar la importancia de la gerencia estratégica que dará como resultados una adecuada gestión administrativa para el incremento de la efectividad, eficiencia y flexibilidad a fin de proporcionar ventajas potenciales en la empresa de transportes Multiservicios Kadilsa SAC y en empresas actuales y similares a esta.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Antecedentes Internacionales:

Andino (2014) quien presentó una tesis titulada “Desarrollo de un plan estratégico de Marketing de la Banda Cumbia del Barrio en el mercado musical de la ciudad de Quito” para obtener el grado de Ingeniería Comercial, por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (Quito – Ecuador) donde mencionó que: El objetivo de la

investigación es implantar un plan eficiente y estratégico con la finalidad de lograr la aceptabilidad de la cumbia en personas entre los 20 a 60 años de diferentes clases sociales. En esta investigación se utilizó la investigación descriptiva y los instrumentos de investigación fue la encuesta; para lo cual se consideró un universo (N) de 897,959 personas en base a la cantidad de habitantes de la ciudad de Quito, siendo el tamaño de la muestra de 384 personas, a fin de conocer cuáles son los sectores de la ciudad en mención donde más se escucha este género musical. Teniendo como conclusión que la Banda Cumbia del Barrio, no cuenta con una planificación de marketing para una difusión apropiada a fin de incrementar su posición de aceptación en el público según el segmento dirigido; generando que sólo un 23% de la población escuche su música.

Quispe (2013) presentó su tesis titulada Economía “La Gestión Empresarial y el Impacto en el Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa, gestionado a través del Convenio Binacional ALBA-TCP, entre el Estado Plurinacional de Bolivia y la República Bolivariana de Venezuela, en las gestiones 2006-2012” para obtener el grado de Licenciado de Economía por la Universidad Mayor de San Andrés (La Paz – Bolivia), quien presenta como su principal problema: ¿De qué manera la ausencia de gestión y estrategias empresariales, respecto al manejo de prácticas e instrumentos modernos acordes al desarrollo de una región, pueden incidir o limitar el aprovechamiento al desarrollo de aquellas organizaciones que conforman las MyPE’S en Bolivia favorecidos con el Convenio (Bolivia – Venezuela)? planteó como objetivo determinar qué estrategias empresariales no se tomó en cuenta para mejorar el desarrollo económico y social de los Proyectos (Unidades productivas), favorecidas con el Convenio Binacional ALBA –TCP entre el Estado Plurinacional de Bolivia y la República Bolivariana de Venezuela, en las Gestiones 2006-2012. A fin de determinar el problema en el aspecto económico por lo que traspasa las micros y pequeñas empresas en Bolivia, se inició desde un diagnóstico macroeconómico estudiado por los diversos responsables en el área, para ello fue utilizado el método deductivo, analítico y descriptivo. Según la teoría de la Integración, basado en principios de solidaridad, cooperación y complementariedad; los países que pretenden superar los obstáculos forman alianzas a fin de lograr una integración óptima, sobre los obstáculos de exclusión

social, la pobreza y la desigualdad en las condiciones de las relaciones internacionales, para lograr acuerdos con la finalidad de alcanzar un desarrollo nacional y regional de ambos países. Tuvo como conclusión que el ALBA-TCP no han podido consolidar ni obtenidos resultados positivos, sin embargo, en materia social han obtenido resultados óptimos. Así mismo se basa en la ciencia del conocimiento como una estrategia encaminada a concretar la relación ciencia-economía. Para un mejor desarrollo económico se requiere estrategias acordes a su entorno político económico y social.

Campos y Loza (2011) quien presentó una tesis Universidad Técnica del Norte (Ibarra – Ecuador), presentó en su tesis para obtener el grado académico de Licenciado en la Especialidad de Bibliotecología “Incidencia de la gestión administrativa de la Biblioteca Municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011”, presenta como problema principal: ¿Cómo incide la falta de procesos de gestión administrativa en la calidad de servicios a los usuarios de la biblioteca Municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra?, considerando como objetivo general Mejorar los servicios con calidad y calidez en la atención a los usuarios de la biblioteca Municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra. El tipo de investigación utilizado es correlacional causal donde se utilizó como técnica para la recopilación de datos, la encuesta mediante un cuestionario de 10 preguntas con respuestas cerradas en una población de 1,222 usuarios de la biblioteca y una muestra de 302 personas, por lo cual obtienen como conclusión que los usuarios de la Biblioteca Municipal no tienen conocimiento de los servicios que presta dicha institución, asimismo que no hay participación de los trabajadores de la biblioteca sobre el presupuesto del departamento, y por último que los servicios no son de calidad.

1.2.2. Antecedentes Nacionales:

Choque (2017) presentó su tesis denominada “Modelo de gestión estratégica a través del balanced scorecard en una empresa textil de la región Arequipa”, para obtener el grado académico de Ingeniero Industrial por la Universidad Nacional de San Agustín (Arequipa – Perú); en su investigación presentó como problema principal ¿Cómo mejorará la competitividad en el sector donde participa la empresa

LANA SUR E.I.R.L., mediante el diseño de un modelo de gestión estratégica y su implementación a través del Balanced Scorecard?. Asimismo, planteó como objetivo general el diseño de un modelo de gestión estratégica a través de la metodología Balanced Scorecard en la empresa LANA SUR E.I.R.L., para acrecentar su competitividad organizacional en las áreas de comercialización, producción y administración de la empresa; y como hipótesis general menciona si es viable que el diseño de un modelo de gestión estratégica y su implementación a través del Balanced Scorecard permitan el incremento de la competitividad organizacional en cuanto a las áreas de producción, comercialización y administración. El tipo de investigación fue no experimental con características descriptivas, explicativas y correlacional, a fin de analizar y evaluar los problemas de la organización. Se utilizó como técnica de recolección de datos la entrevista dirigido primordialmente a los responsables de la gestión y dirección de la empresa; también se utilizó el cuestionario aplicado principalmente a los trabajadores de diferentes áreas a fin de conocer sus opiniones y problemáticas debido a su conocimiento y experiencia. El autor concluyó que sí es factible implementar un modelo de gestión estratégico a través del balanced scorecard alineado a la visión y misión de la empresa para lograr consolidarse en el sector textil dentro de la región Arequipa.

Fasabi (2014) presentó su tesis titulada “Formulación de un Plan Estratégico Turístico para el distrito de San Jerónimo de Surco que fomente su Desarrollo Turístico Sostenible” con la finalidad de obtener el grado académico de Licenciado en Administración de Turismo por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Lima-Perú)., donde mostró como principal problema: ¿La formulación de un plan estratégico turístico para el distrito de San Jerónimo de Surco fomentará su Desarrollo Turístico Sostenible? y planteó como objetivo general la formulación de un Plan Estratégico Turístico para el distrito de San Jerónimo de Surco que fomente el desarrollo turístico sostenible. Considerando como hipótesis general la formulación de un Plan Estratégico Turístico para el distrito de San Jerónimo de Surco fomenta su desarrollo turístico sostenible. Utilizó el tipo de investigación básica en una primera etapa y luego se continúa con una investigación aplicada como segunda etapa, con un nivel de investigación exploratoria y descriptiva con el

fin de determinar su comportamiento y estructura. Realizó como técnica de recolección de datos: la encuesta, con una muestra de 335 turistas visitantes al distrito de Surco – Huarochiri, con la finalidad de saber la perspectiva del turista, su motivación para elegir el destino de visita y el nivel de satisfacción en su excursión del lugar turístico y sus recursos. También se utilizó la herramienta de la entrevista a 24 pobladores de la comunidad de Aya con el objetivo de saber sus necesidades y apreciación en su vida comunal. En consecuencia, se concluyó que el turismo en el Perú está en crecimiento, por lo tanto, es indispensable implementar y gestionar condiciones básicas para proporcionar un servicio turístico de calidad para los excursionistas. Asimismo, es necesario e importante establecer un plan estratégico turístico para el distrito de Surco – Huarochifi, considerando las necesidades de la comunidad como primera instancia y las expectativas del turista, lo cual aportará para la toma de decisiones de las autoridades respectivas para dirigir los recursos de la comunidad a fin de fomentar el desarrollo turístico sostenible, y que el visitante considere una visita atractiva y agradable que puedan estar dispuestos de recomendar su visita.

Llanco y Urco (2011) presenta una tesis titulada: “Gerencia estratégica para el logro de la calidad en la industria del calzado de la provincia de Huancayo” con la finalidad de obtener el grado académico de contador público, por la Universidad Nacional del Centro del Perú (Huancayo – Perú), donde se consideró como principal problema: ¿En qué medida la aplicación de un modelo de gestión estratégica permite optimizar la calidad en la industria de calzado de la provincia de Huancayo?, y tuvo como objetivo: implementar un modelo de gestión para la optimización de la calidad en la industria de calzado de la provincia de Huancayo; la investigación es de tipo descriptivo y nivel explicativo, cuya hipótesis menciona que la implementación de un modelo de gestión estratégica permite optimizar la calidad en la industria de calzado en la provincia de Huancayo. En esta investigación se utilizó como herramienta para la recopilación de datos: la encuesta, la entrevista no estructurada y análisis de documentos; tomando como población activa 130 empresas productoras de calzado de la provincia de Huancayo, y con un tamaño de muestra de 9 empresas fabricantes. En esta investigación, se obtuvo como resultado de la implementación de un modelo de gestión estratégica para la

industria del calzado, la mejora en la competitividad por la calidad y gestión empresarial a causa de crear un mejor ambiente laboral, impactando favorablemente en la motivación de los trabajadores, de igual manera, los empresarios se concentraron en satisfacer las expectativas de sus clientes, quienes son la razón de su objetivo de ventas, y concientizaron la calidad en sus productos en el proceso de producción a fin de minimizar las fallas y sus calzados puedan alcanzar mayor porcentaje en ventas.

1.3. Teorías Relacionadas al Tema

1.3.1. Teorías relacionadas a la variable de Gerencia Estratégica

Definición de gerencia estratégica

La gerencia estratégica surge a partir del concepto de planificación estratégica a partir de la década de 1970 como una respuesta a la crisis de planificación normativa. A partir de aquella década, se brinda un nuevo enfoque de planificación y gerencia ya que se empieza a dar más énfasis a aspectos de competitividad entre las empresas y los mercados internacionales. La gerencia estratégica es un proceso donde se formula, ejecuta y evalúa las actividades dentro de una organización a fin de lograr objetivos trazados. Asimismo, debe identificar fortalezas y debilidades internas, como también las oportunidades y amenazas externas, la determinación de objetivos, así como el análisis y desarrollo de estrategias, lo cual demanda metas establecidas, diseño de políticas, motivación de sus trabajadores y asegurar recursos para que las estrategias sean ejecutadas de forma exitosa.

La gerencia estratégica es un proceso interesante que ayuda a que la empresa sea proactiva en vez de reactiva. Permite estructurar información que sirva para la toma de decisiones, considerando la incertidumbre debido a los cambios frecuentes. También organiza el continuo monitoreo de las tendencias externas e internas donde se desarrolla las organizaciones. Adicionalmente, facilita el marco teórico donde se ubica en la concepción de las organizaciones y sus trabajadores facultando que analicen en un lenguaje colectivo, situaciones que ayuden a determinar qué acciones deben realizar dentro de un período prudencial. En ese sentido, la gerencia estratégica busca patrones de decisiones unificadas e

integradoras en la cadena de mano de toda organización pública o privada para que pueda lograr los objetivos propuestos en cada plan de trabajo. Además, uno de los fines de la gestión administrativa es el logro de las ventajas comparativas de la organización para que pueda tener mayor posicionamiento en los mercados.

Según D'Alessio (2015, p.27), lo define como el conjunto de actividades secuenciales para alcanzar la visión propuesta por la empresa y proyectarse al futuro. Además, define que la gestión estratégica como parte de un proceso donde una organización selecciona cuál será el enfoque de su dirección a largo plazo mediante procesos estratégicos.

Mientras que David (2013, p.5) define la gerencia estratégica como el proceso donde se formula, ejecuta y evalúa las actividades que facultará que una organización alcance sus objetivos. Asimismo, este autor define a la dirección estratégica como arte y ciencia de la formulación, implantación y evaluación de las decisiones mediante funciones que permitan a las empresas cumplir con sus objetivos propuestos a corto, mediano y largo plazo. Las actividades de una gerencia estratégica incrementan la capacidad sobre la prevención de problemas, destaca la interacción entre los ejecutivos a todo nivel y, sobre todo, garantiza el desarrollo de una gerencia efectiva y eficiente.

En cuanto a una definición más semántica, la RAE (2014) define como estrategia: f. Arte de dirigir las operaciones militares, f. Arte, traza para dirigir un asunto, f. Mat. En un proceso regulable, conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. Y según el diccionario OCENET es: "Conjunto de líneas maestras para la toma de decisiones que tienen influencia en la eficacia a largo plazo de una organización". En ese sentido, existe una evidencia que la estrategia forma parte de un patrón de decisiones con coherencia, unidad e integración de todos los componentes estructurales que forman una organización empresarial.

Respecto a la estrategia está constituida como un peldaño básico como punto de partida para el análisis estratégico. El término de estrategia proviene del griego *strategos*, cuyo significado es "jefe militar supremo", este concepto se utilizaba para planificar las batallas con la finalidad de obtener un triunfo. Pasado los años, este

concepto fue adoptado en la Administración siendo sinónimo del camino para alcanzar los objetivos. Por tal motivo, se entiende a la gerencia estratégica como todo un proceso de continuidad para la adopción de decisiones y riesgos dentro de la vida empresarial que ocurrirán de manera sistemática y a futuro en la medida que la organización empresarial asuma mayores retos o los niveles de competitividad se tornen más elevados.

En efecto, la estrategia es la técnica donde complementa decisiones, determina la dirección de la empresa y analiza la situación actual para pretender llegar a un futuro planificado. Para ello, es indispensable comprometer a todos los integrantes de la organización con la finalidad de plantearse ser competitivos y generar valor a la empresa. Una estrategia posibilita dar frente a las oportunidades, amenazas, fortalezas y debilidades que tiene una organización. Estas facilidades son brindadas cuando las organizaciones empresariales implementan políticas correctas para mejorar la gerencia estratégica y la cadena de mando en la coordinación con las gerencias de la empresa.

Por ello es fundamental el análisis interno y externo, así como sus recursos y capacidades con las que cuenta para llevar a cabo la estrategia. En nuestra realidad empresarial, y sobre todo en las pequeñas y medianas empresas no cuentan con una gerencia estratégica en consecuencia no tienen claro sus objetivos. En ese sentido, Von Neuman y Morgenstern (1994) mencionan en su libro *Teoría del Juego y Comportamiento Económico*, el concepto de la estrategia al ámbito económico, político y relaciones internacionales, siendo posteriormente indicado en el medio económico al campo de los negocios. Esta definición potencia la capacidad de las estrategias en sus relaciones frente al contexto y las estrategias competitivas. En efecto, esto ha permitido que las empresas mantengan posiciones más preponderantes en el mercado ante los competidores.

Según Drucker, principal exponente de la Teoría Neoclásica, menciona en su libro *“La gerencia, tareas, responsabilidades y prácticas”* publicado en 1973, que la gerencia estratégica es un proceso donde se admite la toma de decisiones teniendo en cuenta el carácter futuro; así como estructurar de forma sistemática los esfuerzos necesarios a fin de realizar estas decisiones y evaluar los resultados. La

teoría neoclásica en economía tomó impulso a inicios de la década del 80 tras la crisis del keynesianismo. Este nuevo impulso dentro del Capitalismo dio nuevas luces para la gestión de las organizaciones empresariales y públicas.

Según Smith (1991, p.3) conceptualiza la estrategia como el desarrollo de analizar el entorno presente y futuro, enunciando los objetivos e implementando y controlando las decisiones encaminadas hacia las metas. También definimos la estrategia como el desarrollo de un futuro deseado donde permite evaluar cómo llegar a ese destino de tal forma que éste sea como lo ideamos, sabiendo que el objetivo principal es incrementar al máximo el rendimiento sobre la inversión (ROI). Esta definición de estrategia incita al análisis del tiempo presente, así como las perspectivas que debe tomar la gerencia para el correcto funcionamiento de una organización empresarial. Además, aporta el desarrollo y las perspectivas del porvenir que debe asumir la empresa para el cumplimiento de sus objetivos a mediano y largo plazo, de esta manera se mide la eficiencia en el cumplimiento de la implementación del plan estratégico y de las habilidades de la gerencia estratégica.

Para el investigador Fernández (2004) indica que “estrategias son las acciones estudiadas para alcanzar unos fines, teniendo en cuenta la posición competitiva de la organización, y las hipótesis y escenarios sobre la evolución futura” (p.7).

Contando con ambos conceptos, podemos definir que la gerencia estratégica es un compuesto de enfoques para el desarrollo de un proceso organizado y bien estructurado a fin de lograr un objetivo. Este proceso deberá contar con una continua revisión y actualización para conocer que se está conduciendo la empresa hacia la dirección correcta.

Según Armijo (2011) define que “la gerencia estratégica consiste en un ejercicio de formulación y establecimiento de objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción para alcanzar dichos objetivos” (p.15).

Evolución del concepto de la gerencia estratégica

A mediados del siglo XX, según los estudios de Peter Ducker en relación a la gestión, es donde se generan antecedentes de la dirección científica, a partir de este estudio, se inicia la concepción de diferentes conceptos sobre la gerencia, donde los autores teóricos concuerdan que es un proceso en búsqueda de integrar los recursos a fin de lograr objetivos en común de la empresa; sin embargo, para que ésta tenga éxito es necesario involucrar a todo el personal en forma afectiva e intelectualmente en la ejecución de actividades y el proceso de la toma de decisiones. En efecto, los aportes de la gerencia estratégica desde el inicio han permitido que las organizaciones empresariales mejoren sus posiciones frente a otros competidores, mejorando sus niveles de competitividad y su posición dentro de los mercados.

En la primera etapa de la gerencia estratégica se le denominó como formulación estratégica donde los administradores formulaban la estrategia, de ahí se denominó la planificación estratégica. Según Duran, Llopart y Redondo (1999) la gerencia estratégica surgió debido al origen inicial de la planificación estratégica, mediante un contexto donde el concepto de planificación estratégica estaba en crisis (p.6). En ese sentido, si bien en esta etapa la gerencia estratégica hace su aparición como un cuestionamiento a los problemas estratégicos de los planes de funcionamiento, el aporte que realiza apunta hacia variables en el campo de la economía y la tecnología como elementos estructurales en función a las exigencias de las organizaciones empresariales.

En la segunda etapa, se realiza investigaciones que se determina la importancia del análisis interno de una organización y según Porter lo denominó: planeación de habilidades, donde los ejecutivos practicaban la planeación estratégica y se evoluciona en el campo. En efecto, en esta etapa, la gestión estratégica comienza a abarcar un mayor campo en las relaciones con los factores internos como es la organización, el liderazgo de los gerentes, la gestión de los recursos humanos, entre otros. Además, se empieza a tomar en consideración las condiciones y el entorno económico en que se desenvuelve una empresa para que se puedan tomar las decisiones pertinentes sin asumir niveles de riesgo elevados.

En la Tercera etapa, en respuesta a cambios tecnológicos y socio-políticos, se realizan esfuerzos en las organizaciones con la finalidad de proporcionar una oportuna respuesta estratégica denominada respuesta administrativa.

Para la cuarta etapa, H. Igor Ansoff agrupa el estilo ampliando en las organizaciones, el concepto interno emprendedor, tomando en cuenta esta administración como estratégica.

Importancia de la Gerencia Estratégica

Según David (2013), la importancia de la gerencia estratégica radica que cumple un rol fundamental y preponderante en el desarrollo de las empresas en el mercado, de esta manera aumentando su competitividad la empresa se vuelve más proactiva y con capacidad para definir su propio futuro mediante la formulación e implementación de planes estratégicos. En efecto, la gerencia estratégica permite a las empresas un mejor planteamiento del funcionamiento más sistemático, lógico y nacional. Por otro lado, otra importancia fundamental de la gerencia estratégica parte en la creación de altos niveles de desempeño organizacional, lo cual eleva todos los cuerpos de la empresa mediante gerencias que examinan y se adaptan a entornos de cambios acorde a los ritmos de la economía mundial.

Por tanto, es sumamente importante que las empresas visionarias deben implementar en su organización una gerencia estratégica para que puedan perdurar en el mercado cambiante y competitivo. Son pocas las empresas que cuentan con un gerente estratégico trabajando como jefe o ejecutivo, sin embargo, es de suma importancia contar con uno de ellos para ayudar a ajustarse en el desarrollo de planes de acción, solución de problemas, visión de futuro, definir objetivos de largo y corto plazo, así como diagnosticar la posibilidad de diversificarse.

Los beneficios que se consideran cuando una empresa cuenta con una gerencia estratégica, es que la organización estaría capacitada para influir en su entorno, en vez de ser reactivo a los cambios que tendría en dicho entorno; beneficiarse con las oportunidades claves del medio; minimizar las amenazas externas; aprovechar de las fortalezas internas y la toma de decisiones sincronizadas en equipo entre los empleados y gerentes.

Modelos Teóricos de Gerencia Estratégica

Se mencionan los principales modelos teóricos de la gerencia estratégica de los cuales se diferencian según el enfoque que cada autor considera en la estrategia.

- a) *Modelo de Fred David (EE.UU)*. David (2013) quien considera que la planificación estratégica se compone de tres fases: 1) Formulación de la estrategia, donde: elaboran la misión y visión; la evaluación interna y externa del negocio; proponen objetivos a largo plazo y realizan análisis y elección de la estrategia a implementar. 2) Implementación de la estrategia, donde: elaboran objetivos anuales; desarrollan políticas internas; asignación de los recursos y administración del conflicto. 3) Evaluación de estrategias, donde: realizan la revisión de las bases de las estrategias; se aplica la medición del desempeño organizacional y ejecutan aplicación de medidas correctivas.

- b) *Modelo de Robbins y Coulter (EE.UU)*. Este modelo de Robbins y Coulter (2014) (p.p. 242-244) presenta un modelo de gestión estratégica dividido en seis etapas: 1) Planeación, donde se elabora la misión de la empresa que es el propósito o razón de ser de una empresa; las metas donde se dirige las labores hacia un objetivo. 2) Análisis del entorno interno, para la evaluación del uso de los recursos, cultura de la organización, capacidades y actividades. Análisis del entorno externo, para la identificación y evaluación de tendencias y cambios que acontecen en el entorno de la empresa. 3) Formulación de estrategias, donde proponen y evalúan diferentes estrategias; realizan la selección de la más apropiada según la situación de la empresa para generar una ventaja competitiva. 4) Comparación de fortalezas sobre las oportunidades del entorno. Corrección de debilidades donde toman acciones y medidas correctivas para cubrirse de las amenazas del entorno. 5) Implementación de estrategias, donde se determinan objetivos a corto plazo según la estructura de la empresa. 6) Evaluación de resultados, para la valoración de las estrategias implantadas y los ajustes si fueran necesarios.

- c) *Modelo de Fernando D'Alessio (Perú)*. El modelo de D'Alessio (2008) plantea un modelo secuencial dividido en tres etapas: 1) Formulación, donde se establece la visión y misión, los valores y códigos de ética; evaluación interna y externa; objetivos a largo plazo y por último, la decisión y elección de estrategias. 2) Implementación, donde se ejecuta las estrategias elegidas para determinar los objetivos a corto plazo y las políticas; se asigna los recursos sean humanos, tangibles e intangibles; y la revisión de una estructura organizacional apropiada para la estrategia implementada. 3) Control y evaluación, esta fase se realiza durante todo el proceso de la ejecución de la estrategia, donde se realiza la revisión interna y externa; la evaluación del desempeño y finalmente la toma de acciones correctivas.

Dimensiones de la variable gerencia estratégica

Las dimensiones de la gerencia estratégica están asociadas con el modelo del proceso administrativo de D'Alessio (2015), donde se identifica las siguientes dimensiones:

- *Dimensión formulación*. En esta etapa, donde se desarrolla la formulación estratégica mediante el planeamiento iniciando desde las declaraciones, es iniciada mediante el establecimiento y la formulación de la visión y misión de la organización empresarial. Este primer paso es el principal pues define el camino que tomará la empresa en su funcionamiento. Además, se formulan los objetivos estratégicos y cuáles serían las estrategias a tomar. Esta dimensión presenta los siguientes indicadores: a) Misión y visión, b) El código de ética y valores, c) Evaluación de los factores internos y externos que impactan en la organización, d) Desarrollo de los objetivos a largo plazo, y e) Las estrategias adecuadas para ponerlas en acción (D'Alessio, 2008, p.11)
- *Dimensión implementación*. En dimensión significa el inicio de las acciones y la puesta en marcha de los lineamientos y principios estratégicos que se han definido en la etapa anterior, En ese sentido, esta etapa significa la ejecución de todo lo que se ha venido trabajando en los documentos de planificación previos. Esta dimensión presenta los siguientes indicadores: a)

Objetivos a corto plazo, b) Políticas a usar, c) Determinación de recursos tangibles o intangibles, y d) Estructura organizacional.

- *Dimensión evaluación.* Después de las etapas anteriores, se evalúa de forma constante y durante todo el proceso las estrategias para determinar si existe desviación en la dirección hacia los objetivos planteados en la formulación y planeamiento estratégico. (D'Alessio, 2008, p.414). Se realiza la revisión interna y externa, la evaluación del desempeño organizacional y la toma de acciones correctivas. Esta dimensión presenta los siguientes indicadores: (a) Revisión externa e interna, (b) Evaluación de los desempeños, y (c) Acciones correctivas.

1.3.2. Teorías relacionadas a la variable de Gestión Administrativa

Definición de gestión administrativa

Según la definición de Ena y Delgado (2008) menciona que: “La gestión administrativa es la acción de confeccionar una sociedad que sea económicamente estable cumpliendo con una mejora en cuanto a las normas sociales y con un gobierno que sea mucho más eficaz” (p. 32). En ese sentido, esta definición pone sobre el tapete la relación que existe entre la gestión administrativa dentro de las sociedades, las normas éticas más el papel de los gobiernos en materia de la administración y la orientación de las políticas económicas donde se engazarán las organizaciones privadas.

La gestión administrativa es el método o herramienta que organiza y utiliza escasos recursos para obtener resultados esperados. Por lo tanto, se define como el compuesto de actividades que se ejecuta para conseguir gerenciar una empresa. Recordemos que al indicar empresa no solo nos referimos a una organización dedicada a actividades con fines de lucro, por ello la gestión administrativa puede ser aplicada a diferentes tipos de emprendimientos, entiéndase en lo laboral, personal, educativo, entre otros. Asimismo, puede ser aplicado a todo tipo de emprendimiento, sea pequeño, mediano o grande. En esa línea, la gestión administrativa es la llave fundamental en la administración de las organizaciones privadas y públicas. En efecto, la gestión administrativa coloca un mayor énfasis en

los instrumentos de planificación en las tareas que una determinada organización debe realizar para que sean ejecutadas por los empleados. Esto significa que la organización empresarial forma parte de la administración científica (Ena y Delgado, 2008, p.32).

La gestión administrativa está orientada en diligenciar en forma eficiente los recursos a fin de consumir metas propuestas. Se conceptualiza también, como el grupo de actividades enfocadas a alcanzar objetivos mediante los procesos administrativos fundamentalmente por las 4 principales funciones: planeación, organización, dirección y control. En efecto, la gestión administrativa tiene como tarea la definición y evaluación de los propósitos establecidos en los planes de la empresa, con un uso eficiente y eficaz de los recursos otorgados. Por tanto, estas tareas están relacionadas con evaluar la gestión administrativa considerando propósitos.

Es fundamental tener conocimiento sobre las destrezas y vivencias del entorno donde se intenta ejecutar la gestión administrativa orientada hacia la obtención de resultados eficientes. Asimismo, analizar los engranajes y hábitos que usan los trabajadores en la ejecución de sus labores. Según la Real Academia Española, define gestión como: "Acción y efecto de administrar, en otras palabras, quien gestiona realiza procesos direccionados a objetivos, es decir, es un gestor porque elabora actividades para lograr la meta". La definición semántica de la gestión administrativa posee una relación con la administración y la gestión de los objetivos de tal manera que la gestión administrativa concretiza lo que está establecido en los planes estratégicos de la empresa.

Según Ramírez (2009), indica que el término de gestión es muy similar al de gerencia, y al término de gestor se asemeja al de gerente (p.24). Este mismo autor define que la gestión administrativa es esencial en la organización pues se encarga de llevar a la realidad los objetivos trazados por la gerencia para el cumplimiento de los planes diseñados por la empresa para su funcionamiento y mejora de la competitividad.

La gestión administrativa se encarga de recibir, ordenar, organizar y procesar la información a fin de transferir las directivas para el logro de las metas. Para que obtenga el desarrollo planteado en el núcleo de la organización es necesario que la gestión administrativa aporte mejoras para la eficiencia.

En este sentido, gestionar no solo es administrar los recursos, sino también dirigir a que dichos recursos materiales y humanos estén orientados a cumplimientos de objetivos, para lo cual conlleva al adecuado reparto de responsabilidades y funciones, revisar procedimientos, coordinar, poner en conocimiento los resultados, la toma de decisiones y resolver conflictos que se puedan presentar en el desenvolvimiento de la organización.

Según la definición de Münch (2010) sobre la gestión administrativa que “es el proceso de coordinación de recursos para obtener la máxima productividad, calidad, eficacia, eficiencia y competitividad en el logro de los objetivos de una organización” (p.23). Por último, Robbins y Coulter (2014) la definió como “la coordinación y supervisión de las actividades laborales de otras personas, de manera que sean realizadas de forma eficiente y eficaz” (p.7).

Evolución de la gestión administrativa

La evolución de la gestión administrativa se da como resultado del uso de esta herramienta por las personas en momentos precisos de la historia.

En la edad antigua, donde la administración se inicia como una disciplina, naciendo con el hombre la necesidad de realizar actividades, coordinarlas y ejecutarlas, por ello en la historia de Roma, Egipto, Grecia y China se identifica rastros de procesos administrativos para la evolución de sus civilizaciones. En esta etapa de la historia, la gestión administrativa estuvo muy ligada a la aristocracia noble de tal manera que los administradores tenían que provenir de familias en un sistema aristocrático, esclavista o teocrático.

En la edad media, en el imperio romano se descentralizó el gobierno debido a que la autoridad real se trasladó al terrateniente, iniciando la emersión de la Edad

Media. Por ello, en esta desvinculación se evidencian las diferentes formas administrativas que existían anteriormente. Comenzó a desarrollarse de forma destacada nuevas ideas administrativas, además de afianzarse instituciones como la iglesia católica. En la edad moderna, se manifiesta un movimiento administrativo que emerge en Austria y Prusia, este movimiento fue conocido como “camarelistas” que en 1560 logro su mayor auge, donde intentaron mejorar los procesos administrativos de esa época. En esta etapa, la gestión administrativa estuvo ligada hacia la nobleza feudal y el clero católico por los conocimientos que tenían sobre administración y las técnicas de control territorial feudal que existían.

A inicios de la Revolución industrial de Inglaterra, es decir a mediados del siglo XVII, surgió una nueva generación de administradores, quienes expusieron sus propios métodos y nociones, generando principios básicos de la administración.

En la edad contemporánea, debido a la necesidad de dicho periodo, se empieza a considerar la administración como una ciencia, es así que inicia el desarrollo de bases donde emergen principios y teorías administrativas. Por ello realizaron un rol significativo en el progreso del pensamiento administrativo. En esta etapa, la gestión administrativa empieza a dar nuevas luces por los nuevos conocimientos que se estaban originando tras la revolución industrial. Las nuevas teorías económicas dieron nuevo impulso a la gestión administrativa poniendo las bases de lo que sería ahora la ciencia de la administración.

Por último, en la sociedad moderna la administración tuvo un avance acelerado, asimismo el concepto administrativo otorgó un aspecto diferenciado de las situaciones y complejidades con que confrontó en los últimos setenta años. Las empresas aplicaron las técnicas creadas hasta el momento, donde requieren realizar varias funciones, dirigir personas, evaluar el desempeño, generar objetivos y administrar bien los recursos.

Teorías de la gestión administrativa

Una de las teorías en esta variable es la Teoría Científica de la Administración, creada por Frederick Taylor que fue considerado como “Padre de la administración

científica”, quien con sus investigaciones y empleo la división de las actividades en trabajos simples, como también el desglose de las funciones de dirección y las productivas. Aplicó la complicitad entre los trabajadores y la administración para promover una productividad mayor, además de exigir a los colaboradores la realización de un trabajo en un tiempo determinado bajo un riguroso control en la medición de tiempos de la ejecución del proceso para incrementar así la productividad. Anzola (2002, p.70) destacaba que la gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realizan para el cumplimiento de los objetivos en base a un trabajo en conjunto entre el equipo administrador y los trabajadores de la empresa. Esta aseveración es cercana a la Teoría de Taylor pues el objetivo fundamental de la gestión administrativa es elevar los niveles de productividad bajo controles rigurosos para el cumplimiento de las metas y el uso eficiente de los recursos públicos.

En efecto, la teoría de Taylor tuvo la ventaja de ser la más resaltante pues fue aplicada por métodos científicos siendo un gran progreso en ese período, además se utilizó de base para las demás teorías que surgieron posterior a esta.

Otra teoría aplicada es la Teoría Clásica de la Administración, creada por Henry Fayol quien fue considerado como “Padre de la administración moderna”. Este autor manifiesta que la gestión administrativa es un proceso donde se transforman insumos en resultados concretos utilizando la planificación y la supervisión como acciones fundamentales. Esta visión hace uso de elementos y controles tales como la efectividad y la eficiencia; en su teoría planteó que la parte administrativa se debe fraccionar en seis funciones básicas vinculadas entre sí, siendo:

- Función técnica, quien se encargaría de los procesos de producción.
- Función administrativa, donde se ejecuta las actividades de coordinación y dirección.
- Función comercial, donde desarrollan las funciones para las ventas y las compras.
- Función contable, para el registro de transacciones, costos y balance.

- Función financiera, para la buena administración del capital.
- Función de seguridad, para el cuidado y protección de la integridad de los trabajadores y preservación de los bienes.

Asimismo, Fayol propuso los catorce principios de la administración, de los cuales algunos aún siguen vigentes y hasta la fecha son utilizados. Los principios mencionados fueron: división del trabajo, unidad de mando, cadena de mando, unidad de dirección, disciplina, estabilidad emocional, orden, centralización, remuneración, subordinación del interés individual al interés de la organización, equidad, iniciativa, espíritu de equipo y autoridad.

Para finalizar, también se considera la Teoría Burocrática, siendo su exponente Max Weber, quien aportó a la teoría clásica planteando una cadena de mando bajo normas y procesos que aportaría a la superación de la organización. Su técnica se basó en centralizar y aplicar la autoridad, así como su planteamiento de reglamentos sólidos en la empresa. Otra contribución con su teoría fue la evaluación del desempeño de los colaboradores.

Modelos teóricos de la gestión administrativa

Los modelos teóricos de diferentes autores donde enfatizan los diferentes elementos administrativos.

- a) *Modelo de Sérvulo Anzola*. El modelo de Anzola (2009) enfatiza los elementos cuatro componentes del proceso administrativo: Planeación, para determinar los objetivos y lo necesario para alcanzarlos; Organización, como la coordinación de las acciones y distribución eficaz de recursos para lograr los objetivos; Dirección, que corresponde a la ejecución de lo planificado, empleando la motivación y liderazgo del administrador; Control, donde se analiza los resultados e identificar las desviaciones de los resultados a fin de tomar acciones correctivas.
- b) *Modelo de Lourdes Münch*. En este modelo de Münch (2010) se trabaja y se pone énfasis en el logro de los objetivos de la organización con la coordinación

del uso de los recursos mediante la revisión de indicadores de productividad, calidad y competitividad. También indica las cuatro funciones administrativas: 1) Planeación, donde se determina estrategias y se planea actividades según la filosofía de la empresa, es decir, la misión, visión y valores. 2) Organización, donde se realiza la distribución de recursos y descripción de funciones, se determina la estructura jerárquica y despliegue de departamentalización. 3) Integración, en esta fase se integra los recursos necesarios para el desarrollo de lo planeado, siendo estos: los recursos humanos, materiales, informáticos y financieros. 4) Dirección, donde se ejecuta la toma de decisiones, asimismo la motivación, comunicación y liderazgo del líder hacia los empleados. 5) Control, donde se establece los sistemas de control, las herramientas y sus indicadores.

- c) *Modelo de Robbins y Coulter*. Desde la perspectiva de Robbins y Coulter (2008), los procesos de coordinación y control de las actividades están relacionados con la gestión administrativa de tal manera que estas sean realizadas de forma eficaz y acorde a los planes de trabajo. En ese sentido, este modelo pone énfasis en los cuatro elementos administrativos: 1) Planeación, donde se decide la estrategia a seguir a fin de alcanzar metas. 2) Organización, donde se estructura orgánica y los recursos de la empresa. 3) Dirección, donde se ejecuta las funciones según los recursos establecidos, mediante el liderazgo del directivo. 4) Control, para analizar los resultados y determina los mecanismos de control durante el proceso.

Dimensiones de la variable gestión administrativa

Para esta variable, la autora asume el modelo propuesto por Münch (2010). En ese sentido se describe las dimensiones.

- *Dimensión planeación*. Donde se determina los objetivos, la selección de estrategias y coordinación de funciones para el desarrollo de planes generando futuros escenarios donde dirigirá la empresa. Esta dimensión trabaja una serie de elementos tales como los planes de necesidades, toma de decisiones, planes de trabajo entre otros aspectos.

- *Dimensión organización.* Se ejecuta la estructura organizacional, división del trabajo, procesos para alcanzar los objetivos propuestos en la planeación. Esta dimensión explica la misión y visión, así como el trabajo sobre los manuales de organización, insumos y responsabilidades.
- *Dimensión Dirección.* Donde se desarrolla las estrategias, considerando el recurso principal que es el humano, por lo tanto, el directivo o líder necesitará tener una comunicación, liderazgo y motivación con los trabajadores para lograr las metas. Esta dimensión trabaja la relación entre el cuerpo de la administración y el resto del personal, además que existe un trabajo con los supervisores.
- *Dimensión Control.* En esta dimensión corresponde a supervisar, controlar, evaluar los resultados con la finalidad de mejorar y corregir el desempeño organizacional. Esta dimensión explica la relación entre el servicio con el usuario mediante acciones, actividades e indicadores sobre la atención.

1.4. Formulación del Problema

1.4.1. Problema General

¿Cómo la Gerencia Estratégica influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC?

1.4.2. Problemas Específicos

¿La formulación influye en la Gerencia Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC?

¿La implementación influye en la Gerencia Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC?

¿La evaluación influye en la Gerencia Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC?

1.5. Justificación del estudio

Justificación Teórica

La presente investigación se ha considerado definir los conceptos de las variables investigadas con la finalidad de determinar la relación entre la Gerencia Estratégica y la Gestión Administrativa. Asimismo, un objetivo fundamental es lograr que los conocimientos adquiridos puedan ser aplicados por los estudiantes, que a futuro pertenecerán a la población económicamente activa, para que con la presente investigación puedan ser aplicados en su vida profesional y en la toma correcta de sus decisiones directivas, teniendo en sus empresas donde laboran una perspectiva favorable sobre su desempeño en la organización.

Justificación Práctica

El presente trabajo, obtendrá como propósito obtener conocimiento de la relación de las variables de la Gerencia Estratégica y la Gestión Administrativa y conocer de los conceptos de ellos para que puedan aplicarlo dentro de la empresa de transporte de Multiservicios Kadilsa S.A.C. a fin de poder resolver el problema que genera no tener definido claramente ambas variables y como afecta una a la otra el hecho de no gestionarlo correctamente, apuntando que tanto los directivos quienes acuerdan y declaran las estrategias como las jefaturas que organizan y ejecutan las actividades administrativas, estén orientados a metas definidas.

Justificación Metodológica

Se justifica por la parte metodológica donde se utilizó según el modelo correlacional causal, mediante recursos como libros, revistas, blogs, páginas web, relacionadas al tema. Se utilizó como técnica de recolección de datos: la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario para posteriormente analizar de forma estadística la variable dependiente e independiente a fin de determinar la correlación entre ambas.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

H_i: La Gerencia Estratégica influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

H_o: La Gerencia Estratégica no influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

La formulación influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

La implementación influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

La evaluación influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar cómo la Gerencia Estratégica influye en la Gestión Administrativa en la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

1.7.2. Objetivo Específicos

Determinar cómo la formulación influye en la Gestión Administrativa en la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

Determinar cómo la implementación influye en la Gestión Administrativa en la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

Determinar cómo la evaluación influye en la Gestión Administrativa en la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

II. Método

2.1. Diseño de la Investigación

La investigación es de tipo aplicada, donde se busca generar conocimiento en una aplicación directa a fin de resolver los problemas prácticos, con un enfoque cuantitativo. Según Carrasco (2008) este tipo de estudio “es la que tiene propósitos aplicativos inmediatos, aplicando el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (p. 43).

La investigación es de enfoque cuantitativo, usando la recopilación de datos para evidenciar las hipótesis basado en la medición y análisis estadísticos, para probar las teorías. “Su intención es buscar la exactitud de mediciones o indicadores sociales con el fin de generalizar sus resultados a poblaciones o situaciones amplias. Trabajan fundamentalmente con el número, el dato cuantificable” (Galeano, 2004, p.24).

El diseño de nuestra investigación es no experimental de corte transversal. “Estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 149).

La presente investigación es correlacional causal, debido a que las variables se relacionan entre sí. Con relación a los estudios correlacionales, Hernández, R. (2014) mencionó que este tipo de estudio tiene como propósito averiguar si las variables investigadas tienen relación entre sí. “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández, 2014, p.126).

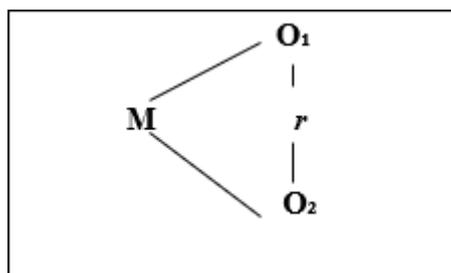


Figura 1. Diseño correlacional causal

Donde:

M = Muestra del estudio.

O₁ = Observación V₁ – Gerencia Estratégica

O₂ = Observación V₂ – Gestión Administrativa

r = Correlación entre las variables.

2.2. Variables

Variable Independiente: Gerencia Estratégica

Definición conceptual de la variable gerencia estratégica

D'Alessio (2008) lo define como el conjunto de actividades secuenciales para alcanzar la visión propuesta por la empresa y proyectarse al futuro (p.27).

Definición operacional de la variable gerencia estratégica

El compuesto de procesos de formulación, implementación y evaluación de las estrategias, donde el directivo está en la búsqueda de la eficiencia y eficacia en el desarrollo y éxito de su gestión.

Variable dependiente: Gestión administrativa

Definición conceptual de la variable gestión administrativa

Münch, L. (2010) define la gestión administrativa mediante el proceso que “comprende una serie de fases, etapas o funciones, cuyo conocimiento resulta esencial para aplicar el método, los principios y las técnicas de esta disciplina correctamente” (p. 26). Mediante este contexto, se determina que los gerentes ejercen funciones de coordinación sobre el conjunto de procesos de planeación, organización, dirección y control (p.9).

Definición operacional de la variable gestión administrativa

Es el conjunto de actividades relacionadas a la planeación, organización, dirección y control; que concede coordinar y evaluar las actividades de los empleados, para que sean ejecutadas eficaz y eficientemente.

2.2.1. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de variable Gerencia Estratégica

Dimensiones	Indicadores	Item	Valores	Niveles y Rangos
Formulación	Misión			
	Visión			Malo
	Valores y códigos de ética	1, 2, 3, 4, 5 y 6	1) Nunca	15 - 30
	Evaluación Interna			
Implementación	Evaluación externa		2) Raramente	Regular
	Objetivos a largo Plazo y las estrategias			31 - 45
	Decisión y elección de estrategias		3) A veces	
	Objetivos a corto plazo			Bueno
	Políticas	7, 8, 9, 10, 11 y 12	4) Casi siempre	46 - 60
Recursos				
Evaluación	Estructura organizacional		5) Siempre	Excelente
	Revisión externa e interna			61 - 75
	Evaluación del desempeño	13, 14 y 15		
	Acciones correctivas			

Tabla 2.

Operacionalización de variable Gestión Administrativa

Dimensiones	Indicadores	Item	Valores	Niveles y Rangos
Planeación	Filosofía organizacional			
	Políticas	1, 2, 3 y 4	1) Nunca	Malo
	Programas			15 - 30
Organización	Presupuesto		2) Raramente	
	División de trabajo	5, 6 y 7	3) A veces	Regular
	Coordinación			31 - 45
Dirección	Integración			
	Toma de decisiones	8, 9, 10, 11 y 12	4) Casi siempre	Bueno
	Motivación			46 - 60
Control	Comunicación			
	Estandares		5) Siempre	Excelente
	Medición	13, 14 y 15		61 - 75
Corrección				

2.3. Población y Muestra

Población

En la presente investigación se ha considerado como población el total de trabajadores de la empresa de transportes de Multiservicios Kadilsa SAC, conformada por 85 trabajadores constituido por personal administrativo y operativo, siendo el universo del motivo de estudio.

Tabla 3.

Cantidad de trabajadores de Multiservicios Kadilsa SAC.

Multiserv. Kadilsa	Total
Cant. trabajadores	85
TOTAL	85

Según Grande & Abascal (2009) definen a la población como: “una colección finita o infinita de unidades (individuos o elementos) de las cuales se desea obtener información” (p.255).

Muestra

Esta parte del proceso de la investigación es fundamental ya que en la muestra es la porción de la población donde se evaluará y analizará los resultados de un grupo de personas que cuentan con similar probabilidad de ser elegidos.

Considerando que el muestreo utilizado es no probabilística intencional censal, la muestra será la misma cantidad de trabajadores que se consideró en la población. La muestra no probabilística es la selección de muestras por factores al azar, mientras que el muestreo intencional es escogido a criterio del investigador.

Según Hernández et.al., (2014) menciona sobre este tipo de muestreo como “también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización” (p.189).

La ventaja más resaltante en este tipo de muestreo, es que solicita una controlada y metódica selección con características específicas dentro de la población.

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

Técnicas de recolección de datos

En la presente investigación, para la recaudación de datos se realizó mediante la técnica de la encuesta, a fin de recolectar información usando las variables consideradas en la investigación, que según las respuestas emitidas por los trabajadores encuestados de la empresa de transportes de Multiservicio Kadilsa SAC, se realizará el análisis respectivo de los datos.

La encuesta es una técnica más frecuente, utilizada dentro de la investigación descriptiva donde el investigador recopila datos rápida y eficazmente, sin variar el entorno donde se toma la información.

Según Carrasco (2005), indica que la encuesta es “una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen a unidad de análisis del estudio investigativo” (p.72).

La encuesta tiene la característica de poder ser de forma masiva además de poder incluir una variedad de temas asociados a las variables de la investigación. Asimismo, es una técnica estándar donde se formula las preguntas y se realiza las instrucciones similares para todos los encuestados.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado en la presente investigación es el cuestionario el cual es el documento o formulario que se usa de manera estructurado los indicadores de las variables, siendo éste el objetivo de la encuesta. El cuestionario incluye las preguntas cerradas o abiertas para que los encuestados den respuesta y sean el propósito de estudio.

El objetivo del cuestionario es incluir preguntas precisas que sean capaces de alcanzar respuestas válidas y fiables, para que sean cuantificadas y a su vez interpretar las variables de la investigación. Para el diseño del cuestionario se considera las hipótesis, dimensiones y variables establecidas.

Previo al listado de preguntas se debe examinar las características de la población y la muestra, es decir, la edad, el nivel cultural de las personas a encuestar, el estado físico, etc. Esta información se toma en cuenta al momento de decidir la cantidad de preguntas que contiene el cuestionario, además del léxico usado para el mayor entendimiento de los encuestados y que sus respuestas sean certeras sobre lo que desean expresar.

En el cuestionario de nuestra investigación, se ha utilizado preguntas cerradas que también se denominan de respuesta fija o precodificadas, es decir, que el encuestado tendrá la opción solo de decidir su respuesta en función a las opciones predeterminadas. Este método facilita y agiliza la obtención de la respuesta, pero a su vez es limitada para ampliar mayor información.

Tabla 4.

Instrumento: Cuestionario para evaluar la gerencia estratégica

Cuestionario para evaluar la gerencia estratégica	
Ficha técnica:	
Autores:	Sonia Isabel Zevallos Orellana
Año:	2018
Objetivo:	Medir la gerencia estratégica
Destinatarios:	Colaboradores
Forma de administración:	Individual.
Contenido:	Consta de 3 dimensiones y 15 ítems: Formulación, Implementación y Evaluación.
Duración:	30 minutos.
Puntuación:	Malo, Regular, Bueno, Excelente

Tabla 5.

Instrumento: Cuestionario para evaluar la gestión administrativa

Cuestionario para evaluar la gestión administrativa	
Ficha técnica:	
Autores:	Sonia Isabel Zevallos Orellana
Año:	2018
Objetivo:	Medir la gestión administrativa
Destinatarios:	Colaboradores
Forma de administración:	Individual.
Contenido:	Consta de 4 dimensiones y 15 ítems: Planeación, Organización, Dirección y Control.
Duración:	30 minutos.
Puntuación:	Malo, Regular, Bueno, Excelente

Validez del instrumento

La validez en una investigación es principalmente asegurarse que realmente medimos lo que necesitamos medir. Se debe elegir el instrumento de medición necesario enfocado a qué deseamos medir, asimismo indicaremos que la investigación tiene un alto grado de validez cuando los resultados revelan una percepción lo más cercano y representativo posible de la situación investigada.

En la presente investigación, la validación del instrumento se ha realizado según el método de Juicio de Expertos, quienes evaluaron y aprobaron 3 expertos de la especialidad del tema de estudio de la Universidad Cesar Vallejo, siendo:

Tabla 6.

Validación del instrumento: Gerencia Estratégica

	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Si cumple	Si	Si	Si	Si
No cumple				

Tabla 7.

Validación del instrumento: Gestión Administrativa

	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total
Si cumple	Si	Si	Si	Si
No cumple				

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad tiene como finalidad cerciorarse que realizando los mismos procedimientos ejecutados por otro investigador deben manifestar los mismos resultados, es decir, consiste en realizar el mismo estudio no siendo una copia del anterior.

Una buena confiabilidad es congruente, estable y segura. Esta tiene 2 lados: interna y externa. En la interna consiste que varios investigadores al analizar semejante realidad coinciden en el mismo resultado. Y en la externa, cuando observadores independientes estudian una realidad con diferentes tiempos, y también concuerdan en resultados iguales.

La confiabilidad del cuestionario se alcanzó mediante la evaluación según el coeficiente Alfa de Cronbach siendo registrados en el sistema estadístico IBM SPSS 24.

Tabla 8.

Tabla Confiabilidad – Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº ítems
Gerencia Estratégica	0,875	15
Gestión Administrativa	0,843	15

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach, se obtuvo un valor de 0.875 para la variable gerencia estratégica, y 0.843 para la variable gestión administrativa; según estos resultados se evidencia que dichos instrumentos aplicados cuentan con una alta confiabilidad. Debido a estos resultados se procedió con la aplicación de los instrumentos en la muestra

considerada para el estudio.

2.5. Método de análisis de datos

El método utilizado en la presente investigación será hipotético deductivo a fin de analizar los datos estadísticos ingresados en el programa SPSS 24 para procesar los datos obtenidos de la encuesta, a fin de analizar las variables y sus dimensiones indicadas en el cuadro de operacionalización de variables.

2.6. Aspectos éticos

En esta investigación se considera los principios éticos del perfil del administrador. La investigación cuenta con la autorización de la empresa para aplicar la encuesta a los trabajadores, se cuenta con información veraz y confiable sobre los resultados de las herramientas, conservando el anonimato y confidencialidad de los encuestados.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Gerencia estratégica

Tabla 9.

Niveles de percepción de la gerencia estratégica

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Malo	31	36,5
	Bueno	53	62,4
	Excelente	1	1,2
	Total	85	100,0

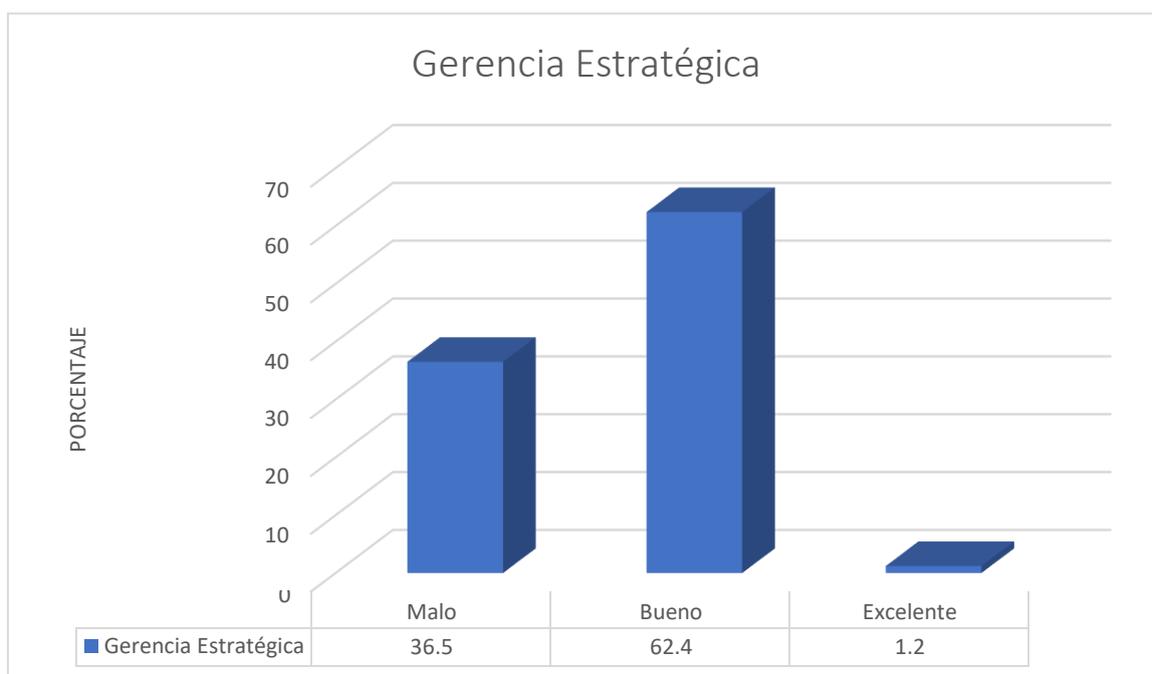


Figura 2. Niveles de percepción de la gerencia estratégica

En la tabla 9 y figura 2 se observa que el 36.5% de los trabajadores de la empresa de transportes Multiservicios Kadilsa SAC perciben que la gerencia estratégica es mala, el 62.4% regular y el 1.2% bueno.

Formulación

Tabla 10.

Niveles de percepción de la formulación

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Malo	30	35,3
	Bueno	51	60,0
	Excelente	4	4,7
	Total	85	100,0

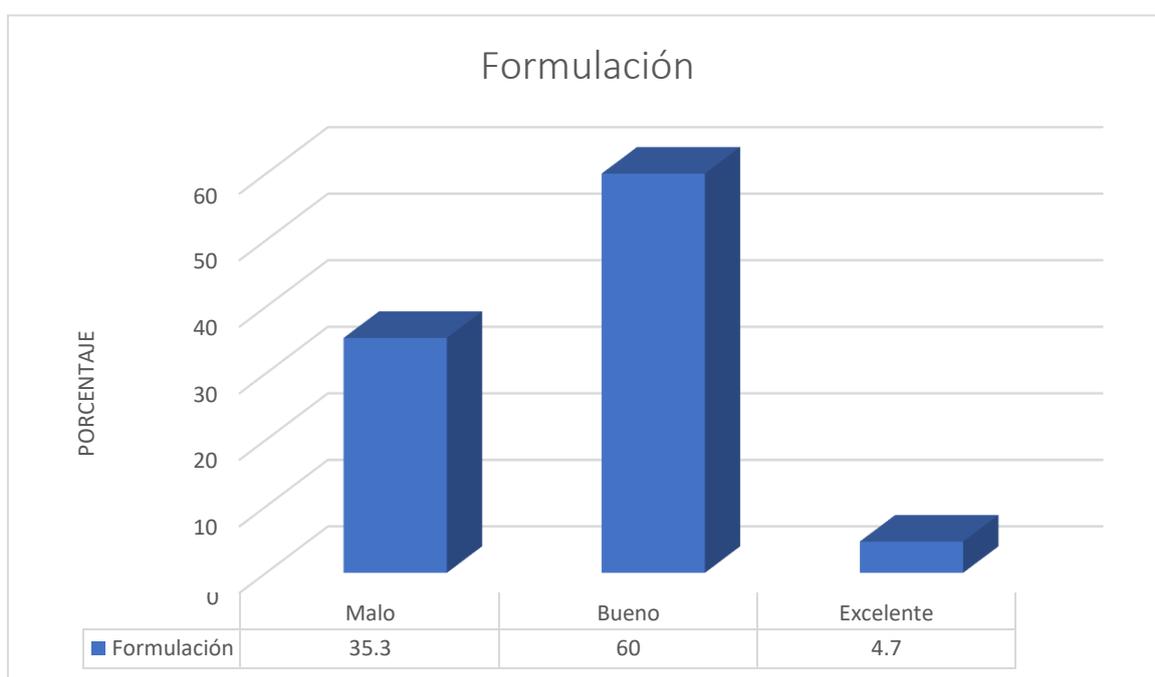


Figura 3. Niveles de percepción de la formulación

En la tabla 10 y figura 3 se observa que el 35.3% de los trabajadores de la empresa de transportes Multiservicios Kadilsa SAC perciben que la formulación es mala, el 60% perciben que es regular y el 4.7% bueno.

Implementación

Tabla 11.

Niveles de percepción de la implementación

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Malo	30	35,3
	Regular	4	4,7
	Bueno	48	56,5
	Excelente	3	3,5
	Total	85	100,0

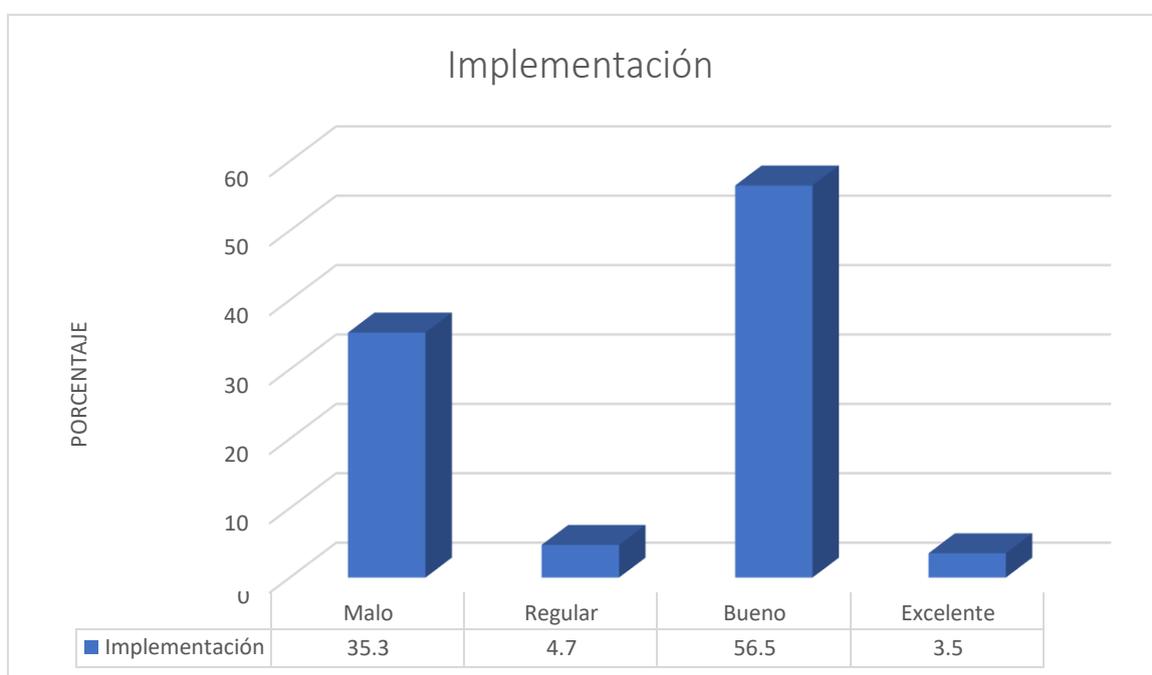


Figura 4. Niveles de percepción de la implementación

En la tabla 11 y figura 4 se observa que el 35.3% de los trabajadores de la empresa de transportes Multiservicios Kadilsa SAC perciben que la implementación es mala, el 4.7% perciben que es regular, el 56.5% que es bueno y el 3.5% excelente.

Evaluación

Tabla 12.

Niveles de percepción de la evaluación

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Malo	30	35,3
	Regular	2	2,4
	Bueno	51	60,0
	Excelente	2	2,4
	Total	85	100,0

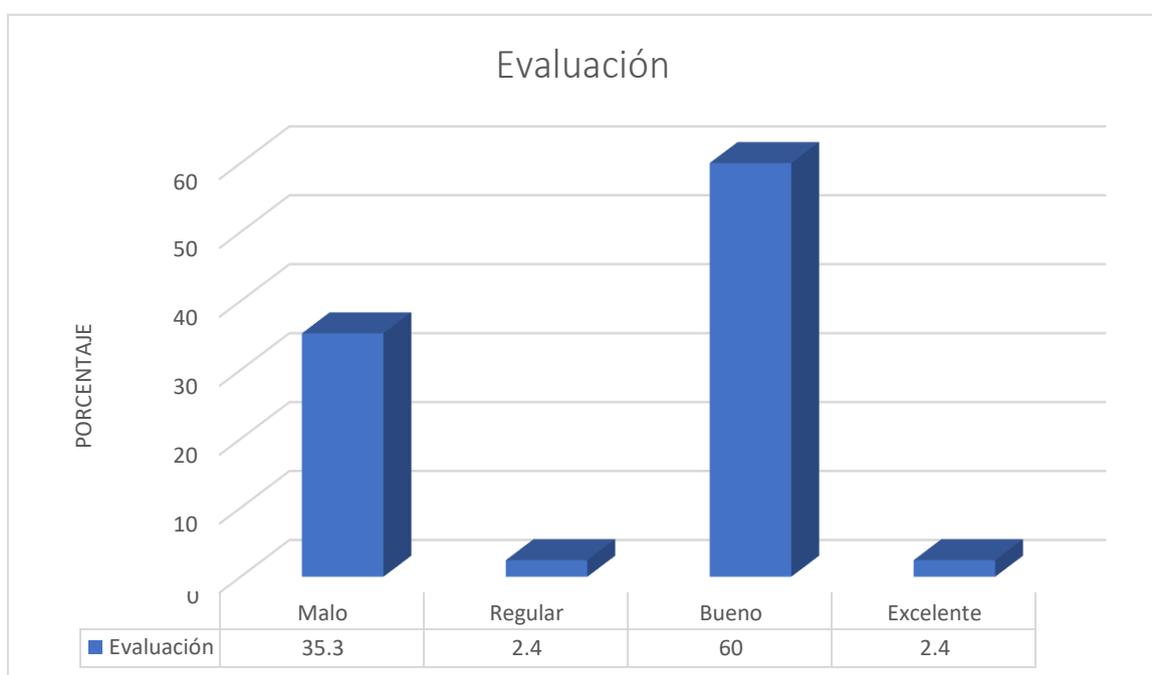


Figura 5. Niveles de percepción de la evaluación

En la tabla 12 y figura 5 se observa que el 35.3% de los trabajadores de la empresa de transportes Multiservicios Kadilsa SAC perciben que la evaluación es mala, el 2.4% perciben que es regular, el 60% que es bueno y el 2.48% excelente.

Gestión Administrativa

Tabla 13.

Niveles de percepción de la gestión administrativa

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Malo	33	38,8
	Bueno	48	56,5
	Excelente	4	4,7
	Total	85	100,0

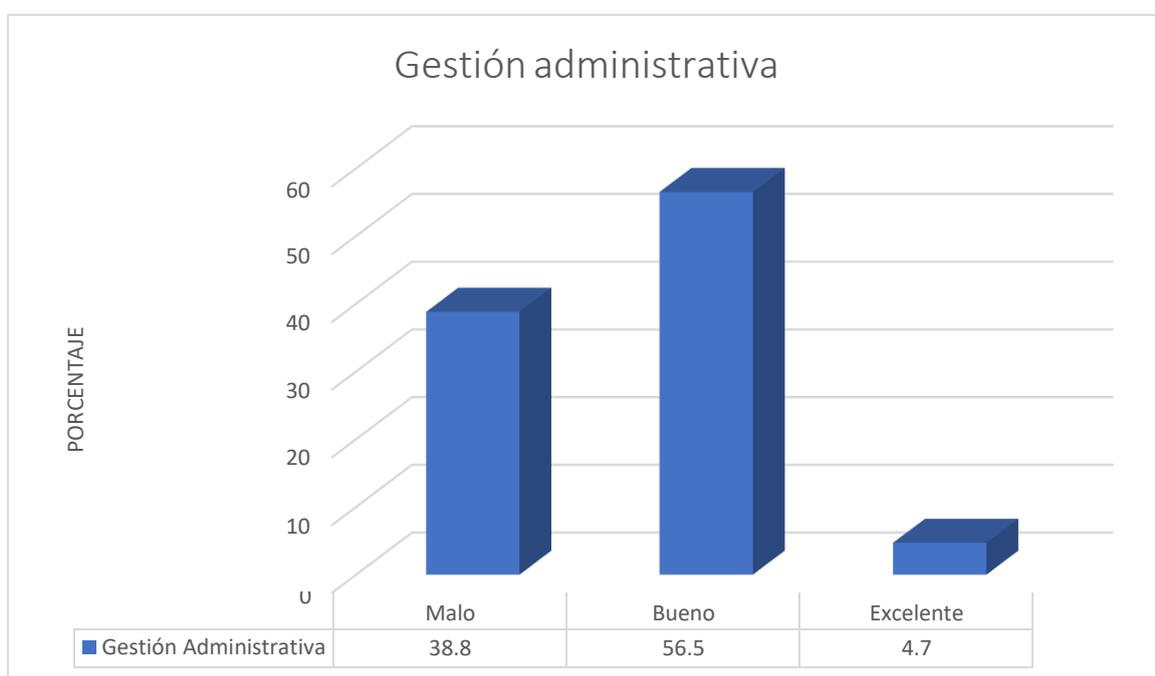


Figura 6. Niveles de percepción de la gestión administrativa

En la tabla 13 y figura 6 se observa que el 38,8% de los trabajadores de la empresa de transportes Multiservicios Kadilsa SAC perciben que la gestión administrativa es mala, el 56.5% percibe que es buena y el 4.7% excelente.

Planeación

Tabla 14.

Niveles de percepción de la planeación

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Malo	6	7,1
	Regular	68	80,0
	Bueno	11	12,9
	Total	85	100,0

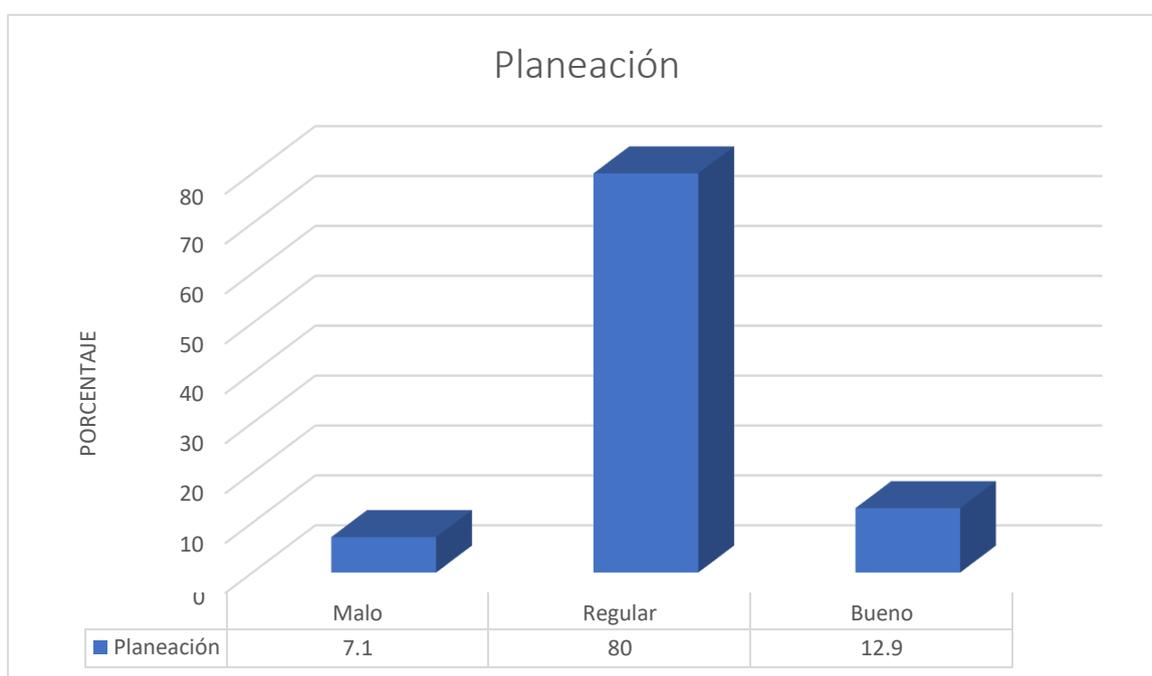


Figura 7. Niveles de percepción de la planeación

En la tabla 14 y figura 7 se observa que el 7.1% de los trabajadores de la empresa de transportes Multiservicios Kadilsa SAC perciben que la planeación es mala, el 80% perciben que es regular y el 12.9% bueno.

Organización

Tabla 15.

Niveles de percepción de la organización

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Regular	57	67,1
	Bueno	28	32,9
	Total	85	100,0

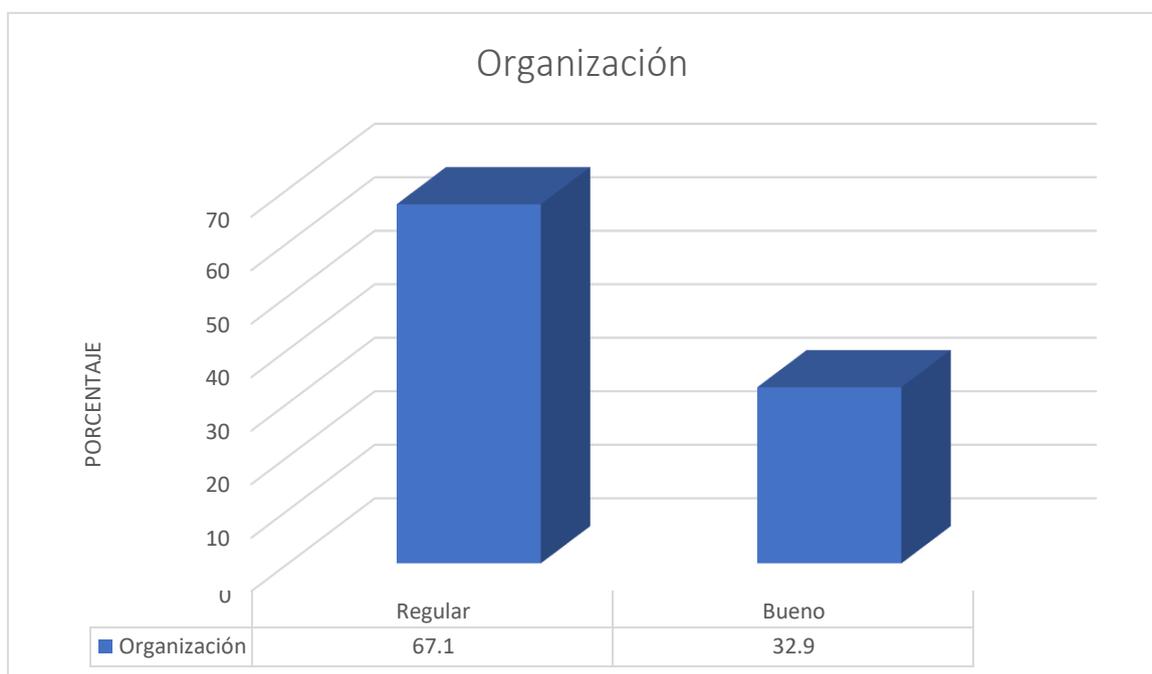


Figura 8. Niveles de percepción de la organización

En la tabla 15 y figura 8 se observa que el 67,1% de los trabajadores de la empresa de transportes Multiservicios Kadilsa SAC perciben que la organización es regular y el 32.9% bueno.

Dirección

Tabla 16.

Niveles de percepción de la dirección

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Malo	6	7,1
	Regular	62	72,9
	Bueno	17	20,0
	Total	85	100,0



Figura 9. Niveles de percepción de la dirección

En la tabla 16 y figura 9 se observa que el 7.1% de los trabajadores de la empresa de transportes Multiservicios Kadilsa SAC perciben que la dirección es mala, el 72.9% perciben que es regular y el 20% bueno.

Control

Tabla 17.

Niveles de percepción del control

		Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Válido	Regular	68	80,0
	Bueno	17	20,0
	Total	85	100,0

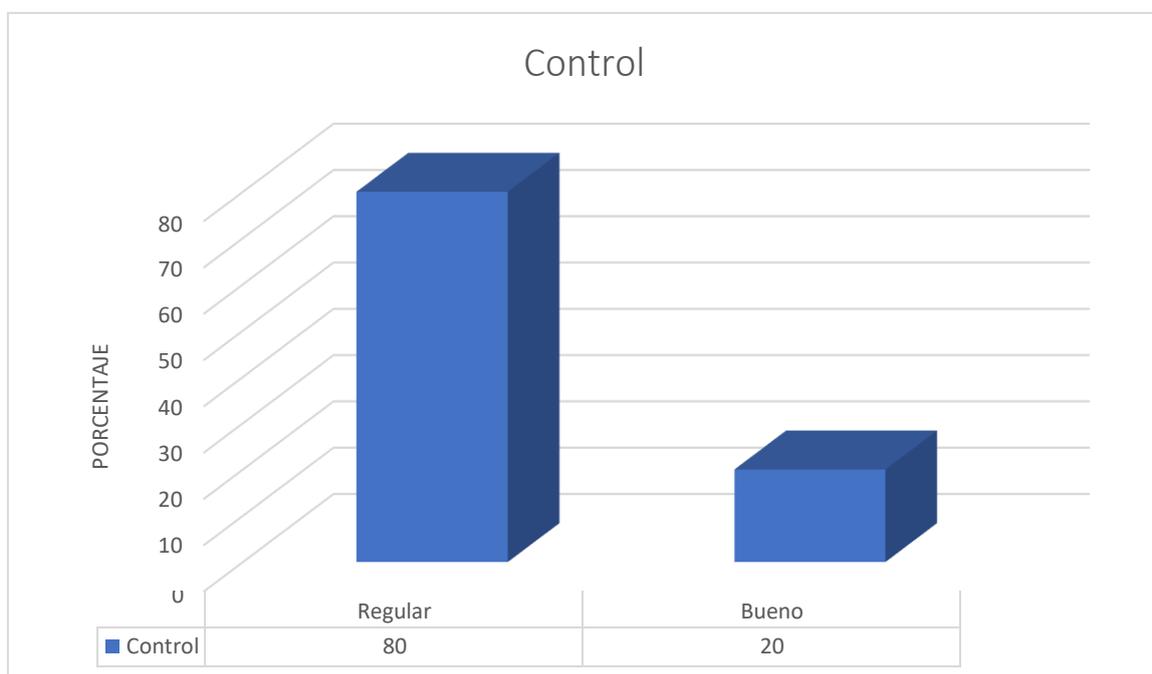


Figura 10. Niveles de percepción del control

En la tabla 17 y figura 10 se observa que el 80% de los trabajadores de la empresa de transportes Multiservicios Kadilsa SAC perciben que el control es regular y el 20% bueno.

3.2. Prueba de hipótesis

3.2.1. Hipótesis General

3.2.1.1. Prueba de Relación de Variables

HIPÓTESIS DE RELACIÓN DE VARIABLES

H_G: La Gerencia Estratégica está relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

H₀: La Gerencia Estratégica no está relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

H_a: La Gerencia Estratégica si está relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ho

Tabla 18.

Relación entre la gerencia estratégica y la gestión administrativa

		Gerencia Estratégica	Gestión Administrativa
Gerencia Estratégica	Correlación de Pearson	1	,600
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,600	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

Interpretación: Como podemos observar en la tabla N°18 la correlación de Pearson es de 0.600 que de acuerdo a los niveles de la figura N°10 existe una correlación positiva moderada, siendo las variables directamente proporcionales. También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), (0.00<0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96), seguidamente se concluye que según la regla de decisión que se rechaza la hipótesis nula (H₀: La Gerencia Estratégica no está

relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018) por lo que aceptamos la hipótesis alterna (**H_a: La Gerencia Estratégica si está relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018**) cumpliéndose así la hipótesis de trabajo.

Rango	Relación
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Martínez (2002, p.21)

Figura 11. Escala de correlaciones Pearson

3.2.1.2. Prueba de Regresión Lineal Simple para la Hipótesis General

Prueba de la hipótesis general de la investigación

H_G: La Gerencia Estratégica influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

H₀: La Gerencia Estratégica no influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

H_a: La Gerencia Estratégica si influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ho

Tabla 19.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,600 ^a	,360	,352	,837

a. Predictores: (Constante), GERENCIA ESTRATÉGICA (agrupado)

b. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)

R: coeficiente de correlación R de Pearson

R cuadrado: coeficiente de determinación (proporción de varianza de Variable dependiente en %)

$$VD = R^2 \cdot VI$$

Interpretación: Observando la tabla N°19 se tiene al coeficiente de correlación de Pearson (R=0.600), éste es igual al resultado encontrado en la Tabla de Correlaciones. Tomando en cuenta el coeficiente de determinación (**R cuadrado**), se concluye que la variable dependiente (Gestión Administrativa) está cambiando en 36.0%, por acción o causa de la variable independiente (Gerencia Estratégica).

La Hipótesis General del trabajo se probará con el Análisis de Varianzas (ANOVA)

Tabla 20.

Anova

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	32,661	1	32,661	46,647	,000 ^b
	Residuo	58,115	83	,700		
	Total	90,776	84			

a. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)

b. Predictores: (Constante), GERENCIA ESTRATÉGICA (agrupado)

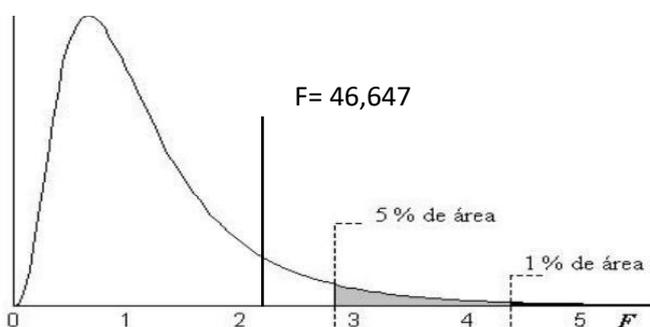


Figura N°12. Distribución F de Fisher de la gerencia estratégica

Interpretación: Como se puede observar en la tabla N°20 el valor del estadístico de Fisher es de 46,647 ($F = 46,647$) el cual tiene un resultado positivo, que se ubica a la derecha del valor crítico ($Z=1.96$) de la figura N°12, cayendo así en la zona de rechazo de la H_0 (Hipótesis Nula), También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T = 0.05), ($0.00 < 0.05$, nivel de aceptación = 95%, $Z=1.96$), seguidamente se concluye que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (H_0 : La Gerencia Estratégica no influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018) por lo que aceptamos la hipótesis alterna (H_a : La Gerencia Estratégica si influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018), la cual es equivalente a la H_G (hipótesis general) de investigación.

Formulación de la ecuación lineal de regresión simple

Tabla 21.

Coefficientes

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	,823	,231		3,571	,001
	Gerencia Estratégica (agrupado)	,634	,093	,600	6,830	,000

a. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)

Interpretación: La Variable Independiente Gerencia Estratégica aporta en un 63.4% para que la Variable dependiente Gestión Administrativa cambie. Por otro parte el Valor $B_0=0.823$ representa el punto de corte de la recta con el eje Y. El coeficiente $Beta=0.600$ nos dice que la Gerencia Estratégica está relacionada con una intensidad de 60% con la Gestión Administrativa; el coeficiente tstudent ($t=6,830$) tomando en cuenta el valor crítico de investigación, se encuentra en la zona de rechazo de la H_0 . La cual confrontando con la regla de decisión se obtuvo una significancia encontrada de 0.00 el cual es menor a la significancia de trabajo, concluyendo que la Hipótesis General planteada se ratifica como verdadera.

Recta de regresión lineal simple

$$Y = B_0 + B_1 * X$$

Dónde:

Y = Variable Dependiente

X = Variable Independiente

B₀ = Punto de corte o intercepción de la recta con el eje Y

B₁ = Angulo de Inclinación

Formulación de la ecuación de la regresión lineal de la recta

$$Y = 0.823 + 0.634 * X$$

Dónde:

Y = VD = Gestión Administrativa

X = VI = Gerencia Estratégica

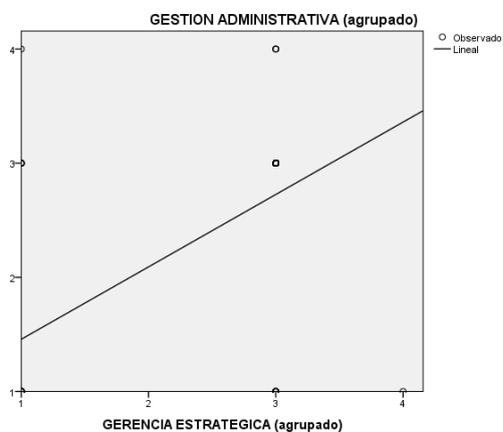
B₀ = 0,823

B₁ = 0,634

Además, usando las variables de trabajo se tiene:

Ecuación econometría de la recta

$$\text{Gestión Administrativa} = 0,823 + 0,634 * \text{Gerencia Estratégica}$$



Interpretación: Se concluye que Gerencia Estratégica aporta con 63.4% para que la variable dependiente Gestión Administrativa cambie.

Figura N°13. Recta de regresión lineal de la gerencia estratégica

3.2.2. Hipótesis Específica 1

3.2.2.1. Prueba de Relación de Variables

HIPÓTESIS DE RELACIÓN DE VARIABLES

H₀: La formulación está relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

H₀: La formulación no está relacionado con Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

H_a: La formulación si está relacionado con Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ho

Tabla 22.

Relación entre la formulación y la gestión administrativa

		Formulación	Gestión Administrativa
Formulación	Correlación de Pearson	1	,654
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,654	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

Interpretación: Como podemos observar en la tabla N°22 la correlación de Pearson es de 0.654 que de acuerdo a los niveles de la figura N°11 existe una correlación positiva moderada, siendo las variables directamente proporcionales. También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), (0.00<0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96), seguidamente se concluye que según la regla de decisión que se rechaza la hipótesis nula (H₀: La formulación no está relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa

SAC, Lima 2018) por lo que aceptamos la hipótesis alterna (**H_a: La formulación si está relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018**) cumpliéndose así la hipótesis de trabajo.

3.2.2.2. Prueba de Regresión Lineal Simple para la Hipótesis Específica N° 1

Prueba de la hipótesis general de la investigación

H₀: La formulación influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

H₀: La formulación no influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

H_a: La formulación si influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ho

Tabla 23.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,654 ^a	,428	,421	,791

a. Predictores: (Constante), FORMULACIÓN (agrupado)

b. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)

R: coeficiente de correlación R de Pearson

R cuadrado: coeficiente de determinación (proporción de varianza de Variable dependiente en %)

$$VD = R^2 \cdot VI$$

Interpretación: Observando la Tabla N°23 se tiene al coeficiente de correlación de Pearson ($R=0.654$), éste es igual al resultado encontrado en la Tabla de Correlaciones. Tomando en cuenta el coeficiente de determinación (**R cuadrado**), se concluye que la variable dependiente (Gestión Administrativa) está cambiando en 42.8 %, por acción o causa de la variable independiente (Formulación).

La Hipótesis Específica N°1 del trabajo se probará con el Análisis de Varianzas (ANOVA)

Tabla 24.

Anova

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	38,824	1	38,824	62,025	,000 ^b
	Residuo	51,953	83	,626		
	Total	90,776	84			

a. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)

b. Predictores: (Constante), FORMULACIÓN (agrupado)

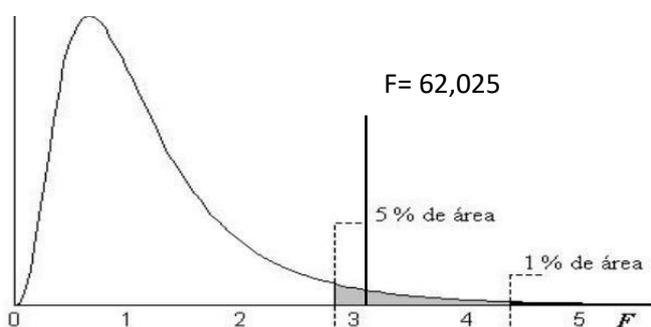


Figura N°14. Distribución F de Fisher de la formulación

Interpretación: Como se puede observar en la tabla N°24 el valor del estadístico de Fisher es de 62,025 ($F = 62,025$) el cual tiene un resultado positivo, que se ubica a la derecha del valor crítico ($Z=1.96$) de la figura N°14, cayendo así en la zona de rechazo de la H_0 (Hipótesis Nula), También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), ($0.00 < 0.05$, nivel de aceptación = 95%, $Z=1.96$), seguidamente se concluye que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (H_0 : La formulación no influye en la Gestión Administrativa de la empresa de

transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018) por lo que aceptamos la hipótesis alterna (H_a : La formulación si influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018), la cual es equivalente a la H_i (hipótesis específica N°1) de investigación.

Formulación de la ecuación lineal de regresión simple

Tabla 25.

Coficiente

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	T	Sig.
1	(Constante)	,708	,216		3,273	,002
	FORMULACIÓN					
	(agrupado)	,668	,085	,654	7,876	,000

a. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)

Interpretación: La Variable Independiente Formulación aporta en un 66.8 % para que la Variable Dependiente Gestión administrativa cambie. Por otro parte el Valor $B_0=0.708$ representa el punto de corte de la recta con el eje Y. El coeficiente $Beta=0.654$ nos dice que la formulación está relacionada con una intensidad de 65.4 % con la Gestión Administrativa; el coeficiente tstudent ($t= 7,876$) tomando en cuenta el valor critico de investigación, se encuentra en la zona de rechazo de la H_0 . La cual confrontando con la regla de decisión se obtuvo una significancia encontrada de 0.02 el cual es menor a la significancia de trabajo, concluyendo que la Hipótesis Específica N° 1 planteada se ratifica como verdadera.

Recta de regresión lineal simple

$$Y = B_0 + B_1 * X$$

Dónde:

Y = Variable Dependiente

X = Variable Independiente

B₀ = Punto de corte o intercepción de la recta con el eje Y

B₁ = Angulo de Inclinación

Formulación de la ecuación de la regresión lineal de la recta

$$Y = 0.708 + 0.668 * X$$

Dónde:

Y = VD = Gestión Administrativa

X = VI = Formulación

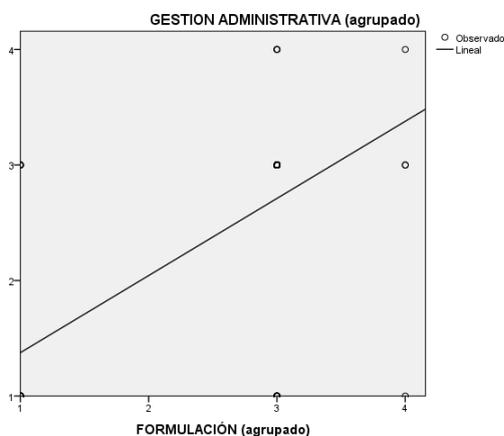
B₀ = 0,708

B₁ = 0,668

Además, usando las variables de trabajo se tiene:

Ecuación econometría de la recta

$$\text{Gestión Administrativa} = 0,708 + 0,668 * \text{Formulación}$$



Interpretación: Se concluye que formulación aporta con 66.8% para que la variable dependiente Gestión Administrativa cambie.

Figura 15. Recta de regresión lineal de la formulación

3.2.3. Hipótesis Específica 2

3.2.3.1. Prueba de Relación de Variables

HIPÓTESIS DE RELACIÓN DE VARIABLES

H_i: La implementación está relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

H₀: La implementación no está relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

H_a: La implementación si está relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ho

Tabla 26.

Relación entre la implementación y la gestión administrativa

		Implementación	Gestión Administrativa
Implementación	Correlación de Pearson	1	,650
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,650	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

Interpretación: Como podemos observar en la tabla N°26 la correlación de Pearson es de 0.650 que de acuerdo a los niveles de la figura N°11 existe una correlación positiva moderada, siendo las variables directamente proporcionales. También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), (0.00<0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96), seguidamente se concluye que según la regla de decisión que se rechaza la hipótesis nula (H₀: La implementación no está relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte

Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018) por lo que aceptamos la hipótesis alterna (**H_a: La implementación si está relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018**) cumpliéndose así la hipótesis de trabajo.

3.2.3.2. Prueba de Regresión Lineal Simple para la Hipótesis Específica N° 2

Prueba de la hipótesis general de la investigación

H_i: La implementación influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

H₀: La implementación no influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

H_a: La implementación si influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ho

Tabla 27.

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,650 ^a	,423	,416	,795

a. Predictores: (Constante), IMPLEMENTACIÓN (agrupado)

b. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)

R: coeficiente de correlación R de Pearson

R cuadrado: coeficiente de determinación (proporción de varianza de Variable dependiente en %)

$$VD = R^2 \cdot VI$$

Interpretación: Observando la Tabla N°27 se tiene al coeficiente de correlación de Pearson ($R=0.650$), éste es igual al resultado encontrado en la Tabla de Correlaciones. Tomando en cuenta el coeficiente de determinación (**R cuadrado**), se concluye que la variable dependiente (Gestión Administrativa) está cambiando en 42.3 %, por acción o causa de la variable independiente (Implementación).

La Hipótesis Específica N°2 del trabajo se probará con el Análisis de Varianzas (ANOVA)

Tabla 28.

Anova

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	38,366	1	38,366	60,757	,000 ^b
	Residuo	52,411	83	,631		
	Total	90,776	84			

a. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)

b. Predictores: (Constante), IMPLEMENTACIÓN (agrupado)

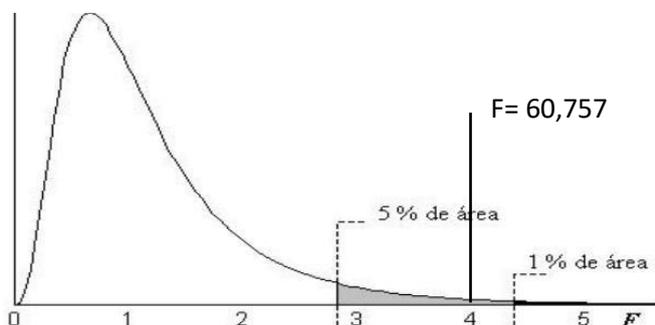


Figura N°16. Distribución F de Fisher de la implementación

Interpretación: Como se puede observar en la Tabla N°28 el valor del estadístico de Fisher es de 60,757 ($F = 60,757$) el cual tiene un resultado positivo, que se ubica a la derecha del valor crítico ($Z=1.96$) de la figura N°16, cayendo así en la zona de rechazo de la H_0 (Hipótesis Nula), También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), ($0.00 < 0.05$, nivel de aceptación = 95%, $Z=1.96$), seguidamente se concluye que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis

nula (H_0 : La implementación no influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018) por lo que aceptamos la hipótesis alterna (H_a : La implementación si influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018), la cual es equivalente a la H_i (hipótesis específica N°2) de investigación.

Formulación de la ecuación lineal de regresión simple

Tabla 29.

Coficiente

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	T	Sig.
1	(Constante)	,721	,217		3,327	,001
	IMPLEMENTACIÓN (agrupado)	,679	,087	,650	7,795	,000

a. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)

Interpretación: La Variable Independiente Implementación aporta en un 67.9 % para que la Variable Dependiente Gestión administrativa cambie. Por otro parte el Valor $B_0=0.721$ representa el punto de corte de la recta con el eje Y. El coeficiente $Beta=0.650$ nos dice que la implementación está relacionada con una intensidad de 65.0 % con la Gestión Administrativa; el coeficiente tstudent ($t= 7,795$) tomando en cuenta el valor crítico de investigación, se encuentra en la zona de rechazo de la H_0 . La cual confrontando con la regla de decisión se obtuvo una significancia encontrada de 0.01 el cual es menor a la significancia de trabajo, concluyendo que la Hipótesis Específica N° 2 planteada se ratifica como verdadera.

Recta de regresión lineal simple

$$Y = B_0 + B_1 * X$$

Dónde:

Y = Variable Dependiente

X = Variable Independiente

B₀ = Punto de corte o intercepción de la recta con el eje Y

B₁ = Angulo de Inclinación

Formulación de la ecuación de la regresión lineal de la recta

$$Y = 0.721 + 0.679 * X$$

Dónde:

Y = VD = Gestión Administrativa

X = VI = Implementación

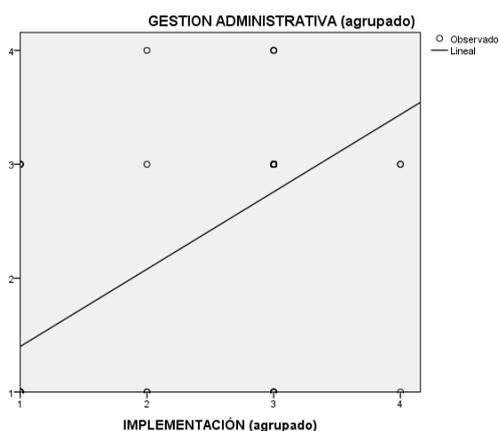
B₀ = 0,721

B₁ = 0,679

Además, usando las variables de trabajo se tiene:

Ecuación econometría de la recta

$$\text{Gestión Administrativa} = 0,721 + 0,679 * \text{Implementación}$$



Interpretación: Se concluye que la implementación aporta con 67.9% para que la variable dependiente Gestión Administrativa cambie.

Figura 17. Recta de regresión lineal de la implementación

3.2.4. Hipótesis Específica 3

3.2.4.1. Prueba de Relación de Variables

HIPÓTESIS DE RELACIÓN DE VARIABLES

H_i: La evaluación está relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

H₀: La evaluación no está relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

H_a: La evaluación si está relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ho

Tabla 30.

Relación entre la evaluación y la gestión administrativa

		Implementación	Gestión Administrativa
Evaluación	Correlación de Pearson	1	,665
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
Gestión Administrativa	Correlación de Pearson	,665	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

Interpretación: Como podemos observar en la tabla N°30 la correlación de Pearson es de 0.665 que de acuerdo a los niveles de la figura N°11 existe una correlación positiva moderada, siendo las variables directamente proporcionales. También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), (0.00<0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96), seguidamente se concluye que según la regla de decisión que se rechaza la hipótesis nula (H₀: La evaluación no está relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa

SAC, Lima 2018) por lo que aceptamos la hipótesis alterna (**H_a: La evaluación si está relacionado con la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018**) cumpliéndose así la hipótesis de trabajo.

3.2.4.2. Prueba de Regresión Lineal Simple para la Hipótesis Específica N° 3

Prueba de la hipótesis general de la investigación

H_i: La evaluación influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

H₀: La evaluación no influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

H_a: La evaluación si influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018.

Sig. T= 0.05, nivel de aceptación = 95%, Z=1.96

Regla de decisión:

- Si la Sig. E < Sig. T, entonces se rechaza la Ho (Hipótesis Nula)
- Si la Sig. E > Sig. T, entonces se acepta la Ho

Tabla 31.

Resumen del modelo de la Evaluación

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,665 ^a	,442	,435	,781

a. Predictores: (Constante), EVALUACIÓN (agrupado)

b. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)

R: coeficiente de correlación R de Pearson

R cuadrado: coeficiente de determinación (proporción de varianza de Variable dependiente en %)

$$VD = R^2 \cdot VI$$

Interpretación: Observando la Tabla N°32 se tiene al coeficiente de correlación de Pearson ($R=0.665$), éste es igual al resultado encontrado en la Tabla de Correlaciones. Tomando en cuenta el coeficiente de determinación (**R cuadrado**), se concluye que la variable dependiente (Gestión Administrativa) está cambiando en 44.2 %, por acción o causa de la variable independiente (Evaluación).

La Hipótesis Específica N°3 del trabajo se probará con el Análisis de Varianzas (ANOVA)

Tabla 32.

Anova

Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	40,122	1	40,122	65,743	,000 ^b
	Residuo	50,654	83	,610		
	Total	90,776	84			

a. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)

b. Predictores: (Constante), EVALUACIÓN (agrupado)

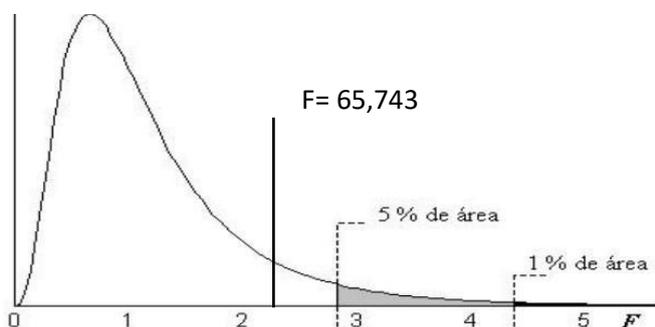


Figura N°18. Distribución F de Fisher de la evaluación

Interpretación: Como se puede observar en la tabla N°32 el valor del estadístico de Fisher es de 65,743 ($F = 65,743$) el cual tiene un resultado positivo, que se ubica a la derecha del valor crítico ($Z=1.96$) de la figura N°18, cayendo así en la zona de rechazo de la H_0 (Hipótesis Nula), También se observa que la significancia encontrada es de 0.000 (Sig. E = 0.00) la cual es menor a la significancia de investigación 0.05 (Sig. T= 0.05), ($0.00 < 0.05$, nivel de aceptación = 95%, $Z=1.96$), seguidamente se concluye que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (H_0 : La evaluación no influye en la Gestión Administrativa de la empresa de

transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018) por lo que aceptamos la hipótesis alterna (H_a : La evaluación si influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018), la cual es equivalente a la H_i (hipótesis específica N°3) de investigación.

Formulación de la ecuación lineal de regresión simple

Tabla 33.

Coficiente

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	T	Sig.
1	(Constante)	,662	,216		3,071	,003
	EVALUACIÓN					
	(agrupado)	,701	,086	,665	8,108	,000

a. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)

Interpretación: La Variable Independiente Evaluación aporta en un 70.1 % para que la Variable Dependiente Gestión administrativa cambie. Por otro parte el Valor $B_0=0.662$ representa el punto de corte de la recta con el eje Y. El coeficiente $Beta=0.665$ nos dice que la evaluación está relacionada con una intensidad de 66.5% con la Gestión Administrativa; el coeficiente tstudent ($t= 8,108$) tomando en cuenta el valor crítico de investigación, se encuentra en la zona de rechazo de la H_0 . La cual confrontando con la regla de decisión se obtuvo una significancia encontrada de 0.03 el cual es menor a la significancia de trabajo, concluyendo que la Hipótesis Específica N° 3 planteada se ratifica como verdadera.

Recta de regresión lineal simple

$$Y = B_0 + B_1 * X$$

Dónde:

Y = Variable Dependiente

X = Variable Independiente

B₀ = Punto de corte o intercepción de la recta con el eje Y

B₁ = Angulo de Inclinación

Formulación de la ecuación de la regresión lineal de la recta

$$Y = 0.662 + 0.701 * X$$

Dónde:

Y = VD = Gestión Administrativa

X = VI = Evaluación

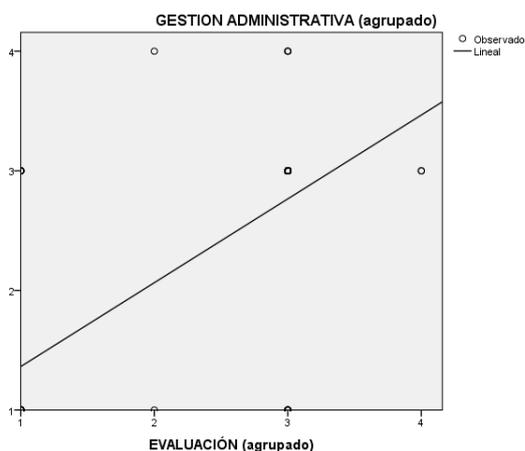
B₀ = 0,662

B₁ = 0,701

Además, usando las variables de trabajo se tiene:

Ecuación econometría de la recta

$$\text{Gestión Administrativa} = 0,662 + 0,701 * \text{Evaluación}$$



Interpretación: Se concluye que la evaluación aporta con 70.1% para que la variable dependiente Gestión Administrativa cambie.

Figura 19. Recta de regresión lineal de la evaluación

IV. Discusión

4.1. Discusión por Objetivos

La presente investigación cumplió con el objetivo general en determinar la influencia de la Gerencia Estratégica en la Gestión Administrativa de la empresa de transportes Multiservicios Kadilsa SAC., Lima - 2018.

Similar objetivo presentó Vásquez (2017) en la tesis “Planificación estratégica y la gestión administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento ESSALUD – 2016”, la cual se realizó en Lima - Perú, para la obtención del grado de Maestro en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, el cual mostró como objetivo general determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa según el personal de la Sub gerencia de mantenimiento ESSALUD – 2016. En relación a la hipótesis, se aceptó la hipótesis general que indica que se tiene al coeficiente de correlación de Pearson ($R=0.600$), que concluye que la variable dependiente (Gestión Administrativa) tiene influencia de forma positiva moderada sobre la variable independiente (Gerencia Estratégica).

4.2. Discusión por Metodología

La presente investigación es de estudio correlacional – causal, que tiene como propósito determinar la relación o causa entre las variables en estudio, el tipo de investigación es básica y el diseño utilizado fue no experimental de corte transversal.

Este estudio tiene semejanza con la metodología de investigación utilizada por Rizo y Muñoz (2013) en su tesis “Plan estratégico para mejorar la gestión administrativa de la microempresa Good Water, ubicada en el cantón La Troncal y potenciar así su rentabilidad, Ecuador – 2013”, presentada para obtener el título de Ingeniería Comercial en la Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Dicha investigación es de tipo descriptiva – correlacional causal, a fin de establecer las interrelaciones de causalidad entre las variables, y conocer la incidencia que existe entre cada una de ellas.

4.3. Discusión por Resultados

De acuerdo a los resultados de la presente investigación se determinó que la Gerencia Estratégica sí influye considerablemente en la Gestión Administrativa en la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC., Lima – 2018.

Según los resultados de la estadística inferencial, se observó en los cuadros de regresión lineal de la Hipótesis General, que la Gestión Administrativa cambia en un 36.0% por acción o causa de la Gerencia Estratégica, siendo el valor del estadístico de Fisher de 46,647 ($F = 46,647$) el cual tiene un resultado positivo, que se ubica a la derecha del valor crítico ($Z=1.96$) cayendo así en la zona de rechazo de la H_0 (Hipótesis Nula), y reafirmando con la regla de decisión se obtuvo una significancia de investigación de 0.00 la cual es menor a la significancia de investigación 0.05, concluyendo en el rechazo de la hipótesis nula (H_0 : La Gerencia Estratégica no influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018), siendo aceptada la hipótesis alterna (H_a : La Gerencia Estratégica si influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018). Con la finalidad de contrastar este resultado se observó que el coeficiente tstudent que se obtuvo como resultado de 6.830 ($t=6.830$), ubicado a la derecha del valor crítico de investigación ($Z=1.96$), la cual se encuentra en la zona de rechazo de la H_0 y aceptando la H_a de la investigación. Este resultado muestra la importancia de contar con una eficiente y eficaz Gerencia Estratégica para obtener una buena Gestión Administrativa, ya que se evidencia que la variable independiente aporta en 63.4% para que la variable dependiente cambie, siendo éste un porcentaje muy favorable en la presente investigación.

En tal sentido, este resultado tiene similitud con la investigación de Lima (2016), en su tesis "Gerencia Estratégica y Gestión Administrativa en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Huancavelica, Perú – 2015, donde los resultados que se evidenciaron de la variable Independiente de Gerencia Estratégica indica un porcentaje de 34% correspondiente a 26 Trabajadores, quienes perciben que la relación entre la Gerencia Estratégica y la Gestión Administrativa, es buena. Obteniendo como resultado que se destaca que la Gerencia Estratégica se relaciona directamente con la Gestión Administrativa, lo cual se confirma el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis de investigación que la Gerencia Estratégica se vincula directamente con la Gestión Administrativa en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Huancavelica, Perú - 2015. Asimismo, tiene semejanza con los resultados de la investigación de Vásquez

(2017), la que también concluyó que existe relación directa y significativa entre Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento ESSALUD – 2016, ya que según el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.321 que da como resultado que existe relación positiva entre las variables.

4.4. Discusión por Conclusión

En la conclusión de la parte estadística, se observa que la Gerencia Estratégica influye considerablemente en la Gestión Administrativa. Lo cual significa que la empresa de transporte debe aplicar un plan de estrategias por parte de la gerencia que permitan mejorar y obtener una buena Gestión Administrativa en la empresa de Multiservicios Kadilsa SAC donde se ha realizado la investigación.

Esta conclusión se asemeja con la conclusión de la investigación de Chahuayo (2017), en su tesis titulada “La Comunicación Interna y su influencia en la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Mi Perú, Callao – 2017”, en la cual se concluye que la Comunicación Interna influye significativamente en la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Mi Perú, Callao.

4.5. Discusión por Teorías

La presente investigación se fundamenta en los aportes teóricos de D’Alessio (2008) que considera que la Gerencia Estratégica presenta tres dimensiones: formulación, donde se gestiona el planeamiento de la empresa, la evaluación interna y externa, los objetivos y las estrategias; implementación, donde se inicia la ejecución de las estrategias propuestas, los objetivos a largo plazo, las políticas, los recursos y la estructura organizacional; y evaluación, donde se evalúa durante todo el proceso las estrategias implementadas a fin de determinar alguna desviación de las mismas. En ese sentido, el directivo está en la búsqueda de la eficiencia y eficacia en el desarrollo y éxito de su gestión.

Desde el punto de vista teórico este estudio tiene semejanza con el marco teórico usado por Llanco y Urco (2011), quienes nos indican que igual al modelo de D’Alessio, basada en la investigación y publicaciones de Fred David (2013) considera las mismas dimensiones sobre la Gerencia Estratégica, y quien define como el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar resoluciones

multidisciplinarias con la finalidad que una empresa logre sus objetivos para alcanzar el éxito de una organización. (p.5).

Asimismo, en la teoría secundaria se utilizó el modelo de Münch, L. (2010), quien define la Gestión Administrativa como el conjunto secuencial de actividades como la planeación, organización, dirección y control; las cuales concede coordinar y evaluar las actividades de los empleados, para que sean realizadas eficaz y eficientemente. Este fundamento teórico es similar a la teoría planteada por Chahuayo (2017) donde se utiliza la teoría de Chiavenato (2006) que según la “Teoría del proceso Administrativo” que tiene una perspectiva prescriptiva y normativa, donde determina los principales elementos de la administración, que debe ejecutar un administrador: Planear, Organizar, Dirigir y Controlar. (p.73).

V. Conclusiones

De acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación, los objetivos planteados y la comprobación de la hipótesis, se considera las siguientes conclusiones:

Primera

Con respecto al objetivo general se determinó que la Gerencia Estratégica influye significativamente en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018, evidenciado a través de su R Cuadrado (0.360) y su p-valor (0.000), lo cual es menor al nivel de significación α prefijado en 0.05.

Segunda

Con respecto al objetivo específico N° 1 se determinó que, la formulación influye significativamente en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018, evidenciado a través del coeficiente de correlación de regresión lineal del R cuadrado (0.428). En cuanto a los coeficientes encontrados, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual de la gestión administrativa respecto a la formulación de la gerencia estratégica. En base a estos resultados se puede concluir que la formulación de la gerencia estratégica influye en la gestión administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC.

Tercera

Con respecto al objetivo específico N° 2 se determinó que, la implementación influye significativamente en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018, evidenciado a través del coeficiente de correlación de regresión lineal del R cuadrado (0.423). En cuanto a los coeficientes encontrados, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual de la gestión administrativa respecto a la implementación de la gerencia estratégica. En base a estos resultados se puede concluir que la implementación de la gerencia estratégica influye en la gestión administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC.

Cuarta

Con respecto al objetivo específico N° 3 se determinó que, la evaluación influye significativamente en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC, Lima 2018, evidenciado a través del coeficiente de correlación de regresión lineal del R cuadrado (0.428). En cuanto a los coeficientes encontrados, lo que se estaría presentando es la dependencia porcentual de la gestión administrativa respecto a la evaluación de la gerencia estratégica. En base a estos resultados se puede concluir que la evaluación de la gerencia estratégica influye en la gestión administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC.

VI. Recomendaciones

De acuerdo a nuestra investigación, se presenta algunas recomendaciones a fin de tomar en cuenta y se desarrollen mejoras para la empresa.

Primero

Se recomienda a la gerencia capacitar a los directivos con el propósito de que en la empresa se ejecute una adecuada Gerencia Estratégica con una planeación donde los altos directivos estén comprometidos y tengan un interés profundo de los resultados que se puedan producir, tomando en cuenta la necesaria adaptación de los cambios y sobre todo en la búsqueda de ventajas competitivas. Asimismo, se debe seleccionar a los directivos de acuerdo al perfil necesario y los objetivos de la empresa, de esta manera la gestión administrativa tendrá un desempeño eficiente y eficaz.

Segunda

Se recomienda a la gerencia fortalecer y fomentar las destrezas y capacidades de los directivos, así como optimizar los procesos de la formulación donde sus trabajadores se involucren, participen y definan los objetivos estratégicos con la finalidad de alcanzar y conservar una ventaja competitiva, considerando la gran cantidad de empresas constituidas en el mismo rubro de transporte de carga en el Perú. Esta diferenciación se alcanza cuando la empresa realice algo especialmente bien que las empresas rivales no pueden.

Tercera

De igual manera, se recomienda a los directivos implementar las estrategias determinadas con el enfoque de inclusión activa de los directivos y trabajadores, tomando en cuenta una eficiente comunicación y difusión a fin de alcanzar el compromiso e interiorización de los empleados incluyendo metas y objetivos por área o actividad principal de la empresa, direccionado a los resultados de la estrategia. Asimismo, se sugiere implementar la evaluación por competencia del personal a fin de desempeñar sus actividades eficientemente, la cual debe estar basada mediante un análisis de necesidades con el propósito de plantear una buena estructura organizacional.

Cuarta

Por último, se sugiere implementar una cultura evaluativa a fin de obtener una visibilidad holística de la evaluación a fin de conocer la condición de la gestión administrativa, así como facilitar el desarrollo del desempeño y capacidad de los funcionarios. Asimismo, se recomienda gestionar auditorías internas periódicas, revisión y evaluación continua de los procesos para determinar y corregir los desvíos que se puedan generar durante la ejecución de los mismos, ya que esto afectaría considerablemente los resultados esperados de la empresa.

VII. Referencias

- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*, (2.^a ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores
- Ansoff, I. H. (1997). *La dirección estratégica en la práctica empresarial*, (2.^a ed.). México: Pearson.
- Armijo, M. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. (1.^a ed.). Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas – CEPAL.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación*, (1.^a ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Campos, S. y Loza, P. (2011). *Incidencia de la gestión administrativa de la Biblioteca Municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011* (Tesis de postgrado) Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador. Recuperado de: <https://bit.ly/2QgwurZ>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (1.^a ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. (2.^a ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Chahuayo, Y. (2017). *La Comunicación Interna y su influencia en la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital de Mi Perú, Callao – 2017* (Tesis de postgrado) Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/2DFsiLx>
- Chiavenato, I. (2008). *Planeación Estratégica, Fundamentos y aplicaciones*. (2.^a ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Choque, F. (2017). *Modelo de gestión estratégica a través del balanced scorecard en una empresa textil de la región Arequipa* (Tesis de postgrado) Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de <https://bit.ly/2DFNG3D>

- David, F. (2013). *Concepto de Administración Estratégica* (14.^a ed.). México: Pearson.
- Delaux, H. (2015). *Planeamiento estratégico y su consecuente creación de valor en organizaciones modernas*. Anuario de la Facultad de Ciencias Económicas del Rosario, Argentina. Recuperado de: <https://bit.ly/2DFNu4p>
- Delgado, S. y Ena, B. (2008). *Recursos humanos: Administración y Finanzas*, (1.^a ed.). Madrid, España: Paraninfo.
- D'Alessio, F. (2008). *El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia*, (1.^a ed.). México: Pearson.
- Duran, D., Llopart, X. y Redondo, R. (1999). *La dirección y el control estratégico: su aplicación en los recursos humanos*, (1.^a ed.). Barcelona: Gráficas Rey.
- Fasabi, K. (2014). *Formulación de un plan estratégico turístico para el distrito de San Jerónimo de Surco que fomente su desarrollo turístico sostenible* (Tesis de postgrado) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/2PPrNG8>
- Fernández, A. (2004). *Dirección y planificación estratégica en la empresa y organizaciones*, (1.^a ed.). Madrid, España: Ediciones Días de Santos.
- Galeano, M. (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. (1.^a ed.). Colombia: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Grande, I. y Abascal, E. (2009). *Fundamentos y Técnicas de investigación comercial*, (10.^a ed.). Madrid, España: Esic Editorial.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*, (6.^a ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista (2010). *Metodología de la investigación*, (5.^a ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Lima, N. (2016). *Gerencia Estratégica y Gestión Administrativa en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Huancavelica, Perú – 2015* (Tesis de Magister) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de: <https://bit.ly/2S2IESo>

- Llanco, D. y Urco, A. (2011). *Gerencia estratégica para el logro de la calidad en la industria del calzado de la provincia de Huancayo* (Tesis de postgrado) Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Recuperado de <https://bit.ly/2S70nYX>
- Mantilla, K., (2009). *Conceptos fundamentales en la Planificación Estratégica de las Relaciones Públicas*, (1° ed.). Barcelona, España: Universitat Oberta de Catalunya.
- Martinez, J. (2006). *Contabilidad y Negocios, Revista del Departamento Académico de Ciencias Administrativas* (año 1, número 1) Fondo Editorial PUCP, 41.
- Munch, L. (2010). *Administración, Gestión organizacional enfoques y proceso administrativo*, (1.ª ed.). México: Pearson.
- Ocenet de Administración de Empresas. Accesado en: <http://ocenet.oceano.com>
- Quispe, L. (2013). *La gestión empresarial y el impacto en el desarrollo de la micro y pequeña empresa, gestionado a través del convenio binacional ALBA-TCP, entre el estado plurinacional de Bolivia y la República Bolivariana de Venezuela, en las gestiones 2006-2012* (Tesis de postgrado) Universidad Mayor de San Andrés, La Paz, Bolivia. Recuperado de: <https://bit.ly/2qWwTlc>
- Ramírez, C. (2009). *Fundamentos de Administración*. (3.ª ed.). Colombia: Ecoe Ediciones.
- Real Academia Española, RAE. (s.f.). *Diccionario de la lengua española*, Recuperado de: <http://www.rae.es>
- Rizo, V. y Muñoz, M. (2013). *Plan Estratégico para mejorar la Gestión Administrativa de la microempresa Good Water, ubicada en el cantón La Troncal y potenciar así su rentabilidad, Ecuador – 2013* (Tesis de postgrado) Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. Recuperado de: <https://bit.ly/2BqoA70>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*, (14.ª ed.). México: Pearson.
- Sainz, J. (2017). *Plan estratégico en la práctica*, (5.ª ed.). Madrid: Esic Editorial.

Smith, G., Arnold, D. y Bizzell, B. (1991). *Estrategia y política de negocios*, (3.^a ed.). Boston: Ed. Houghton Mifflin Company.

Vásquez, P. (2017) *Planificación estratégica y la gestión administrativa según el personal de la Sub Gerencia de Mantenimiento ESSALUD – 2016* (Tesis de Magister) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:
<https://bit.ly/2DTbfXk>

Von Neumann, J. y Morgenstern, O. (1994). *Teoría del juego y comportamiento económico*, (3.^a ed.). New York: John Wiley and sons.

VIII. Anexos

Título: La Gerencia Estratégica y su influencia en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa S.A.C. Lima - 2018

Autora: Sonia Zevallos O.

Tipo de investigación: Básica

Diseño: No experimental, correlacional

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones																																		
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo la Gerencia Estratégica influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo la Gerencia Estratégica influye en la Gestión Administrativa en la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La Gerencia Estratégica influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC</p>	<p>Variable 1: Gerencia Estratégica</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Item</th> <th>Valores</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6">Formulación</td> <td>Misión</td> <td rowspan="6">1, 2, 3, 4, 5 y 6</td> <td rowspan="6">1) Nunca, 2) Raramente, 3) A veces, 4) Casi siempre 5) Siempre</td> <td rowspan="6">Likert</td> </tr> <tr> <td>Visión</td> </tr> <tr> <td>Valores y códigos de ética</td> </tr> <tr> <td>Evaluación Interna</td> </tr> <tr> <td>Evaluación externa</td> </tr> <tr> <td>Objetivos a largo Plazo y las estrategias</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Implementación</td> <td>Objetivos a corto plazo</td> <td rowspan="4">7, 8, 9, 10, 11 y 12</td> <td rowspan="4"></td> <td rowspan="4"></td> </tr> <tr> <td>Políticas</td> </tr> <tr> <td>Recursos</td> </tr> <tr> <td>Estructura organizacional</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Evaluación</td> <td>Revisión externa e interna</td> <td rowspan="3">13, 14 y 15</td> <td rowspan="3"></td> <td rowspan="3"></td> </tr> <tr> <td>Evaluación del desempeño</td> </tr> <tr> <td>Acciones correctivas</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Item	Valores	Escala	Formulación	Misión	1, 2, 3, 4, 5 y 6	1) Nunca, 2) Raramente, 3) A veces, 4) Casi siempre 5) Siempre	Likert	Visión	Valores y códigos de ética	Evaluación Interna	Evaluación externa	Objetivos a largo Plazo y las estrategias	Implementación	Objetivos a corto plazo	7, 8, 9, 10, 11 y 12			Políticas	Recursos	Estructura organizacional	Evaluación	Revisión externa e interna	13, 14 y 15			Evaluación del desempeño	Acciones correctivas				
Dimensiones	Indicadores	Item	Valores	Escala																																	
Formulación	Misión	1, 2, 3, 4, 5 y 6	1) Nunca, 2) Raramente, 3) A veces, 4) Casi siempre 5) Siempre	Likert																																	
	Visión																																				
	Valores y códigos de ética																																				
	Evaluación Interna																																				
	Evaluación externa																																				
	Objetivos a largo Plazo y las estrategias																																				
Implementación	Objetivos a corto plazo	7, 8, 9, 10, 11 y 12																																			
	Políticas																																				
	Recursos																																				
	Estructura organizacional																																				
Evaluación	Revisión externa e interna	13, 14 y 15																																			
	Evaluación del desempeño																																				
	Acciones correctivas																																				
<p>Problemas específicos</p> <p>¿La formulación influye en la Gerencia Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC?</p> <p>¿La implementación influye en la Gerencia Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC?</p> <p>¿La evaluación influye en la Gerencia Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar cómo la formulación influye en la Gestión Administrativa en la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC</p> <p>Determinar cómo la implementación influye en la Gestión Administrativa en la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC</p> <p>Determinar cómo la evaluación influye en la Gestión Administrativa en la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC</p>	<p>Hipótesis específicos</p> <p>La formulación influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC</p> <p>La implementación influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC</p> <p>La evaluación influye en la Gestión Administrativa de la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa SAC</p>	<p>Variable 2: Gestión Administrativa</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Item</th> <th>Valores</th> <th>Escala</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Planeación</td> <td>Filosofía organizacional</td> <td rowspan="4">1, 2, 3 y 4</td> <td rowspan="4">1) Nunca, 2) Raramente, 3) A veces, 4) Casi siempre 5) Siempre</td> <td rowspan="4">Likert</td> </tr> <tr> <td>Políticas</td> </tr> <tr> <td>Programas</td> </tr> <tr> <td>Presupuesto</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Organización</td> <td>División de trabajo</td> <td rowspan="2">5, 6 y 7</td> <td rowspan="2"></td> <td rowspan="2"></td> </tr> <tr> <td>Coordinación</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">Dirección</td> <td>Integración</td> <td rowspan="4">8, 9, 10, 11 y 12</td> <td rowspan="4"></td> <td rowspan="4"></td> </tr> <tr> <td>Toma de decisiones</td> </tr> <tr> <td>Motivación</td> </tr> <tr> <td>Comunicación</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">Control</td> <td>Estandares</td> <td rowspan="3">13, 14 y 15</td> <td rowspan="3"></td> <td rowspan="3"></td> </tr> <tr> <td>Medición</td> </tr> <tr> <td>Corrección</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Item	Valores	Escala	Planeación	Filosofía organizacional	1, 2, 3 y 4	1) Nunca, 2) Raramente, 3) A veces, 4) Casi siempre 5) Siempre	Likert	Políticas	Programas	Presupuesto	Organización	División de trabajo	5, 6 y 7			Coordinación	Dirección	Integración	8, 9, 10, 11 y 12			Toma de decisiones	Motivación	Comunicación	Control	Estandares	13, 14 y 15			Medición	Corrección
Dimensiones	Indicadores	Item	Valores	Escala																																	
Planeación	Filosofía organizacional	1, 2, 3 y 4	1) Nunca, 2) Raramente, 3) A veces, 4) Casi siempre 5) Siempre	Likert																																	
	Políticas																																				
	Programas																																				
	Presupuesto																																				
Organización	División de trabajo	5, 6 y 7																																			
	Coordinación																																				
Dirección	Integración	8, 9, 10, 11 y 12																																			
	Toma de decisiones																																				
	Motivación																																				
	Comunicación																																				
Control	Estandares	13, 14 y 15																																			
	Medición																																				
	Corrección																																				

Anexo 1 : Matriz de Consistencia

Anexo 2: Consentimiento de la institución



CONSTANCIA

El que suscribe en representación de MULTISERVICIOS KADILSA SAC, deja constancia:

Que, la Sra. Sonia Zevallos Orellana, ha desarrollado el trabajo de investigación titulado: LA GERENCIA ESTRATÉGICA Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE MULTISERVICIOS KADILSA S.A.C., LIMA 2018. Dicho trabajo se ha realizado con el personal administrativo y operativo de la empresa, durante los meses de Junio a Octubre del presente año.

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

Ate, 18 de Octubre del 2018

MULTISERVICIOS KADILSA S.A.C.
R.U.C. 2052700061
[Firma]
LUIS ANGEL HUARCAYA ILIARDO
SUB GERENTE

Anexo 3: Base de datos

GERENCIA ESTRATEGICA

	Variable 1: Gerencia Estratégica														
	Formulación						Implementación						Evaluación		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2
2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3
3	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	3	1
4	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2
5	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
6	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1
7	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2
8	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
9	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
10	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
13	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2
15	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3
16	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2
17	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3
18	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	3	1
19	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2
20	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
21	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1
22	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2
23	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
24	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
25	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
28	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2
30	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3
31	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2
32	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3
33	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	3	1
34	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2
35	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
36	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1
37	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2

38	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
39	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
40	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
41	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
43	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2
45	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3
46	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2
47	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3
48	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	3	1
49	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2
50	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
51	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1
52	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2
53	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
54	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
55	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
56	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
57	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
58	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2
60	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3
61	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2
62	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3
63	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	3	1
64	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2
65	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
66	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1
67	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2
68	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
69	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
70	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
71	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
72	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
73	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
74	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2
75	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3
76	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2
77	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3
78	2	1	3	2	1	2	1	3	2	1	2	2	3	3	1
79	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2
80	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
81	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	1	1

82	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2
83	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4
84	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
85	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3

LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

	Variable 2: Gestión Administrativa														
	Planeación				Organización			Dirección					Control		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4
2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
3	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2
4	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
5	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
6	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
7	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2
8	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
9	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3
10	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1
11	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	1
12	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
13	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3
14	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4
15	2	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3
16	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4
17	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
18	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2
19	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
20	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
21	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
22	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2
23	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
24	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3
25	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1
26	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	1
27	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
28	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3
29	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4
30	2	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3
31	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4
32	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
33	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2
34	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2

35	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
36	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
37	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2
38	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
39	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3
40	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1
41	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	1
42	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
43	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3
44	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4
45	2	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3
46	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4
47	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
48	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2
49	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
50	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
51	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
52	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2
53	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
54	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3
55	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1
56	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	1
57	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
58	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3
59	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4
60	2	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3
61	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4
62	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
63	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2
64	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
65	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
66	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
67	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2
68	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
69	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3
70	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1
71	2	2	2	1	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	1
72	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
73	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3
74	4	4	5	4	3	4	4	3	5	3	4	3	5	4	4
75	2	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	3	3	3
76	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4
77	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2
78	1	2	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2

79	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
80	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2
81	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
82	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	3	2
83	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
84	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3
85	2	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1

Anexo 4: Instrumentos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GERENCIA ESTRATÉGICA

El presente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar la gerencia estratégica que se realiza en la empresa Multiservicio Kadilsa SAC, con el propósito de obtención de información.

Instrucciones:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. cree conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible:

(1) Nunca (2) Raramente (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

N°	Dimensiones	Escala				
		1	2	3	4	5
	Formulación					
1	Participa en la determinación de la misión y visión de la empresa Multiservicios Kadilsa SAC					
2	Conoce los valores y los códigos de ética establecidos en Multiservicios Kadilsa SAC.					
3	Participa en la evaluación de los factores internos y externos de la empresa Multiservicios Kadilsa SAC					
4	Se desarrolla en Multiservicios Kadilsa SAC objetivos a largo plazo.					
5	Conoce claramente las prioridades para la decisión y elección de estrategias en Multiservicios Kadilsa SAC					
6	Conoce las estrategias para alcanzar los objetivos estratégicos previstos de Multiservicio Kadilsa SAC					
	Implementación					
7	Tiene conocimiento de los objetivos a corto plazo de Multiservicios Kadilsa SAC					

8	Considera como política estratégica que la remuneración de las jefaturas sea en función al logro de resultados					
9	Utilizan y asignan los recursos económicos según las estrategias establecidas en Multiservicios Kadilsa SAC					
10	Gestionan de forma óptima los materiales, equipos, tecnología y capital intelectual, para mejorar los servicios que ofrece la empresa.					
11	La estructura organizacional de Multiservicios Kadilsa SAC está definida formalmente					
12	Conocen formalmente sus funciones a desarrollar dentro de su cargo.					
Evaluación						
13	Realiza la revisión externa e interna en Multiservicios Kadilsa SAC para realizar los ajustes pertinentes durante y después de la implementación de las estrategias establecidas.					
14	Evalúa el desempeño de la organización a fin de comparar el funcionamiento en diversos períodos de tiempo y con el de los competidores de Multiservicios Kadilsa SAC					
15	Se realiza acciones correctivas cuando la organización no tiene buenos resultados que impiden que la organización progrese.					

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTION ADMINISTRATIVA

El presente cuestionario tiene como finalidad diagnosticar la gestión administrativa que se realiza en la empresa Multiservicio Kadilsa SAC, con el propósito de obtención de información.

Instrucciones:

Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. cree conveniente. Se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible:

(1) Nunca (2) Raramente (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre

N°	Dimensiones	Escala				
		1	2	3	4	5
	Planeación					
1	Le difunden con frecuencia las políticas establecidas para el mejor desarrollo del servicio de transporte.					
2	Se determinan programas de actividades con un plazo de tiempo específico					
3	En Multiservicios Kadilsa SAC se definen planes de trabajo mensuales o por temporadas de campaña					
4	La empresa determina presupuesto por anticipado monetario y/o no monetario para un período específico.					
	Organización					
5	La descripción de funciones se realiza, primordialmente, a través de las técnicas de análisis de puestos.					
6	Se realiza los diagramas de procesos de las principales funciones de las áreas en Multiservicios Kadilsa SAC					

7	Existe coordinación entre las áreas, para lograr la unidad de esfuerzos sin duplicidades, tiempos ociosos y fuga de responsabilidades					
Dirección						
8	Cada área o departamento (directivo, operativo y administrativo) tienen sus propias metas que en conjunto aporten a los objetivos trazados en la empresa					
9	En Multiservicios Kadilsa SAC se analizan, desarrollan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de la toma de decisiones					
10	En Multiservicios Kadilsa SAC existe motivación de los trabajadores para el cumplimiento de sus deberes y obligaciones					
11	En Multiservicios Kadilsa SAC se ha establecido un buen nivel de comunicación, a fin que las personas se sientan informadas y notan que sus opiniones son valoradas.					
12	Se realizan comunicaciones a tiempo cuando se avecina un conflicto en las operaciones de Multiservicios Kadilsa SAC					
Control						
13	Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio.					
14	Se cuentan con indicadores de gestión a fin de medir el desarrollo de las operaciones.					
15	Se toma un plan de acción ante las impuntualidades del inicio servicio y se hace seguimiento de que éste se cumpla					

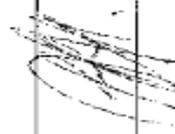
Anexo 5: Formatos de validación

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La Gerencia Estratégica y su influencia en la Gestión Administrativa en la empresa de Transportes Multiservicios Kadlisa SAC. Apellidos y nombres del investigador: Zevallos Orellana, Sonia Isabel Apellidos y nombres del experto: Dr. Burgos Encarnación, Luis		ASPECTO POR EVALUAR		OPINIÓN DEL EXPERTO			
Variable	Dimensiones	Indicadores	Item	Valores	Si Cumple	No Cumple	Observaciones / Sugerencias
GERENCIA ESTRATEGICA	<p>Formulación: En esta etapa, donde se desarrolla la formulación estratégica iniciando desde las declaraciones de misión, visión y valores de la empresa; el código de ética con la normativa del accionar de la empresa; evaluación de los factores internos y externos que impactan en la organización; desarrollo de los objetivos a largo plazo y las estrategias adecuadas para ponerlas en acción. (D'Alessio, 2008, p.11)</p> <p>Implementación: En esta dimensión, es cuando inicia la ejecución las estrategias propuestas; se determina los objetivos a largo plazo, así como las políticas; los recursos y la estructura organizacional.</p>	Misión y Visión	Todos los miembros de la empresa Multiservicios Kadlisa SAC deben participar en la determinación de la misión y visión	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Valores y códigos de ética	Como los valores y los códigos de ética establecidos en Multiservicios Kadlisa SAC.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Evaluación interna y externa	Definen participar todos los miembros de la empresa Multiservicios Kadlisa SAC para la evaluación de los factores internos y externos	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Objetivos a largo Plazo y las estrategias	Se desarrolla en Multiservicios Kadlisa SAC objetivos a largo plazo	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Decisión y elección de estrategias	Se pone en claro las prioridades en cuanto a la decisión y elección de estrategias en Multiservicios Kadlisa SAC.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
			Todos los miembros de Multiservicio Kadlisa SAC deben conocer las estrategias para alcanzar los objetivos estratégicos trazados	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Objetivos a corto plazo	Se pone en conocimiento a todos los miembros de Multiservicios Kadlisa SAC sobre los objetivos de corto plazo.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Políticas	Debería considerarse como política estratégica, la remuneración de los jefaturas en función al logro de resultados	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Recursos	Considera que utilizan y asignan los recursos económicos en Multiservicios Kadlisa SAC según las estrategias establecidas.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
			Considera que gestionen de forma óptima los materiales, equipos, tecnología y capital intelectual, para mejorar los servicios que ofrece la empresa.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		

	Estructura Organizacional	La estructura organizacional de Multiservicios Kadilisa SAC está definida formalmente Todos los miembros conocen formalmente sus funciones a desarrollar dentro de su cargo.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	
<p>Evaluación: Después de las etapas anteriores, se evalúa de forma constante y durante todo el proceso las estrategias para determinar si existe desviación en la dirección hacia los objetivos planteados en la formulación y planeamiento estratégico. (D' Alessio, 2008, p.414). Se realiza la revisión interna y externa, la evaluación del desempeño organizacional y la toma de acciones correctivas.</p>	Revisión externa e interna	Se realiza en Multiservicios Kadilisa SAC la revisión externa e interna para realizar los ajustes pertinentes durante y después de la implementación de las estrategias establecidas.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	
	Evaluación del desempeño	En Multiservicios Kadilisa SAC se evalúa el desempeño con la finalidad de comparar el funcionamiento de la organización en diversos períodos de tiempo y con el de los competidores.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	
	Acciones correctivas	Se realiza acciones correctivas cuando la organización no tiene buenos resultados o existen cambios internos o externos que impiden que la organización progrese.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	
<p>Planeación: Donde se determina los objetivos, políticas y presupuestos para el desarrollo de planes generando futuros escenarios donde se dirigirá la empresa.</p>	Políticas	Le difunden con frecuencia las políticas establecidas para el mejor desarrollo del servicio de transporte	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	
	Programas	Se determinan programas de actividades con un plazo de tiempo específico En Multiservicios Kadilisa SAC se definen planes de trabajo mensuales o por temporadas de campaña	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	
	Presupuesto	La empresa determina presupuesto por anticipado monetario y/o no monetario para un período específico.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	
<p>Organización: Se ejecuta el diseño de la estructura organizacional, división del trabajo, procesos, responsabilidades y funciones para alcanzar los objetivos propuestos en la planeación.</p>	División de Trabajo	La descripción de funciones se realiza, primordialmente, a través de las técnicas de análisis de puestos. Se realiza los diagramas de procesos de las principales funciones de las áreas en Multiservicios Kadilisa SAC	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	
	Coordinación	Existe coordinación entre las áreas, para lograr la unidad de esfuerzos sin duplicidades, tiempos ociosos y fuga de responsabilidades	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	

GESTION ADMINISTRATIVA

<p>Dirección: Es la etapa de la ejecución, considerando el recurso principal que es el humano, por lo tanto el directivo o líder necesitará tener una comunicación, liderazgo y motivación con los trabajadores para lograr las metas.</p>	<p>Integración</p>	<p>Cada área o departamento (directivo, operativo y administrativo) tienen sus propias metas que en conjunto aportan a los objetivos trazados en la empresa</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>✓</p>	
	<p>Toma de decisiones</p>	<p>En Multiservicios Kadlisa SAC se analizan, desarrollan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de la toma de decisiones</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>✓</p>	
	<p>Motivación</p>	<p>En Multiservicios Kadlisa SAC existe motivación de los trabajadores para el cumplimiento de sus deberes y obligaciones</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>✓</p>	
	<p>Comunicación</p>	<p>En Multiservicios Kadlisa SAC se ha establecido un buen nivel de comunicación, a fin que las personas se sientan informadas y notan que sus opiniones son valoradas.</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>✓</p>	
	<p>Estandares</p>	<p>Se realizan comunicaciones a tiempo cuando se avecina un conflicto en las operaciones de Multiservicios Kadlisa SAC</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>✓</p>	
<p>Control: Donde se establecen estandares y tambien corresponde supervisar, controlar, evaluar los resultados con la finalidad de mejorar y corregir las desviaciones.</p>	<p>Medición</p>	<p>Se manejan estandares de atención para garantizar el mejor servicio.</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>✓</p>	
	<p>Corrección</p>	<p>Se toman con indicadores de gestión a fin de medir el desarrollo de las operaciones.</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>✓</p>	
<p>Firma del experto</p>	<p> 8:30 P.M</p>	<p>Fecha 05/09/2018</p>			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La Gerencia Estratégica y su influencia en la Gestión Administrativa en la empresa de transportes Multiservicios Kadlisa SAC		Apellidos y nombres del investigador: Zevallos Orellana, Sonia Isabel		Apellidos y nombres del experto: Mg. Hans Mejía Guerrero				
Variable	Dimensiones	ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO			
		Indicadores	Ítem	Valores	Si Cumple	No Cumple	Observaciones / Sugerencias	
GERENCIA ESTRATEGICA	<p>Formulación: En esta etapa, donde se desarrolla la formulación estratégica iniciando desde las declaraciones de misión, visión y valores de la empresa; el código de ética con la normativa del accionar de la empresa; evaluación de los factores internos y externos que impactan en la organización; desarrollo de los objetivos a largo plazo y las estrategias adecuadas para ponerlas en acción. (D'Alessio, 2008, p. 11)</p> <p>Implementación: En esta dimensión, es cuando inicia la ejecución las estrategias propuestas; se determina los objetivos a largo plazo, así como las políticas; los recursos y la estructura organizacional.</p>	Misión y Visión	Todos los miembros de la empresa Multiservicios Kadlisa SAC deben participar en la determinación de la misión y visión	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/			
		Valores y códigos de ética	Conoce los valores y los códigos de ética establecidos en Multiservicios Kadlisa SAC.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/			
		Evaluación Interna y externa	Deben participar todos los miembros de la empresa Multiservicios Kadlisa SAC para la evaluación de los factores internos y externos	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/			
		Objetivos a largo Plazo y las estrategias	Se desarrolla en Multiservicios Kadlisa SAC objetivos a largo plazo	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/			
		Decisión y elección de estrategias	Se pone en claro las prioridades en cuanto a la decisión y elección de estrategias en Multiservicios Kadlisa SAC.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/			
		Objetivos a corto plazo	Todos los miembros de Multiservicio Kadlisa SAC deben conocer las estrategias para alcanzar los objetivos estratégicos trazados	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/			
		Políticas	Se pone en conocimiento a todos los miembros de Multiservicios Kadlisa SAC sobre los objetivos de corto plazo.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/			
		Recursos	Debería considerarse como política estratégica, la remuneración de las jefaturas en función al logro de resultados	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/			
			Considera que utilizan y asignan los recursos económicos en Multiservicios Kadlisa SAC según las estrategias establecidas.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/			
			Considera que gestionan de forma óptima los materiales, equipos, tecnología y capital intelectual, para mejorar los servicios que ofrece la empresa.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/			

	Estructura Organizacional	La estructura organizacional de Multiservicios Kadlisa SAC está definida formalmente Todos los miembros conocen formalmente sus funciones a desarrollar dentro de su cargo.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	
<p>Evaluación: Después de las etapas anteriores, se evalúa de forma constante y durante todo el proceso las estrategias para determinar si existe desviación en la dirección hacia los objetivos planteados en la formulación y planeamiento estratégico. (D'Alessio, 2008, p.414). Se realiza la revisión interna y externa, la evaluación del desempeño organizacional y la toma de acciones correctivas.</p>	Revisión externa e interna	Se realiza en Multiservicios Kadlisa SAC la revisión externa e interna para realizar los ajustes pertinentes durante y después de la implementación de las estrategias establecidas.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	
	Evaluación del desempeño	En Multiservicios Kadlisa SAC se evalúa el desempeño con la finalidad de comparar el funcionamiento de la organización en diversos periodos de tiempo y con el de los competidores.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	
	Acciones correctivas	Se realiza acciones correctivas cuando la organización no tiene buenos resultados o existen cambios internos o externos que impiden que la organización progrese.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	
	Políticas	Le difunden con frecuencia las políticas establecidas para el mejor desarrollo del servicio de transporte	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	
<p>Planeación: Donde se determina los objetivos, políticas y presupuestos para el desarrollo de planes generando futuros escenarios donde se dirigirá la empresa.</p>	Programas	Se determinan programas de actividades con un plazo de tiempo específico	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	
	Presupuesto	En Multiservicios Kadlisa SAC se definen planes de trabajo mensuales o por temporadas de campaña	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	
<p>Organización: Se ejecuta el diseño de la estructura organizacional, división del trabajo, procesos, responsabilidades y funciones para alcanzar los objetivos propuestos en la planeación.</p>	División de Trabajo	La empresa determina presupuesto por anticipado monetario y/o no monetario para un período específico. La descripción de funciones se realiza, primordialmente, a través de las técnicas de análisis de puestos.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	
	Coordinación	Se realiza los diagramas de procesos de las principales funciones de las áreas en Multiservicios Kadlisa SAC Existe coordinación entre las áreas, para lograr la unidad de esfuerzos sin duplicidades, tiempos ociosos y fuga de responsabilidades	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	/	

GESTION ADMINISTRATIVA

	<p>Cada área o departamento (directivo, operativo y administrativo) tienen sus propias metas que en conjunto aporten a los objetivos trazados en la empresa</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>		
<p>Integración</p>	<p>En Multiservicios Kadlisa SAC se analizan, desarrollan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de la toma de decisiones</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>		
<p>Toma de decisiones</p>	<p>En Multiservicios Kadlisa SAC existe motivación de los trabajadores para el cumplimiento de sus deberes y obligaciones</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>		
<p>Motivación</p>	<p>En Multiservicios Kadlisa SAC se ha establecido un buen nivel de comunicación, a fin que las personas se sientan informadas y notan que sus opiniones son valoradas.</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>		
<p>Comunicación</p>	<p>Se realizan comunicaciones a tiempo cuando se avecina un conflicto en las operaciones de Multiservicios Kadlisa SAC</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>		
<p>Estandares</p>	<p>Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio.</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>		
<p>Medición</p>	<p>Se cuentan con indicadores de gestión a fin de medir el desarrollo de las operaciones.</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>		
<p>Corrección</p>	<p>Se toma un plan de acción ante las impuntualidades del inicio servicio y se hace seguimiento de que éste se cumpla</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>		
<p>Firma del experto</p>		<p>Fecha</p>	<p>05/07/18</p>	

Dirección: Es la etapa de la ejecución, considerando el recurso principal que es el humano, por lo tanto el directivo o líder necesitará tener una comunicación, liderazgo y motivación con los trabajadores para lograr las metas.

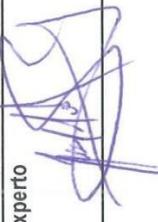
Control: Donde se establecen estándares y también corresponde supervisar, controlar, evaluar los resultados con la finalidad de mejorar y corregir las desviaciones.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: La Gerencia Estratégica y su influencia en la Gestión Administrativa en la empresa de transportes Multiservicios Kadilisa SAC		Apellidos y nombres del investigador: Zevallos Orellana, Sonia Isabel		Apellidos y nombres del experto: Dr. Mori Paredes, Manuel			
Variable	Dimensiones	ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
		Indicadores	Item	Valores	Si Cumple	No Cumple	Observaciones / Sugerencias
GERENCIA ESTRATEGICA	<p>Formulación: En esta etapa, donde se desarrolla la formulación estratégica iniciando desde las declaraciones de misión, visión y valores de la empresa; el código de ética con la normativa del accionar de la empresa; evaluación de los factores internos y externos que impactan en la organización; desarrollo de los objetivos a largo plazo y las estrategias adecuadas para ponerlas en acción. (D'Alessio, 2008, p.11)</p> <p>Implementación: En esta dimensión, es cuando inicia la ejecución las estrategias propuestas; se determina los objetivos a largo plazo, así como las políticas; los recursos y la estructura organizacional.</p>	Misión y Visión	Todos los miembros de la empresa Multiservicios Kadilisa SAC deben participar en la determinación de la misión y visión	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Valores y códigos de ética	Conoce los valores y los códigos de ética establecidos en Multiservicios Kadilisa SAC.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Evaluación Interna y externa	Deben participar todos los miembros de la empresa Multiservicios Kadilisa SAC para la evaluación de los factores internos y externos	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Objetivos a largo Plazo y las estrategias	Se desarrolla en Multiservicios Kadilisa SAC objetivos a largo plazo	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Decisión y elección de estrategias	Se pone en claro las prioridades en cuanto a la decisión y elección de estrategias en Multiservicios Kadilisa SAC.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Objetivos a corto plazo	Todos los miembros de Multiservicio Kadilisa SAC deben conocer las estrategias para alcanzar los objetivos estratégicos trazados	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Políticas	Se pone en conocimiento a todos los miembros de Multiservicios Kadilisa SAC sobre los objetivos de corto plazo.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
		Recursos	Debería considerarse como política estratégica, la remuneración de las jefaturas en función al logro de resultados	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
			Considera que utilizan y asignan los recursos económicos en Multiservicios Kadilisa SAC según las estrategias establecidas.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		
			Considera que gestionan de forma óptima los materiales, equipos, tecnología y capital intelectual, para mejorar los servicios que ofrece la empresa.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓		

	Estructura Organizacional	La estructura organizacional de Multiservicios Kadlisa SAC está definida formalmente Todos los miembros conocen formalmente sus funciones a desarrollar dentro de su cargo.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓	
<p>Evaluación: Después de las etapas anteriores, se evalúa de forma constante y durante todo el proceso las estrategias para determinar si existe desviación en la dirección hacia los objetivos planteados en la formulación y planeamiento estratégico. (D'Alessio, 2008, p.414). Se realiza la revisión interna y externa, la evaluación del desempeño organizacional y la toma de acciones correctivas.</p>	Revisión externa e interna	Se realiza en Multiservicios Kadlisa SAC la revisión externa e interna para realizar los ajustes pertinentes durante y después de la implementación de las estrategias establecidas.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓	
	Evaluación del desempeño	En Multiservicios Kadlisa SAC se evalúa el desempeño con la finalidad de comparar el funcionamiento de la organización en diversos periodos de tiempo y con el de los competidores.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓	
	Acciones correctivas	Se realiza acciones correctivas cuando la organización no tiene buenos resultados o existen cambios internos o externos que impiden que la organización progrese.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓	
	Políticas	Le difunden con frecuencia las políticas establecidas para el mejor desarrollo del servicio de transporte	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓	
<p>Planeación: Donde se determina los objetivos, políticas y presupuestos para el desarrollo de planes generando futuros escenarios donde se dirigirá la empresa.</p>	Programas	Se determinan programas de actividades con un plazo de tiempo específico En Multiservicios Kadlisa SAC se definen planes de trabajo mensuales o por temporadas de campaña	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓	
	Presupuesto	La empresa determina presupuesto por anticipado monetario y/o no monetario para un periodo específico.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓	
	División de Trabajo	La descripción de funciones se realiza, primordialmente, a través de las técnicas de análisis de puestos.	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓	
<p>Organización: Se ejecuta el diseño de la estructura organizacional, división del trabajo, procesos, responsabilidades y funciones para alcanzar los objetivos propuestos en la planeación.</p>	Coordinación	Se realiza los diagramas de procesos de las principales funciones de las áreas en Multiservicios Kadlisa SAC Existe coordinación entre las áreas, para lograr la unidad de esfuerzos sin duplicidades, tiempos ociosos y fuga de responsabilidades	Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre	✓	

GESTION ADMINISTRAT

<p>Integración</p>	<p>Cada área o departamento (directivo, operativo y administrativo) tienen sus propias metas que en conjunto aporten a los objetivos trazados en la empresa</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>✓</p>		
<p>Toma de decisiones</p>	<p>En Multiservicios Kadlisa SAC se analizan, desarrollan y seleccionan alternativas de solución en el proceso de la toma de decisiones</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>✓</p>		
<p>Motivación</p>	<p>En Multiservicios Kadlisa SAC existe motivación de los trabajadores para el cumplimiento de sus deberes y obligaciones</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>✓</p>		
<p>Comunicación</p>	<p>En Multiservicios Kadlisa SAC se ha establecido un buen nivel de comunicación, a fin que las personas se sientan informadas y notan que sus opiniones son valoradas.</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>✓</p>		
<p>Estandares</p>	<p>Se realizan comunicaciones a tiempo cuando se avecina un conflicto en las operaciones de Multiservicios Kadlisa SAC</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>✓</p>		
<p>Medición</p>	<p>Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio.</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>✓</p>		
<p>Corrección</p>	<p>Se toman planes de acción ante las impuntualidades del inicio de servicio y se hace seguimiento de que éste se cumpla</p>	<p>Nunca, raramente, a veces, casi siempre, siempre</p>	<p>✓</p>		
<p>Firma del experto</p>		<p>Fecha</p>	<p>10/7/18</p>		

Dirección: Es la etapa de la ejecución, considerando el recurso principal que es el humano, por lo tanto el directivo o líder necesitará tener una comunicación, liderazgo y motivación con los trabajadores para lograr las metas.

Control: Donde se establecen estándares y también corresponde supervisar, controlar, evaluar los resultados con la finalidad de mejorar y corregir las desviaciones.

Anexo 6: Imprint de resultados

Correlación Pearson: Gerencia Estratégica y Gestión Administrativa

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface. The main window shows the 'Correlaciones' (Correlations) output. The data source is identified as 'C:\Users\Sonia\Desktop\Proyecto de investigación\Tesis\ZEVALLOS.BASE DE DATOS.AEDI_2.sav'. The output table shows a significant positive correlation between 'GERENCIA ESTRATEGICA (agrupado)' and 'GESTION ADMINISTRATIVA (agrupado)'. The Pearson correlation coefficient is .600, with a significance level (Sig. bilateral) of .000. Both variables have a sample size (N) of 85.

		GERENCIA ESTRATEGICA (agrupado)	GESTION ADMINISTRATIVA (agrupado)
GERENCIA ESTRATEGICA (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,600**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
GESTION ADMINISTRATIVA (agrupado)	Correlación de Pearson	,600**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

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

Regresión Lineal: Gerencia Estratégica y Gestión Administrativa

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Visor interface showing the 'Resumen del modelo' (Model Summary) and 'ANOVA' (ANOVA) results for a linear regression model. The dependent variable is 'GESTION ADMINISTRATIVA (agrupado)' and the independent variable is 'GERENCIA ESTRATEGICA (agrupado)'. The model summary shows an R value of .600, an R-squared value of .360, an adjusted R-squared value of .352, and a standard error of the estimate of .837. The ANOVA table shows a significant F-statistic of 46.647 (Sig. = .000) for the regression component.

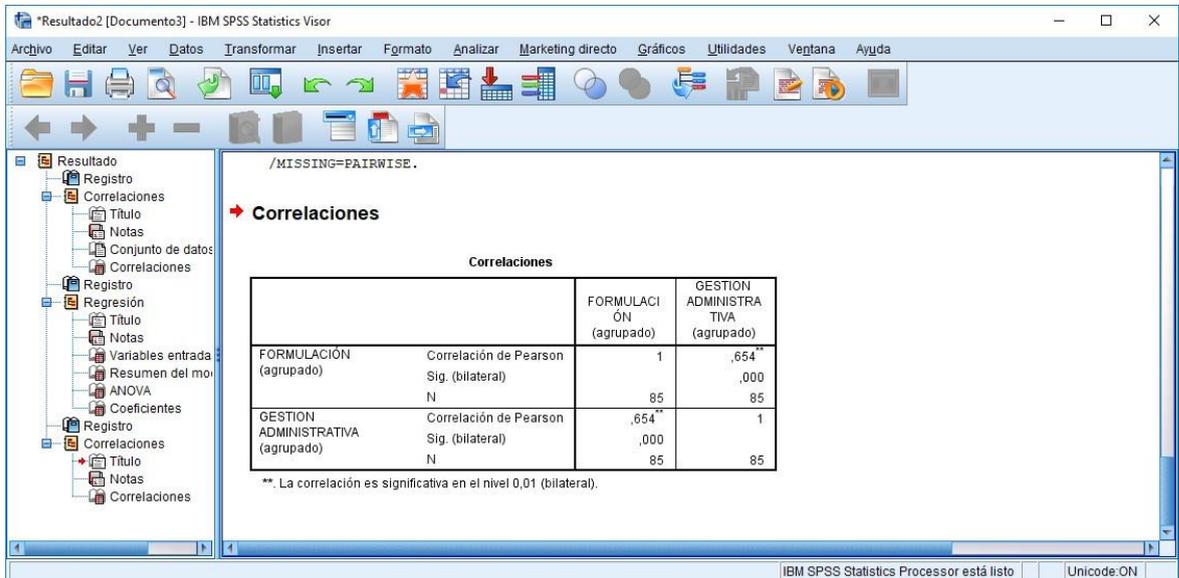
Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,600 ^a	,360	,352	,837

a. Predictores: (Constante), GERENCIA ESTRATEGICA (agrupado)

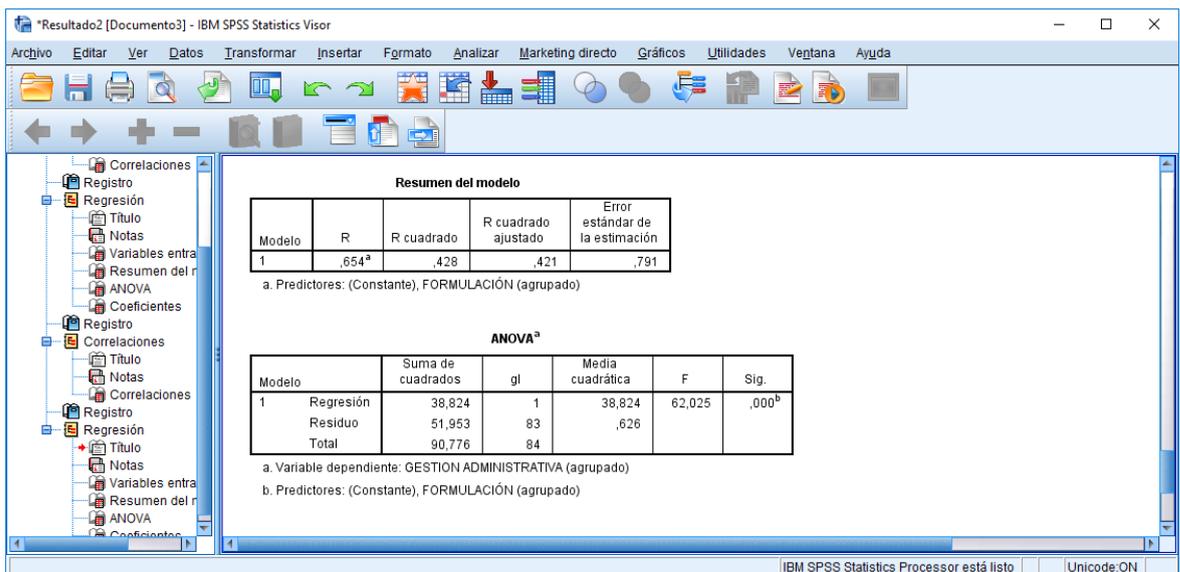
ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	32,661	1	32,661	46,647	,000 ^b
	Residuo	58,115	83	,700		
	Total	90,776	84			

a. Variable dependiente: GESTION ADMINISTRATIVA (agrupado)
b. Predictores: (Constante), GERENCIA ESTRATEGICA (agrupado)

Correlación Pearson: Formulación y Gestión Administrativa



Regresión Lineal: Formulación y Gestión Administrativa



Correlación Pearson: Implementación y Gestión Administrativa

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON

Correlaciones

		IMPLEMENTACIÓN (agrupado)	GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)
IMPLEMENTACIÓN (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,650**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)	Correlación de Pearson	,650**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

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

Regresión Lineal: Implementación y Gestión Administrativa

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,650 ^a	,423	,416	,795

a. Predictores: (Constante), IMPLEMENTACIÓN (agrupado)

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	38,366	1	38,366	60,757	,000 ^b
	Residuo	52,411	83	,631		
	Total	90,776	84			

a. Variable dependiente: GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)
b. Predictores: (Constante), IMPLEMENTACIÓN (agrupado)

Correlación Pearson: Evaluación y Gestión Administrativa

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Correlaciones

		EVALUACIÓN (agrupado)	GESTION ADMINISTRATIVA (agrupado)
EVALUACIÓN (agrupado)	Correlación de Pearson	1	,665**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	85	85
GESTION ADMINISTRATIVA (agrupado)	Correlación de Pearson	,665**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	85	85

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

Regresión Lineal: Evaluación y Gestión Administrativa

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,665 ^a	,442	,435	,781

a. Predictores: (Constante), EVALUACIÓN (agrupado)

ANOVA^a

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	40,122	1	40,122	65,743	,000 ^b
	Residuo	50,654	83	,610		
	Total	90,776	84			

a. Variable dependiente: GESTION ADMINISTRATIVA (agrupado)
b. Predictores: (Constante), EVALUACIÓN (agrupado)



**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE TESIS**

Código : F06-PP-PR-02,02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 18 de 18

Yo, **Hans Mejía Guerrero**, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo Sede Callao, revisor de la tesis titulada:

"La gerencia estratégica y su influencia en la gestión administrativa en la empresa de transporte multiservicios Kadilsa S.A.C., Lima 2018", del (de la) estudiante **Zevallos Orellana, Sonia Isabel**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **12 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito (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.

Callao, 20 de diciembre de 2018

.....
Mg. Hans Mejía Guerrero
DNI: 40720573

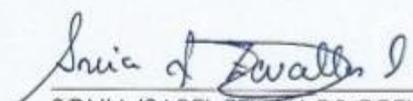
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo **SONIA ISABEL ZEVALLOS ORELLANA** identificada con DNI N° **25792575**, egresado de la **Escuela Profesional de Administración** de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**La Gerencia Estratégica y su influencia en la Gestión Administrativa en la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa S.A.C., Lima 2018**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....


 SONIA ISABEL ZEVALLOS ORELLANA
 DNI 25792575

FECHA: Callao, 20 de Marzo del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



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 Facultad de Ciencias Empresariales

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Zevallos Orellana, Sonia Isabel

INFORME TITULADO:

“La Gerencia Estratégica y su influencia en la Gestión Administrativa
en la empresa de transporte Multiservicios Kadilsa S.A.C., Lima 2018”

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 21 /12/ 2018

NOTA O MENCIÓN: 16 dieciséis



Mg. Rafael Arturo López Landauro