



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“CAPACIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
EMPRESARIAL DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES Y
SERVICIOS GENERALES MI PERÚ S.A, AÑO 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA**

AUTORA

SANDRA CUNYA RENTERIA

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO SÁNCHEZ PACHECO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PLANIFICACIÓN

PIURA-PERÚ

2016

PÁGINA DEL JURADO

Sres. Jurados

Dr. Luis Alberto Sánchez Pacheco
PRESIDENTE

Mg. Regina Jiménez Chinga
SECRETARIA

Mg. Juan Pablo León Lerggios
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente para vencer todas las adversidades de la vida.

A mis padres, porque ellos siempre han estado a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para crecer como persona y luchar por lo que quiero.

A mi gran compañero de vida, por su apoyo constante y amor, fuente de calma y comprensión en todo momento.

Finalmente, a todas y cada una de las personas que han estado presentes durante todo mi periodo universitario.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para vencer todas las adversidades de la vida.

A mis padres, por ser un ejemplo de vida, gracias por enseñarme valores que me han llevado a cumplir una gran meta.

A mi compañero de vida, por su apoyo, comprensión y confianza en los momentos más difíciles.

Finalmente, a mi asesor por el tiempo y dedicación en la elaboración de esta tesis.

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Sandra Cunya Rentería, estudiante de la Escuela Profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo filial Piura; declaro que el trabajo académico titulado **“CAPACIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES MI PERÚ S.A, AÑO 2016”** presentada en 79 folios, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en el trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado, completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente que, mi trabajo, puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Piura, 07 de Diciembre del 2016.

FIRMA

Apellidos y Nombres : Cunya Renteria Sandra

DNI : 73077849

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO

De acuerdo con el CAPÍTULO II del ARTÍCULO 15º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo – Piura y el de la Escuela Profesional de Administración para optar el grado de Licenciado en Administración.

Presento ante ustedes el trabajo de investigación titulado:

**“CAPACIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN
EMPRESARIAL DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES Y
SERVICIOS GENERALES MI PERÚ S.A, AÑO 2016”**

Con la convicción de que se otorgará el valor justo, agradecemos anticipadamente las sugerencias y apreciaciones que brinden al presente trabajo de investigación.

La autora.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	5
PRESENTACIÓN.....	6
ABSTRACT.....	10
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	11
1.2 TRABAJOS PREVIOS.....	15
1.2.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	15
1.2.2 ANTECEDENTES NACIONALES.....	16
1.2.3 ANTECEDENTES LOCALES.....	17
1.3 MARCO TEÓRICO.....	18
1.3.1 CAPACIDAD DIRECTIVA.....	18
1.3.1.1 HABILIDADES DIRECTIVAS.....	19
1.3.2 GESTIÓN EMPRESARIAL.....	21
1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	22
1.4.1 PROBLEMA GENERAL.....	22
1.4.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	22
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	22
1.6 HIPÓTESIS.....	23
1.6.1 HIPÓTESIS GENERAL.....	23
1.6.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	23
1.7 OBJETIVOS.....	24
1.7.1 OBJETIVO GENERAL.....	24
1.7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	24

II. METODOLOGÍA	24
2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	24
2.2 VARIABLES Y OPERACIONALIDAD.....	25
2.2.1 VARIABLE DEPENDIENTE	25
2.2.2 VARIABLE INDEPENDIENTE	26
2.2.3 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	27
2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	29
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	29
2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	30
2.6 ASPECTOS ÉTICOS	31
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSION DE RESULTADOS	42
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	47
VII. PROPUESTA	48
VIII. REFERENCIAS.....	63
IX. ANEXOS	65
ANEXO N°1: CUESTIONARIO A LOS MIEMBROS DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES MI PERU S.A	65
ANEXO N°2: ENTREVISTA AL EQUIPO DIRECTIVO DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES MI PERÚ S.A	68
ANEXO N°3: CONSTANCIAS DE VALIDACION	69
ANEXO N°4: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	78
ANEXO N°5: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV	82

RESUMEN

La presente investigación titulada “CAPACIDAD DIRECTIVA Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN EMPRESARIAL DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES MI PERÚ S.A, AÑO 2016”, tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la Capacidad Directiva y la Gestión Empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A, en el año 2016.

Esta tesis tiene como diseño de investigación no experimental – transversal – descriptiva correlacional; entre las técnicas e instrumentos de la recolección de datos destacan la encuesta para los trabajadores y entrevista para los directivos de la empresa.

Inicialmente se observó dentro de la empresa que el equipo directivo presenta puntos débiles en cuanto a su desenvolvimiento en la gestión empresarial del rubro de transportes, es por ello que, si se fortalecen las competencias de cada uno de los miembros de la organización, se logrará el crecimiento de la empresa. Para el procesamiento de los datos obtenidos, se ha utilizado el software estadístico SPSS versión 21.

Se ha concluido que existe una relación entre capacidad directiva y gestión empresarial en la empresa de transportes y servicios generales Mi Perú S.A, donde a medida que se mejore la capacidad directiva, mejora la gestión empresarial.

Palabras clave: Capacidad directiva, Habilidades directivas, Gestión empresarial.

ABSTRACT

The present research entitled "MANAGEMENT CAPACITY AND ITS RELATIONSHIP WITH THE BUSINESS MANAGEMENT OF THE TRANSPORTATION AND GENERAL SERVICES COMPANY MI PERU SA, YEAR 2016", has as general objective to determine the relationship that exists between the managerial capacity and the business management in the company Of transport and general services Mi Perú SA in the year 2016.

This thesis has non - experimental - transverse - descriptive correlational research design; The techniques and instruments of the data collection were the survey for the workers and interview for the executives of the company.

Initially it was observed within the company that the management team presented weak points in terms of its development in the business management of the transport sector, that is why, if the competences of each of the members of the organization are strengthened, growth will be achieved Of the company.

For the processing of the obtained data, the statistical software SPSS version 21 was used.

It has been concluded that there is a relationship between managerial capacity and business management in the transport and general services company Mi Peru S.A where as management improves management capacity improves business management.

Key words: Management skills, management skills, business management

I. INTRODUCCIÓN

1.1 REALIDAD PROBLEMÁTICA

El crecimiento de la actividad económica del país viene evolucionado de manera positiva en la última década, según informe del (Banco Central de Reserva del Perú, 2015), “el PBI creció en 3.3% y la demanda interna se expandió en 3.0%. En conclusión, la inversión pública bajó en 3.5% y la inversión privada bajó en 4.3%”. Por lo tanto, existe un panorama positivo para los negocios en el país.

Por otro lado, según el (Banco Central de Reserva del Perú, 2016), sucursal Piura en la “Síntesis de la actividad económica de enero 2016. Las actividades primarias, registraron comportamientos mixtos. Por una parte, se expandió el sector agropecuario (32.6%). Por otra, se contrajo la producción pesquera (50.2%) y de hidrocarburos (-14.4%). En cambio, en cuanto a los otros indicadores de actividad económica en la región, destaca el crecimiento mensual de cemento (2.5%), crédito (5.1%) e inversión pública (77.1%). En contraste, disminuyó la producción manufacturera (-6.6% interanual)”.

Con relación al transporte, el informe de (CEPLAN, 2013), sobre “la Gestión del Sistema de Transporte Público Peruano al 2050; durante la última década, el crecimiento económico sostenido experimentado por la economía peruana ha generado un incremento en el empleo, una reducción importante de la pobreza y una mayor sensación de bienestar por parte de los peruanos. Este proceso de desarrollo económico ha venido acompañado por la consolidación del proceso de migración del campo a la ciudad”, según dicho informe, existe un ambiente positivo para los negocios, especialmente en el servicio de transporte de personas.

Según informe de la consultora (Maximize, 2015), el parque automotriz ha crecido considerablemente en los últimos años, dicho informe señala

que el índice de motorización irá en aumento, aún en ciudades donde se han dado inversiones millonarias en transporte público, por lo tanto, la venta de automóviles no se ha reducido.

Por su parte el (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2015), manifiesta que “el índice del flujo vehicular global del Perú, que resume el movimiento de vehículos ligeros y pesados, incrementó en 5,3% en relación al índice reportado el año anterior. Además, el índice del flujo de vehículos ligeros creció en 7,7% respecto al año anterior. En definitiva, la demanda de servicios de transportes va en aumento”.

La Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú Sociedad Anónima (EMTRASERG Mi Perú S.A), con domicilio social en Mza. A1 lote 06 Nueva Esperanza - Piura- Distrito 26 de Octubre, fue fundada el

26 de Febrero de 1998, con número de RUC 20315961221, actualmente posee con equipo directivo conformado por 06 miembros los cuales son: (1) Presidente de Directiva, (1) vicepresidente, (1) Director de Economía, (1) Director de Disciplina y (1) Secretario. Además de estar conformada por 20 socios, está constituida con 34 unidades móviles de categoría M1, los cuales son “vehículos automotores de cuatro ruedas diseñados y constituidos para el transporte de pasajeros” (Ministerio de Transportes y Comunicaciones, 2006).

La empresa se inició con un capital social de S/. 1,025.00 en efectivo, actualmente la cifra de capital social asciende a S/. 117,025.00. La principal actividad económica de la empresa es el servicio de transporte de pasajeros a nivel urbano e interurbano, en las rutas: Mercado - Av. Perú - Av. Francia y Centro de Piura - Av. Perú -Av. Francia.

En la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A, el equipodirectivo presenta puntos débiles en cuanto a su desenvolvimiento en la organización, si bien está establecido el cargo de cada miembro de la directiva, ésta no tiene un desarrollo en su totalidad, debido a que no existe un organigrama planteado por la empresa. La

directiva establece que el periodo de representación hacia la empresa es de 2 años. Por ser una empresa que nació por la visión empresarial y expectativas de trabajo en años difíciles de nuestra economía, los directivos de la empresa tienen un nivel técnico-académico que con el transcurso de los años se ha ido fortaleciendo; es decir, han sido personas que han sobresalido por sus medios económicos y expectativas personales enfocadas al medio de transportes. Por otra parte, los socios son transportistas netos que deben velar por la integridad de las personas que transportan de un lugar a otro.

En lo que se refiere a **gestión empresarial**, posee diversos problemas relacionados con la planificación, ya que no saben hacia donde van, no tiene metas en común, sabiendo que, al tener capacidad de pensar, razonar y crear, tenemos un gran potencial de cambiar el destino de la empresa. Es decir, la empresa debería poseer una visión, misión clara y precisa para que, de esta manera, los miembros de la organización se identifiquen con la necesidad de la empresa en su desarrollo empresarial.

En la organización, no tienen una **estructura organizacional** que permita un orden en la empresa para administrar y aprovechar el recurso humano, lo cual conlleva a una deficiente designación de funciones, por lo tanto, no posee una estructura organizacional establecida formalmente y que cumpla con todos los requisitos que actualmente toda organización debe poseer, es decir, la empresa no tiene establecida las funciones de los miembros de la organización como son las del presidente de la directiva, vicepresidente, director de economía, director de disciplina y secretario.

En la función de **dirección** ejercida, no existe una adecuada comunicación interna con los miembros de la empresa, que a pesar de su crecimiento ha dependido de las viejas formas de

dirección de los fundadores, que son personas autoritarias y solo buscan el beneficio

personal, y no permiten la entrada de nuevos líderes y nuevas ideas; lo cual conlleva a que no se establezca una visión clara del futuro de la empresa.

La función de **control** no se ejerce correctamente, no existe una adecuada evaluación del desarrollo de la empresa en cuanto a su giro empresarial. En consecuencia, la empresa posee una actitud pasiva a los cambios que experimenta su entorno. Es decir, los problemas antes mencionados nos dan a conocer que la empresa posee una baja capacidad directiva para el desarrollo del negocio de transporte de pasajeros.

Hoy por hoy, la **gestión** de la empresa se desarrolla de manera improvisada, por la ausencia de un proceso administrativo eficaz que se ha detallado anteriormente, por la falta de iniciativa al monitorear los cambios que se producen en el entorno cambiante. Si bien la empresa ha crecido positivamente con respecto a su economía, no debe desaprovechar las oportunidades que se le brinda socialmente y económicamente. La gestión es muy limitada ya que la empresa posee una actitud pasiva a los cambios que experimenta en su ciclo de vida empresarial.

Es por ello que, la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A, debe contar con capacidad directiva para facilitar la planeación, organización, dirección y control en la empresa, fortaleciendo las competencias de cada uno de sus trabajadores para brindar un buen servicio y lograr el crecimiento de la empresa. Por estas razones se cree conveniente realizar la investigación de esta empresa para identificar la relación entre la capacidad directiva y la gestión empresarial de la empresa.

1.2 TRABAJOS PREVIOS

1.2.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

(Calamarco, 2014) en su proyecto de investigación denominado **“Reingeniería para el fortalecimiento de la gestión empresarial de la**

Clínica Santa Martha de la ciudad de Chone en el primer semestre del 2014” presentada a la Universidad Técnica Particular de Loja- Ecuador; cuyo objetivo principal fue ejecutar una reingeniería para fortalecer la gestión empresarial de la Clínica Santa Martha de la ciudad de Chone en el año 2013.

La investigación presenta un diseño exploratoria - propositiva. La población estuvo conformada por la totalidad de los trabajadores en la Clínica Santa Martha, lo que corresponde a una muestra de 26 personas.

Dentro de las conclusiones se determina que la gestión empresarial de la clínica presenta diversos problemas debido a que se encuentra en una administración improvisada. Asimismo, se determina que existe la falta de planificación de las actividades, es decir, que no responden a las necesidades específicas de cada proceso, siendo lentos e impidiendo el buen servicio de calidad.

(Zarazúa, 2012) en su investigación denominada **“La importancia de la gestión empresarial para el cambio organizacional en una empresa del sector de la industria hidráulica”**, presentada a la Universidad Autónoma de Querétaro-México, cuyo objetivo general fue determinar las necesidades de implementar un modelo de gestión empresarial en la industria hidráulica por medio del estudio de la gestión empresarial, para la transformación organizacional del caso de estudio.

La investigación presenta un diseño de investigación no experimental, longitudinal, de tendencia y cualitativo.

Lo que se espera de esta investigación es el desarrollo y evaluación de un modelo de gestión empresarial que permita a la empresa tener una filosofía empresarial.

(Pereda, 2014) en su investigación denominada **“Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España)”** presentada a la Universidad de Córdoba. La investigación tiene como principal objetivo investigar las diferentes habilidades directivas en el sector público de la provincia de Córdoba. La investigación presenta un estudio teórico. La población fue de 1363 personas.

Como principal conclusión, se determina que las habilidades personales y directivas se esperan con fuerza en un futuro. Las instituciones públicas que presentan habilidades directivas crean una ventaja competitiva y desarrollo de capital humano especializado.

1.2.2 ANTECEDENTES NACIONALES

(Padilla, 2014), en su investigación **“Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la Jurisdicción de la UGEL N°04, 2013”** presentada a la Universidad César Vallejo de Lima, durante el año 2014.

La investigación es descriptiva y correlacional-causal, la muestra fue de 230 personas. Se determinó que existe una relación entre habilidades directivas y satisfacción laboral, es decir, que los directores no practican una comunicación adecuada en la institución, existiendo de esta manera la desmotivación y la deficiente solución de conflictos.

(Mansilla, 2007) en su investigación **“Influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la Institución Inmaculada Concepción- Los Olivos, Lima-Perú”**. Presentada a la

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, para obtener el grado de Doctor en Educación.

Su objetivo principal fue determinar la influencia del estilo de liderazgo y la gestión eficaz de los directores. Entre sus conclusiones, se evidenció un estilo permisivo, determinando un grado de influencia en el rendimiento de los estudiantes además de poseer el estilo directivo autocrático.

1.2.3 ANTECEDENTES LOCALES

(Alamo, 2010) en su investigación denominada **“Planteamiento de los instrumentos formales de la capacidad directiva para orientar la gestión empresarial en la empresa de transportes EL DORADO S.A.C, Piura, Abril - Diciembre del 2010”** presentada en la Universidad César Vallejo de Piura.

El objetivo general fue elaborar los instrumentos formales de la capacidad directiva que permita orientar la gestión empresarial de la Empresa de Transportes El Dorado SAC durante el período de Abril a Diciembre del año 2010, en la ciudad de Piura. Además, la investigación presenta un diseño correlacional- causal, siendo una investigación no experimental - transversal. La población estudiada fue de 8196 personas. En la conclusión principal, se determinó que existe una limitada gestión competitiva que no permite aprovechar el conocimiento del mercado a pesar de los años involucrados en el sector de transporte. Esto pasa por la informalidad e inexistencia de los documentos de gestión, reflejo claro de una limitada visión empresarial.

(Peña, 2014) en su investigación denominada **“Lineamientos administrativos para la empresa SERTRAN MI CAUTIVO E.I.R.L - El Alto, Talara-Año 2014”** presentada en la Universidad César Vallejo de Piura.

El objetivo general fue sugerir lineamientos administrativos para las

cuatro fases de gestión empresarial que permitan la mejora de la

empresa Sertran Mi Cautivo E.I.R.L, durante el año 2014 en El Alto, Talara.

La investigación presenta un diseño no experimental-transversal. La población de estudio corresponde al total de trabajadores y clientes conformada por 8 trabajadores, 30 clientes fieles y 30 empresas leales. Dentro de las conclusiones, se determinó que la carencia de una estructura organizacional no permite que la empresa alcance sus objetivos. El establecimiento de una estructura organizacional con sus componentes como el organigrama y MOF, permitirá que los individuos que laboran en ella se desenvuelvan eficazmente y desarrollen sus actividades en un clima laboral armonioso.

1.3 MARCO TEÓRICO

1.3.1 CAPACIDAD DIRECTIVA

El término **capacidad directiva** para (Arce, 2006), se refiere a las

“habilidades y conocimientos que posee una persona para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización”.

Según (Arce, 2006) “Capacidad directiva es la disponibilidad del talento directivo para un momento oportuno y en función de una línea estratégica determinada. Esto significa que la organización cuenta con líderes capaces, en un momento determinado, de llevar a la organización hacia los objetivos propuestos”

Para (Menguzzato Boulard, 2009) la importancia de la calidad del equipo directivo para el éxito empresarial, y saber desarrollar y guiar implica el compromiso de los miembros de la organización.

La capacidad directiva, es la habilidad que debería poseer todo equipo directivo para adoptar un proceso de formación de la estrategia, constituye un valioso activo, que está compuesto no solamente en ciertas habilidades

de un directivo u otro, sino también de las competencias resultantes de la estructura y la combinación de ciertas características del equipo directivo como conjunto.

Para (Valls, 2010) “las empresas presentan un escenario típico, en el que la supervivencia de la organización depende en última instancia de la capacidad de sus directivos, jefes y colaboradores, para resolver problemas, tomar decisiones e implantar soluciones con éxito”.

Para (García Echevarría, 1994) “la capacidad directiva constituye el impacto empresarial para responder al entorno, configurando los procesos que realizan los productos y los servicios”.

Es de esta manera que capacidad directiva es toda habilidad que posee un equipo directivo en cuanto a liderazgo, comunicación y toma de decisiones en un momento oportuno para alcanzar objetivos propuestos en una organización.

1.3.1.1 HABILIDADES DIRECTIVAS

Según (Valls, 2010), existen 12 habilidades claves para incrementar la destreza de las personas y hará mejorar sin duda los resultados profesionales. Para con la dirección de la empresa se ha elegido las siguientes:

- **Liderazgo:** Para (Valls, 2010) “es la habilidad para liderar un equipo de personas”. El administrador organiza los recursos para cumplir con los objetivos de la empresa. Es de esta manera que el liderazgo es una función directiva muy importante en el proceso del cumplimiento de metas organizacionales mediante el uso de sus capacidades, habilidades, etc.

- **Estilos de liderazgo según (Valls, 2010):**

- ✦ **Burocracia**, este estilo se da cuando las personas trabajan bajo una dirección indiferente, lo que interesa es conservar el puesto de trabajo.
- ✦ **Club de vacaciones**, el líder manifiesta tanto interés por las personas, todos los colaboradores viven muy bien, pero esta organización no tendrá mucho éxito ya que el poco interés por la producción redundará en pérdidas para la empresa.
- ✦ **Tiranía**, solo existe interés por los resultados y el nulo interés por las personas de la organización.
- ✦ **Paternalismo**, es un estilo de liderar personalista, se da en pequeñas organizaciones donde los procedimientos están poco formalizados.

- **Comunicación:** Es el medio por el cual el directivo tiene la mayor conexión con sus colaboradores. Actualmente en las empresas lo que se requiere es influir en todos los miembros de la organización.

- **Modalidades básicas de comunicación según (Valls, 2010):**

- ✦ **La comunicación defensiva**, es aquella que no amplía la productividad ni el rendimiento de las personas.
- ✦ **La comunicación empática**, el objeto de este estilo de comunicación busca entender el punto de vista de todas las personas. Busca relaciones interpersonales productivas donde las soluciones se dan conjuntamente.

- **Toma de decisiones:** según (Valls, 2010) “es la facultad que le da a la persona su predominio sobre los restantes seres conocidos en el universo. Es tener el conocimiento de las capacidades para asumir riesgos y la capacidad para elegir con libertad”. En una empresa hay tres maneras de decidir:

- Decidir de forma individual.
- Mediante consulta previa con los miembros de la organización.
- Decisión en grupo.

1.3.2 GESTIÓN EMPRESARIAL

Según (Blandez, 2016) “se define como una serie de actividades importantes para el logro de objetivos basado en las cuatro funciones básicas del proceso administrativo”.

Según la definición del Grupo (Definición ABC, 2016) “La gestión empresarial es la actividad empresarial que, a través de personal capacitado, tales como: directores institucionales, consultores, productores, gerentes, entre otros, y de acciones, buscará mejorar la productividad y la competitividad de una empresa o de un negocio”.

1.3.3 DIMENSIONES

Según (Blandez, 2016) “los administradores son los responsables de planear, organizar y dirigir las acciones dentro de las organizaciones”, es por ello que de esta manera existe un proceso administrativo.

LAS CUATRO FUNCIONES BASICAS según (Blandez, 2016):

- a. **PLANEACION**, determina los objetivos y cursos de acción de la empresa, tales como estrategias de objetivos, metas a futuro, etc.
- b. **ORGANIZACIÓN**, consiste en dividir el trabajo entre el grupo, para de esta manera diseñar tareas, designar a las personas para determinados puestos, establece la estructura de la organización.
- c. **DIRECCIÓN**, consiste en conducir el recurso humano para lograr resultados esperados y determina estrategias de solución de problemas.
- d. **CONTROL Y EVALUACIÓN**, establece la revisión de lo planteado a través de actividades que necesitan ser controladas, además de analizar el desempeño de la empresa.

1.4 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.4.1 PROBLEMA GENERAL

- ¿Cuál es el nivel de capacidad directiva que se presenta en la gestión empresarial de la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A?.

1.4.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo se da la capacidad directiva en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A?
- ¿Cómo se caracteriza la gestión empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A?
- ¿Existe una relación entre el liderazgo directivo y la gestión empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A?
- ¿De qué manera se relaciona la comunicación y la gestión en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A?
- ¿Cómo se relaciona la toma de decisiones y la gestión empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A?

1.5 JUSTIFICACIÓN

La elaboración de esta investigación obedece al deseo del investigador de relacionar la capacidad directiva de la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A con la gestión empresarial. Se justifica desde el punto de vista técnico- administrativo, ya que servirá como instrumento de gestión para dicha empresa para desarrollar planes o estrategias de largo plazo.

En el ámbito social, la empresa cumple una función muy importante, porque transporta personas y debe ofrecer servicios de calidad y con unidades modernas que garanticen la integridad de los pasajeros, la que es favorecida con la renovación del parque automotor de Piura,

podrá reducir costos, capacitar a su personal, ampliar rutas y mejorar sus resultados económicos.

A nivel teórico la investigación se fundamenta en diferentes enfoques teóricos de autores destacados de la administración, a partir de los cuales se espera construir los instrumentos de gestión.

En el aspecto metodológico, la investigación utilizará el método científico y técnicas como: encuesta y entrevista, con sus instrumentos; técnicas que serán validadas por especialistas en el tema.

Por último, esta investigación se justifica desde un punto de vista práctico, porque permitirá dar solución al problema en estudio y orientará a la empresa hacia su modernización, crecimiento y posicionamiento en el mercado de transportes de pasajeros.

1.6 HIPÓTESIS

1.6.1 HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa entre la capacidad directiva y la gestión empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A

1.6.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A

H2: Existe una relación significativa entre la comunicación y la gestión empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A

H3: Existe una relación significativa entre la toma de decisiones y la gestión empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A

1.7 OBJETIVOS

1.7.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre la capacidad directiva y la gestión empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A

1.7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la capacidad directiva en la Empresa Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A
- Caracterizar la gestión empresarial en la Empresa Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la gestión empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A
- Determinar la relación que existe entre la comunicación y la gestión empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A
- Determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y la gestión empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A

II. METODOLOGÍA

2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

No experimental

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), “**no experimental**, son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los

que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”.

La investigación se evaluará en un solo periodo de tiempo, para luego establecer una propuesta de gestión.

Transversal

Según Hernández, et. al. (2014) “Es una investigación transversal, debido a que los datos recolectados se darán en un solo momento. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interpretación en un momento dado”.

Descriptiva correlacional

Es descriptiva, porque en el estudio en primer lugar se describen cada una de las variables y luego se las relaciona. Para el autor (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) “es descriptiva toda investigación que indaga

la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos” y una investigación es correlacional cuando “asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población”.

2.2 VARIABLES Y OPERACIONALIDAD

2.2.1 VARIABLE DEPENDIENTE

Gestión Empresarial

Según (Blandez, 2016) “se define como una serie de actividades importantes para el logro de objetivos, basado en las cuatro funciones básicas del proceso administrativo”.

2.2.2 VARIABLE INDEPENDIENTE

Capacidad Directiva

Para (Arce, 2006) “Capacidad directiva es la disponibilidad del talento directivo para un momento oportuno y en función de una línea estratégica determinada. Esto significa que la organización cuenta con líderes capaces, en un momento determinado, de llevar a la organización hacia los objetivos propuestos”

2.2.3 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Capacidad Directiva	El autor (Arce, 2006) "Capacidad directiva es la disponibilidad del talento directivo para un momento oportuno y en función de una línea estratégica determinada. Esto significa que la organización cuenta con líderes capaces, en un momento determinado, de llevar a la organización hacia los objetivos propuestos"	La variable de capacidad directiva se medirá a través de la técnica de la encuesta y se utilizará como instrumento el cuestionario.	Liderazgo	-Interés por el empleo. -Interés por las personas. -Interés por los resultados. -Beneficio personal.	Ordinal
			Comunicación	-Comunicación defensiva. -Comunicación empática.	Ordinal
			Toma de decisiones	-Métodos de toma de decisiones.	Ordinal

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Empresarial	El autor (Blandez, 2016) “se define gestión empresarial como una serie de actividades importantes para el logro de objetivos basado en las cuatro funciones básicas del proceso administrativo”	Se medirá la variable gestión empresarial, en relación a las dimensiones consideradas; es decir a los planificación, organización, dirección y control, donde los resultados serán evaluados para orientar la capacidad directiva utilizando con instrumento de recojo de datos el cuestionario.	Planeación	-Objetivos de la empresa. -Programas establecidos.	Ordinal
			Organización	-Estructura organizativa. -Designación de funciones.	Ordinal
			Dirección	-Conducir el recurso humano. -Estrategias de solución de problemas.	Ordinal
			Control y Evaluación	-Estrategias de Control. -Desempeño.	Ordinal

2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

POBLACIÓN

Población es, según el autor (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”.

En la presente investigación la población de la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A está constituida por los 20 miembros de la empresa.

MUESTRA

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) “La **muestra** es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población”.

Por ser una población finita, se asume en su totalidad la muestra de 20

miembros de la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

- **Encuesta**

“El término **encuesta** se refiere a la técnica en el que habitualmente se emplean cuestionarios con determinadas preguntas”(Icart, 2008).

- **Cuestionario**

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) “el **cuestionario** es el conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir”.

- **Entrevista**

“Se define a la **entrevista** como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el

entrevistado) u otras (entrevistados)” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

- **Guía de entrevista**

“Es una guía de asuntos o preguntas para precisar conceptos u obtener más información a temas determinados”(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

- **Validación**

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)“La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir”.

La validación se dará en un escenario donde las personas competentes al tema tendrán en cuenta si los instrumentos presentan coherencia con el problema de investigación, además de tener un contenido claro y preciso para operar ágilmente a las personas que se les aplicará dicho instrumento.

- **Confiabilidad**

Para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) “La **confiabilidad** de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. El análisis de confiabilidad se ha realizado mediante el coeficiente del alfa de Cronbach, llegando a la conclusión que el instrumento tiene una confiabilidad estadística buena, es decir, el instrumento se puede utilizar ya que el Alfa de Cronbach es equivalente a ,817.

2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

Los análisis de los datos se darán mediante el paquete estadístico SPSS. Para cumplir con los objetivos de la investigación se aplicó un cuestionario estructurado con preguntas en escalas de Likert, que incluye interrogantes sobre las dos variables. Las preguntas tienen cinco alternativas de respuesta, a las que se les asignó valores del 1 al 5, donde el 1 significa que los aspectos evaluados no se presentan nunca y 5 que se

presentan siempre. Además de una entrevista estructurada aplicada a los directivos de la empresa.

2.6 ASPECTOS ÉTICOS

La investigación está sustentada en principios éticos, ya que se respeta el derecho de las personas, a través del consentimiento previo de los mismos para participar en la investigación. Además de proteger la integridad sin discriminar los diferentes puntos de vista. Los resultados obtenidos serán totalmente reservados sin ser utilizados para otros fines particulares. El autor reconoce las diferentes teorías y fuentes de información utilizadas en la presente investigación.

III. RESULTADOS

Para cumplir con los objetivos de la investigación se aplicó una guía de entrevista y un cuestionario con preguntas en escalas de Likert, que incluye preguntas sobre las dos variables. Las preguntas tienen cinco alternativas de respuesta, a las que se les asignó valores del 1 al 5, donde el 1 significa que los aspectos evaluados no se presentan nunca y 5 que se presentan siempre.

3.1. Capacidad Directiva en la Empresa Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A.

Tabla. 1. Resumen descriptivo de los aspectos relacionados a la capacidad directiva en la empresa

Aspectos	Media	Desviación estándar
Liderazgo		
1. Cree Ud. Que al equipo directivo le interesa conservar el empleo y no tener problemas	3,6	,7
2. El equipo directivo muestra interés con los colaboradores que laboran en la empresa	2,9	,9
3. Cree Ud. Que predomina el interés por los resultados en la empresa por parte del equipo directivo	3,4	,7
4. Considera Ud. que el equipo directivo es paternalista al liderar la empresa	2,3	,7
Comunicación		
5. Considera que el equipo directivo ha mantenido una comunicación con excesos de política, autoprotección y manipulación que no deja avanzar a la empresa	4,0	,8
6. El equipo directivo muestra total atención al contenido e intención de las ideas que plantean los miembros de la empresa	3,3	1,0
Toma de decisiones		
7. El equipo directivo toma las decisiones de manera individual	3,0	1,1
8. Se realizan reuniones democráticas para la toma de decisiones dentro de la empresa.	2,8	,6
9. Las sugerencias de los miembros de la empresa se tienen en cuenta al momento de tomar decisiones.	3,0	,5

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Los resultados de la tabla N°1 indica que hay aspectos favorables y desfavorables en las tres dimensiones de la capacidad directiva. Así, en cuanto al liderazgo, los promedios de alrededor de 4 puntos indican que al equipo directivo le interesa conservar el empleo y no tener problemas, aunque no siempre muestran interés en los colaboradores que laboran en la empresa, lo que es consecuencia del poco paternalismo de la directiva y del interés predominantemente orientado a los resultados del equipo directivo, según se deduce de los promedios de entre 2 y 3 puntos.

Con respecto a la comunicación, los encuestados consideran que el equipo directivo ha mantenido una comunicación con excesos de política que no deja avanzar a la empresa, de acuerdo a los promedios de 4 y 3 puntos respectivamente.

En cuanto a la toma de decisiones, los promedios de alrededor de 3 puntos indican que los trabajadores consideran que el equipo directivo no siempre toma las decisiones de manera individual.

Tabla. 2. Nivel de la capacidad directiva en la empresa

Indicadores	Deficiente		Media		Alta		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Capacidad directiva	2	10,0%	18	90,0%	0	,0%	20	100,0%
Liderazgo	2	10,0%	16	80,0%	2	10,0%	20	100,0%
Comunicación	6	30,0%	12	60,0%	2	10,0%	20	100,0%
Toma de decisiones	2	10,0%	18	90,0%	0	,0%	20	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

En la tabla N°2 los resultados nos indican que, dentro de la empresa, el liderazgo, la comunicación y la toma de decisiones, son evaluadas en un nivel medio, de acuerdo a la opinión del 80%, 60% y 90% respectivamente, estos resultados conducen a que la capacidad directiva sea calificada del mismo modo, en un nivel medio.

Tabla. 3. Resumen descriptivo de los aspectos relacionados a la capacidad directiva en la empresa

Indicadores	Media	Desviación estándar
Capacidad directiva	2,8	,2
Liderazgo	2,9	,4
Comunicación	2,7	,6
Toma de decisiones	2,9	,3

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

La tabla N°3 nos muestra la opinión de los trabajadores sobre la capacidad directiva en la empresa; los promedios cercanos a los 3 puntos dejan en evidencia que ésta es valorada en un nivel medio, como consecuencia de la valoración media del liderazgo, de la comunicación y de la toma de decisiones.

Interpretación:

La capacidad directiva es un recurso fundamental que tiene una persona para dirigir, supervisar, coordinar y liderar el trabajo en una organización. Los resultados encontrados en el estudio son preocupantes: no existe un liderazgo claro que conduzca al equipo de trabajo hacia objetivos propuestos. Tampoco se evidencia capacidad en los directivos para manejar

la comunicación en forma más transparente, es importante también que el

equipo directivo preste mayor atención a las ideas que plantean los miembros de la empresa.

3. 2. Gestión empresarial en la Empresa Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A.

Tabla. 4. Resumen descriptivo de los aspectos relacionados a la Gestión empresarial en la empresa

Aspectos	Media	Desviación estándar
Planificación		
10. Se establecen metas y objetivos en la empresa a corto y largo plazo.	3,1	,3
11. Ud. Como miembro de la empresa tiene claro los objetivos planteados por la organización.	3,6	,5
12. Existe un procedimiento determinado para llevar a cabo las actividades planeadas por la empresa	2,7	,5
13. Se realizan asambleas para darle a conocer planes y proyectos de la empresa	3,1	,7
Organización		
14. En la empresa se emplea un organigrama o esquema de organización.	1,9	,3
15. Se divide el trabajo en equipos para lograr objetivos.	1,8	,4
16. Se establecen funciones de acuerdo al cargo que tiene cada miembro de la empresa con Manual de Organización y Funciones (MOF).	2,3	,5
17. Considera Ud. que la organización de la empresa es formal.	4,0	,5
Dirección		
18. La empresa a través de su líder conduce de manera eficiente el recurso humano para lograr objetivos propuestos.	2,8	,6
19. Se establecen diferentes alternativas de solución a problemas presentados en la empresa.	3,0	,0
20. Considera que la función de dirección en la empresa se presenta de manera informal.	2,6	,7
Control y evaluación		
21. Se realiza una evaluación de los objetivos planteados por la empresa.	2,5	,7
22. Se discuten los logros y posibles fracasos de las actividades de la empresa.	3,5	1,1
23. Se analiza el desempeño de la empresa en cuanto a su actividad empresarial.	2,3	,8
24. Existe algún método de control de inventarios adecuado	2,8	,4

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Los resultados de la tabla N°4 nos indica que hay puntos favorables y desfavorables; en cuanto a la planificación, los promedios cercanos a los 3 puntos indican que en la empresa no siempre se establecen metas y objetivos a corto y largo plazo. Con respecto a la organización, los promedios cercanos a los 3 puntos indican que en la empresa no se emplea un organigrama o esquema de organización, no se divide el trabajo en equipos para lograr objetivos y, menos aún, se establecen funciones de acuerdo con el cargo que tiene cada miembro de la empresa. Con respecto a la dirección, el estudio deja en claro que la empresa no siempre conduce, a través de su

líder, de manera eficiente el recurso humano para lograr objetivos propuestos. En cuanto al control y evaluación, los resultados nos indican que no existe una adecuada evaluación de los objetivos planteados por la empresa, por lo tanto, no se analiza el desempeño de la empresa en cuanto a su actividad empresarial.

Tabla 4.1 Percepción de los directivos por los aspectos relacionados a la Gestión Empresarial

Aspectos	Respuesta
Planeación	<ul style="list-style-type: none"> No se planifican a largo plazo estrategias o metas a seguir por los miembros de la empresa. Bajo nivel de planeación empresarial.
Organización	<ul style="list-style-type: none"> Se conoce el cargo que se desempeña, pero no hay funciones establecidas por un formato existente.
Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Estilo de dirección autocrático y conformista. Poca comunicación.
Control y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Se realizan reuniones para conocer gastos mensuales por parte del directorio.

Fuente: Entrevista aplicada a los directivos de la empresa.

El resultado de la tabla 4.1 nos indica que existe una gestión empresarial poco planificada. Ya que los directivos tienen una percepción a nivel medio de cómo fortalecer sus capacidades para un eficaz control de evaluación empresarial.

Tabla 5. Nivel de la Gestión empresarial en la empresa

Indicadores	Deficiente		Media		Alta		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Gestión empresarial	2	10,0%	18	90,0%	0	,0%	20	100,0%
Planificación	0	,0%	18	90,0%	2	10,0%	20	100,0%
Organización	6	30,0%	14	70,0%	0	,0%	20	100,0%
Dirección	0	,0%	20	100,0%	0	,0%	20	100,0%
Control y evaluación	2	10,0%	18	90,0%	0	,0%	20	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Los resultados de la tabla N°5 dejan en claro que el nivel de gestión de la empresa es regular o medio, según se deduce de las respuestas del 90% de trabajadores. Este nivel es consecuencia del nivel medio alcanzado en las dimensiones planificación, organización, dirección y control y evaluación.

Tabla. 6. Resumen descriptivo de los aspectos relacionados a la Gestión empresarial en la empresa

Indicadores	Media	Desviación estándar
Gestión empresarial	2,9	,2
Planificación	3,1	,3
Organización	2,5	,2
Dirección	3,1	,1
Control y evaluación	2,8	,4

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Los resultados de la tabla N°6 muestran la percepción de los trabajadores sobre la gestión empresarial desde otra perspectiva; los resultados confirman el nivel medio de dicha gestión.

Interpretación:

La gestión empresarial involucra la planificación, organización, dirección y el control y evaluación; el estudio deja en claro que existe una percepción desfavorable por todos los aspectos anteriormente mencionados. Los resultados indican que, en relación a la planificación, no se evidencia cursos de acción hacia el futuro. Con respecto a la organización, la presencia de un organigrama es nulo, no se divide el trabajo en equipos ni se establecen funciones. En cuanto a la dirección, los resultados tampoco evidencian que exista una conducción eficiente del recurso humano, en consecuencia, no existen estrategias para solucionar los problemas que se presentan en la empresa.

3.3. Relación entre el liderazgo y la gestión empresarial en la Empresa

Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A

Tabla. 7. Relación entre el Liderazgo y la Gestión empresarial

Liderazgo	Gestión empresarial				Total	
	Deficiente		Media			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	2	100,0%	0	,0%	2	100,0%
Media	0	,0%	16	100,0%	16	100,0%
Alta	0	,0%	2	100,0%	4	100,0%
Total	2	10,0%	18	90,0%	20	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Los resultados de la tabla N°7, muestran que los trabajadores que consideran que la gestión empresarial es deficiente, son aquellos que también consideran que el liderazgo es deficiente; por el contrario, los que

califican un poco mejor a la gestión empresarial (nivel medio), son los que consideran que el liderazgo es medio o alto. Estos resultados muestran cierta tendencia a mejorar la gestión empresarial, en la medida que mejora la percepción por el liderazgo.

Contrastación de la hipótesis específica 1:

H1: Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo y la gestión empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A

Tabla 7.1. Correlación entre el Liderazgo y la Gestión empresarial

	Spearman	Gestión empresarial
Liderazgo	R	0,409
	Sig.	0,073
	N	20

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

El análisis de correlación muestra que el liderazgo no se encuentra relacionado significativamente ($\text{Sig.} > 0.05$) con la gestión empresarial, lo que no permite validar la hipótesis de investigación.

Interpretación:

Los resultados dejan en claro que el liderazgo directivo, o la capacidad para liderar y organizar los recursos de la empresa, influyen en la gestión empresarial, pero dicha influencia es no significativa. Este resultado implica que existen pocas evidencias de que el liderazgo del equipo directivo sea un aspecto que influye en la gestión empresarial.

3. 4. Relación entre la comunicación y la gestión empresarial en la Empresa Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A.

Tabla. 8. Relación entre la Comunicación y la Gestión empresarial

Comunicación	Gestión empresarial				Total	
	Deficiente		Media			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	2	33,3%	4	66,7%	6	100,0%
Media	0	,0%	12	100,0%	12	100,0%
Alta	0	,0%	2	100,0%	2	100,0%
Total	2	10,0%	18	90,0%	20	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Los resultados de la tabla N°8 nos muestra que los trabajadores que califican como deficiente a la gestión empresarial, son los que también califican como deficiente a la comunicación; en cambio los que califican a la gestión en un nivel medio, son mayormente los que califican a la comunicación en un nivel medio y alto. En este hay una tendencia a mejorar la gestión empresarial, en presencia de una mejor comunicación.

Contrastación de la hipótesis específica 2:

H2: Existe una relación significativa entre la comunicación y la gestión empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A

Tabla 8.1. Correlación entre la comunicación y la Gestión empresarial

Comunicación	Spearman	Gestión empresarial
	R	,545(*)
Sig.	0,013	
N	20	

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

El análisis de correlación deja en evidencia que la comunicación no se relaciona de manera significativa (Sig. >0.05) con la gestión empresarial; el signo positivo implica que, en la medida que mejora la comunicación en la empresa, mejorará la gestión empresarial.

Interpretación:

En el estudio se encontró que la comunicación es un factor que influye significativamente en la gestión empresarial. Este resultado es importante porque deja en claro que en la medida que el directivo tenga una mayor relación con sus colaboradores, sobre todo a través de una comunicación empática, podrá ejercer una mejor gestión empresarial.

3. 5. Relación entre la toma de decisiones y la Gestión empresarial en la Empresa Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A.

Tabla. 9. Relación entre la Toma de decisiones y la Gestión empresarial

Toma de decisiones	Gestión empresarial					
	Deficiente		Media		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	0	,0%	2	100,0%	2	100,0%
Media	2	11,1%	16	88,9%	18	100,0%
Total	2	10,0%	18	90,0%	20	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

De acuerdo con los resultados, el nivel de gestión empresarial es mayormente medio, tanto en los que califican a la toma de decisiones como deficiente, como en los que lo consideran en un nivel medio.

Contrastación de la hipótesis específica 3:

H3: Existe una relación significativa entre la toma de decisiones y la gestión empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A

Tabla 9.1. Correlación entre la Toma de decisiones y la Gestión empresarial

	Spearman	Gestión empresarial
Toma de decisiones	R	-0,333
	Sig.	0,151
	N	20

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

El análisis de correlación muestra una correlación no significativa (Sig.>0.05), entre la toma de decisiones y la gestión empresarial, lo que no proporciona evidencias suficientes para aceptar la hipótesis de investigación.

Interpretación:

La falta de relación entre la **toma de decisiones** y la **gestión empresarial** deja en evidencia que la forma como los directivos toman las decisiones no tiene un efecto importante en la gestión directiva. La gestión administrativa requiere la toma de decisiones dentro de un marco democrático y la empresa debe evaluar y tener en cuenta este resultado.

3. 6. Relación entre el Capacidad directiva y la Gestión empresarial en la Empresa Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A.

Tabla. 10. Relación entre la Capacidad directiva y la Gestión empresarial

Capacidad directiva	Gestión empresarial					
	Deficiente		Media		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	2	100,0%	0	,0%	2	100,0%
Media	0	,0%	18	100,0%	18	100,0%
Total	2	10,0%	18	90,0%	20	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

Al relacionar la **capacidad directiva** con la **gestión empresarial**, se observa que todos los que califican a dicha capacidad en un nivel deficiente, son también los que consideran que la gestión empresarial es deficiente; por el contrario, los que califican a la capacidad directiva en un nivel medio, también califican a la gestión empresarial en dicho nivel. En este caso, se hace evidente que la calificación de la gestión empresarial mejora en tanto mejora la capacidad directiva.

Contrastación de la hipótesis general:

Existe una relación significativa entre la capacidad directiva y la gestión empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A

Tabla 10.1. Correlación entre la Capacidad directiva y la Gestión empresarial

		Gestión empresarial	Planificación	Organización	Dirección	Control y evaluación
Capacidad directiva	r	,500(*)	0,000	,462(*)	,613(**)	,486(*)
	Sig.	0,025	1,000	0,040	0,004	0,030
	N	20	20	20	20	20
Liderazgo	r	0,409	0,199	,465(*)	0,352	0,223
	Sig.	0,073	0,400	0,039	0,127	0,346
	N	20	20	20	20	20
Comunicación	r	,545(*)	0,048	0,197	0,362	,695(**)
	Sig.	0,013	0,842	0,404	0,117	0,001
	N	20	20	20	20	20
Toma de decisiones	r	-0,333	-0,429	-0,075	0,090	-0,232
	Sig.	0,151	0,059	0,754	0,705	0,326
	N	20	20	20	20	20

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

* La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

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

El análisis de correlación muestra una correlación ($r=0.500$) significativa ($\text{Sig.}<0.05$), entre la capacidad directiva y la gestión empresarial; este resultado conduce a validar la hipótesis de investigación. El signo positivo de la correlación pone en evidencia que en la medida que mejora la capacidad directiva, mejorará la gestión administrativa, sobre todo mejorando los niveles de comunicación.

Interpretación.

La capacidad directiva en el estudio está relacionada de manera significativa con la gestión empresarial, lo que implica que ambas variables son fundamentales para el éxito de la empresa; en la medida que los directivos cuenten con una mayor capacidad de liderazgo, de comunicación y de toma de decisiones coordinadas, contará con una mayor capacidad de planificación, organización, dirección, supervisión y control.

IV. DISCUSION DE RESULTADOS

4.1 Con respecto al objetivo específico 1

Los resultados obtenidos sobre la capacidad directiva dejan en claro que hay aspectos favorables para cada una de las dimensiones de esta variable, sin embargo, de acuerdo a las opiniones de los encuestados se llega a determinar que la capacidad directiva es calificada en un nivel medio. Al ser comparados los resultados con los de (Pereda, 2014), en su investigación denominada "Habilidades directivas como ventaja competitiva", se llega a la conclusión que las instituciones que presentan habilidades directivas crean una ventaja competitiva y desarrollo empresarial. Por lo tanto, es tarea del investigador adecuar cada una de las habilidades con la finalidad de mejorar eficazmente los niveles de capacidad directiva.

4.2 Con respecto al objetivo específico 2

Teniendo en cuenta los resultados referentes a la gestión empresarial con un rango de 2,9. Siendo una ponderación baja ya que se encuentra en un nivel medio en consecuencia del nivel medio alcanzado en las dimensiones de planificación, organización, dirección y control y evaluación, es por ello que se relaciona con lo expresado por (Alamo, 2010), en su investigación "Planteamiento de instrumentos formales de capacidad directiva para orientar la gestión empresarial de una empresa de transportes", donde se determinó que existe una limitada gestión competitiva que no permite aprovechar el conocimiento empresarial debido a la informalidad de documentos de gestión y limitada gestión empresarial, y por (Peña, 2014), en su investigación de "Lineamientos administrativos para la empresa SERTRAN Mi Cautivo E.I.R.L", donde se determinó que la carencia de una estructura organizacional no permite que la empresa alcance sus objetivos, es conveniente acercarse a lo planteado por (Blandez, 2016) sobre que " los administradores son los responsables de planear, organizar y dirigir las acciones dentro de las organizaciones".

Por lo tanto, es tarea del investigador sugerir el proceso de gestión empresarial a través de un adecuado direccionamiento para el beneficio de la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A.

4.3 Con respecto al objetivo específico 3

En lo referente a la relación existente entre el liderazgo y la gestión empresarial muestra un resultado de 0,409. Esto representa un nivel vulnerable debido a que no existe una relación significativa, es por ello que al comparar el resultado con los de (Mansilla, 2007), en su investigación sobre “La influencia del estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión empresarial de la Institución Inmaculada Concepción”, se evidencia que el estilo de liderazgo se determina por

la influencia del rendimiento de los estudiantes, además de evidenciar que existe el estilo de liderazgo autocrático, es por ello que es importante que la empresa fortalezca un liderazgo positivo, debido a que no se concibe a una organización sin una persona que la lidere de forma ordenada, creativa y equilibrada. Es función del investigador poder fortalecer la mejora continua de la empresa.

4.4 Con respecto al objetivo específico 4

De acuerdo a los resultados sobre la relación que existe entre la comunicación y la gestión empresarial, los valores se encuentran en un promedio de 5,45, pero no se obtiene una relación significativa, lo que significa que a medida que la comunicación entre directivo y trabajador mejore se ejercerá una mayor gestión empresarial. Al comparar los

resultados con los de (Pereda, 2014), en su investigación sobre “Las habilidades directivas como ventaja competitiva en el sector público de la provincia de Córdoba”, se determina que las habilidades personales y directivas se esperan con fuerza en un futuro ya que crean una ventaja competitiva y desarrollo de capital humano especializado. Es por ello que se hace referencia

al autor (Valls, 2010), que hace mención a la comunicación como el

medio de conexión que posee el directivo con sus trabajadores para la mejora empresarial. Es conveniente por parte del investigador, acercar esta teoría para la mejora de la organización.

4.5 Con respecto al objetivo específico 5

En lo que respecta a la relación entre la toma de decisiones y la gestión empresarial, el resultado de 0.151 nos muestra un valor no significativo, lo que es una alerta ya que el autor (Valls, 2010) nos da a conocer que la toma de decisiones es la facultad que le da a la persona su predominio sobre el resto de individuos en el universo. Además de lo demostrado por (Pereda, 2014) donde el desarrollo del capital humano se debe a las habilidades directivas tanto personales como empresariales. Finalmente, se debe consolidar esta habilidad para obtener un mejor resultado en la empresa.

4.6 Con respecto al objetivo general

De acuerdo a los resultados obtenidos de la evaluación de la relación entre Capacidad Directiva y la Gestión Empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A que alcanzó un valor de 0,409.

Al comparar el resultado, con los obtenidos por (Padilla, 2014) en su **Investigación sobre las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal de los centros de educación**, encontramos que existe una influencia entre el estilo de liderazgo y la gestión de los directores, es por ello que es oportuno acercarse a lo expresado por (Arce, 2006), ya que hace referencia a **capacidad directiva** como “la disponibilidad del talento directivo para un momento oportuno y en función de una línea estratégica determinada. Esto significa que la organización cuenta con líderes capaces, en un momento determinado, de llevar a la organización hacia los objetivos propuestos”. Y a (Blandez, 2016) que define **gestión empresarial** como una “serie de actividades importantes para el logro de objetivos basado en las cuatro funciones básicas del proceso administrativo”.

V. CONCLUSIONES

- El **liderazgo** en la empresa se desarrolla en un nivel medio ponderado de 4 puntos, lo que indica que al equipo directivo le interesa conservar el empleo y no tener problemas, aunque no siempre muestran interés en los colaboradores que laboran en la empresa, lo que es consecuencia del poco paternalismo del equipo directivo y del interés predominantemente orientado a los resultados de la directiva, lo que significa que existe un estilo de liderazgo burocrático bajo una dirección indiferente, es por ello que, en la organización, se debe fortalecer un liderazgo que conduzca al recurso humano hacia las metas propuestas.
- En toda organización debe existir la capacidad de los directivos para manejar la **comunicación** de manera eficiente, lo que no se evidencia en la empresa ya que los resultados tienen un valor ponderado de 2,7.
- La **toma de decisiones** se desarrolla de manera inadecuada, debido a que muchas veces los directivos no tienen en cuenta las opiniones de los colaboradores, por lo tanto, se debe involucrar al colaborador con la empresa para que de esta manera se sienta parte de la organización
- En el ámbito de **gestión empresarial** se desarrolla en un nivel medio o regular, lo que significa que existen fortalezas en el proceso administrativo.
- El proceso de **planeación** de la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A se desarrolla de manera improvisada ya que no siempre se establecen metas, es por ello que, el nivel ponderado de 3.1, se deben fortalecer para que no sea una debilidad dentro de la organización.
- En el ámbito de la **organización**, se desarrolla de manera ineficiente, debido a que los resultados se encuentran en un nivel ponderado bajo de 2.5, debido a que no se evidencia una estructura formal de trabajo.
- En el proceso de **dirección** no se evidencia que exista una conducción eficiente del recurso humano, es por ello que, los resultados obtenidos, se encuentran en una ponderación de 3.1.

- El proceso de **control y evaluación** se desarrolla de manera ineficiente debido a que no existe un método adecuado de evaluación empresarial, viéndose reflejado con un ponderado de 2,8.
- En conclusión, la empresa se encuentra en un mundo muy cambiante donde el éxito radica en la gestión eficiente a través del recurso humano, es por ello que existe una relación significativa entre capacidad directiva y gestión empresarial. Se deben fortalecer las habilidades directivas para un desarrollo eficiente empresarial.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda poner en práctica e implementar las propuestas de mejora continua para la empresa de transportes y servicios generales Mi Perú S.A.
- Se recomienda fortalecer el liderazgo de la empresa para que el recurso humano se desarrolle de manera eficiente para la mejora de la organización.
- Para que exista una adecuada relación entre directivos y colaboradores se recomienda adoptar la comunicación empática, donde se tengan en cuenta las opiniones de los miembros de la empresa para el buen desarrollo personal y laboral.
- La toma de decisiones dentro de la empresa debe ser mediante consulta previa o decisión en grupo para que de esta manera exista una adecuada habilidad empresarial.
- En el proceso de planeación es fundamental la implementación de planes a corto y largo plazo para el mejor desarrollo empresarial.
- En el proceso de organización es de vital importancia implementar un manual de organización y funciones, propuesto para el mejor desarrollo de actividades para el logro de objetivos y metas a alcanzar.
- En el proceso de dirección se debe influir en los colaboradores a través de la comunicación efectiva y la motivación para el buen desarrollo de la empresa.
- En el ámbito del proceso de control y evaluación, es necesario que la empresa desarrolle estrategias de control que permita conocer el estado actual, pasado y futuro de la organización en el rubro que se desarrolla.

VII. PROPUESTA

7.1 INTRODUCCIÓN

En base al diagnóstico realizado en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A, a continuación, se presenta una serie de propuestas partiendo de los resultados anteriores. El objetivo está enfocado a la mejora de la empresa a través de la capacidad directiva y la gestión empresarial. La propuesta está clasificada conforme al orden de las variables y sus dimensiones.

CAPACIDAD DIRECTIVA

- Liderazgo
- Comunicación
- Toma de decisiones

GESTIÓN EMPRESARIAL

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control y evaluación.

El esquema de la propuesta se realiza de acuerdo al siguiente mecanismo:

1. Nombre del proyecto
2. Razones. Problema identificado a solucionar
3. Ventajas
4. Herramientas. Recursos necesarios para ejecutar el proyecto
5. Desarrollo. Descripción del empleo de la herramienta.

La estructura está orientada a un esquema de fácil lectura e interpretación, y que facilite su implementación por parte de la empresa investigada, para la innovación de la organización a través de un valor agregado para sus colaboradores, por medio de un proceso de mejora continua. Además de fortalecer su capacidad directiva para lograr el éxito en la gestión empresarial.

7.2 CAPACIDAD DIRECTIVA

- **Liderazgo**

El líder de la empresa debe cumplir un perfil visionario, creativo, equilibrado y con la capacidad de prestar servicio. El líder debe cumplir con éxito los objetivos de la empresa a través de su capacidad de influir en los demás, con el fin de lograr las metas propuestas por la organización en un tiempo determinado.

Proyecto: Adopción de un liderazgo transformador, innovador y participativo orientado hacia el progreso de la empresa y su personal.

Razones

La influencia del liderazgo en la gestión de la empresa se muestra en un porcentaje deficiente debido a que los trabajadores no se encuentran satisfechos con el tipo de liderazgo que se viene desarrollando en la organización. Toda empresa debe contar con una persona capaz de liderar

a través del logro de objetivos, ya que es esencial para la marcha de la

misma en un mundo de constantes cambios.

Ventajas

- Fortalecimiento conjunto entre la empresa y el personal, generando oportunidades de trabajo.
- Responsabilidad organizacional, a través de la participación de todos los miembros de la empresa.
- Rendimiento positivo ante la productividad del constante cambio de mercado.
- Relaciones interpersonales favorables para el crecimiento de la empresa.

Herramientas necesarias

Esta propuesta puede gestionarse a través del fortalecimiento de las relaciones humanas, las cuales son:

- Establecer objetivos personales en un tiempo determinado.

- Motivar al personal para lograr el cumplimiento de los objetivos de la empresa.
- Controlar y evaluar la ejecución del trabajo.

Descripción

El líder debe servir al personal y ayudarlo a desarrollarse en un mundo empresarial globalizado. El propósito debe fomentar:

- Desempeño laboral.
- Misión, visión y objetivos de la empresa.
- Liderazgo servidor.
- Necesidad de crecimiento y desarrollo de su personal y clientes.
- Compromiso en el logro de metas.

Como líderes tenemos que fortalecer nuestras capacidades dentro y fuera de una organización con mentalidad positiva para que, de esta manera, obtener el éxito personal y profesional.

- **Comunicación**

El medio por el cual el directivo tiene la mayor conexión con su personal es la comunicación, el objetivo es tener la habilidad para interactuar con éxito con las personas de nuestro alrededor.

Proyecto: Manejo de la buena comunicación empática en la empresa

Razones

La falta de comunicación en la empresa ha limitado la manera de dar soluciones y entender el punto de vista de todos los miembros de la organización. En esta investigación se obtuvo como resultado que a mayor capacidad de comunicación mejorar la gestión de la empresa.

Ventajas

- Entender las necesidades del personal
- Fortalecer la relación Directivo-Personal
- Desarrollar la capacidad de escuchar a los demás.
- Reducir conflictos.

Herramientas necesarias

Para el desarrollo de esta propuesta, se recomienda tener en cuenta:

- Determinar las relaciones interpersonales productivas.
- Coordinación entre directivos y personal.
- Controlar la ejecución del trabajo.

Descripción

Desarrollar la habilidad de una comunicación que busca entender el punto de vista de las personas para lograr una mejor productividad y rendimiento de las mismas para dar soluciones conjuntamente, es buscar la realización del ser humano como el valor agregado que necesita nuestra empresa para el logro de sus objetivos. Se debe fomentar:

- La confianza como medio de interés en el personal.
- La comprensión y empatía para valorar la productividad.
- Mejora del clima organizacional

Se recomienda evaluar y realizar un constante monitoreo de cumplimiento de objetivos a través del desarrollo de las relaciones entre jefes de área y personal.

- **Toma de decisiones**

La toma de decisiones es una parte fundamental en la organización y la correcta gestión de la misma, favorece al fortalecimiento de la empresa y su crecimiento organizacional, ya que de esta manera se llegará a ser asertivos en situaciones diarias empresariales y personales, asumiendo riesgos y teniendo la capacidad de elegir con libertad.

Propuesta: Desarrollar la toma de decisiones mediante la decisión en grupo.

Razones

La falta de relación entre la toma de decisiones y la gestión de la empresa, deja en evidencia que los directivos no tienen en cuenta las opiniones de los

trabajadores en un marco democrático. Las decisiones son tomadas en forma vertical, sin consulta previa de los colaboradores. Es por ello que, se debe de desarrollar una política de toma de decisiones oportuna para el desarrollo de la empresa.

Ventajas

- Mejora de la calidad del servicio.
- Participación del personal.
- Identificación del personal con la organización.
- Mayor satisfacción personal y laboral.
- Fortalecer las habilidades personales.

Herramientas necesarias

La siguiente propuesta debe desarrollar las relaciones interpersonales de cada colaborador. Este proceso debe tener en cuenta:

- Objetivos personales
- Planificación de cada función laboral

Descripción

Visualizar al colaborador como un miembro más de nuestra empresa y no como un recurso material de la empresa, desarrollará la empatía y la participación en el logro de objetivos. Este proceso debe incluir:

- Interés por el conocimiento de las capacidades de asumir riesgos.
- Elección voluntaria.
- Decisiones en conjunto
- Predominio entre Directivo- Personal.
- Satisfacción personal.

La participación entre colaborador y directivo contribuirá al avance de la empresa ya que habrá nuevas aportaciones e ideas, que ampliarán los conocimientos en diferentes aspectos empresariales. De esta manera, la toma de decisiones en grupo ante determinada situación hará que el personal se sienta un miembro más de la empresa y se sienta aceptado por

los demás. En conclusión, ser partícipes entre directivos y personal, conllevará al logro de los objetivos de la organización sin perder posiciones de una línea jerárquica.

7.3 GESTION EMPRESARIAL

- **Planeación**

La base de toda organización empresarial formal es la planeación, que consiste en establecer los objetivos y cursos de acción de la empresa para hacer frente a las posibles dificultades que se presenten en un entorno empresarial cambiante y competitivo.

Propuesta: Establecer el eje de planeación de la empresa para desarrollarse en el sector económico de transportes.

Razones

Los directivos de la empresa realizan su trabajo diario sin tener en cuenta el futuro de la organización. En la investigación se ha detectado la ausencia de una planeación bien definida. Como consecuencia de ésta incertidumbre al no saber exactamente la dirección de la empresa y desarrollarse de manera improvisada es conveniente proponer alternativas de solución a ésta carencia.

Ventajas

- Conocer el sector económico en el que se desarrolla la empresa.
- Conocer nuestra competencia.
- Mantener una relación estable entre los objetivos de la empresa y el trabajo realizado por nuestros colaboradores.
- Creatividad e innovación en el sector de transportes.
- Éxito empresarial.

Herramientas necesarias

- Establecer una cultura organizacional.

- Determinar las metas y objetivos de la empresa.

Descripción

Se propone adoptar una cultura organizacional, que deberá ser interiorizada por cada miembro de la empresa, con el fin de crear una identidad que favorezca a la organización en su desarrollo empresarial.

- **Misión**

“Somos una empresa comprometida en brindar un servicio de transporte de pasajeros, contribuyendo a la calidad, seguridad y comodidad de nuestro cliente, satisfaciendo todas sus

- **Visión:**

expectativas”.

- **Valores**

“Ser reconocida como la mejor empresa de transporte de

pasajeros a nivel urbano e interurbano en la ciudad del Piura”.

Los valores fundamentales empresariales que sostienen una empresa son:

- Seguridad
- Calidad
- Innovación
- Servicio al cliente
- Lealtad.

Se recomienda establecer acciones para lograr los objetivos a futuro en la empresa.

- Identificar las metas y objetivos de la empresa.
- Realizar un análisis de la actual situación de la empresa en el sector que se desarrolla.
- Utilizar la tecnología como medio de comunicación.
- Realizar reuniones en las cuales se expliquen los planes propuestos y los objetivos de la empresa para el desarrollo de toma de decisiones.

- Fortalecer las competencias de cada miembro de la organización a través del desarrollo de sus habilidades y el fortalecimiento de sus competencias.
- Establecer medidas que controlen lo planeado.
- **Organización**

Las organizaciones están diseñadas para lograr metas y objetivos a través del recurso humano. La organización consiste en dividir el trabajo entre el grupo, para de esta manera diseñar tareas y actividades específicas de cada miembro de la empresa.

Propuesta: Creación de un organigrama institucional y propuesta de un Manual de Organización y Funciones.

Razones

La percepción de los trabajadores respecto a la organización se encuentra en una valoración negativa, debido a que no se evidencia la presencia de un organigrama, no se divide el trabajo en equipos, dando como resultado una estructura informal. Es por ello que se propone una serie de alternativas para dar solución a este problema.

Ventajas

- Delegación de funciones.
- Mejores relaciones entre los miembros de la empresa
- Mantener personal capacitado
- Relaciones de comunicación adecuadas para el logro de objetivos

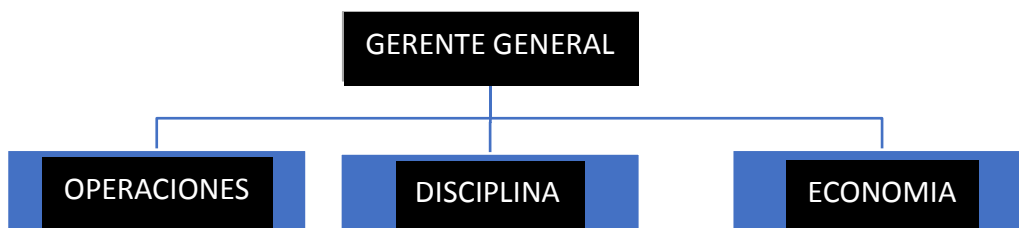
Herramientas necesarias

- Establecer un organigrama
- Proponer funciones para cada puesto directivo

Descripción

- Manual de Organización y Funciones
- Organigrama

La representación gráfica de la estructura de la empresa se determina de la siguiente manera:



MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES

CARGO: GERENTE GENERAL

Función General

- Dirigir, organizar, dirigir y evaluar el funcionamiento de la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A, de acuerdo a la normatividad vigente.

Funciones Específicas

- Dirigir las operaciones sociales con arreglo a ley.
- Nombrar, separar, fijar remuneraciones y aumentos al personal.
- Examinar las cuentas sociales y balances para su evaluación en directorio.
- Supervisar constantemente la labor del personal.
- Aprobar y supervisar las normas y directivas de los programas establecidos por la directiva.
- Representar a la sociedad ante toda clase de autoridades políticas, policiales, judiciales, administrativas, civiles y, en general, ante toda persona natural o jurídica que el interés de la sociedad lo requiera.
- Otras funciones que se le asigne.

Líneas de autoridad y responsabilidad

- Tiene mando sobre todas las áreas que conforman la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A

Requisitos

- Estudios relacionados con la especialidad
- Capacitación especializada en el área
- Trabajo bajo presión

Alternativa

- Poseer una combinación de formación superior y experiencia laboral.

CARGO: ECONOMÍA**Función General**

- Formular y proponer acciones para fomentar el desarrollo de la actividad empresarial dentro de la organización.

Funciones Específicas

- Formular el balance general, dentro de los 60 días del cierre del ejercicio económico.
- Seguimiento a peticiones económicas
- Captación de accionistas
- Controlar la contabilidad externa e interna
- Gestionar los ingresos y egresos de la empresa
- Elaborar presupuestos
- Diseñar planes de inversión
- Seleccionar la mejor forma de reparto de dividendos entre los miembros de la empresa

Líneas de autoridad y responsabilidad

- Depende directamente del Gerente General

Requisitos

- Estudios universitarios que incluyan conocimientos relacionados con el puesto de trabajo.
- Capacitación

CARGO: DISCIPLINA**Función General**

- Planea, organiza, dirige, orienta y evalúa la disciplina general de la empresa de acuerdo a las especificaciones de la organización.

Funciones Específicas

- Establecer mecanismos de comunicación con los diferentes miembros de la empresa
- Colaborar en las labores empresariales
- Mantener una relación constante con los miembros de la empresa
- Procurar el cuidado de bienes y maquinaria de la empresa.
- Control de los derechos y deberes del personal
- Control de asistencias al puesto de trabajo
- Aspectos relacionados a la disciplina personal
- Otras funciones que se le asigne

Líneas de autoridad y responsabilidad

- Depende directamente del gerente general
- Tiene mando directo con cada miembro de la empresa

Requisitos

- Estudios universitarios que incluyan conocimientos relacionados con el puesto de trabajo.
- Capacitación

Alternativa

- Poseer una combinación equivalente de formación superior y experiencia laboral.

CARGO: OPERACIONES**Función General**

- Planea, organiza, dirige y controla las operaciones diarias, semanales, mensuales y anuales de los trabajadores de la empresa, de acuerdo a las especificaciones de la organización.

Funciones Específicas

- Establecer mecanismos de comunicación con los diferentes miembros de la empresa
- Colaborar en las labores diarias de los trabajadores.
- Tener el control de los horarios establecidos de trabajo.
- Tener el control de insumos para las unidades móviles.
- Mantener una relación constante con los trabajadores de la empresa
- Procurar el cuidado de bienes y maquinaria de la empresa.
- Otras funciones que se le asigne

Líneas de autoridad y responsabilidad

- Depende directamente del gerente general
- Tiene mando directo con los trabajadores de la empresa

Requisitos

- Conocimientos relacionados con el puesto de trabajo.
- Capacitación en el puesto.

Alternativa

- Poseer una combinación equivalente de formación superior y experiencia laboral.

- **Dirección**

La función de los directivos dentro de una empresa es conducir el recurso humano relacionándolo con el plan de acción de la empresa, a través de la disposición del recurso humano para la solución de problemas.

Propuesta: “Influir en el recurso humano de la empresa para la solución de problemas a través de la comunicación”

Razones

Los resultados de la evaluación del eje dirección no evidencian que exista una eficiente conducción del recurso humano, en consecuencia, no existe un método para solucionar problemas que se presentan en la empresa.

Ventajas

- Identificación del colaborador con la empresa
- Trabajo en equipo
- Adecuado clima laboral
- Motivación laboral y personal

Herramientas

- Organizar el trabajo en equipos para que de esta manera sea eficaz y eficiente.
- Motivación al recurso humano para que realice su labor dentro de la empresa,
- Fortalecer la comunicación empática con todos los miembros de la empresa.

Descripción

Fomentar un buen clima organizacional manteniendo las buenas relaciones entre todos los colaboradores será la mejor alternativa para lograr los resultados esperados por la empresa, ya que si se promueve el trabajo en equipo donde se involucren más de dos trabajadores se lograrán las buenas relaciones entre ellos y, de esta manera, se reforzará la comunicación empática dentro de la empresa.

Las funciones y responsabilidades que desempeñan cada uno de los miembros de la empresa deben cumplir los objetivos propuestos por la organización, esto quiere decir que, el trabajo en equipo debe ser coordinado

con la comunicación, el compromiso y la motivación del personal en un momento determinado.

Para motivar al recurso humano se tendrán en cuenta el dinero, apoyo para cumplir los objetivos laborales de la empresa, capacitaciones en el rubro de transportes, iniciativa y reconocimientos por logros obtenidos.

El recurso humano será motivado a manera de como los directivos se relacionen con cada uno de los colaboradores, es por ello que, se debe reforzar el liderazgo participativo, innovador y transformador dentro de la empresa, para que así se puedan afrontar los posibles problemas con ideas creativas para el buen desarrollo de la organización.

- **Control y Evaluación**

El eje de control y evaluación establece la revisión de lo planteado a través de actividades que son controladas, además de la de analizar el desempeño de la empresa en el rubro que se desarrolla.

Propuesta: “Fortalecer el proceso administrativo e implementar un método de control de inventarios y balance general para cumplir los objetivos planteados por la empresa”.

Razones

El control y evaluación dentro de la empresa, según los resultados, nos muestran que no existe una adecuada evaluación de los objetivos planteados, además de un inadecuado método de evaluación del desempeño empresarial.

Ventajas

- Responsabilidad en el puesto de trabajo
- Eficacia y eficiencia
- Autocontrol
- Mayor desempeño
- Desarrollo empresarial

Herramientas

Para llevar a cabo este objetivo se requiere la implementación de las siguientes herramientas:

- Métodos de control
- Reforzar el control financiero (Balance General)

Descripción

Toda organización debe contar con un método de control de objetivos y metas, para que, de esta manera, se pueda evaluar el desarrollo de las actividades empresariales a través del desempeño, realizando reuniones o asambleas para el mayor conocimiento y toma de decisiones.

Se debe establecer un plan de evaluación de los hechos presentes, pasados y futuros para que los directivos y colaboradores tengan una información organizada y actualizada para la solución de problemas y la toma de decisiones en un momento oportuno.

Implementar el control financiero a través de la evaluación de la rentabilidad de la empresa, realizando mensualmente el balance de pérdidas y ganancias para favorecer la toma de decisiones y evaluar el desempeño y la gestión de los directivos dentro de la empresa.

Mantener relaciones estables con entidades financieras para que en un futuro se desarrolle la empresa con mayor competitividad en el rubro de transportes.

VIII. REFERENCIAS

- Alamo, J. e. (2010). Planteamiento de los instrumentos formales de la capacidad directiva para orientar la gestión empresarial en la empresa de transportes “EL DORADO SAC” Piura, abril – diciembre del 2010. Piura.
- Arce, E. (Octubre de 2006). *PeopleMatters*. Obtenido de <http://www.peplematters.com/Archivos/Descargas/Docs/Docs/articulos/GestionCapacidadDirectiva-EA-CapitalHumanooct06.pdf>
- Banco Central de Reserva del Perú. (2015). *Banco Central de Reserva del Perú*. Obtenido de Banco Central de Reserva del Perú: <http://www.bcrp.gob.pe/>
- Banco Central de Reserva del Perú. (2016). *Banco Central de Reserva del Perú*. Obtenido de Banco Central de Reserva del Perú: <http://www.bcrp.gob.pe/publicaciones/revista-estudios-economicos/ejemplares-publicados.html>
- Blandez, M. (2016). *Proceso Administrativo*. Editorial Digital UNID.
- Calamarco, P. (2014). Reingeniería para el fortalecimiento de la gestión empresarial de la Clínica Santa Martha de la ciudad de Chone en el primer semestre del 2014. Chone.
- CEPLAN. (2013). *La Gestión del Sistema de Transporte Público Peruano al 2050*.
- Definición ABC. (2016). *Definición ABC*. Obtenido de Definición ABC: <http://www.definicionabc.com/economia/gestion-empresarial.php>
- García Echevarría, S. (1994). *Introducción a la Economía de la Empresa*. Díaz de Santos S.A.
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc GRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Icart, T. (2008). *Como elaborar y presentar un proyecto de investigación, una tesina y una tesis*. Publicacions i Edicions Universidad de Barcelona.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2015). *Instituto Nacional de Estadística e Informática*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática: <https://www.inei.gob.pe/estadisticas/indice-tematico/economia/>
- Lerner, C. (2012). DERCO.

Mansilla, J. (2007). Influencia de estilo directivo, el liderazgo estratégico y la gestión eficaz de tres directores en el rendimiento promedio de los estudiantes de la cohorte educativa 2001-2005 en la Institución Inmaculada Concepción- Los Olivos, Lima-Perú. Lima.

Maximize. (2015). Consultora Maximize.

Menguzzato Boulard, M. (2009). *La Direccion de Empresas ante los retos del siglo XXI*. Universitat deValencia.

Ministerio de Transportes y Comunicaciones. (2006). *Clasificacion Vehicular y*

Estandarización de Características Registables y Vehiculares.

Padilla, F. y. (2014). Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la Jurisdicción de la UGEL N°04,2013. Lima.

Peña, C. (2014). Lineamientos Administrativos para la empresa SERTRAN MI CAUTIVO E.I.R.L El Alto, Talara-Año 2014. Piura.

Pereda, F. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España)" presentada a la Universidad de Córdoba.

Valls, A. (2010). *Las 12 habilidades directivas clave*. Barcelona: Gestion 2000.

Zarazúa, G. (2012). La importancia de la Gestión Empresarial para el cambio

organizacional en una empresa del sector de la industria hidráulica. Mexico.

IX. ANEXOS


ANEXO N°1: CUESTIONARIO A LOS MIEMBROS DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES MI PERU S.A

Estimado Sr. (Sra.) le saludamos afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas. Por ello debe leerlo en forma detallada y, **luego marcar una de las cinco**

N° Ord	Dimensiones	Siempre (05)	Casi Siemp re (04)	A veces (03)	Casi Nunca (02)	Nunca (01)
	Liderazgo					
01	Cree Ud. Que al equipo directivo le interesa conservar el empleo y no tener problemas					
02	El equipo directivo muestra interés con los colaboradores que laboran en la empresa					
03	Cree Ud. Que predomina el interés por los resultados en la empresa por parte del equipo directivo					
04	Considera Ud. que el equipo directivo es paternalista al liderar la empresa					
	Comunicación					
05	Considera que el equipo directivo ha mantenido una comunicación con excesos de política, autoprotección y manipulación que no deja avanzar a la empresa					

06	El equipo directivo muestra total atención al contenido e intención de las ideas que plantean los miembros de la empresa					
	Toma de decisiones					
07	El equipo directivo toma las decisiones de manera individual					
08	Se realizan reuniones democráticas para la toma de decisiones dentro de la empresa.					
09	Las sugerencias de los miembros de la empresa se tienen en cuenta al momento de tomar decisiones.					
	Planificación					
10	Se establecen metas y objetivos en la empresa a corto y largo plazo.					
11	Ud. Como miembro de la empresa tiene claro los objetivos planteados por la organización.					
12	Existe un procedimiento determinado para llevar a cabo las actividades planeadas por la empresa					
13	Se realizan asambleas para darle a conocer planes y proyectos de la empresa					
	Organización					
14	En la empresa se emplea un organigrama o esquema de organización.					
15	Se divide el trabajo en equipos para lograr objetivos.					
16	Se establecen funciones de acuerdo al cargo que tiene cada miembro de la empresa con Manual de Organización y Funciones					
17	Considera Ud. Que la organización de la empresa es formal.					

	Dirección					
18	La empresa a través de su líder conduce de manera eficiente el recurso humano para lograr objetivos propuestos.					
19	Se establecen diferentes alternativas de solución a problemas presentados en la empresa.					
20	Considera que la función de dirección en la empresa se presenta de manera informal.					
	Control Y Evaluación					
21	Se realiza una evaluación de los objetivos planteados por la empresa.					
22	Se discuten los logros y posibles fracasos de las actividades de la empresa.					
23	Se analiza el desempeño de la empresa en cuanto a su actividad empresarial.					
24	Existe algún método de control de inventarios adecuado					

ANEXO N°2: ENTREVISTA AL EQUIPO DIRECTIVO DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES MI PERÚ S.A



GUIA DE ENTREVISTA

Soy estudiante de la escuela de administración de la universidad César Vallejo – Piura y pido su apoyo para responder una entrevista la cual será de gran utilidad para realizar el trabajo de investigación.

Nombre de la empresa:

Dirección:

Nombre de la persona entrevistada:

Cargo:

Fecha:

1. ¿Cuántas personas trabajan en la empresa actualmente?
2. ¿Cree usted que cumple adecuadamente con su trabajo?
3. ¿Existen programas de planificación a desarrollar en la empresa?
4. ¿En qué lugar del organigrama de la empresa se encuentra su puesto?
5. ¿Existen funciones establecidas para miembros de la empresa?
6. ¿Qué podría decirme sobre el estilo de dirección que se ejerce en la empresa?
7. ¿Cómo se controla y evalúa el desempeño de la empresa en su giro empresarial?
8. ¿Cómo se relaciona la empresa con los colaboradores que trabajan en ella?
9. ¿Cree que su equipo de trabajo es eficiente y practico?
10. ¿Cuál es el mayor reto al que se enfrenta la empresa?

ANEXO N°3: CONSTANCIAS DE VALIDACION

**CONSTANCIA DE VALIDACION**

Yo Freddy Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Magister/Doctor
en Ciencias Administrativas

N° ANR: de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas
desempeñándome actualmente como Docente
en UCV - Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del instrumento: **Cuestionario**

El mismo que consta de "CAPACIDAD DIRECTIVA Y SU RELACION CON LA GESTION EMPRESARIAL DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES MI PERU S.A, AÑO 2016"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a los miembros de la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A, año 2016.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad			✓		
3. Actualidad				✓	
4. Organización				✓	
5. Suficiencia			✓		
6. Intencionalidad			✓		
7. Consistencia			✓		
8. Coherencia			✓		
9. Metodología			✓		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los Seis días del mes de Setiembre del Dos mil dieciséis.

Magister/Doctor
DNI
Especialidad

Freddy Castillo Palacios
02842237
Dr. en Ciencias Administrativas

“CAPACIDAD DIRECTIVA Y SU RELACION CON LA GESTION EMPRESARIAL DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES MI PERU S.A, AÑO 2016”


FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Mu / Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100					
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	71	75	80	81	90	95	100						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																80										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															75											
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				80						
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		60								
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				60						

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación	60																					
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación	60																					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores	60																					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación	60																					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, de Septiembre de 2015.



Magister/ Doctor: Freddy Castillo Polanco
 DNI: 62847237
 Teléfono: 969554014
 E-mail: fcastillo1973@hotmail.com



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo LUIS ALBERTO Sanchez Boteo con DNI N° 02880901 Magister/Doctor
en EDUCACION

N° ANR: de profesión ECONOMISTA
desempeñándome actualmente como Docente
en UCV- PIURA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del instrumento: **Cuestionario**

El mismo que consta de "CAPACIDAD DIRECTIVA Y SU RELACION CON LA GESTION EMPRESARIAL DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES MI PERU S.A, AÑO 2016"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a los miembros de la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A, año 2016.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				✓	
2. Objetividad				✓	
3. Actualidad				✓	
4. Organización			✓		
5. Suficiencia			✓		
6. Intencionalidad				✓	
7. Consistencia				✓	
8. Coherencia				✓	
9. Metodología				✓	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 24 días del mes de OCTUBRE del Dos mil dieciséis.

Magister/Doctor
DNI
Especialidad

Luis Alberto Sanchez B
: 02880901
: ECONOMIA DE Empresas

**“CAPACIDAD DIRECTIVA Y SU RELACION CON LA GESTION EMPRESARIAL DE LA
EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES MI PERU S.A, AÑO 2016”**

FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	100					
ASPECTOS DE VALIDACION																											
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																										



CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Morin Garrido Felix Jorge V. con DNI N° 0264559 Magister/Doctor

en.....

N° ANR:, de profesión Ingeniero

desempeñándome actualmente como Docente Universitario

en UCV. - Piura

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del instrumento: **Cuestionario**

El mismo que consta de "CAPACIDAD DIRECTIVA Y SU RELACION CON LA GESTION EMPRESARIAL DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES MI PERU S.A, AÑO 2016"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario a los miembros de la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A, año 2016.	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1.Claridad				Y	
2.Objetividad				X	
3.Actualidad				X	
4.Organización				X	
5.Suficiencia				X	
6.Intencionalidad				X	
7.Consistencia				X	
8.Coherencia				X	
9.Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 20 días del mes de Octubre del Dos mil dieciséis.

Magister/Doctor
DNI
Especialidad

[Firma]
Morin Garrido Felix.
0264559
Ingeniería Industrial.

**“CAPACIDAD DIRECTIVA Y SU RELACION CON LA GESTION EMPRESARIAL DE LA
EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES MI PERU S.A, AÑO 2016”**

FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	25	30	35	40	45	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	95	100				
ASPECTOS DE VALIDACION		0	6	11	16	21	25	30	35	40	45	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	95	100				
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																										
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																										

ANEXO N°4: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Problema General	Hipótesis General	Objetivo General	variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Técnicas	instrumentos
"Capacidad Directiva Y su Relación Con La Gestión Empresarial en la Empresa de Transportes Y Servicios Generales Mi Perú, Año 2016"	¿Cuál es el nivel de Capacidad Directiva que se presenta en la gestión empresarial de la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A?	Existe una relación significativa entre la Capacidad Directiva y la Gestión Empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A	Determinar la relación que existe entre la Capacidad Directiva y la Gestión Empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A	Capacidad Directiva	"Capacidad Directiva es la disponibilidad del talento directivo para un momento oportuno y en función de una línea estratégica determinada. Esto significa que la organización cuenta con líderes capaces, en un momento determinado, de llevar a la organización hacia los objetivos propuestos"(Arce, 2006)	La variable de Capacidad Directiva se medirá a través de la técnica de la encuesta y se utilizará como instrumento el cuestionario.	Liderazgo	Encuesta	Cuestionario
							Comunicación	Encuesta	Cuestionario
							Toma de decisiones	Encuesta	Cuestionario
					"Se define gestión empresarial como una serie de actividades	Se medirá la variable Gestión	Planeación	Encuesta	Cuestionario

				Gestión Empresarial	importantes para el logro de objetivos basado en las cuatro funciones básicas del proceso administrativo”(Blandez, 2016)	Empresarial, en relación a las dimensiones consideradas; es decir a los planificación, organización, dirección y control, donde los resultados serán evaluados para orientar la capacidad directiva utilizando con instrumento de recojo de datos el cuestionado	Organización	Encuesta	Cuestionario
							Dirección	Encuesta	Cuestionario
							Control y Evaluación	Encuesta	Cuestionario

Problema específico 01	Objetivo específico 01	Hipótesis específica 01
¿Cómo se da la capacidad directiva en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A?	Determinar la Capacidad Directiva en la Empresa Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A.	-
Problema específico 02	Objetivo específico 02	Hipótesis específica 02
¿Cómo se caracteriza la gestión empresarial de la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A?	Caracterizar la Gestión Empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A	-
Problema específico 03	Objetivo específico 03	Hipótesis específica 03
¿Existe una relación entre el liderazgo directivo y la gestión empresarial de la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y la Gestión Empresarial en la Empresa Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A.	Existe una relación significativa entre el liderazgo directivo la Gestión Empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A.

Problema específico 04	Objetivo específico 04	Hipótesis específica 04
¿De qué manera se relaciona la comunicación y la gestión la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A?	Determinar la relación entre la comunicación y la Gestión Empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A.	Existe una relación significativa entre la comunicación y la Gestión Empresarial en la Empresa Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A.
Problema específico 05	Objetivo específico 05	Hipótesis específica 05
¿Cómo se relaciona la toma de decisiones y la gestión empresarial la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A?	Determinar la relación que existe entre la toma de decisiones y la Gestión Empresarial en la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A.	Existe una relación significativa entre la toma de decisiones y la Gestión Empresarial en la Empresa Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.A es informal.

ANEXO N°5: ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV



RESOLUCION DE VICERRECTORADO ACADEMICO N° 0011-2016-UCV-VA

Yo, Luis Alberto Sánchez Pacheco docente de la experiencia curricular de

Desarrollo de Investigación, del ciclo X y revisor del trabajo académico titulado:

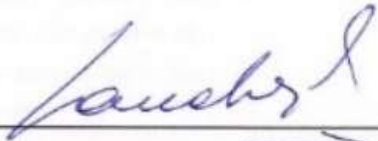
“CAPACIDAD DIRECTIVA Y SU RELACION CON LA GESTION EMPRESARIAL DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES Y SERVICIOS GENERALES MI PERU S.A, AÑO 2016”

Del estudiante CUNYA RENTERÍA, SANDRA.

He sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin y he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un **índice de similitud de 14%** verificable en el reporte de originalidad del Programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 07 de Diciembre del 2016



Dr. Luis Alberto Sánchez Pacheco
Docente de Desarrollo de Investigación