

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Relación de la Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa
en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de
Productos Unión, Lima – 2018

Por:

Oscar Nelter Llamoctanta Maluquish

Asesora:

Mg. Kelly Dafve Nuñez Rojas

Lima, abril de 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DEL INFORME DE TESIS

Mg. Kelly Dafve Nuñez Rojas de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: **“Relación de la Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima – 2018”** constituye la memoria que presenta el **Bachiller** Llamoctanta Maluquish, Oscar Nelver para aspirar al título Profesional de Licenciado en Administración con mención en gestión empresarial ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en Lima 08 de Abril de 2019



Mg. Kelly Dafve Nuñez Rojas

"Relación de la Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa
en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de
Productos Unión, Lima – 2018"

Tesis

Presentado para optar el título profesional de
Licenciado en Administración con mención en gestión
empresarial

JURADO CALIFICADOR


Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
Presidente


Lic. David Junior E. Aguilar Panduro
Secretario


Dr. Marcos Enrique Flores González
Vocal


Lic. Carlos Eduardo Corrales Baldoceada
Vocal


Mg. Kelly Dafne Núñez
Asesora

Ñaña, 18 de marzo de 2019

DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo incondicional, sin ellos no hubiese sido posible cumplir lo establecido.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer en primer lugar a Dios por todo sus bendiciones por las fuerzas que nos da para seguir adelante y cumplir con las metas profesionales.

A mis padres, por su apoyo incondicional en las alegrías y tristezas y en todo momento han estado en este proyecto de investigación.

A la asesora Mg. Kelly Dafve Nuñez Rojas, por su apoyo en el desarrollo de esta investigación.

A la Lic. Nancy Abigail Lazo Palacios, por su apoyo en coordinar en los procesos de la investigación.

Índice

Índice de tablas	x
Índice de figuras.....	xi
Índice de anexos	xii
Resumen	xiii
Abstract.....	xiv
CAPÍTULO I	13
1. Planteamiento del problema	13
1.1. Formulación del problema.....	15
1.1.1. Problema general.....	15
1.1.2. Problema específico.	15
1.2. Justificación y viabilidad del problema	15
1.2.1. Justificación.	15
✓ Ámbito económico	16
✓ Ámbito social.....	16
✓ Ámbito institucional.....	16
1.2.2. Viabilidad.....	16
1.2.3. Marco filosófico.	17
1.3. Objetivos.....	18
1.3.1. Objetivo general.....	18
1.3.2. Objetivos específicos.....	18
CAPÍTULO II.....	19

2. Marco teórico	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.1.1. Antecedentes internacionales.	19
2.1.2. Antecedentes nacionales.	21
2.2. Variable 1 – Planificación Estratégica	25
2.2.1. Historia de planificación estratégica.	25
2.2.2. Definición de planificación estratégica.	26
2.3. Modelos de planificación estrategia	27
A. Modelo Lumpkin y Dess, 2013	27
B. Modelo de Thompson, Peteraf y Strickland, 2015.	28
C. Modelo de Sainz, 2015	30
D. Modelo de David (2013)	31
E. Modelo de Hill y Jones, 2009.	33
F. Modelo de D’Alessio, 2015	34
2.3.1. Importancia.	35
2.3.2. Proceso de la planificación estratégica.	36
a. Misión	37
b. Visión	37
c. Diagnóstico interno y externo	38
d. Objetivos estratégicos	40
e. Formulación de la estrategia	40
f. Evaluación (Control)	42

2.4. Hipótesis y variables	44
2.4.1. Hipótesis general	44
2.4.2. Hipótesis específica	44
2.5. Variable 2 – Gestión administrativa	45
2.5.1. Historia de gestión administrativa	45
2.5.2. Definición de Gestión administrativa	45
2.6. Niveles de Gestión Administrativa	46
a. Gestión estratégica	46
b. Gestión táctica	47
c. Gestión operativa	47
2.6.1. Dimensiones de la gestión administrativa	48
2.7. Teorías de la gestión administrativa	50
2.7.1. Teoría clásica de la administración	50
2.7.2. Teoría científica de la administración	51
2.7.3. Teoría de la racionalización de la producción	52
2.7.4. Teoría del management	53
2.7.5. Teoría de la burocracia	54
2.8. Diferencia entre administración y Gestión	55
2.9. Importancia de la Gestión administrativa	56
CAPÍTULO III	57
3. Marco metodológico	57
3.1. Tipo de investigación	57

3.2. Diseño de la investigación	58
3.3. Delimitación espacial y temporal	59
3.4. Población y muestra	59
3.4.1. Población	59
3.4.2. Muestra	59
3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos	60
3.6. Técnicas y procesos de datos	61
CAPÍTULO IV	63
4. Resultados y discusión	63
4.1. Selección de los instrumentos	63
4.2. Análisis de validez y confiabilidad	63
CAPÍTULO V	101
5. Conclusiones y recomendaciones	101
Referencias	105

Índice de tablas

Tabla 1. Promedios de juicio de Expertos.....	64
Tabla 2 Baremo.....	67
Tabla 3 Análisis de frecuencia de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Visión.....	69
Tabla 4 Análisis de frecuencia de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Diagnóstico interno y externo.....	70
Tabla 5 Análisis de frecuencia de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Objetivos	72
Tabla 6 Análisis de frecuencia de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Estrategia.....	74
Tabla 7 Análisis de frecuencia de la variable planificación estratégica en su dimensión: Evaluación (control).....	76
Tabla 8. Tabla Baremo para la variable gestión administrativa	78
Tabla 9 Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Planeación.	78
Tabla 10 Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Organización.....	80
Tabla 11 Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Dirección.	82
Tabla 12 Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Control.....	84
Tabla 13 Prueba de normalidad	86
Tabla 14 Correlación entre Planificación Estratégica y gestión administrativa.....	88
Tabla 15 Correlación entre entre la misión y la Gestión Administrativa.....	89
Tabla 16 Correlación entre la visión y la Gestión Administrativa.	91
Tabla 17 Correlación entre el diagnostico interno y externo y la Gestión Administrativa	92
Tabla 18 Correlación entre los objetivos y la Gestión Administrativa.	94
Tabla 19 Correlación entre formulación de la estrategia y Gestión Administrativa. ...	96
Tabla 20 Correlación entre la evaluación y la Gestión Administrativa.	97

Índice de figuras

Figura 1. Lumpkin y Dess, 2013	28
Figura 2. Thompson, Peteraf y Strickland, 2015	29
Figura 3. Sainz, 2015	31
Figura 4. David, 2013	32
Figura 5. Hill y Jones, 2009	33
Figura 6. D'Alessio, 2015	35
Figura 7. Esquema de diseño correlacional: (de acuerdo con Sánchez, 2000).....	58
Figura 8. Análisis de frecuencia de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Misión.	68
Figura 9. Análisis porcentual de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Misión.	68
Figura 10. Análisis de frecuencia de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Visión.	69
Figura 11. Análisis porcentual de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Visión.	70
Figura 12. Análisis de frecuencia de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Diagnóstico interno y externo	71
Figura 13. Análisis Porcentual de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Diagnóstico interno y externo.....	72
Figura 14. Análisis de frecuencia de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Objetivos.	73
Figura 15. Análisis porcentual de la Variable Planificación estratégica en su dimensión: Objetivos.	73
Figura 16. Análisis de frecuencia de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Estrategia.....	75
Figura 17. Análisis Porcentual de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Estrategia.....	75
Figura 18. Análisis de frecuencia de la variable planificación estratégica en su dimensión: Evaluación (control).....	77
Figura 19. Análisis porcentual de la variable planificación estratégica en su dimensión: Evaluación (control).....	77
Figura 20. Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Organización.....	81
Figura 21. Análisis porcentual de la variable gestión administrativa en su dimensión: Organización.....	82
Figura 22. Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Dirección.	83
Figura 23. Análisis porcentual de la variable gestión administrativa en su dimensión: Dirección.	83
Figura 24. Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Control.....	85
Figura 25. Análisis porcentual de la variable gestión administrativa en su dimensión: Control.....	85

Índice de anexos

Anexo 1. MATRIZ OPERACIONAL	111
Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	113
Anexo 3 “Relación de la Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima – 2018”	116

Resumen

El objetivo de la investigación es dar a conocer la relación de la Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima – 2018. La metodología corresponde a un estudio cuantitativo de corte transversal del tipo descriptivo correlacional. Se ha utilizado el método de encuesta que se aplicó a una muestra de 68 trabajadores. El instrumento utilizado en la primera variable Planificación Estratégica consta de 5 dimensiones: Misión, visión, diagnóstico interno y externo, objetivos, formulación de la estrategia y evaluación. La segunda variable la gestión administrativa consta de 4 dimensiones: planeación, organización, dirección y control, con 20 ítems cada variable haciendo un total de 40 ítems y presentan las respuestas según la escala de Likert. Se pudo concluir que la variable planificación estratégica, en sus dimensiones se muestra que los trabajadores los realizan en un nivel alto, por lo que lo que la gerencia desarrolla muy bien su misión, en cuanto a la variable gestión administrativa, en sus cuatro dimensiones se halla en un nivel alto; por lo tanto, poseen una muy buena gestión administrativa. En relación a la hipótesis general, se concluye que existe relación directa y significativa entre la **planificación estratégica y la gestión administrativa**. Esto se observa con el contraste de la prueba de hipótesis siendo el valor de chi - calculado igual a 8,90 que es mayor que el chí-crítico (6,2) con 4 grados de libertad, cuyo valor p-value=0,010 es menor que el valor de significancia 0,05.

Palabras claves: *planificación estratégica, gestión administrativa, diagnóstico, objetivos.*

Abstract

The objective of the research is to present the relationship between Strategic Planning and Administrative Management in the Distribution Management of the Union Product Application Center, Lima - 2018. The methodology corresponds to a quantitative cross-sectional study of the descriptive type correlated. The survey method applied to a sample of 68 workers was used. The instrument used in the first variable Strategic Planning consists of 5 dimensions: Mission, vision, internal and external diagnosis, objectives, Formulation of the strategy and evaluation. The second variable administrative management consists of 4 dimensions: planning, organization, direction and control. With 20 items each variable making a total of 40 items and presenting the answers according to the Likert scale. It was possible to conclude that the strategic planning variable, in its dimensions, shows that workers perform them at a high level, so that management develops its mission very well, in terms of the variable administrative management, in its four dimensions It is at a high level, therefore they have a very good administrative management. In relation to the general hypothesis, it is concluded that there is a direct and significant relationship between strategic planning and administrative management. This is observed with the contrast of the hypothesis test being the value of chi - calculated equal to 8.90 which is greater than the chi - critical (6.2) with 4 degrees of freedom, whose value $p - value = 0.010$ is less than the significance value 0.05.

Keywords: strategic planning, administrative management, diagnosis, objetivo

CAPÍTULO I

1. Planteamiento del problema

En la actualidad, en su gran mayoría de organizaciones se vive una incertidumbre, por no cumplir las metas programadas, por diferentes factores que impiden el trabajo armonioso, uno de ellos es debido a que no le dan su debida importancia al planeamiento estratégico, que cada organización debe de contar, la cual perjudica el crecimiento de las empresas ya que el planteamiento estratégico ayuda a prevenir posibles problemas que se pueden presentar a un futuro, y lograr tener ventaja competitiva de las empresas del entorno, teniendo en cuentas los problemas que presentan la mayoría de organizaciones se presenta el proyecto de: “Relación de la Planificación Estratégica y la Gestion Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima – 2018”.

Sánchez, Osorio y Baena (2017) mencionan sobre la realidad problemática a nivel de Latinoamérica, no es nada favorable, motivo por el cual las pequeñas y medianas empresas se han visto involucradas en grandes problemas por falta de planeación y organización para un futuro.

Por su parte, Vélez, Holguín, Duran y Gutiérrez (2018) han encontrado diferentes problemas, ya que de una y otra manera afecta el desempeño y el nivel de competencia de la empresa, siendo el principal motivo la carencia de planificación estratégica, aspecto importante que determina el crecimiento de una empresa y que permite coordinar las acciones que se debe realizar en un mediano y largo plazo.

Estas investigaciones mencionadas dan fiel testimonio de la carencia y la poca importancia que se da al planeamiento estratégico. En mi opinión, si las organizaciones pondrían énfasis en el tema mencionado sería de gran importancia para el crecimiento organizativo.

Según Villavicencio (2008), en nuestro país la situación problemática sobre planificación estratégica es complicada, a pesar de haberse instituido hace un buen tiempo en la década de los 70 con el Instituto Nacional de Planificación, para luego pasar a la creación del primer CEPLAN por ley N° 285522 P. el 26 de mayo del 2005, pero no ha sido implementada a su totalidad no por la falta de calidad de sus promotores sino por la falta de decisiones políticas; en la tercera etapa con el nuevo CEPLAN que fue realizado por el D.L N° 1088 P el 20 de junio del 2008 con la ley del sistema nacional de Planeamiento estratégico y del CEPLAN que deroga la anterior ley N° 28522.

Debido a eso, existe una gran preocupación en la mayoría de organizaciones por no contar con un planeamiento estratégico, en caso de las instituciones públicas cuentan con un planeamiento estratégico, pero no muchas se rigen a lo que se describe en dicho proyecto.

En el ámbito local, la empresa de Productos Unión ha mostrado un crecimiento con la ayuda de Dios bajo su filosofía en producir y vender salud mediante sus productos, que lleva como eslogan saludables por naturaleza. Su crecimiento ha sido sorprendente en los últimos años; pero, a dicho crecimiento, se han hecho más visibles las exigencias que se debe implementar en los procesos de trabajo, en la cultura organizacional, clima laboral u otros, pero a la vez ese crecimiento se tiene que ver reflejado en el beneficio para la empresa y para posicionarse más en el mercado que es muy competitivo, pero no así. En la organización, uno de los problemas que sobresalen es la falta de orientación sobre el tema de planificación estratégica a dónde quiere llegar y de qué manera cumplir con sus objetivos y una de las gerencias más involucradas es la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, donde existe una gran preocupación debido a que no se da importancia a la implementación del Planeamiento Estratégico teniendo en cuenta que al aplicarlo sería de gran utilidad al momento de

analizar, pronosticar y anticiparse a problemas que pueden ocurrir, debido a la situación se crea este proyecto ver la relación que existe entre la planeación estratégica y la gestión administrativa, a continuación se detalla el planteamiento del problema.

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Problema general.

¿Cómo se relaciona la Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018?

1.1.2. Problema específico.

- a) ¿Cómo se relaciona la misión en la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima – 2018?
- b) ¿Cómo se relaciona visión con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018?
- c) ¿Cómo se relaciona el diagnóstico interno y externo con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018?
- d) ¿Cómo se relaciona los objetivos con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018?
- e) ¿Cómo se relaciona la formulación de la estrategia con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018?
- f) ¿Cómo se relaciona la evaluación (control) con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018?

1.2. Justificación y viabilidad del problema

1.2.1. Justificación.

✓ **Ámbito económico**

En la actualidad, las organizaciones tienen grandes dificultades, muchas de ellas a medida que van creciendo son mayores los problemas que se presentan, esta investigación ayudará a concientizar que es de vital importancia contar con un plan estratégico, la cual ayudará a reducir sus costos en los procesos de trabajo y anticiparse y tomar las medidas de prevención a problemas que puedan presentarse al momento de implementarse las estrategias, de esta manera se justifica esta investigación teniendo en cuenta si existe un planeamiento estratégico será mayor la rentabilidad del negocio.

✓ **Ámbito social**

Uno de los principales temas a nivel nacional de nuestro gobierno es promover a que todas las organizaciones implementen la planificación estratégica y con esta investigación estaría promoviendo a cumplir uno de los temas nacionales y apoyo al gobierno y a toda la sociedad.

✓ **Ámbito institucional**

En el ámbito institucional el proyecto de investigación tiene origen frente a la necesidad que cuentan las organizaciones a nivel nacional, como se menciona en párrafos anteriores, en este caso en la Gerencia de Distribución del centro de aplicación de Productos Unión no es la acepción, para lograr un desarrollo sostenible en la gerencia y en la organización u mejorar sus procesos de trabajo, y sus colaboradores conozcan sus lineamientos y valores bajo esta descripción se justifica en el ámbito institucional y teniendo en cuenta la existencia de la líneas de investigación que tiene la Universidad es 00101 gestión estratégica.

1.2.2. Viabilidad

Esta investigación es viable porque contó con la autorización de la Gerencia de Distribución de Productos Unión, además soy parte de la organización y realizo mis labores en la gerencia y conozco del entorno; además, dispongo de recursos financieros, humanos y materiales para realizar dicha investigación. En la parte humana, cuento con el apoyo de docentes especialistas en la línea de administración estratégica para analizar los resultados obtenidos; en la parte de recursos materiales, existen investigaciones para poder sustentar dicha investigación.

Bajo esta justificación el proyecto de investigación es viable realizar en el tiempo previsto.

1.2.3. Marco filosófico.

Desde los inicios de la creación de nuestro universo vemos como los primeros seres humanos ya tenían los fundamentos sobre administración estratégica y de la administración en sí, uno de los puntos que más sobresalen es el consejo a Moisés que le brindó su suegro Jetro, la Biblia (Éxodo 18: 13 – 27) menciona que viendo el suegro de Moisés que las cosas que hacía estaba mal, le dijo que enseñase al pueblo las ordenanzas y las leyes y que le muestre el camino por donde ellos deben de andar; además, le dio otro consejo sabio que escoja a hombre de virtud que sean temerosos de Dios y que les ponga por jefes de millares de centenas, de cincuenta y de diez y que se encarguen de los problemas pequeños y los que no pueden resolver Moisés tenía que resolver.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

Determinar la relación de la Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018

1.3.2. Objetivos específicos.

- a) Puntualizar la relación de la misión con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018
- b) Describir la relación de la visión con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018
- c) Diagnosticar la relación del diagnóstico interno y externo con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018
- d) Determinar la relación de los objetivos con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018
- e) Definir la relación de la formulación de la estrategia con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018
- f) Precisar la relación de la evaluación (control) con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018

CAPÍTULO II

2. Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Jaramillo (2016), en su investigación titulada: “Plan Estratégico de desarrollo turístico sostenible del Cantón Tena, provincia de Napo.”, Riobamba – Ecuador, tuvo el objetivo de diseñar un plan estratégico de desarrollo turístico sostenible del Cantón Tena. La metodología utilizada es experimental; llegó a las conclusiones que el “Plan Estratégico de desarrollo turístico sostenible del Cantón Tena, provincia de Napo”, coinciden con el Plan Estratégico de desarrollo turístico de Ecuador 2020 (PLANDETUR 2020). Además, el nivel de aceptación en los turistas nacionales y extranjeros es de 95.97 % lo que refleja la existencia de un mercado por explorar y visitar el Cantón de Tena, por ende, se recomienda que el Cantón de Tena que realice con más frecuencias ofertas y diversificar para descubrir nuevos nichos de mercado y realizar alianzas y convenios estratégicos con territorios cercanos.

Se escogió esta investigación teniendo en cuenta la variable de investigación coincide con la variable de planificación estratégica y es de gran utilidad para comparar los resultados.

Por su parte, Alarcón (2008) en su tesis “Planificación Estratégica: una herramienta en la Gestión escolar a nivel de Educación Básica de Guayana – Venezuela”, tuvo el objetivo de diseñar un modelo sobre Planificación Estratégica que permitió anexar las funciones de trabajo en todas las áreas de apoyo del grupo escuela docente básica. Se utilizó la metodología de corte Cualitativo con nivel de conocimiento descriptiva; como conclusión se realizó lo propuesto el modelo sobre planificación estratégica participativa, además se formuló la filosofía de la Gestión del plantel establecido, el desempeño y las

modalidades de acción escolar, también se realizó el análisis FODA mediante esa herramienta se estableció la misión, visión y valores; siendo de mucha importancia para cumplir sus objetivos propuestos.

Se utilizó a esta investigación teniendo en cuenta la metodología estudiada es descriptiva y tiene coincidencia con nuestra investigación además es la misma variable planeamiento estratégico y sus dimensiones son idénticas.

Guazman y Vera (2015), en su investigación “El control Interno como parte de la Gestión Administrativa y Financiera de los centros de atención y cuidado diario el Pedregal de Guayaquil”, realizada en Ecuador, cuyo objetivo fue analizar la incidencia del control interno en la gestión administración y financiera del centro de atención y cuidado diario el Pedral de Guayaquil. La metodología utilizada fue cualitativa; llegando a una conclusión que no existe procedimientos en los centros de atención y cuidado diario del Pedregal, la cual conlleva a ser deficiente. Por ende, se encontró que no existe una planificación fruto de esos existen errores en las decisiones de la parte administrativa y financiera.

Esta investigación es de importancia porque tiene mucha relación con la segunda variable: gestión administrativa; además, tiene coincidencia las conclusiones con la realidad problemática de la Gerencia de Distribución de Productos Unión.

Encalada y Chavez (2011), en su investigación “Incidencias de la Gestión Administrativa de la Biblioteca Municipal de Pedro Moncayo” en Ibarra - Ecuador, tuvo por objetivo ver el nivel de servicio en la gestión administrativa la cual se determinó que los usuarios de dicha biblioteca municipal desconocen de los servicios que brindan. La metodología utilizada fue descriptiva porque a través de esta se buscó la definición del objetivo a estudiar; llegando a las conclusiones que la biblioteca municipal de Pedro Moncayo: no es especializada y no es personalizado en lo que concierne al presupuesto,

el personal de la biblioteca no tiene participación y es una sola para todos los niveles; en el presupuesto del departamento no existe participación del personal bibliotecario; además en su diagnóstico refleja la falta de un manual sobre gestión administrativa para mejorar sus procesos de trabajo.

La relación de esta investigación con este proyecto es que la metodología y la temática tienen relación, por ende, utilizó como aliado investigativo la cual ayuda también sus conclusiones por la falta de manuales de gestión administrativa y la realidad de Productos Unión es similar.

Castillo y Guevara (2009), en su investigación titulada “Diseño y Propuesta de un modelo de Gestión Administrativa para el centro de atención ambulatoria de IEES, en Chimbacalle - Ecuador”, cuyo objetivo principal fue determinar la situación en que se encuentra la organización, la metodología utilizada fue no experimental transversal, llegando a las conclusiones que el centro ambulatorio de Chimbacalle no cuenta con sus objetivos establecidos, no cuenta con las políticas y estrategias.

El aporte de esta investigación es de mucha importancia porque su objetivo determina la situación en que se encuentra la organización y lo que se busca en esta investigación es ver el grado de relación que existe con la gestión administrativa

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Machaca (2012), en su investigación titulada “Planeamiento Estratégico y su relación con la Gestión Empresarial de las empresas dedicadas a las actividades de impresión en la Región Puno, 2011”, el objetivo de la investigación es ver el grado de relación que existe en las dos variables. La metodología de la investigación fue cuantitativo, correlacional de corte transversal. Cuya muestra fue tomada de 35 organizaciones del sector y fue probabilística. Se utilizó instrumentos para medir el

Diagnóstico Situacional y la Gestión Empresariales. Se llegó a las conclusiones que el diagnóstico organizacional del sector gráfico indica que el 60%, de los dirigentes presentan amenazas del factor externo e interno; el 54.3% presentan debilidades. Además, en la capacidad gerencial los colaboradores de la empresa del sector gráfico, el 68.6% tienen una percepción deficiente, cuyos resultados fue adquirido aplicando el proceso administrativo, Planificación, Organización, Dirección y Control. El 65.7% en las organizaciones no cuentan con competitividad empresarial. Por ende, la investigación realizada por el autor es de gran aporte ya que sus variables tienen relación a la investigación que se está realizando.

De todos los aliados investigativos es la que más se asemeja y tiene mucha relación con las dos variables y la metodología es la misma que se utilizará para esta investigación la cual será de gran importancia por eso se ha tenido en cuenta por el modelo que tiene dicha investigación.

Sánchez (2016), en su tesis titulada “Planeamiento Estratégico y Diseño de un sistema de Gestión de Procesos para mejorar la calidad de servicio de la empresa D’ANNE CAROL EIRL”, - Trujillo, tiene por objetivo obtener impacto en lo que concierne a la calidad de servicio y proponer estrategias y lineamientos para la organización. La metodología utilizada es de método transversal no experimental, llegando a las siguientes conclusiones, se tiene que realizar el plan estratégico donde se defina los lineamientos estratégicos de la organización donde se muestre la misión, visión, valores y los objetivos.

Esta investigación es de gran aporte porque nos da a conocer la importancia que es en contar con un planeamiento estratégico y conocer la misión, visión, valores de la organización, y tiene coincidencia con sus dimensiones de la variable planeamiento estratégico.

Bardales (2010), en investigación titulada “Evaluación de la Gestión administrativa de las clínicas y centros médicos de los distritos de Tarapoto y Banda Shilcayo”, tuvo el objetivo de diagnosticar la gestión administrativo en las clínicas y centros médicos. La metodología utilizada en la investigación fue Pre experimental por contar con un trabajo de control, se realizó en ocho establecimientos médicos en Tarapoto y la Banda de Shilcayo.

Se llegó a la conclusión que en los centros médicos y clínicos no le dan importancia a los procesos administrativos, debido a que al momento de realizar la evaluación, los trabajadores desconocen los procesos administrativos de trabajo, llevando esto a no contar con sus objetivos y no conocer las funciones de sus puestos de trabajo además que no realizan un procesos de selección de personal.

El aporte a la investigación es de importancia debido a que se estudia a una de nuestras variables que es la gestión administrativa, donde llega a la conclusión que en nuestro país no se le da la debida importancia a la gestión administrativa.

Tirado y Giovana (2014) realizaron la investigación titulada “Gestión Administrativa y la Calidad de servicio al cliente en el colegio Químico Farmacéutico de la Libertad – Trujillo”. Tienen como objetivo determinar cómo influye la gestión administrativa en la calidad de servicios. La metodología utilizada es no experimenta transversal, se llegó a las conclusiones que el Colegio Químico Farmacéutico no cuentan con un planeamiento estratégico y no existe los debidos procesos en lo que concierne a Recursos Humanos en el reclutamiento del personal y no cuentan con los recursos tecnológicos.

Esta investigación se tomó en cuenta por que se utiliza la variable gestión administrativa y la metodología utilizada es la misma que se utilizara en este proyecto, además las conclusiones tienen relación con la realidad problemática de Productos Unión.

Crisologo y León (2013), en su investigación titulada “El control interno y su efecto en la Gestión Administrativa y la Organización de la Institución Educativo particular Interamericano S.A. De la ciudad de Trujillo en el año 2012”, mencionan como objetivo general ver como el control interno es determinante en la gestión administrativa, la metodología utilizada fue descriptivo, correlacional de una sola casilla.

Llegando a las siguientes conclusiones que el sistema de control interno de dicha institución educativa es deficiente, la cual afecta a los objetivos organizacionales de control de operaciones, activos, información administrativa y financiera.

Esta investigación muestra que a medida que no se implementa los procesos internos la organización no podrá cumplir con sus objetivos trazados, es de suma importancia para este proyecto por la coincidencia de sus variables y la metodología es la misma que se utilizara en dicha investigación.

En todo lo que concierne a los antecedentes internacionales y nacionales se ha tenido en cuenta a varios aliados investigativos debido a que sus investigaciones estudiadas tienen relación a las variables de mi investigación y tiene relación sus dimensiones en otros casos su metodología es la misma por la cual tienen gran relación, y sus conclusiones son de mucha importancia debido a la situación problemática que atraviesa la Gerencia de Distribución de Productos Unión

2.2.Variable 1 – Planificación Estratégica

2.2.1. Historia de planificación estratégica.

En la historia de la planificación estratégica, el pensamiento ha tenido inicios en varios campos y tiempos con distintos enfoques, la cual con el pasar del tiempo se ha ido aplicando en el ámbito empresarial y en los negocios de esos tiempos.

La planificación estratégica tiene sus inicios en los años sesenta y setenta, con el concepto de desarrollo de manuales. La cual se daba énfasis en analizar las posibles oportunidades y prevenir amenazas que podría ocasionar las empresas en un futuro. La cual este planteamiento analítico generó influencia para la creación de áreas especializadas en lo que concierne al tema de planificación estratégica ya sea en el sector público y privado (Johnson y Whittington, 2006).

En los años sesenta hasta mediados de los setenta, se pensaba que la Planificación Estratégica era la solución de todos los problemas, las organizaciones estadounidenses se esforzaron a utilizarlos, en los años ochenta dejaron de utilizar dicha herramienta por que no alcanzaban sus objetivos las organizaciones. Para luego en los años noventa surgió el tema Planificación Estratégica y es aplicado en nuestra actualidad (David, 2013).

Según D'Alessio (2015), con el pasar del tiempo, la evolución sobre planificación estratégica ha sido respaldada por diferentes teorías o corrientes ideológicas de la Administración en el siglo XX, la Administración clásica y la Científica con sus representantes Frederick Taylor y Henri Fayol las cuales tomaron como referencia dichos principios universales.

Para luego continuar con la Administración de calidad total, la cual da énfasis en la mejora de los procesos de trabajo y cadena de calidad, el representante de esta corriente es Willia Edwar Deming, Joseph Duran y Philip Crosby (D'Alessio, 2015).

D'Alessio (op.cit), menciona como “corrientes ideológicas a la Reingeniería de procesos o BPR (Business Process Reengineering), con su énfasis en los procesos de trabajo, los máximos exponentes de esta corriente Michael Hammer y James Champy, las dos corrientes Administración de Calidad Total y la Reingeniería, por ende han generado cambios culturales y estructurales en las organizaciones”.

La historia de la planificación estratégica, en mi opinión, ha tenido sus orígenes desde que el hombre ha tenido la capacidad de dirigir o tomar decisiones en su diario vivir desde los inicios de la creación con nuestros primeros padres como menciona la Biblia en el libro de Génesis.

2.2.2. Definición de planificación estratégica.

David (2013) define al Planeamiento estratégico como “el plan de juego de una organización. Lo asemeja a un equipo de futbol la cual tiene que tener un buen plan de juego para poder conseguir la victoria, así una organización debe de contar con un plan estratégico bien establecido para tener éxito”.

Armijo (2011) menciona que “la Planificación Estratégica es una herramienta de Gestión que sirve para la toma de decisiones la cual nos dice que hacer y el camino que se debe seguir en el futuro, teniendo en cuenta los cambios y la demanda y lograr tener una eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios”.

Morey (2000), al respecto, afirma “que la administración estratégica, es como metodología de gestión empresarial, permite el planteamiento de una visión a futuro, termino referido a la proyección de escenarios prospectivos que reflejan las posibles situaciones en que la empresa pudiera verse envuelta de concretarse en la realidad actual algunos indicios problemáticos y al agravamiento que afectarían la posición competitiva de la organización”.

En mi opinión el planeamiento estratégico es una herramienta que te ayuda a orientarte y te menciona que hacer en cualquier momento que se encuentre la organización además sirve para prevenir problemas a futuro y cómo afrontar dichas amenazas.

2.3. Modelos de planificación estratégica

A continuación se detalla algunos de los modelos existentes y los más resaltantes:

- ✓ Modelo de (Lumpkin y Dess, 2013)
- ✓ Modelo de (Thompson, Peteraf, y Strickland, 2015)
- ✓ Modelo de (Sainz, 2015)
- ✓ Modelos de (David, 2013)
- ✓ Modelo de (Hill y Jones, 2009)
- ✓ Modelo secuencial del proceso estratégico (D'Alessio, 2015)

A. Modelo Lumpkin y Dess, 2013

El modelo Lumpkin y Dess (2013) se caracteriza porque da mucho énfasis en lo que concierne al análisis de metas y objetivos y también de la parte externa e interna de la empresa. La cual se muestra en la Figura N° 1.

El modelo consta de cuatro partes: en la primera parte se encuentra el análisis estratégico lo conforma los objetivos, diagnóstico de los entornos externo e interno, y se da valor a los activos intangibles. La segunda fase se da la formulación de la estrategia las cuáles le conforman los niveles de competitividad, las estrategias internas, se da uso a la tecnología siendo la estrategia de internet (Lumpkin y Dess, 2013).

Por último, se procede a implementar la estrategia en donde todo lo establecido se pone en acción, además se organiza los controles y diseños organizativos y la estrategia de liderazgo (Lumpkin y Dess, 2013).

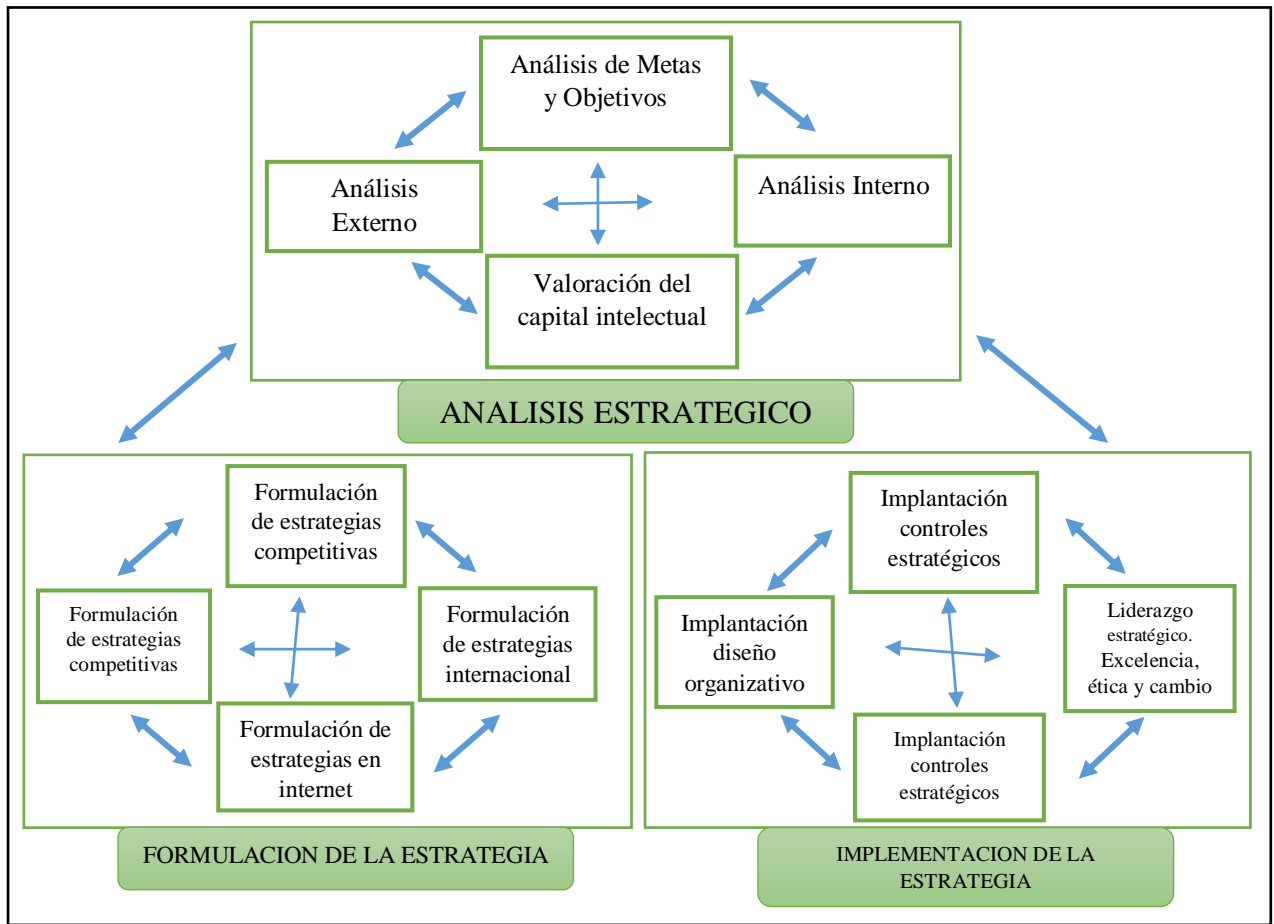


Figura 1. Lumpkin y Dess, 2013

B. Modelo de Thompson, Peteraf y Strickland, 2015

Este modelo consta de cinco partes: Ver la figura N° 2 la cual se demuestra más detallado. En el primer paso se determina la parte organizativa como la visión, misión, y valores, donde se da origen a las ideas y conclusiones gerenciales viendo a donde se dirige la organización a un largo plazo, la visión debe ser específica y distintiva además la misión es la descripción del negocio y los valores son los principios que la gerencia determina (Thompson, Peteraf y Strickland, 2015).

La segunda parte se establece los objetivos; la cual es el fiel reflejo de lo que la organización quiere alcanzar lo cual los objetivos deben ser cuantificables medibles y determinar una fecha para el cumplimiento, Thompson et al. Requieren de dos tipos de

objetivos las cuales son: financieros y estratégicos, la cual se utiliza la herramienta del Balanced Scorecard (Thompson, Peteraf y Strickland, 2015).

En el tercer paso se desarrolla el diseño de la estrategia; la cual comprende la formulación de estrategia con la finalidad de hacer crecer a la organización, satisfacer a los clientes, sacar ventaja competitiva, adaptarse al mercado entre otros. Thompson, Peteraf y Strickland, (op.cit).

La cuarta fase, se da inicio a lo planificado como se le conoce la ejecución de la estrategia donde están involucrado toda la parte administrativa la responsabilidad cae sobre ellos. Cada gerente debe responder la pregunta ¿Qué debe hacer mi gerencia en el plan estratégico y que acciones tomar? (Thompson, Peteraf y Strickland, 2015).

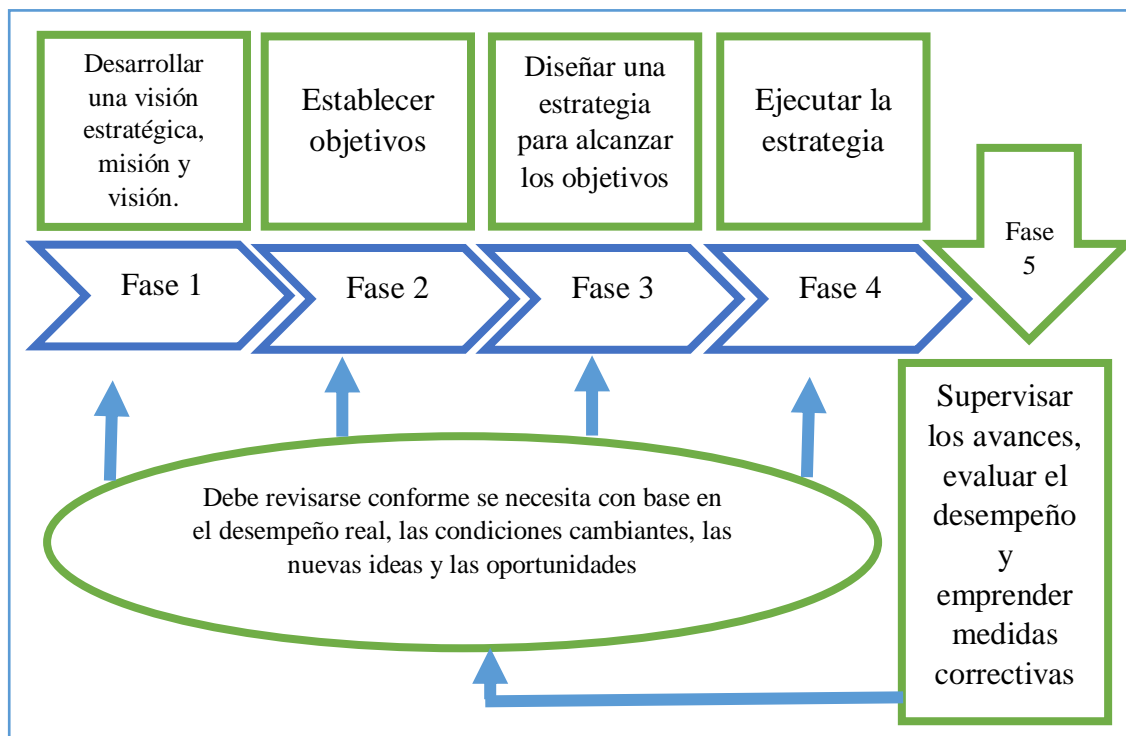


Figura 2. Thompson, Peteraf y Strickland, 2015

C. Modelo de Sainz, 2015

En la figura N° 3 se detalla el modelo de Sainz (2015) la cual consta de cinco partes o etapas.

En la primera parte, se da inicio con el diagnóstico interno y externo, en la parte interna se analizan las debilidades y fortalezas con el propósito de ver la eficiencia y la eficacia; en el aspecto externo se realiza un análisis exhaustivo de: entorno, sector, mercado, clientes, competidores, proveedores y otros que no dependen de la organización. En esta primera fase se identifican las ventajas competitivas.

Luego de realizar el diagnóstico externo e interno, se realiza en segundo lugar el diagnóstico para ver en el estado en que se encuentra la organizacional la cual el modelo de Sainz utiliza dos herramientas, análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) para realizar para luego ver los factores de éxito, luego se realiza la selección de estrategias corporativas por último la Matriz de posición competitiva.

En la tercera parte, se muestra los objetivos corporativos la cual da énfasis a las definiciones como la misión, visión y los valores organizacionales.

En la fase cuatro se realizan la formulación de estrategias corporativas y de crecimiento, en la última etapa comprenden las decisiones corporativas donde se formula los planes de acción de cada estrategia y se prioriza según la función y la importancia, además se ve el presupuesto que conlleva cada etapa (Sainz, op.cit).

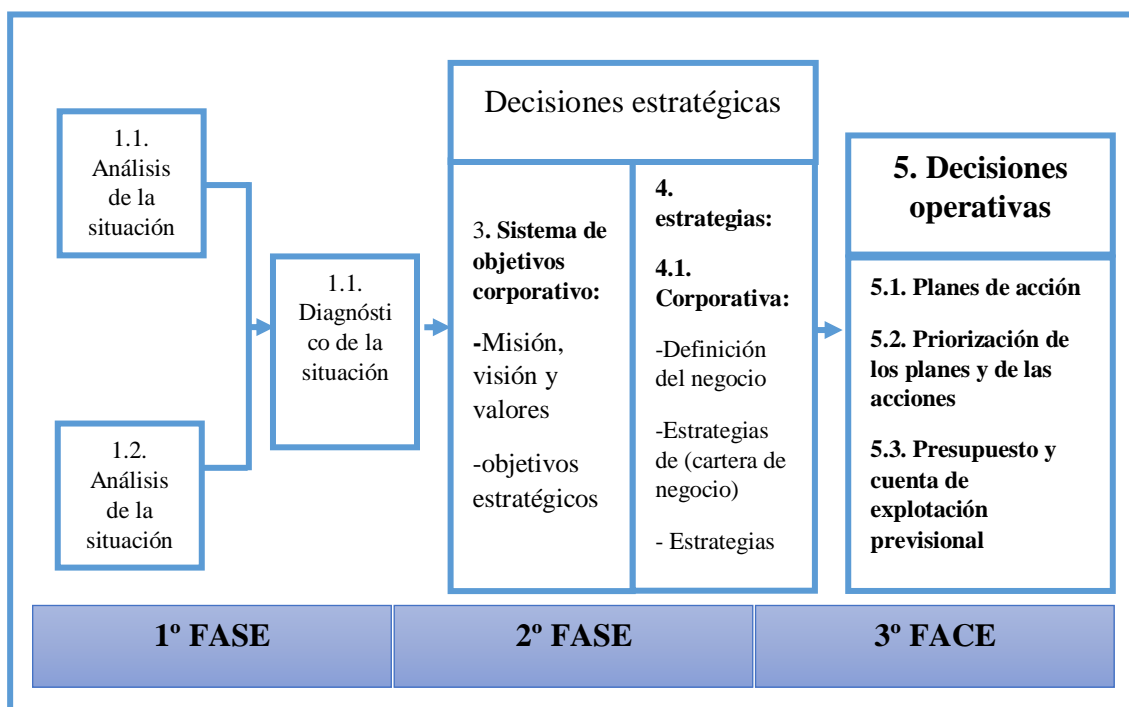


Figura 3. Sainz, 2015

D. Modelo de David (2013)

Este modelo es de David del año 1988 y fue actualizado en el año 2013, contiene tres etapas las cuales implican una serie de acciones desde el primer paso hasta el tercero para mayor detalle ver la Figura N° 4.

El primer paso es la formulación de estrategias contiene cinco pasos, primero se desarrolla la misión y visión; luego se ejecuta la auditoria externa e interna; para luego pasar a realizar los objetivos.

Luego de ver la primera etapa se implementan las estrategias que conciernen a la parte administrativa, de marketing y de la parte contable y todo lo que se ha planificado. La cual se necesita el apoyo total de las partes involucradas tales como gerentes David.

La tercera etapa y última es la evaluación de las estrategias implementadas de la segunda etapa, la cual contiene tres fases como son: se examina las bases de las estrategias, segundo se realiza la comparación de resultados esperados contra los reales para luego realizar las medidas correctivas y realizar una retroalimentación y la herramienta a utilizar es el Balanced Scorecard (David, 2013).

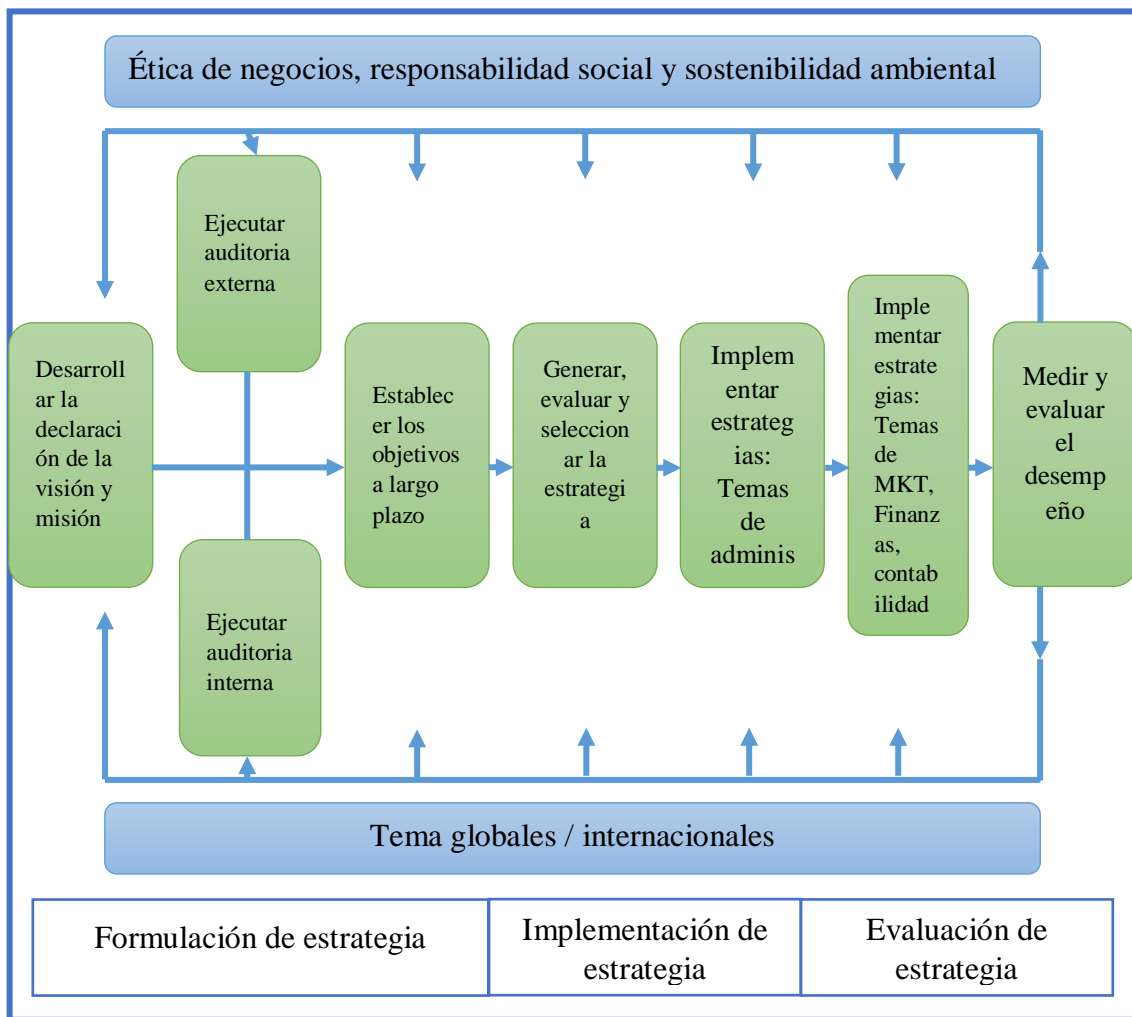


Figura 4. David, 2013

E. Modelo de Hill y Jones, 2009

El modelo de Hill y Jones (2009), la cual se detalla en la figura N° 5, consta de cinco etapas principales que comprenden a realizar la misión de la organización y las metas a cumplir; analizar la parte interna, analizar la parte externa de la organización mediante la herramienta FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas); elegir las estrategias basándose en los diagnósticos externos e internos y por último se implementa las estrategias seleccionados.

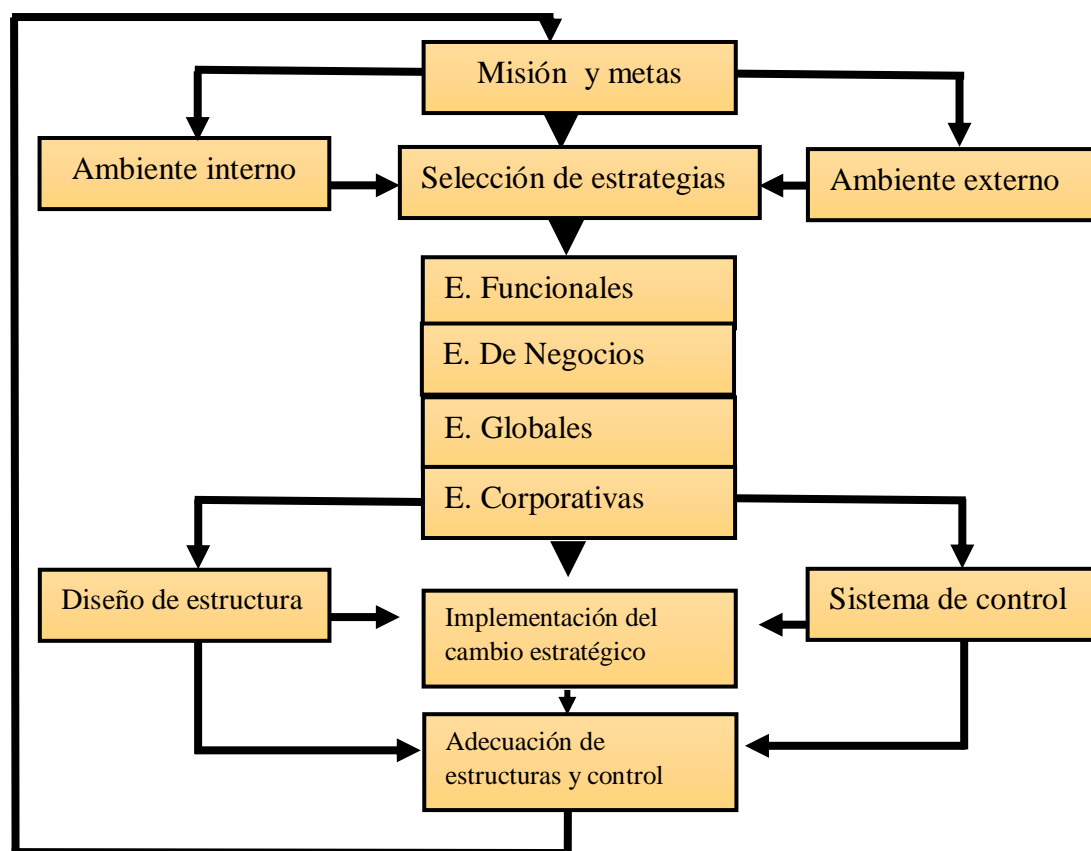


Figura 5. Hill y Jones, 2009

La importancia de este modelo es más sencillo y práctico al momento de realizar la implementación, cabe señalar consta de cinco pasos de suma importancia a la vez abarca todo lo que una organización debe tener en cuenta al realizar el planeamiento estratégico.

F. Modelo de D'Alessio, 2015

El modelo de D'Alessio (2015) es una de las versiones más actuales en el mercado actual ver en la Figura N° 6 se da mayores detalles.

La cual tiene por finalidad que las organizaciones se proyecten a un futuro y alcanzar sus objetivos propuestos y visión establecida. D'Alessio (op.cit)

En la primera parte del proceso se desarrolla el planeamiento donde se definen las estrategias para alcanzar sus metas. Se inicia con el diagnostico situacional actual utilizando la herramienta FODA, las que lo conforman la parte externa Oportunidades y Amenazas (O. A) donde se ve los factores claves de éxito y lo interno (F.D) Fortalezas y Debilidades se realiza el interés de la organización. D'Alessio (op.cit)

Seguidamente, se realiza la visión, misión, valores y código de ética los cuales son los principios de lo que se va guiar la empresa, el tercer paso consta de cinco matrices la cual sale de los procesos anteriores ya mencionados como son el FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas); MPEYEA Matriz de la posición Estratégica y Evaluación de la Acción; MBCG (Matriz de Boston Consulting Group); MIE (Matriz Interna - Externa) y la MGE (Matriz de la Gran Estrategia).

D'Alessio (op.cit) menciona que en la última etapa y la más complica de todas, es dar el plan de acción de las estrategias y de los planes estratégicos convertirlos en un hecho detallados al inicio en acciones para luego ver los resultados, la cual consta de cuatro faces como: Objetivos de corto plazo (OCP) las cuales tienen que ser claros y objetivos y que coincidan con lo establecido.

“La etapa de Evaluación y Control, es un proceso permanente en toda la Planificación Estratégica, esta fase pretende cerrar la brecha entre lo planeado y lo ejecutado” D'Alessio (op.cit).

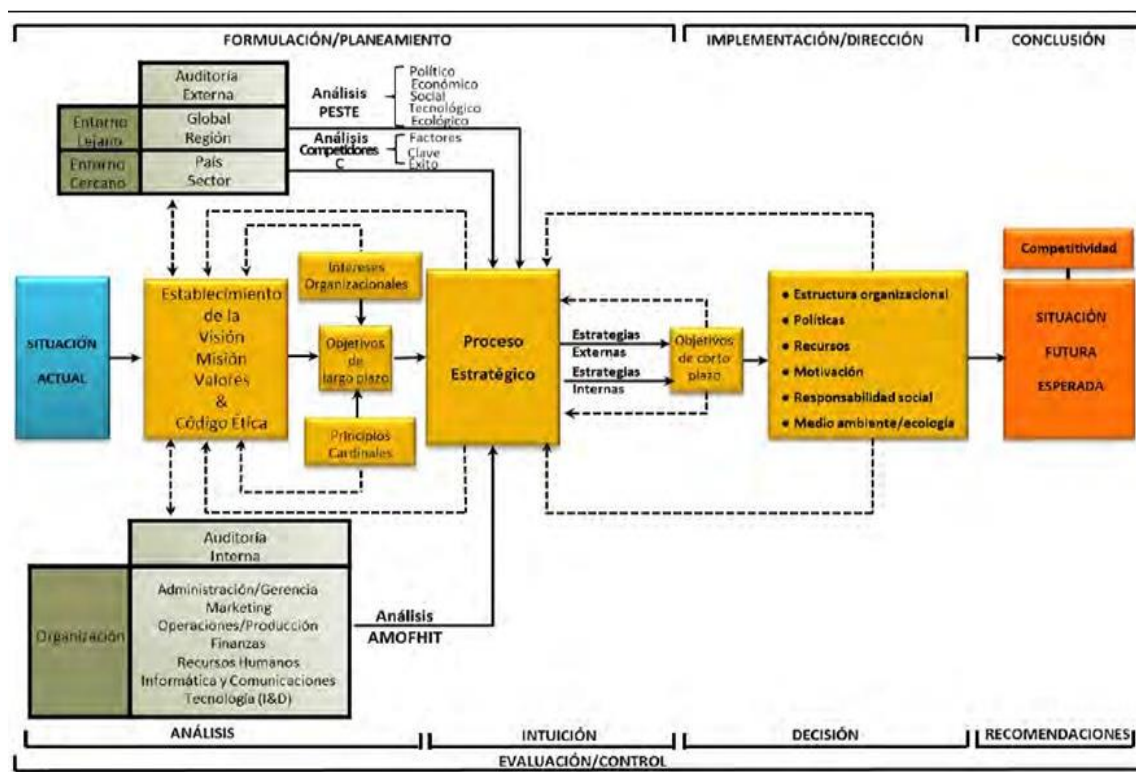


Figura 6. D'Alessio, 2015

2.3.1. Importancia.

Wheelen y David (2007) han concluyen que las organizaciones que cuentan con un planeamiento estratégico son las que superan a su rendimiento a las que lo hacen, menciona además que sus procesos estructuras tienen efectos positivos en el rendimiento.

Según esta investigación encuestada a cincuenta corporaciones en diversos países, indago los tres beneficios de la administración estratégica:

- ✓ Conocer bien la visión estratégica
- ✓ Enfoque más definido de la importancia de planeación estratégica
- ✓ Mejor visión y comprensión a un ambiente cambiante

Wheelen y David (op.cit) mencionan que “en el año 2003 se realizó una encuesta anual con la herramienta de Administración de Baiin & Company, la cual se aplicó a

ejecutivos de alto nivel en 708 organizaciones en cinco continentes la cual dio como resultado que las herramientas más utilizadas y populares es la planeación estratégica un 89% de organizaciones lo utilizan”.

Además, mencionan “el valor real de la planificación estratégica moderna reside más en el pensamiento estratégico y el aprendizaje organizacional, que forman parte de un proceso de planeación orientado hacia el futuro y que debe formularse por escrito; por ende, señalan que las medianas y pequeñas empresas en cuanto mayor sea el nivel de intensidad

También señalan que estudios de pequeñas y medianas empresas revelan que cuanto mayor sea el nivel de intensidad de la planificación, medido por la presencia de un plan estratégico formal mayor será el nivel de rendimiento financiero, sobre todo cuando este se mide en relación al aumento de las ventas.

Thompson hace mención en su libro Administración estratégica sobre la importancia de la planeación y la diferencia que marca de las demás organizaciones “lo que separa de una estrategia poderosa de una común es la capacidad de la dirección para forjar una serie de movimientos, tanto en el mercado como en su interior, que aleje a la empresa de sus rivales, incline la balanza a su favor dando razones a los clientes para que prefieran sus productos o servicios, y produzca una ventaja competitiva sustentable sobre sus rivales”. Thompson, Peteraf y Strickland (op.cit).

La importancia de contar un planeamiento estratégico para las organizaciones ayuda en gran manera para que se pueda permanecer en el mercado y ser competitiva y tener excelentes resultados. Además sirve como un manual en la que nos indica que hacer.

2.3.2. Proceso de la planificación estratégica.

En el proceso de la planificación estratégica, se identifica en seis etapas, se detalla en los siguientes párrafos las cuales dan respaldo los siguientes autores ya que coinciden como principales etapas inherentes al lineamiento del procesos del planeamiento estratégico; tal es el caso de (Certo, Samuel y Paul, 2005); (Fernandez, Bruno, Berton y Hamilton, 2005); (Oliveira y Reboucas, 2005); (Tavares, 2005) y por ultimo (Wright; Peter; Kroll; Mark y Jhon, 2000).

a. Misión

Kotler (2004) mencionan que la misión es de suma importancia en la planificación estratégica porque de ahí se da inicio a la elaboración de los objetivos que la organización se regirá, dando prioridad de servicio a las personas y dar a conocer que la empresa tiene que satisfacer las necesidades de los clientes.

Según Palomo (2017), conceptualiza a la misión “como la razón de ser y la luz que establece la dirección que conducirá a la organización, además menciona que es la meta que moviliza nuestras energías y capacidades”.

Por su parte, Rogelio (2015) menciona que la misión debe responder tres preguntas que son base “a) ¿Quiénes somos?, b) ¿Para qué existimos?, c) ¿Cuál es nuestra razón de ser?”.

La misión es la razón de ser de cada organización por la cual los colaboradores deben de conocer cuál es la finalidad de la existencia y mientras más conozcan a la organización mejor será sus resultados.

b. Visión

Eyzaguirre (2006) define a la visión como “la imagen objetivo de futuro o el sueño, a ser lograda por una organización, indica lo que a la organización le gustaría ser y como quiere ser percibida la visión inspira y transforma las energías en acción”.

Cabe mencionar que una visión tiene que ser efectiva y se caracteriza por ser clara y fácil de recordar por parte de los colaboradores de la organización, realista; todo ello debe ir de acorde a la cultura organizacional y a las políticas y valores.

“Es por ello que para la formulación de la visión se deba considerar los siguientes componentes: aspiración de la organización en el futuro, necesidades futuras que se buscara satisfacer, otros estratos de la población donde desea ejercer acción, nuevo productos o servicios a ofertar, competencias a desarrollar para que el liderazgo” (Eyzaguirre, 2006).

Todas las organizaciones mientras más conozcan la visión y le den su debida importancia será mejor para realizar los lineamientos estratégicos cabe señalar es ahí donde se da inicio para determinar y cumplir los objetivos propuestos.

c. Diagnóstico interno y externo

Certo, Samuel y Paul (2005) menciona que el diagnóstico de la organización es verificar los procesos de trabajo para identificar las fortalezas y debilidades además conocer los factores externos en que se encuentra la organización y aprovechar las oportunidades y ver los problemas que se puede ocasionar.

Además, Certo resalta que las empresas su prioridad debe ser conocer el entorno organizacional para lograr éxito, las cuales la organización debe tener datos relacionados a los factores ambientales y saber cuáles son sus implicaciones.

Certo, Samuel y Paul (op.cit) menciona que los administradores deben entender como está formado su estructura de los entornos organizacionales para poder realizar un análisis eficiente y efectiva además recalca que el entorno de una empresa se divide en tres niveles: general, operacional y por último el interno.

Según Lobato (2008), lo más complicado de realizar es el entorno general de los segmentos ambientales nos mencionan que sus fronteras son complicadas de realizar sus lineamientos, lo cual le constituyen un conjunto de variables y afecta a toda la estructura organizacional de los sectores industriales existentes. Rogelio (2015) afirma y constituye los segmentos ambientales como son: económico, social, político, tecnológico y cultural.

Porter (1999) hace mención de qué manera está constituido el entorno, en la cual la parte administrativa tiene que conocer que factores comprenden: “a) Amenazas de nuevas entradas: ¿existen barreras de entrada de nuevo competidores?; b) Rivalidad entre competidores: ¿Existe guerra de precios, de publicidad, o de productos?; c) Existencia de productos sustitutos: ¿Existe amenaza de sustitución por productos o servicios que satisfacen las mismas necesidades? d) Poder negociados de los clientes: ¿Cuál es su poder para influir en las variaciones de precios de los productos o servicios?; e) Poder negociador de los proveedores: ¿Cuál es su poder negociador para elevar los precios o reducir el nivel de calidad ofrecido?”.

Fred (2003) menciona y da énfasis en las cinco fuerzas competitivas de Porter en el análisis del ambiente interno “la primera tarea es elaborar una lista amplia, general e irrestricta de puntos fuertes, débiles, neutros y los que necesitan ser mejorados, o sea, aquellos que favorecen o perjudican a las empresas.

Certo, Samuel y Paul (op.cit) y Rogelio (op.cit) concuerdan que el análisis de los factores externos e internos son herramientas de suma importancia para que la empresa conozca y la situación en la que se encuentra y logre sus objetivos propuestos.

La finalidad principal del análisis del entorno es reunir toda la información necesaria para poder ayudar a los gerentes y realizar un diagnóstico asertivo y velar el bienestar de la organización, cabe resaltar mientras más énfasis al análisis interno y

externo será mejor ver en la situación en que se encuentra y por ende mejor será los resultados organizativos.

d. Objetivos estratégicos

Según Armijo (2011), en este punto de los objetivos estratégicos se establecen las directivas organizacionales, para la cual se debe responder las siguientes preguntas: “¿Dónde queremos ir? ¿Qué resultados esperamos lograr?”

Certo, Samuel y Paul (op.cit) mencionan que en la etapa de las directivas organizacionales consta de tres niveles principales la cual detallamos a continuación.

Para realizar el primer nivel se tiene que apoyar en el diagnóstico del entorno que comprende la parte organizativa de operación e interno en este caso es analizar los datos obtenidos y ver acciones estratégicas que ayuden a la organización.

Para realizar el segundo nivel se tiene que apoyar en la data obtenida del análisis ambiental la cual fundamenta la misión de la organización laque ayuda para que permanezca en el mercado.

En la última parte, se detalla los objetivos de la organización, cabe resaltar que todos los objetivos tienen que ser coherentes con la misión, y tiene que involucrar a todos los que le conforma en todo las áreas estratégicas y comunicar a las personas involucradas.

e. Formulación de la estrategia

Ansoff (1976) “define a la estrategia como la dialéctica de la empresa con su entorno, la cual el autor considera que la planeación y la dirección estrategia son conceptos diferentes, plantea la superioridad del segundo.

Por su parte, Tabatorny y Jarniou (1975) menciona “que la estrategia es el conjunto de decisiones que determina la coherencia de las iniciativas y reacciones de la empresa frente a su entorno”.

La formulación de la estrategia se respalda en lo hecho en las etapas anteriores como la elaboración de la misión y visión, análisis de los entornos y de los objetivos organizacionales.

Certo, Samuel y Paul, (op.cit) menciona que los administradores tienen que comprender y manejar los temas en su totalidad para organizar estrategias competitivas en el mercado, los temas son: Análisis de los puntos fuertes, las cuales abarcan una serie de factores que tienen relación a la herramienta análisis FODA ver la parte en que es competitiva la organización y todo las fortalezas que cuente y ver las oportunidades que se puedan presentar y saber aprovechar; además deben de conocer las debilidades y amenazas que podría ocasionar en futuro y anticiparse para que no afecte.

Otro punto que los administradores deben de tener en cuenta es el análisis de los puntos críticos. Certo, Samuel y Paul (op.cit), describen para tener efectividad se tiene que responder a ciertas preguntas básicas como son: “¿Cuál/es es/son el/los propósito/s y el/los objetivo/s de la organización?; ¿hacia dónde se dirige la organización en este momento?; ¿qué factores ambientales críticos enfrenta actualmente la organización?; ¿qué puede ser hecho para que los objetivos organizacionales sean alcanzados de una forma más efectiva en el futuro?” Estas preguntas y sus respuestas pueden ser diferentes según a qué nivel se está dirigiendo y la estrategia es diferente en el nivel organizacional, de negocio o de función.

Certo, Samuel y Paul (op.cit) mencionan “dos ejemplos de abordajes para desarrollar carteras de negocios son la Matriz de Crecimiento – Participación del Boston

Consulting Group (BCG) y la Matriz de Cartera de Multifactores de la General Electric (GE).” En estos dos puntos los autores mencionan que la organización debe de contar con una cartera equilibrada de negocios y se debe medir mediante su crecimiento de mercado y su participación en tal mercado. Estas dos herramientas son de mucha importancia para la parte administrativa para que puedan evaluar y controlar cada unidad de negocio y tomar decisiones asertivas y estratégicas y delegar funciones y asignar recursos.

Certo, Samuel y Paul (op.cit) mencionan cinco fases de implementación de las estrategias las que detallamos a continuación: “análisis de los cambios estratégicos; análisis de la estructura organizacional; análisis de la cultura organizacional; selección de un abordaje de implementación; implementación y evaluación de la estrategia”.

Uno de los primeros pasos a realizar en esta parte es evaluar los cambios producidos por la estrategia, según Fernandez, Bruno, Berton y Hamilton (2005), mencionan que al momento de realizar la implementación siempre existen cambios, que puede afectar las estructuras organizacionales, el comportamiento del personal y los procesos del trabajo además puede afectar la cultura y el clima organizacional.

En esta parte de la formulación de la estrategia, los encargados de realizar las estrategias tienen que apoyarse en lo establecido en pasos anteriores como la misión, visión, diagnóstico interno y externo, siendo los pilares para realizar estrategias según la realidad en que se encuentran, además se debe de tener en cuenta al momento de realizar la implementación, los gerentes tienen que saber el nivel de cambio que la organización tiene que afrontar, además realizar las evaluaciones de los cambios para no tener problemas ya sea con el personal o la cultura laboral.

f. Evaluación (Control)

La evaluación es la última etapa y una de las principales del proceso administrativo, la cual consiste en mostrar cómo se puede realizar las funciones y controlar

los procesos de trabajo.

Santiago (2004) menciona que la evaluación o control es de suma importancia ya que se verifica lo planeado y se observa los errores que puede ser cometidos en el planeamiento al momento de realizar la implementación y ver alternativas para corregir dichos errores.

Wright, Peter, Kroll y Parnell (op.cit) menciona que “el enfoque del control estratégico es tanto externo como interno. Estos elementos se debe de trabajar y analizar juntos, debido a que la función de la alta administración es alinear de manera ventajosa las operaciones internas de la empresa en su ambiente externo.”

Según Certo, Samuel y Paul (op.cit), los administradores se rigen a tres etapas en la evaluación: la primera etapa es medir el desempeño organizacional para los cuales se tiene que apoyar en informes verbales y escritos y observaciones; en la segunda etapa está en ver el resultado del desempeño organizacional y realizar la comparación con los objetivos y con los patrones organizacionales; en la última parte es tomar las medidas de correctivas es aquí donde se verifica y se reajusta las estrategias necesarias para poder lograr los objetivos trazados al inicio de cada implementación de cada estrategia.

En esta última etapa del proceso, se realiza una evaluación de todo los estudiado de la organización en donde se tiene que medir el desempeño laboral, resultados en todos los aspectos, es ahí donde se ve si las estrategias utilizadas son las correctas además se toma las medidas correctivas para futuros trabajos.

2.4. Hipótesis y variables

2.4.1. Hipótesis general.

La Planificación Estratégica se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018.

2.4.2. Hipótesis específica.

H_a: La misión se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018

H_a: La visión se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018

H_a: El diagnóstico interno y externo se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018

H_a: Los objetivos se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018.

H_a: La formulación de la estrategia se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018

H_a: La evaluación (control) se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018

2.5.Variable 2 – Gestión administrativa

2.5.1. Historia de gestión administrativa.

La gestión administrativa tiene su origen en los inicios de la creación, en la Biblia encontramos en el antiguo testamento a personajes como Noé, Abraham, José y otros las cuales tenían grandes responsabilidades y un gran número de personas a su disposición para poder alcanzar la variedad de objetivos que tenían.

Muchos textos administrativos afirman que el suegro de Moisés fue el primer personaje en utilizar los conceptos y principios de la administración por los sabios consejos que dio a Moisés según Éxodo 18.

Contreras (2013) menciona que en la antigua Mesopotamia, Grecia, Roma, también lograron tener resultados importantes bajo la buena gestión y práctica administrativa, para luego pasar al advenimiento de Frederick; Taylor y la escuela de la Administración Científica, la cual se dio origen el estudio general de administración por disciplinas.

Además, se puede describir según lo mencionado por la Biblia como se muestra en párrafos anteriores, el ser humano desde que tiene conociendo ya está planificando en su diario vivir y es ahí donde se da inicio a la administración.

2.5.2. Definición de Gestión administrativa.

Salgueiro (2001), describe a la gestión como un “conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente establecidos” la cual nos quiere decir que la gestión es el conjunto de acciones o estrategias dirigidas a la realización y logro de objetivos que se han propuesto con anterioridad.

Por su parte, el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE, 2001) menciona que “la gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, además los

define como el conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa para conseguir determinados objetivos”.

Por otro lado, Beltrán, (1999) detalla que el término “gestión es el conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de objetivos previamente definidos.”

Por su parte, Delgado y Ena (op.cit) mencionan que la “Gestión administrativa es un conjunto de acciones que llevan al logro de objetivos de una institución; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar”.

Chiavenato (op.cit) afirma lo mencionado por Delgado y Ena que la administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales.

2.6. Niveles de Gestión Administrativa

De acuerdo con los niveles de gestión según Beltran y Mauricio (1999), los clasifica en tres niveles:

a. Gestión estratégica

En el nivel de la gestión Estratégica se desarrolla todos los niveles de dirección y toma de decisiones, acciones son de carácter corporativo y de largo plazo esta parte pertenece al ámbito de decisión gerencial es aquí donde se realizan los rediseños de las redes productivas y de distribución para los años venideros. En esta parte se puede determinar la estructura operativa óptima de los medios de producción y transporte que satisfagan las demandas, además también se contemplan los valores de pico de la producción (Beltran y Mauricio, 1999).

b. Gestión táctica

Beltran y Mauricio (op.cit) menciona que es el fundamento de la gestión estratégica, por impacto en la toma de decisiones y acciones de mediano plazo, está conformado por todas las unidades estratégicas y engloba las funciones de toda organización.

El cual realiza planificaciones sobre los recursos productivos disponibles. En este nivel se deciden los planes de aprovisionamiento y políticas. Los autores previamente citados mencionan dos modelos para la toma de decisiones tácticas: Los continuos, en los cuales se realizan planificaciones mensuales en un año determinado y se realiza un análisis de los medios de transporte y producción; por el otro lado, los modelos discretos para plazos más cortos, hablando de meses y se utilizan cuando se requieran magnitudes discretas manipuladas como es el caso de transporte de un buque de materias primas.

c. Gestión operativa

Por último, Beltran y Mauricio (op.cit) consiste en la funcionalidad en la toma de decisiones y acciones en el corto plazo, incluyendo los equipos de trabajo y determinando las funciones de ejecución y control. En el último nivel, se realizan planificaciones a corto plazo de la compañía y complementa al nivel táctico puesto que los resultados obtenidos en dicho nivel para cada mes se planifican a medida que se dé los días laborables; aquí se hace más énfasis en las previsiones mensuales que en la optimización de recursos.

En los tres niveles de gestión descrita por los autores previamente citados son de suma importancia debido a que existe una participación de todos los colaboradores de la organización haciendo un mejor análisis, por ende, tomar decisiones más apropiadas y de beneficio para el crecimiento.

2.6.1. Dimensiones de la gestión administrativa.

Para realizar el dimensionamiento de la gestión administrativa se tiene como fundamento o base a los autores (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996) y (Chiavenato, 2011) quienes mencionan las cuatro dimensiones:

✓ Planeación

Según Stoner, Freeman y Gilbert (1996) mencionan que la planeación muestra a la parte administrativa que piensen en los objetivos y en las acciones a realizar por anticipado, teniendo en cuenta en los resultados anteriores para poder lograr un óptimo resultado en sus objetivos propuestos.

“La planeación cubre la brecha que va desde donde estamos hasta dónde queremos ir; la tarea de la planeación es exactamente: minimización del riesgo y el aprovechamiento de las oportunidades, se puede decir que es un proceso que nos permite realizar una gestión razonablemente previsible” (Chiavenato,2011,p.80).

Por otra parte, a lo mencionado por los aliados investigativos se puede agregar que la planeación es el punto de origen ya que de eso dependerá el éxito o fracaso de cualquier tipo de organización de existir una planeación exitosa de seguro que lo demás será de gran beneficio.

✓ Organización

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) sostienen que la organización es el proceso para poder delegar funciones y ordenar y brindar los recursos a los colaboradores de la organización, para poder lograr las metas de la empresa.

La organización es determinar qué recurso y actividades se requieren para lograr los objetivos de la institución, para luego diseñar la forma de combinarla en grupo operativo; en otras palabras, es crear la estructura departamental de la institución, debemos mencionar que esta etapa del proceso administrativo se basa en el ordenamiento y coordinación racional de todos los recursos que integran parte del grupo social (Chiavenato, 2011, p.94).

Queda demostrado que la organización es el eje donde se distribuye las funciones de los colaboradores ya que de eso dependerá el futuro, es donde se debe tener en cuenta al personal y delegar las personas idóneas para cada puesto.

✓ **Dirección**

Según Stoner, Freeman y Gilbert (1996), es el proceso para guiar los trabajos y actividades de un determinado grupo o una organización es la parte que los gerentes tienen que apoyar a los colaboradores a llevar lo planificado a la práctica.

La dirección es un conjunto interrelacionado de acciones de conducción de una Institución Educativa con el fin de lograr los objetivos establecidos en el proyecto educativo, público o privado, son acciones que consisten en brindar soporte de acciones para lograr una determinada tarea (Chiavenato,2011,p.123).

Se puede decir que es poner en práctica lo establecido en la planeación, en esta parte del proceso administrativo juega un papel de suma importancia de la parte administrativa al momento de dirigir y capacitar al personal.

✓ **Control**

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) mencionan que el control es de suma importancia porque es donde se verifica si se está llevando los procesos de acuerdo a lo planeado además menciona que el control consta de cuatro elementos: medir el desempeño; medir resultados obtenidos; comparar los resultados con los objetivos propuestos y por último realizar correcciones si no se está realizando de acuerdo a lo planeado.

Menciona “que el control consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se acoplen a los planes y programa” (Chiavenato, 2011,p.132).

Es menester recalcar la importancia del proceso administrativo en esta última parte del control la cual se realiza la evaluación de cómo ha ido evolucionando lo planificado, también se realiza correcciones a problemas presentados al momento de ejecutarse las estrategias.

2.7. Teorías de la gestión administrativa

Para poder hacer un diagnóstico administrativo es de mucha importancia conocer y precisar las teorías de la gestión administrativa donde dan inicio y permiten identificar los procesos de trabajo gerenciales y administrativos las cuales se aplicaron antes y siguen hasta nuestra actualidad.

2.7.1. Teoría clásica de la administración.

Según Chiavenato (1999), esta teoría tiene inicios en los años 1916 con Henri Fayol, en esta teoría da énfasis en las estructuras y en las funciones para que una empresa logre tener una mayor eficiencia, es aquí donde se determina las etapas básicas de la

administración y las cinco funciones básicas que debe cumplir cada empresa, a continuación se detalla:

- ✓ Planear: Donde se da inicio un programa de acción y se visualiza el futuro
- ✓ Organizar: Todo lo planeado se construye en las estructuras, social de la organización.
- ✓ Dirigir: Orientar al personal
- ✓ Coordinar: realizar que se trabaje en unión, armonizar todas las actividades.
- ✓ Controlar: Ver que todo lo planeado, organizado estén de acuerdo a lo establecido.

Además Fayol da énfasis en que toda organización debe tener seis funciones básicas: administrativas, técnicas, comerciales, financieras, seguridad y las funciones contables

En relación a lo mencionado por Henri Fayol, le da más importancia a la forma como se estructura las organizaciones y como se distribuye las funciones, cabe resaltar que es de suma importancia para el éxito de toda organización.

2.7.2. Teoría científica de la administración.

Chiavenato (1999) menciona a Frederick Taylor donde da mucho énfasis en las tareas del obrero donde se aplica métodos de la ciencia a los problemas administrativos, además menciona que el trabajo debería ser acompañado por una estructura general, también menciona los cuatro principios primarios.

- ✓ **Principio de planeación:** Remplazar el trabajo bajo criterio del colaborador por métodos basados en procedimientos científicos.
- ✓ **Principio de la preparación/planeación:** Realizar selección científicamente de los colaboradores según sus aptitudes y capacitarlos para que puedan producir más.

- ✓ **Principio del control:** Verificar el trabajo para certificar si está realizando de acuerdo al plan establecido.
- ✓ **Principio de la ejecución:** Delegar distintamente las responsabilidades, para lograr un trabajo disciplinado.

A diferencia de Fayol da énfasis a las estructuras y funciones, en la teoría científica Taylor da más énfasis en las tareas pero es necesario recalcar que las dos teorías se enfocan a un solo objetivo del obrero, además el propone y da cumplimiento a los principios de la administración.

2.7.3. Teoría de la racionalización de la producción.

Chiavenato (op.cit) menciona a Henri Ford como en fundador de esta teoría en los años 1899 donde fundó su primera fábrica de automóviles. Ford trabajó básicamente con tres principios que más adelante se presenta en su obra My Life and Work las cuales mencionamos a continuación:

- ✓ **Principio de intensificación:** este principio consta de disminuir el tiempo de producción con la ayuda de los equipos de la materia prima para poder colocar el producto lo más rápido al mercado.
- ✓ **Principio de la economicidad:** una de las cualidades de Ford es de reducir los costos de materia prima en transformación, por ello Ford logra que los automóviles sean pagados antes de su fecha de vencimiento de la materia prima obtenidas, el pago de salarios. Además, menciona que la velocidad de producción debe ser lo más rápido posible.
- ✓ **Principio de la productividad:** la productividad consiste en subir más la capacidad de producción en el mismo periodo, para que el operario pueda ganar más y el empresario tener mayor producción.

Ford en esta teoría, en mi opinión, es más práctico porque lo realiza en su propia fábrica a diferencia de los demás eran muchos más teóricos. Ford se centra mucho más en disminuir los tiempos de producción aplicando la eficiencia y eficacia.

2.7.4. Teoría del management.

Chiavenato (op.cit) menciona a Peter Drucker como el máximo exponente de la escuela neoclásica de la Administración y el primero en utilizar la expresión “pos-modernidad”. La teoría neoclásica da mucho énfasis en los aspectos prácticos de la Administración basado en los resultados concretos palpables, se sustentaba en las siguientes definiciones.

- ✓ **Descentralización:** en una organización es más importante si existe un grupo directivo varios niveles, comprobado que una sola persona no puede tomar todas las decisiones, donde las personas se sientan importante con sus contribuciones.
- ✓ **Dirección por objetivos:** Drucker da mucho énfasis en los objetivos y la medición por desempeño.
- ✓ **Aspecto ético en las organizaciones:** Drucker menciona sobre las empresas tienen que dar más importancia al factor humano, social y además moral, que una organización apoye las obligaciones sociales sin olvidar su beneficio propio. Además menciona que las personas son un recurso no como un costo.
- ✓ **Énfasis en los clientes:** es uno de los autores que menciona que el principal objetivo debe ser en satisfacer a los clientes “solo ay una definición valida del propósito de una empresa: crear cliente los mercados no los crea Dios, la naturaleza económicas, los crean los empresarios”.

De esta teoría se puede sacar una publicación que representa a la modernidad y donde se da énfasis que una sola persona no puede dirigir una organización además donde

se mide el desempeño de acuerdo a los objetivos alcanzados sin descuidar que a los clientes.

2.7.5. Teoría de la burocracia.

Chiavenato (op.cit), sostiene lo dicho por Max Weber que la burocracia es una organización unida por normas y reglamentos establecidos por escrito, Weber menciona tres principios de legitimación las cuales permiten distinguir los tipos de dominación.

- ✓ **Denominación carismática:** esta se justifica por la personalidad y características del líder la cual es aceptada por los trabajadores en función de su fe, por ende resulta ser inestable e indeterminada.
- ✓ **Denominación tradicional:** el poder del jefe se basa en el pasado y el estatus heredero, en los cuales los funcionarios depende del jefe y están fuertemente vinculados en él.
- ✓ **Denominación legal:** aquí en esta parte la ley o reglas es como un principio legitimador en función a su racionalidad.

La teoría según Weber tiene las siguientes características:

- ✓ Carácter legal de las normas y reglamentos
- ✓ Carácter formal de las comunicaciones
- ✓ Carácter racional y división del trabajo
- ✓ Impersonalidad en las relaciones
- ✓ Jerarquía de autoridad
- ✓ Rutinas y procedimientos estandarizados
- ✓ Competencias técnicas y meritocracia
- ✓ Especialización de la administración, independientemente de los propietarios
- ✓ Profesionalización de los participantes
- ✓ Completa previsión del funcionamiento (p. 212)

En las teorías mencionadas son las que se fundamenta la evolución de la gestión administrativa y la importancia que ha tenido en los inicios y como se utiliza en nuestra actualidad, todas las teorías mencionadas se complementan y son de mucha importancia porque ayuda a tener una organización ordenada tal es el caso de la teoría de la burocracia donde se rige por normas y reglamentos.

2.8. Diferencia entre administración y Gestión

Las semejanzas y diferencias entre administración y gestión, según Arellano (2004), estas dos definiciones tienen un punto en común por cuanto tienen actividades de planeación, organización, dirección y control. Sin embargo, se diferencian en sus orientaciones específicas.

Para Arellano (op.cit), la Administración se define como una actividad que opera directamente en la coordinación de recursos. Se fundamenta en la teoría organizacional, la dirección estratégica y el comportamiento organizacional, considera a la gestión como un proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la actividad central de la empresa, dirige su estrategia hacia los objetivos de la empresa y hacia los medios para la consecución de sus objetivos organizacionales.

Por su parte, Delgado y Ena (op.cit) menciona que la administración es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos; sin ellos es imposible hablar de Gestión Administrativa.

Al final, se puede determinar que la gestión se centra en la parte dinámica operacional, mientras que la administración, se direcciona a las reglas, norma, forma, estructura y los procedimientos establecimientos.

2.9. Importancia de la Gestión administrativa

Punjan (1998) considera que la gestión administrativa cumple un rol muy importante, como es la de construir una sociedad económicamente mejor; ligada a buenas normas morales, sociales contribuyendo al mejoramiento de un gobierno eficaz, siendo un desafío de la gestión administrativa moderna. La supervisión y el control de las compañías están en función de una gestión honesta transparente y seria; en base al cumplimiento de muchos objetivos económicos, sociales y políticos son parte de un buen gestor Público.

Asimismo, se precisa que, en circunstancias adversas, donde se requiera un selecto grupo de personas, patrimonios y materiales para llevar a cabo una gestión de calidad y dirección de las empresas la administración direcciona el logro de metas y objetivos.

Delgado y Ena (op.cit) expresan que la tarea de construir una sociedad económicamente mejor, más sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna.

Por ende, la administración pone en orden los esfuerzos en situación complejas, donde se requiere un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud, la gestión administrativa ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos.

CAPÍTULO III

3. Marco metodológico

3.1. Tipo de investigación.

La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional. Es descriptivo porque se mide las características más importantes en cada uno de los indicadores de las variables de estudio; ya que en la investigación descriptiva, se “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar” (Hernández et al., 2006). En este caso, se caracterizan a la variable planificación estratégica y a la variable gestión administrativa.

Es correlacional porque se halla la relación que supuestamente existe entre las dos variables del problema, planificación estratégica y gestión administrativa, en la muestra de estudio; ya que las investigaciones correlacionales “miden el grado de asociación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones)” (Hernández et al., 2006).

En consecuencia, se caracteriza y relaciona los datos de los colaboradores de la Gerencia de Distribución del centro de aplicación de Productos Unión, respecto a la planificación estratégica y a la gestión administrativa.

El tipo de investigación corresponde a una investigación descriptiva, correlacional, de nivel explicativo pues el objetivo es cómo se relaciona la planificación estratégica en la gestión administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima, año 2018. Se realizará la descripción estadística de las variables como planificación estratégica y gestión administrativa.

3.2. Diseño de la investigación

La investigación corresponde a un diseño no experimental, por cuanto se centra en describir y analizar dos o más variables en un momento dado, permitiendo observar fenómenos tal como se dan en el contexto natural (Hernández, Fernández, Baptista 2003).

El diseño del presente trabajo es no experimental de corte transversal. De acuerdo con Sánchez y Reyes (2000), es un tipo de investigación en la cual el investigador no manipula ninguna de las variables estudiadas.

Es de corte transversal, porque estudia a los sujetos en un tiempo determinado.

El diseño es el siguiente:

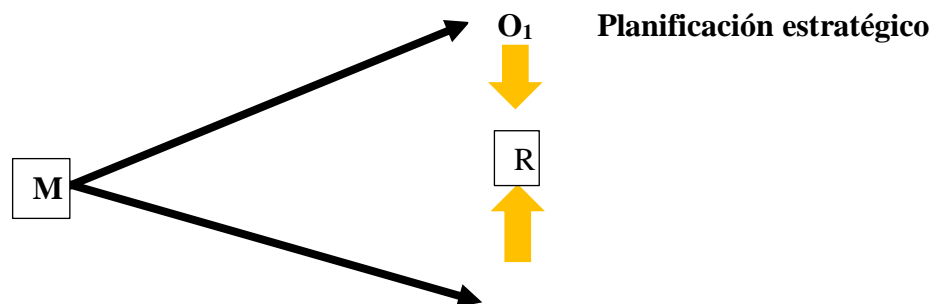


Figura 7. Esquema de diseño correlacional: (de acuerdo con Sánchez, 2000).

M = Muestra de los colaboradores de la Gerencia de Distribución del centro de aplicación de Productos Unión, año 2018.

O₁ = Son las observaciones de la Planificación estratégica

O₂ = Son las observaciones de Gestión administrativa

r = Es la correlación entre las variables observadas: Planificación estratégica y gestión administrativa.

3.3.Delimitación espacial y temporal

3.4.Población y muestra

3.4.1. Población .

Hurtado y Toro (1998: p. 8) definen que: “La población es el total de los individuos o elementos a quienes se refieren la investigación, es decir; todos los elementos que vamos a estudiar, por ellos también se le llama universo”.

En el presente trabajo, se tendrá como población a los colaboradores de la Gerencia de Distribución del centro de aplicación de Productos Unión que es una población de 68 trabajadores que pertenecen a dicho centro.

Cuando nuestra población es pequeña, la muestra es la misma. Según Hernández, citado en Castro (2003), expresa que “Si la población es menor a (50) individuos, la población es igual a la muestra”. En este trabajo por ser la población mayor a (50) se ha procedido al cálculo de la muestra.

3.4.2. Muestra

La muestra es un subgrupo de la población e interés (sobre la cual se recolectarán datos, y se tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión), este deberá ser representativo de la población”. (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2006, p.236).

La muestra para nuestra población es de (68) lo mismo que está conformado por nuestra población, por los colaboradores de la Gerencia de Distribución del centro de aplicación de Productos Unión.

Para el cálculo de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{NZ^2 p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2 p(1-p)}$$

$N =$ (Tamaño de la población)

$Z = 1.96$ (Para un nivel de confianza del 95%)

$p = 0.5$ (Probabilidad de ocurrencia)

$q = 0.5$ (Probabilidad de no ocurrencia)

$e^2 = 0.05$ (Error de estimación)

Reemplazando valores se tiene que:

$$n = \frac{NZ^2 p(1-p)}{(N-1)e^2 + Z^2 p(1-p)}$$

$$n = \frac{83(1.96)^2(0.5)(1-0.5)}{(83-1)0.05^2 + (1.96)^2(0.5)(1-0.5)}$$

$$n = \frac{79.7132}{1.1654}$$

$$n = 68.4$$

$$n \approx 68 \text{ Personas}$$

Muestreo: De acuerdo a Naresh Malhotra (2004) el muestreo es por la conveniencia, por que intenta obtener una muestra de elementos convenientes. La selección de las unidades de muestreo se deja al entrevistador. Por lo tanto, el muestreo, es no probabilístico por conveniencia.

Unidad de análisis: La cantidad de la muestra son de 68 personas de la Gerencia de Distribución del centro de aplicación de Productos Unión

3.5. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Pino (2010) afirma que una investigación de este tipo y diseño no tendría efecto a menos que se aplique un instrumento:

“En el estudio de la investigación la elaboración del diseño como planteamiento teórico, no tendría **efecto si no se efectúa la elaboración y la aplicación del instrumento**. Para ello se parte de un método estratégico que sirve de guía a través del cual se establece la relación entre el investigador y el entrevistado para conseguir la información, a través de la encuesta y/o observación”.

La técnica es el conjunto de reglas y procedimientos que permite al investigador establecer la relación con el objeto o sujeto de la investigación

Instrumento.

Para la recolección de información se recurrirá a la recolección de datos a través de:

Encuesta: Esta técnica permitirá aplicar el instrumento respectivo a los estudiantes a fin de que brinden información objetiva y verídica para así determinar la relación de la Planificación Estratégica y la Gestión administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión.

El instrumento de evaluación será **el cuestionario** que es un documento formado por un conjunto de preguntas redactadas de forma coherente y organizada, secuencial y estructurada de acuerdo con una determinada planificación, con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información precisa.

3.6. Técnicas y procesos de datos

Técnica

Cantin, Hernandez y Lopez (1973), mencionan sobre “la encuesta es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma de previa para la obtención de información específica”.

Instrumento

De acuerdo a Pino (2010), la Escala de Regin Likert, es un método que consiste en la presentación de un conjunto de ítems del cual la persona debe elegir una de las cinco alternativas que se presenta.

Para el presente trabajo se usará la escala de Likert, el cual se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado, el cual consiste en un conjunto de ítems presentado en forma de afirmaciones o juicios, ante las cuales se pide la participación de los colaboradores. Cuando respondemos a un elemento de un cuestionario elaborado por la técnica de Likert, lo hacemos eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala y a cada punto se le asigna un valor numérico para medir la planificación estratégica con la gestión administrativa en Productos Unión.

CAPÍTULO IV

4. Resultados y discusión

4.1. Selección de los instrumentos

- a. Cuestionario de recogida de datos para la variable **Planificación estratégica**.

Instrumento que se aplicó a los trabajadores de la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión, para indagar su opinión acerca de los indicadores de cada una de las dimensiones de la Variable de estudio. Está constituido por 20 ítems con 5 respuestas.

- b. Cuestionario de recogida de datos para la variable **Gestión administrativa**.

Instrumento que se aplicó a los trabajadores de la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión, para indagar su opinión acerca de los indicadores de cada una de las dimensiones de la Variable de estudio. Está constituido por 20 ítems con 5 respuestas.

4.2. Análisis de validez y confiabilidad

- **Validez**

De acuerdo a Sierra y Álvarez (1998), “la Validez es una condición necesaria de todo diseño de investigación y significa que dicho diseño permite detectar la relación real que pretendemos analizar”.

La validez del instrumento se realizó mediante la definición conceptual y operacional de las variables resultando que los ítems responden a los objetivos establecidos en la investigación; para ellos a cada variable se le determinaron las dimensiones y a estas sus indicadores, hasta llegar a la formulación de los ítems para medir los mismo. Posteriormente, se validó el instrumento por un grupo de expertos constituido por profesionales conocedores del tema.

La validez establece la relación del instrumento con las variables que pretende medir y la validez de construcción relaciona los ítems de la encuesta aplicado con los basamentos teóricos y los objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica. La validez de contenido se realizó mediante juicio de expertos, cuyos jueces dieron su veredicto obteniéndose un promedio de **0,91**, lo que indica que el instrumento deberá ser aplicado a toda la muestra.

Tabla 1.

Promedios de juicio de Expertos

EXPERTOS	CRITERIO	%
MAG. AGUILAR PANDURO JUNIOR	Muy Buena	92%
MAG. ARANA RODRIGUEZ MARITZA	Buena	86%
LIC. LOZA PALACIOS NANCY	Muy buena	96%
PUNTAJE TOTAL		91%

Fuente: elaboración propia

4.3.Confiabilidad

El criterio de confiabilidad del instrumento se determina, en la presente investigación, por el coeficiente Alfa de Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach, que requiere de una sola administración del instrumento de medición y produce valores que oscilan entre uno y cero. Es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Entendemos por confiabilidad el grado en que el cuestionario es consistente al medir las variables que mide. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Criterios de Confiabilidad Según George y Mallery (2003, p. 231)

No es confiable (es inaceptable)	0 a 0,49
No es confiable (es pobre)	0,50 a 0,59
Baja confiabilidad (es cuestionable)	0,60 a 0,69
Existe confiabilidad (aceptable)	0,70 a 0,75
Fuerte confiabilidad (bueno)	0,76 a 0,89
Alta confiabilidad (excelente)	0,90 a 1

La fórmula del estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach:

K: El número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Ítems

T^2 : Varianza de la suma de los Ítems

A Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Mediante la aplicación del Software estadístico SPSS V 22.0, se obtuvo la confiabilidad Alfa de Cronbach en el cuestionario aplicado a cada una de las variables

a) Confiabilidad de Planificación estratégica

El cuestionario acerca del instrumento de planificación estratégica se aplicó a una muestra piloto a diez trabajadores de la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión, obteniendo el siguiente resultado de confiabilidad con la aplicación del programa SPSS versión 22.

Resumen del procesamiento de los casos a eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

		n	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos(a)	0	0
	Total	20	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,941	20 Ítems

Interpretación

El resultado obtenido del coeficiente Alfa de Cronbach es igual a 0,941. Dicho instrumento presenta alta confiabilidad es decir excelente por estar en la escala de 0,90 a 1,00 según George y Mallery, por lo tanto presenta consistencia interna.

b) Confiabilidad de Gestión administrativa

El instrumento cuestionario acerca de Satisfacción de los estudiantes se aplicó a una muestra piloto a diez trabajadores de la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión, obteniendo el siguiente resultado de confiabilidad con la aplicación del programa SPSS versión 22.

Resumen del procesamiento de los casos a eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

	n	%	
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos(a)	0	0
	Total	20	100,0

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,958	20 ítems

Interpretación

El resultado obtenido del coeficiente Alfa de Cronbach es igual a 0,958. Dicho instrumento, según George y Mallery, presenta alta confiabilidad es decir excelente por estar en la escala de 0,90 a 1,00. Por lo tanto el instrumento presenta consistencia interna

4.4. Análisis descriptivo de datos

El análisis de frecuencia y al análisis porcentual de las puntuaciones alcanzadas después de aplicar el cuestionario a los colaboradores se tabuló, graficó e interpretó, luego se sometió a una normalización y, finalmente, se contrastó la hipótesis, que es como se muestra a continuación:

Tabla 2

Baremo

Niveles	Frecuencias	Cualidades	Cuantificación
Muy bajo	Nunca	Ausencia de desarrollo o realización	[0- 10]
Bajo	Casi nunca	Poco desarrollo	[11-19]
Media	Algunas veces	Desarrollo regular	[20-28]
Alta	Casi siempre	Muy buen desarrollo	[29-37]
Muy alta	Siempre	Excelente desarrollo o realización	[38-70]

Interpretación: De la tabla 2 se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Misión, notamos que 3 dicen trabajadores nunca, 3 trabajadores dicen casi nunca, 15 trabajadores afirman a algunas veces, **36 trabajadores** dicen **casi siempre** y finalmente 11 trabajadores afirman siempre. Predominando la opción casi siempre que indica que los trabajadores realizan la misión de la gerencia de distribución de Productos Unión en un nivel alto, por lo que lo que la gerencia desarrolla muy bien su **misión**.

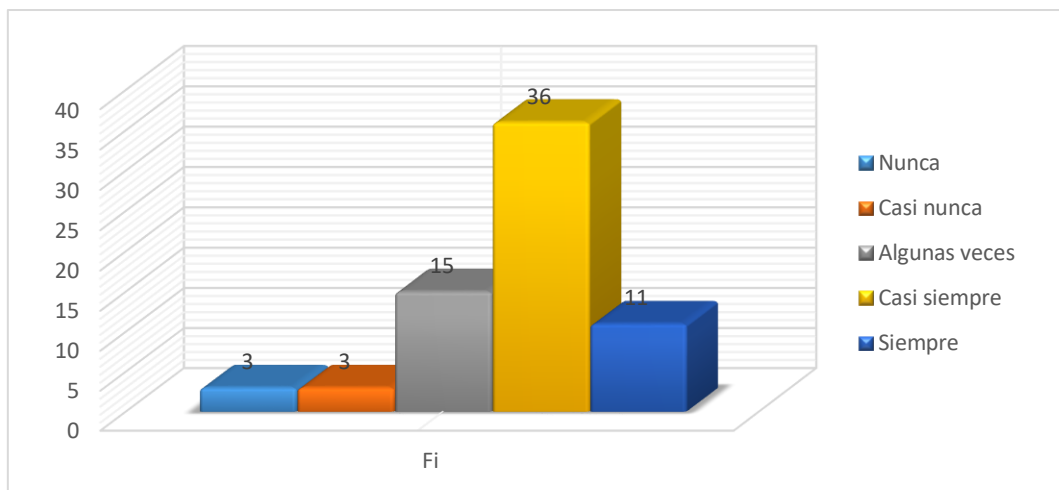


Figura 8. Análisis de frecuencia de la variable *Planificación estratégica en su dimensión: Misión.*

Interpretación: La figura de barras muestra dichos resultados, notándose la torre más alta en **casi siempre** que indica que la planificación estratégica en su dimensión misión se da en un nivel alto.

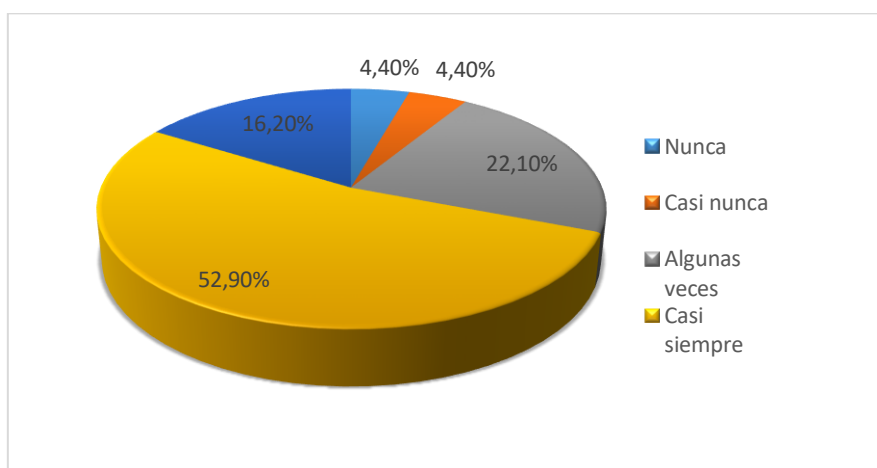


Figura 9. Análisis porcentual de la variable *Planificación estratégica en su dimensión: Misión.*

Interpretación: En la figura 9 de sector circular, notamos que el 4.40% de los trabajadores dicen nunca, el 4.40% manifiestan casi nunca, el 22.10% de los trabajadores dicen a algunas veces, el 52.90% opinan casi siempre, y finalmente, el 16.20% de los trabajadores manifiestan siempre. Observándose el mayor porcentaje de 52.90% en la opción casi siempre, esto indica que la planificación estratégica en su dimensión misión se da en un nivel alto.

Tabla 3

Análisis de frecuencia de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Visión

frecuencias	fi	porcentajes
Nunca	1	1.50%
Casi nunca	3	4.40%
Algunas veces	11	16.20%
Casi siempre	35	51.50%
Siempre	18	26.50%
Total	68	100%

Interpretación: De la tabla 3 se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Visión, notamos que 1 trabajador dice nunca, 3 trabajadores dicen casi nunca, 11 algunas veces, **35 trabajadores** dicen casi siempre y finalmente 18 trabajadores afirman siempre. Predominando la opción casi siempre que indica que los trabajadores realizan la visión de la gerencia de distribución de Productos Unión en un nivel alto, por lo que lo que la gerencia tienen desarrolla muy bien su **visión**.

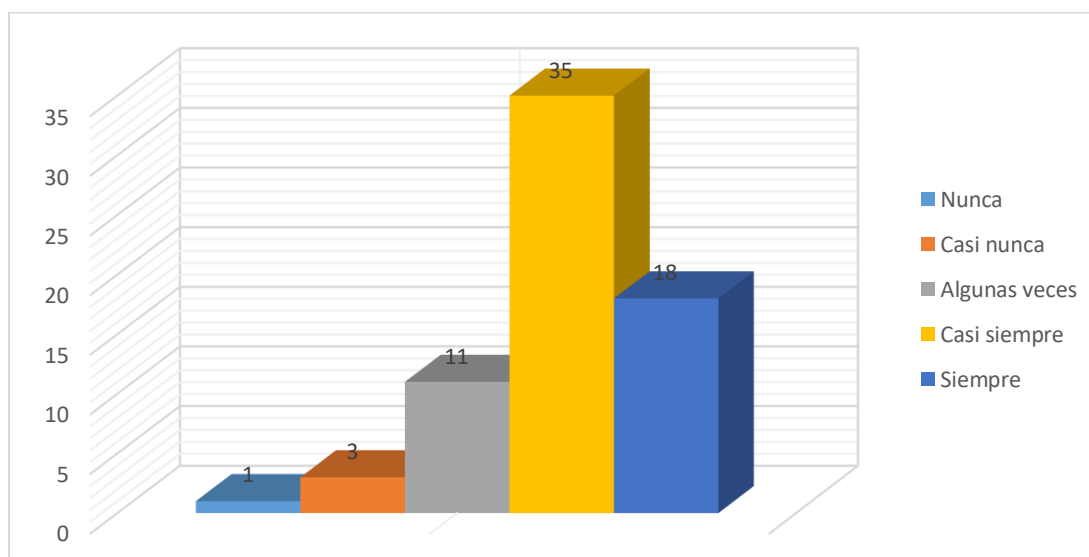


Figura 10. *Análisis de frecuencia de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Visión*

Interpretación: La figura de barras muestra dichos resultados, notándose la torre más alta en casi siempre que indica que la planificación estratégica en su dimensión visión se da en un nivel alto.

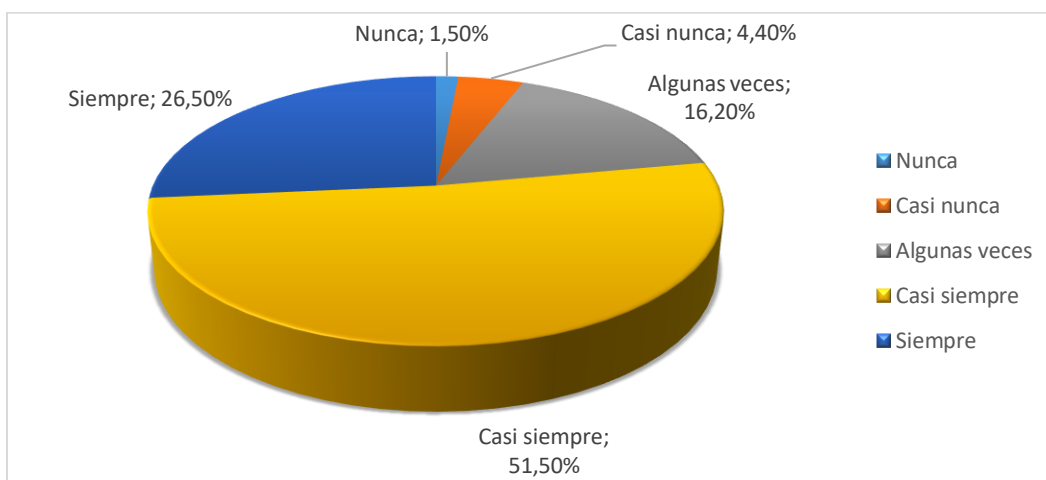


Figura 11. Análisis porcentual de la variable *Planificación estratégica* en su dimensión: *Visión*.

Interpretación: En la figura 11, del sector circular, notamos que el 1.50% de los trabajadores dicen nunca, el 4.40% manifiestan casi nunca, el 16.20% de los trabajadores dicen a algunas veces, el 51.50% opinan casi siempre, y finalmente, el 26.50% de los trabajadores manifiestan siempre. Observándose el mayor porcentaje de 51.50% en la opción casi siempre, esto indica que la planificación estratégica en su dimensión visión se da en un nivel alto.

Tabla 4

Análisis de frecuencia de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Diagnóstico interno y externo

Frecuencias	Fi	Porcentajes
Nunca	1	1.5%
Casi nunca	7	10.3%
Algunas veces	18	26.5%
Casi siempre	37	54.4%
Siempre	5	7.4%
Total	68	100.0%

Interpretación: De la tabla se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable Planificación estratégica en su dimensión: diagnóstico interno y externo, notamos que 1 trabajador dice nunca, 7 trabajadores dicen casi nunca, 18 algunas veces, 37 trabajadores dicen casi siempre y finalmente 5 trabajadores afirman siempre. Predominando la opción casi siempre que indica que la gerencia de distribución de Productos Unión realiza el **diagnóstico interno y externo** en un nivel alto, es decir que tienen muy buen desarrollo en su **diagnóstico interno y externo**.

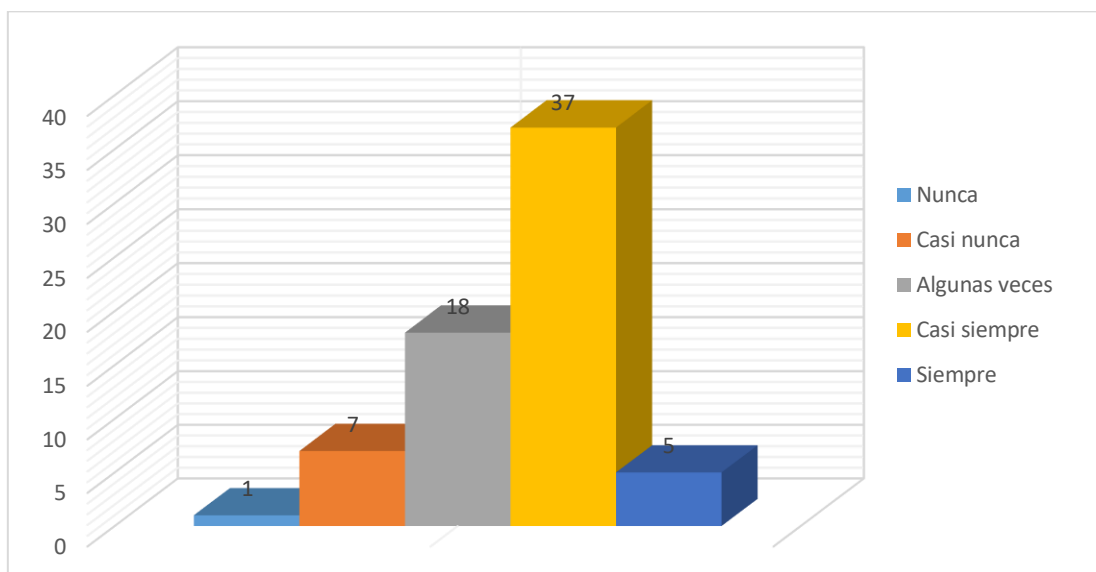


Figura 12. Análisis de frecuencia de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Diagnóstico interno y externo

Interpretación: La figura de barras muestra dichos resultados, notándose la torre más alta en casi siempre que indica que la planificación estratégica en su dimensión diagnóstico interno y externo se da en un nivel alto.

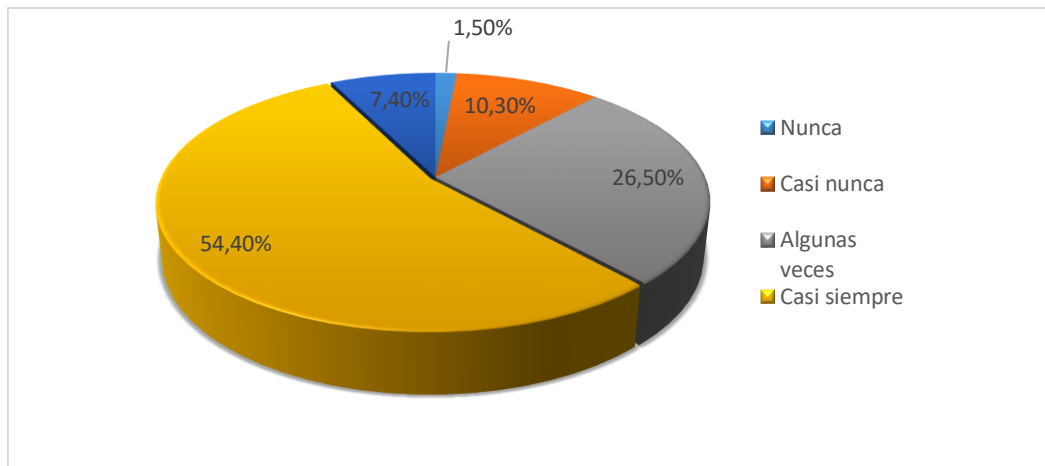


Figura 13. Análisis Porcentual de la variable *Planificación estratégica en su dimensión: Diagnóstico interno y externo.*

Interpretación: En la figura de sector circular, notamos que el 1.50% de los trabajadores dicen nunca, el 10.30% manifiestan casi nunca, el 26.50% de los trabajadores dicen a algunas veces, el 54.40% opinan casi siempre, y finalmente el 7.40% de los trabajadores manifiestan siempre. Observándose el mayor porcentaje de 54.40% en la opción casi siempre, esto indica que la planificación estratégica en su dimensión Diagnóstico interno y externo se da en un nivel alto.

Tabla 5

Análisis de frecuencia de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Objetivos

Frecuencias	Fi	Porcentajes
Nunca	2	2,9%
Casi nunca	5	7,4%
Algunas veces	11	16,2%
Casi siempre	29	42,6%
Siempre	21	30,9%
Total	68	100,0%

Interpretación: De la tabla se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Objetivos, notamos que 2 trabajadores dicen nunca, 5 trabajadores dicen casi nunca, 11 algunas veces, 29 trabajadores dicen casi siempre y finalmente 21 trabajadores afirman siempre.

Predominando la opción casi siempre que indica que la gerencia de distribución de Productos Unión realiza sus objetivos en un nivel alto, es decir que tienen muy buen desarrollo.

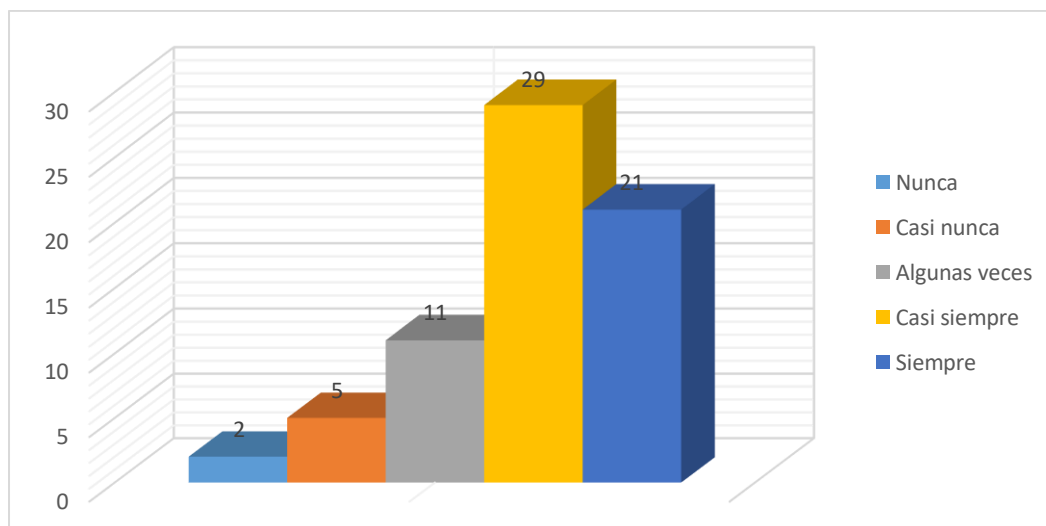


Figura 14. Análisis de frecuencia de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Objetivos

Interpretación: La figura de barras muestra dichos resultados, notándose la torre más alta en casi siempre que indica que la planificación estratégica en su dimensión objetivos da en un nivel alto.

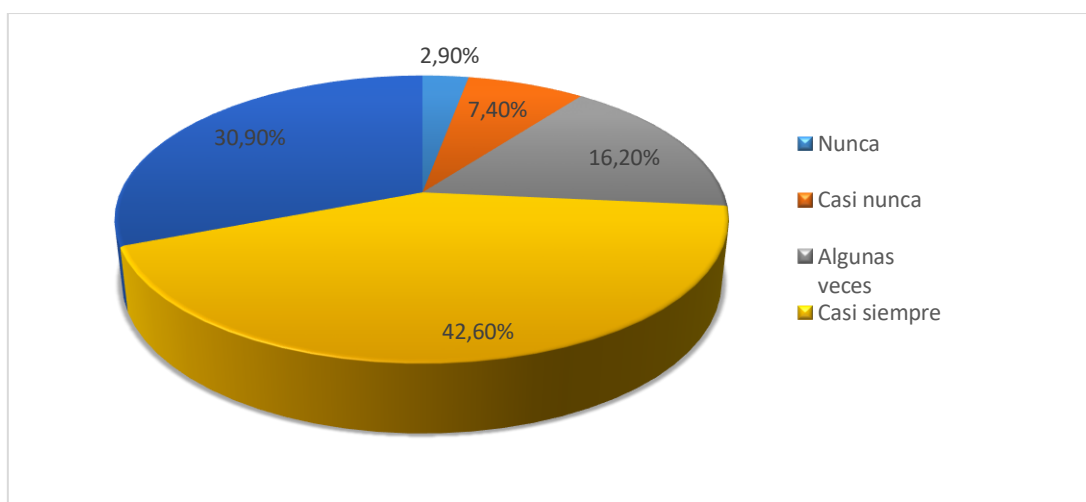


Figura 15. Análisis porcentual de la Variable Planificación estratégica en su dimensión: Objetivos

Interpretación: En la figura 15 del sector circular, notamos que el 2.9% de los trabajadores dicen nunca, el 7.4% manifiestan casi nunca, el 16.2% de los trabajadores

dicen a algunas veces, el 42.60% opinan casi siempre, y finalmente, el 30.90% de los trabajadores manifiestan siempre. Observándose el mayor porcentaje de 42.6% en la opción casi siempre, esto indica que la planificación estratégica en su dimensión objetivos se da en un nivel alto.

Tabla 6

Análisis de frecuencia de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Estrategia

Frecuencias	Fi	Porcentajes
Nunca	1	1,5%
Casi nunca	6	8,8%
Algunas veces	13	19,1%
Casi siempre	31	45,6%
Siempre	17	25,0%
Total	68	100,0%

Interpretación: De la tabla se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Estrategia, notamos que 1 trabajador dicen nunca, 6 trabajadores dicen casi nunca, 13 algunas veces, 31 trabajadores dicen casi siempre y finalmente 17 trabajadores afirman siempre. Predominando la opción casi siempre que indica que la gerencia de distribución de Productos Unión realiza sus **estrategias** en un nivel alto, es decir que tienen muy buen desarrollo de sus estrategias.

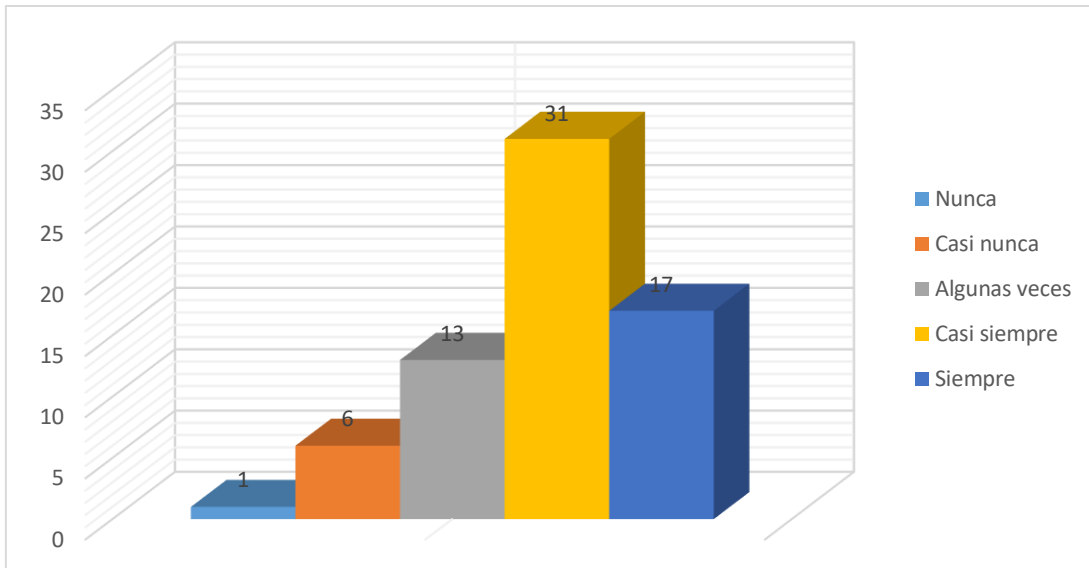


Figura 16. Análisis de frecuencia de la variable *Planificación estratégica* en su dimensión: *Estrategia*.

Interpretación: La figura de barras muestra dichos resultados, notándose la torre más alta en casi siempre que indica que la planificación estratégica en su dimensión estrategia da en un nivel alto.

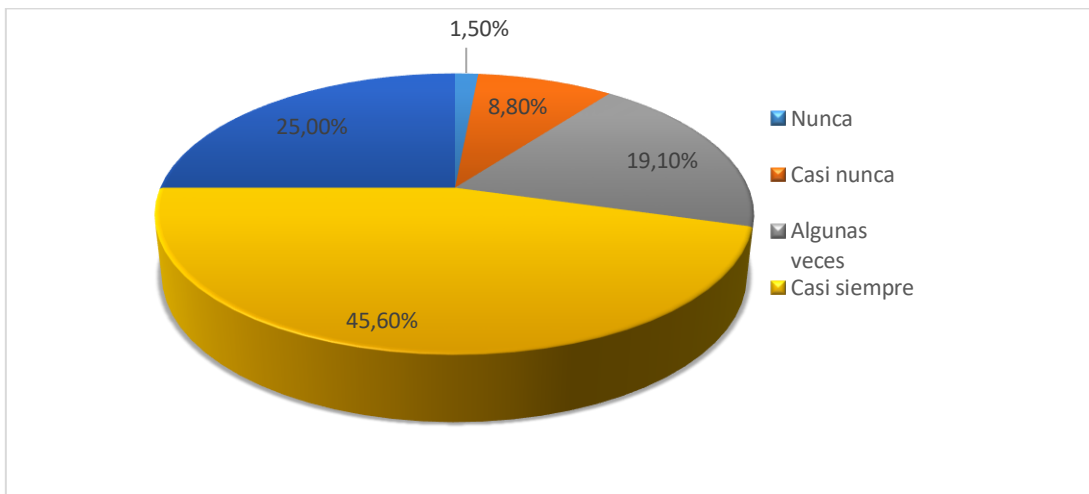


Figura 17. Análisis Porcentual de la variable *Planificación estratégica* en su dimensión: *Estrategia*

Interpretación: En la figura 17 del sector circular, notamos que el 1.50% de los trabajadores dicen nunca, el 8.80% manifiestan casi nunca, el 19.10% de los trabajadores dicen a algunas veces, el 45.60% opinan casi siempre, y finalmente, el 25.00% de los trabajadores manifiestan siempre. Observándose el mayor porcentaje de 45.6% en la

opción casi siempre, esto indica que la planificación estratégica en su dimensión estrategia se da en un nivel alto.

Tabla 7

Análisis de frecuencia de la variable planificación estratégica en su dimensión: Evaluación (control)

Frecuencias	Fi	Porcentajes
Nunca	1	1,5%
Casi nunca	4	5,9%
Algunas veces	16	23,5%
Casi siempre	34	50,0%
Siempre	13	19,1%
Total	68	100,0%

Interpretación: De la tabla 7 se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable Planificación estratégica en su dimensión: Evaluación, notamos que 1 trabajador dicen nunca, 4 trabajadores dicen casi nunca, 16 algunas veces, 34 trabajadores dicen casi siempre y finalmente 13 trabajadores afirman siempre. Predominando la opción casi siempre que indica que la gerencia de distribución de Productos Unión realiza la evaluación (control) en un nivel alto, es decir que presentan muy buen desarrollo en el control de la gerencia.

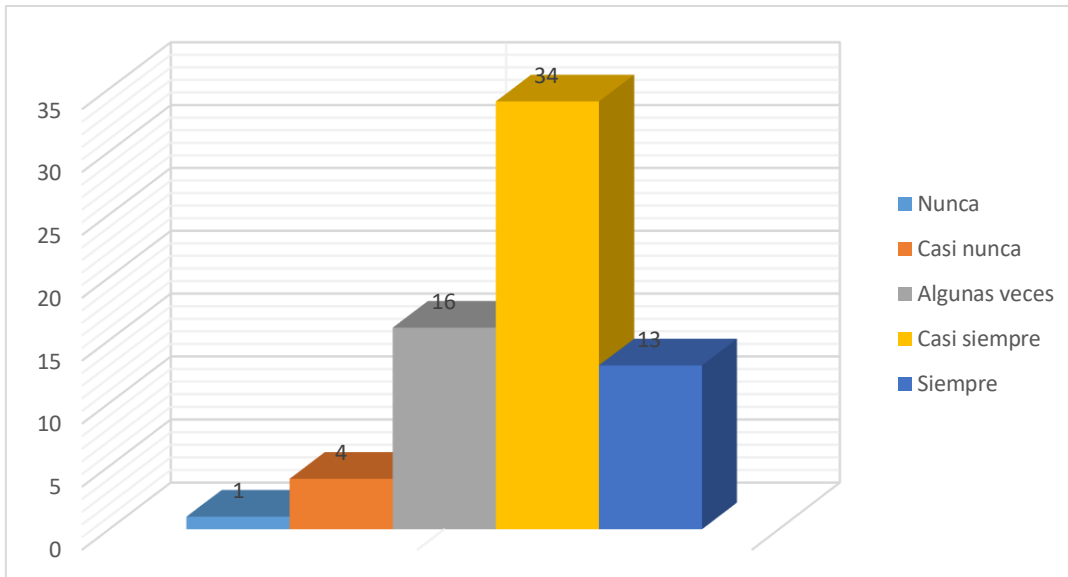


Figura 18. Análisis de frecuencia de la variable planificación estratégica en su dimensión: Evaluación (control)

Interpretación: La figura 18 de barras muestra dichos resultados, notándose la torre más alta en casi siempre que indica que la planificación estratégica en su dimensión evaluación (control) se da en un nivel alto.

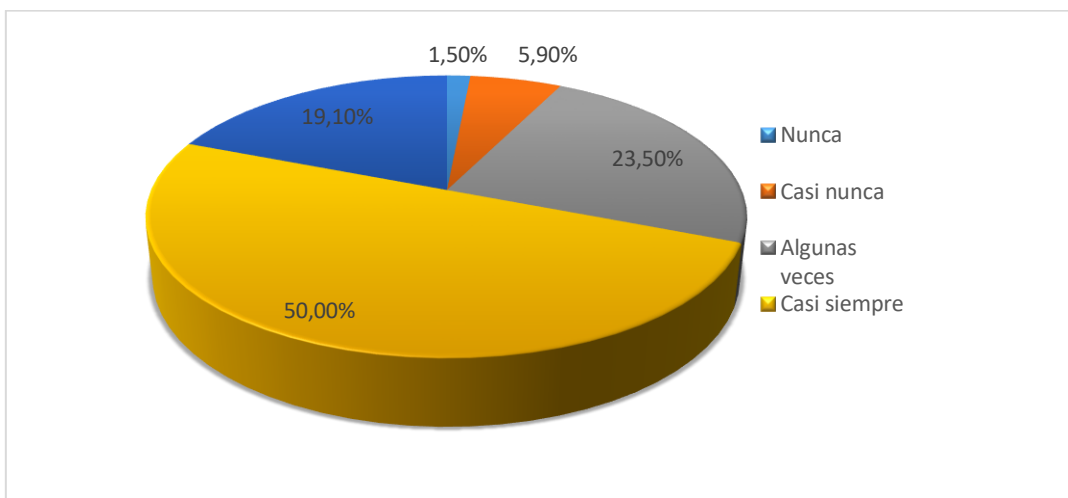


Figura 19. Análisis porcentual de la variable planificación estratégica en su dimensión: Evaluación (control)

Interpretación: En la figura 19 del sector circular, notamos que el 1.50% de los trabajadores dicen nunca, el 5.90% manifiestan casi nunca, el 23.50% de los trabajadores dicen a algunas veces, el 50.00% opinan casi siempre, y finalmente el 19.10% de los trabajadores manifiestan siempre. Observándose el mayor porcentaje de 50.0% en la opción casi siempre, esto indica que la planificación estratégica en su dimensión Evaluación (control) se da en un nivel alto.

Variable gestión administrativa

Tabla 8

Tabla Baremo para la variable gestión administrativa

Niveles	Frecuencias	Cualidades	Cuantificación
Muy bajo	Nunca	Ausencia de gestión administrativa	[0- 10]
Bajo	Casi nunca	Poca gestión administrativa	[11-19]
Media	Algunas veces	Gestión administrativa regular	[20-28]
Alta	Casi siempre	Muy buena gestión administrativa	[29-37]
Muy alta	Siempre	Excelente Gestión administrativa	[38-70]

Tabla 9

Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Planeación

Frecuencias	Fi	Porcentajes
Nunca	0	0,00%
Casi nunca	7	10,3%
Algunas veces	10	14,7%
Casi siempre	37	54,4%
Siempre	14	20,6%
Total	68	100,0

Interpretación: De la tabla se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable Gestión Administrativa en su dimensión: planeación, notamos que 0 trabajadores dicen nunca, 7 trabajadores dicen casi nunca, 10 algunas veces, 37 trabajadores dicen casi siempre y finalmente 14 trabajadores afirman siempre. Predominando la opción casi siempre que indica que los trabajadores opinan que en cuanto a la planeación la gerencia de distribución de Productos Unión se halla en un nivel alto, por lo tanto poseen una muy buena gestión administrativa.

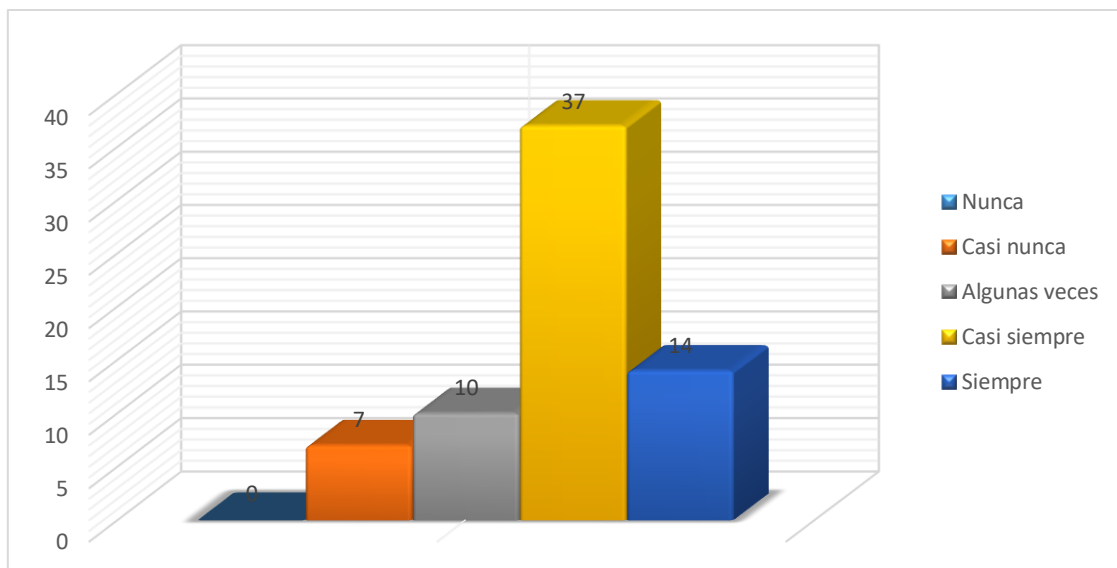


Figura 20. Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Planeación

Interpretación: La figura 20 de barras muestra dichos resultados, notándose la torre más alta en casi siempre que indica que la gestión administrativa en su dimensión planeación se da en un nivel alto.

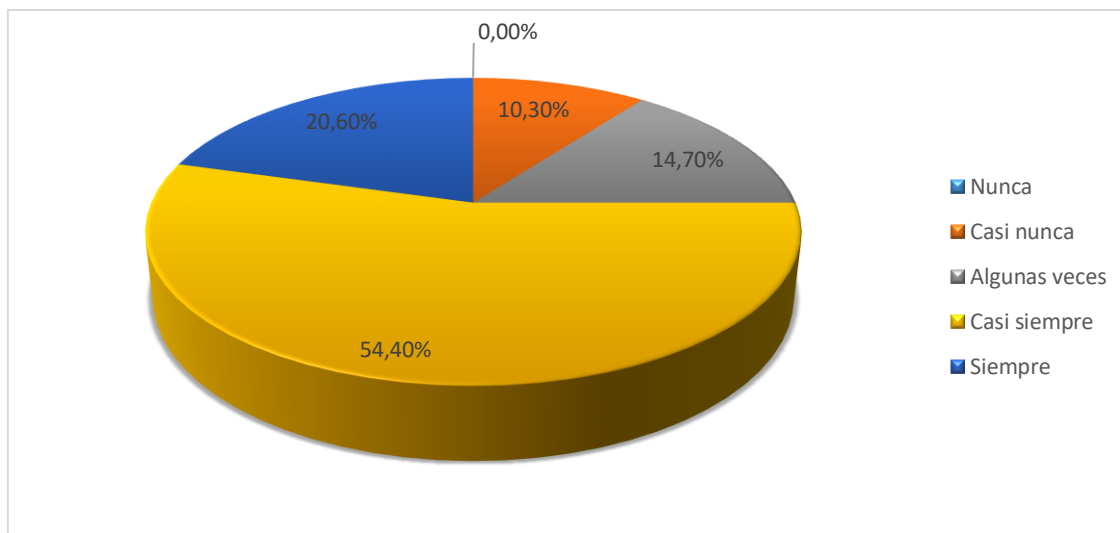


Figura 21. Análisis porcentual de la variable gestión administrativa en su dimensión: Planeación.

Interpretación: En la figura 21 del sector circular, notamos que el 0.0% de los trabajadores dicen nunca, el 10.30% manifiestan casi nunca, el 14.70% de los trabajadores dicen a algunas veces, el 54.40% opinan casi siempre, y finalmente el 20.60% de los trabajadores manifiestan siempre. Observándose el mayor porcentaje de 54.40% en la opción casi siempre, esto indica que la gestión administrativa en su dimensión planeación se da en un nivel alto.

Tabla 10

Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Organización

Frecuencias	Fi	Porcentajes
Nunca	0	0,00%
Casi nunca	5	7,40%
Algunas veces	10	14,7%
Casi siempre	38	55,9%
Siempre	15	22,1%
Total	68	100,0%

Interpretación: De la tabla se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable Gestión Administrativa en su dimensión: Organización, notamos que 0 trabajadores dicen nunca, 5 trabajadores dicen casi nunca, 10 algunas veces, 38 trabajadores dicen casi siempre y finalmente 15 trabajadores afirman siempre. Predominando la opción casi siempre que indica que los trabajadores opinan que en cuanto a la organización la gerencia de distribución de Productos Unión se halla en un nivel alto, por lo tanto poseen una muy buena gestión administrativa.

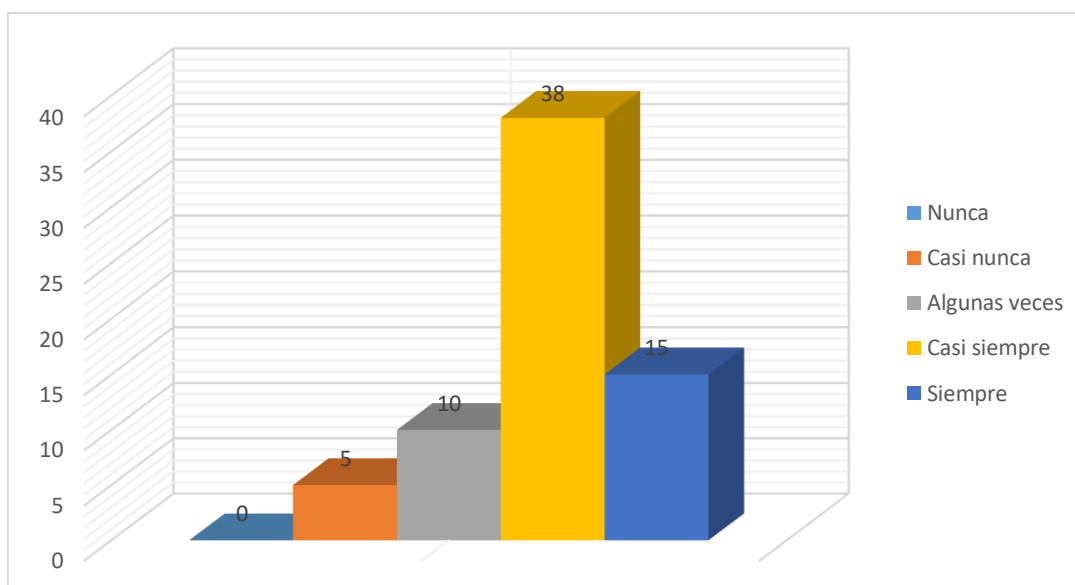


Figura 20. Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Organización

Interpretación: La figura de barras muestra dichos resultados, notándose la torre más alta en casi siempre que indica que la gestión administrativa en su dimensión organización se da en un nivel alto.

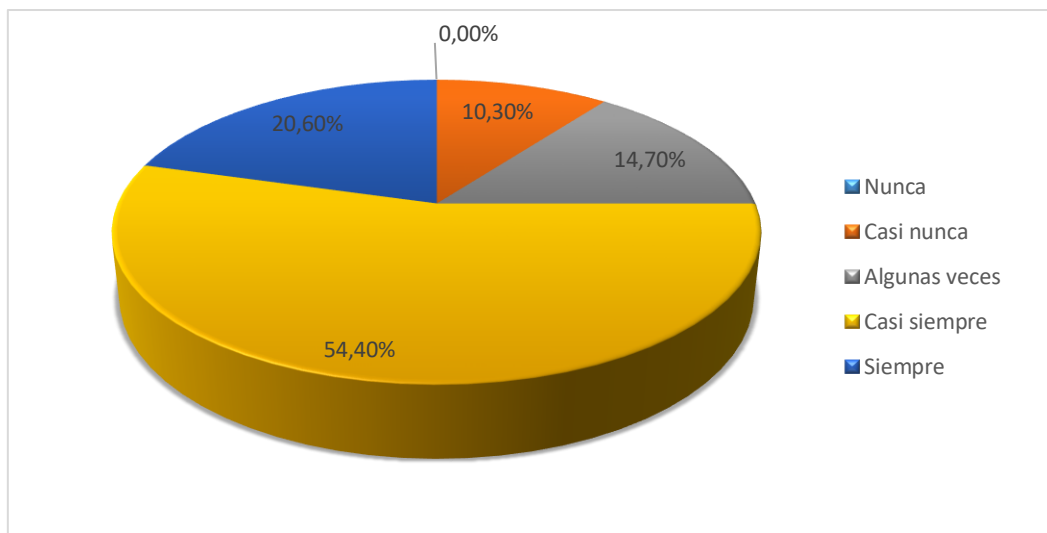


Figura 21. Análisis porcentual de la variable gestión administrativa en su dimensión: Organización

Interpretación: En la figura de sector circular, notamos que el 0.0% de los trabajadores dicen nunca, el 10.30% manifiestan casi nunca, el 14.70% de los trabajadores dicen algunas veces, el 54.40% opinan casi siempre, y finalmente el 20.60% de los trabajadores manifiestan siempre. Observándose el mayor porcentaje de 54.40% en la opción casi siempre, esto indica que la gestión administrativa en su dimensión Organización se da en un nivel alto.

Tabla 11

Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Dirección

Frecuencias	Fi	Porcentajes
Nunca	1	1.5%
Casi nunca	5	7.4%
Algunas veces	13	19.1%
Casi siempre	33	48.5%
Siempre	16	23.5%
Total	68	100.0%

Interpretación: De la tabla 11, se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable Gestión Administrativa en su dimensión: Dirección, notamos que 1 trabajador dice nunca, 5 trabajadores dicen casi nunca, 13 algunas veces, 33 trabajadores dicen casi

siempre y finalmente 16 trabajadores afirman siempre. Predominando la opción **casi siempre** que indica que los trabajadores opinan que en cuanto a la **dirección**, la gerencia de distribución de Productos Unión se halla en un nivel alto, por lo tanto poseen una muy buena gestión administrativa.

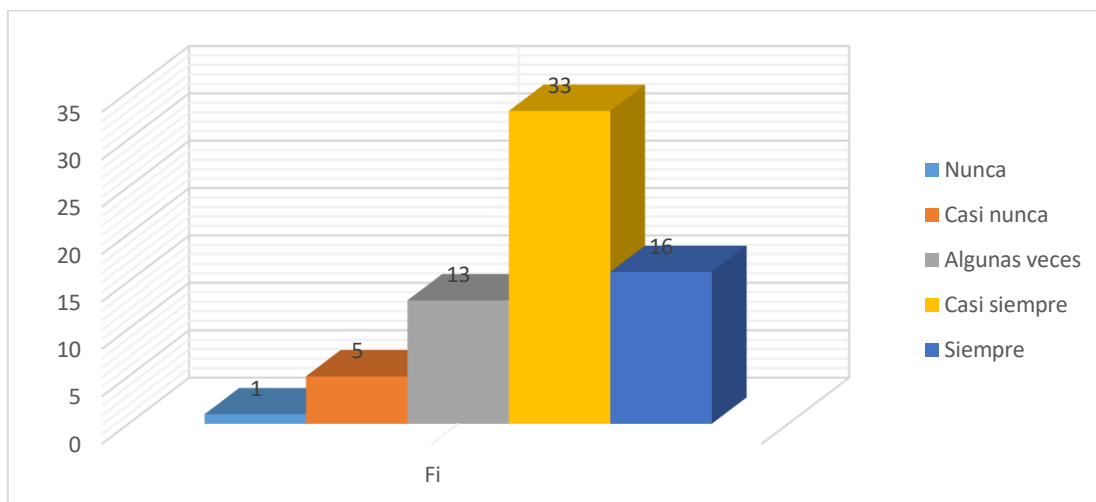


Figura 22. Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Dirección

Interpretación: La figura de barras muestra dichos resultados, notándose la torre más alta en casi siempre que indica que la gestión administrativa en su dimensión organización se da en un nivel alto.

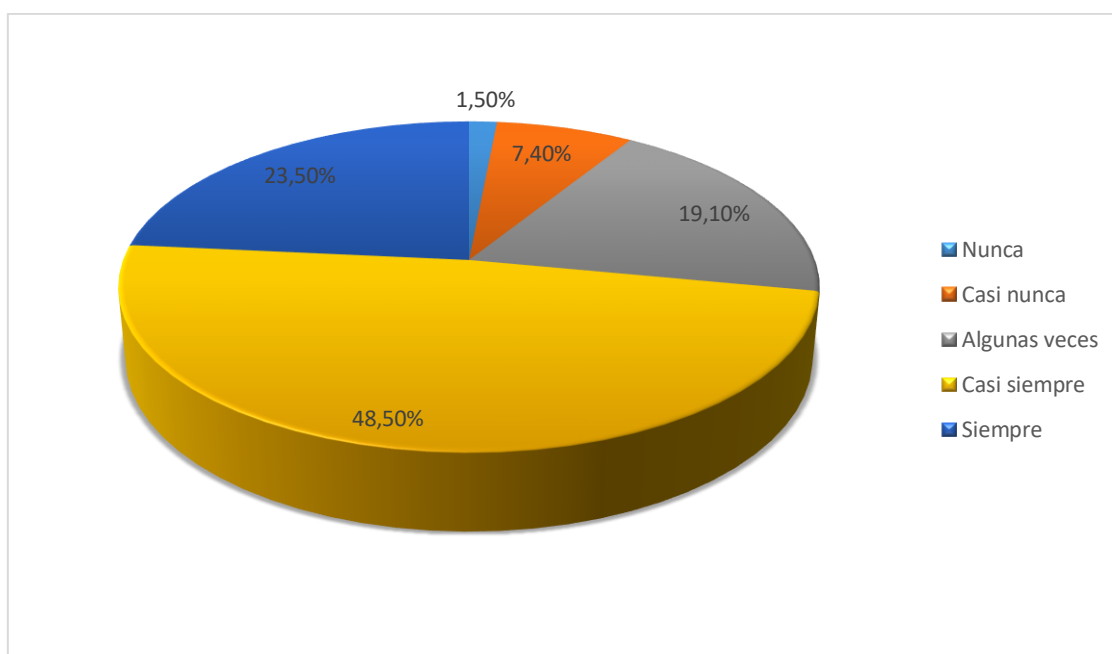


Figura 23. Análisis porcentual de la variable gestión administrativa en su dimensión: Dirección

Interpretación: En la figura de sector circular, notamos que el 1.5% de los trabajadores dicen nunca, el 7.40% manifiestan casi nunca, el 19.10% de los trabajadores dicen a algunas veces, el 48.50% opinan casi siempre, y finalmente, el 23.50% de los trabajadores manifiestan siempre. Observándose el mayor porcentaje de 48.50% en la opción casi siempre, esto indica que la gestión administrativa en su dimensión dirección se da en un nivel alto.

Tabla 12

Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Control

Frecuencias	Fi	Porcentajes
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	7	10.3%
Algunas veces	8	11.8%
Casi siempre	38	55.9%
Siempre	15	22.1%
Total	68	100.0%

Interpretación: De la tabla 12, se puede observar que la distribución de frecuencias de la variable Gestión Administrativa en su dimensión: Control, notamos que 0 trabajadores dicen nunca, 7 trabajadores dicen casi nunca, 8 algunas veces, 38 trabajadores dicen casi siempre y finalmente 15 trabajadores afirman siempre. Predominando la opción **casi siempre** que indica que los trabajadores opinan que en cuanto al **control**, la gerencia de distribución de Productos Unión se halla en un nivel alto, por lo tanto poseen una muy buena gestión administrativa.

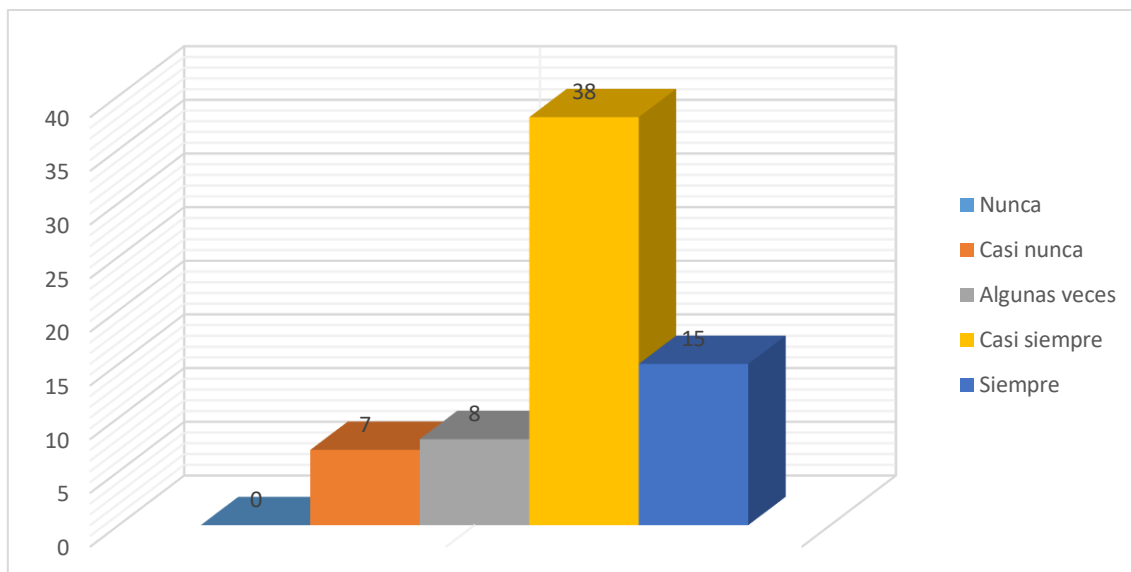


Figura 24. Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Control

Interpretación: La figura 24 muestra dichos resultados, notándose la torre más alta en casi siempre que indica que la gestión administrativa en su dimensión control se da en un nivel alto.

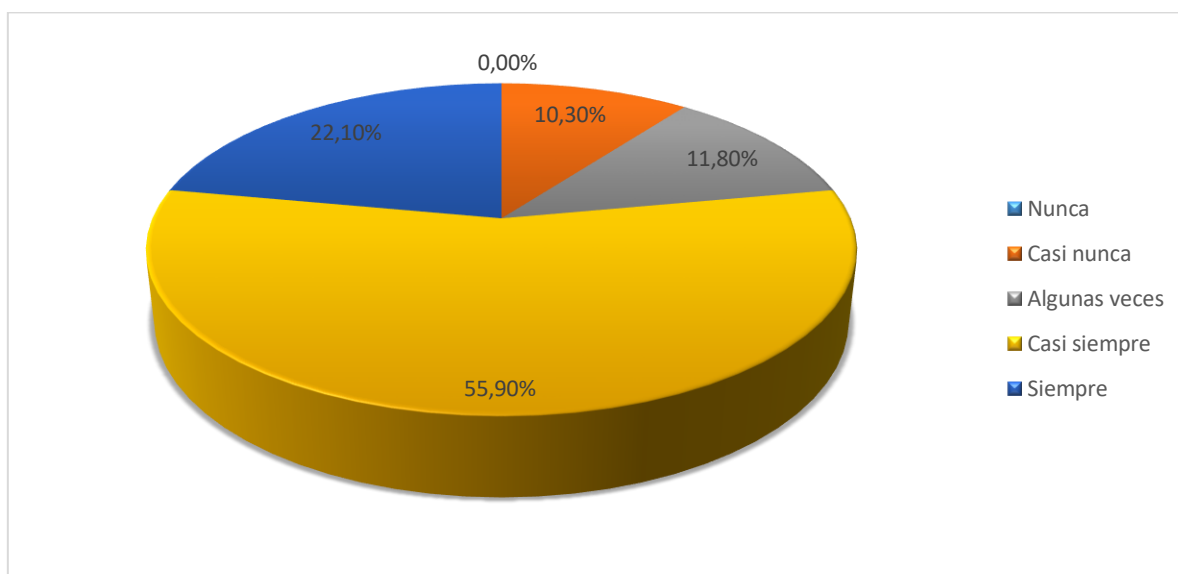


Figura 25. Análisis porcentual de la variable gestión administrativa en su dimensión: Control

Interpretación: En la figura de sector circular, notamos que el 0.0% de los trabajadores dicen nunca, el 10.30% manifiestan casi nunca, el 11.80% de los trabajadores dicen algunas veces, el 55.90% opinan casi siempre, y finalmente, el 22.10% de los trabajadores manifiestan siempre. Observándose el mayor porcentaje de 55.90% en la opción casi

siempre, esto indica que la gestión administrativa en su dimensión control se da en un nivel alto.

4.5.Pruebas de normalidad

Antes de realizar la prueba de hipótesis respectiva primero determinaremos si hay una distribución normal de los datos (estadística paramétrica) o no, es decir una libre distribución (estadística no paramétrica). Para tal efecto utilizaremos la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ($n > 50$), haciendo uso del software estadístico SPSS 22.

Tabla 13
Prueba de normalidad

	Kolmogorov Smirnov		
	Estadístico	n	Sig.
Planificación estratégica	0,856	68	0,00
Gestión administrativa	0,853	68	0,00

H_0 : La datos de las variables de estudio provienen una distribución normal (paramétrico)

H_1 : La datos de las variables de estudio no provienen de una distribución normal (no paramétrico)

H_0 , si y solo si: $\text{sig} (P_value) > 0,05$

H_1 , si y solo si: $\text{sig} (P_value) \leq 0,05$

Sobre la variable Planificación estratégica, el valor estadístico relacionado a la prueba nos indica un valor 0,856 y una muestra de 68, el valor de significancia es igual 0,00, como este valor es inferior a 0,05 se infiere que hay razones suficientes para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

Sobre la variable Gestión administrativa, el valor estadístico relacionado a la prueba nos indica un valor 0,853 y una muestra de 68, el valor de significancia es igual 0,00, como este valor es inferior a 0,05 se infiere que hay razones suficientes para rechazar la hipótesis nula, y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que los datos no provienen de una distribución normal.

Conclusiones de la prueba de normalidad

Las variables Planificación estratégica y Gestión administrativa presentan distribuciones asimétricas. Por lo que para efectuar la prueba de hipótesis a alcance correlacional se deberá utilizar el estadístico no paramétrico Chi cuadrada (por tener respuestas nominales)

4.6.Prueba de hipótesis

Hipótesis general

a) Planteamiento de la hipótesis

H_G: Existe relación significativa entre la Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018.

H₀: No Existe relación significativa entre la Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018.

b) Nivel de Confianza

95%

c) Nivel de Significancia

$\alpha=0.05 = 5\%$

d) Elección del Estadístico: Se utilizara el estadístico no paramétrico Chi cuadrada

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde : O_{ij} : Frecuencias observadas

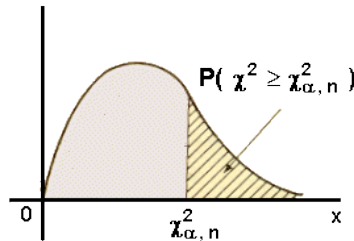
E_{ij} : Frecuencias esperadas

En el software estadístico SPSS versión 22 obtuvimos el resultado del p valor

Tabla 14

Correlación entre Planificación Estratégica y gestión administrativa

		Gestión administrativa	
Chi cuadrado de Pearson	Planificación estratégica	valor	8,90**
		Sig. (bilateral)	0,010
		N	68



Se observa que $X^2_{obt} = 8,90$ y $g.l. = (fila-1) \times (columna-1) = 4$ $X^2_{critico} = 6,2$

e) Decisión

Según los resultados de la prueba Chi cuadrado que se observa en la Tabla 14, el X^2 arroja 8,90, además el valor de significancia p-value (sig. Bilateral) es menor que 0,05, es decir ($p\text{-value} = 0,01 < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis general.

f) Conclusión

Existe relación entre Planificación Estratégica y gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión – Lima, 2019.

Hipótesis específica 1

a) Planteamiento de la hipótesis

H_1 : Existe relación significativa entre la misión y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018. H_0 : No Existe relación significativa entre la misión y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018.

b) Nivel de Confianza

95%

c) Nivel de Significancia

$\alpha=0.05 = 5\%$

d) Elección del Estadístico : Se utilizara el estadístico no paramétrico Chi cuadrada

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde : O_{ij} : Frecuencias observadas

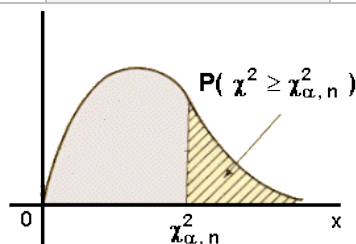
E_{ij} : Frecuencias esperadas

En el software estadístico SPSS versión 22 obtuvimos el resultado del p valor.

Tabla 15

Correlación entre entre la misión y la Gestión Administrativa

		Gestión administrativa	
Chi cuadrado de Pearson	Misión	valor	9,32**
		Sig. (bilateral)	0,010
		N	68



Se observa que $X^2_{obt} = 9,32$ y $g.l. = (fila-1) \times (columna-1) = 4$ $X^2_{critico} = 6,2$

e) Decisión

Según los resultados de la prueba Chi cuadrado que se observa en la Tabla 15, el X^2 arroja 9,32, además el valor de significancia p-value (sig. Bilateral) es menor que 0,05, es decir (p-value=0,01<0,05). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis general.

f) Conclusión.

Existe relación entre misión y gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión – Lima, 2019.

Hipótesis específica 2

a) Planteamiento de la hipótesis

H_2 : Existe relación significativa entre la visión y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018.

H_0 : No Existe relación significativa entre la visión y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018.

Nivel de Confianza

95%

b) Nivel de Significancia

$\alpha=0.05 = 5\%$

c) Elección del Estadístico: Se utilizará el estadístico no paramétrico Chi cuadrada

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde : O_{ij} : Frecuencias observadas

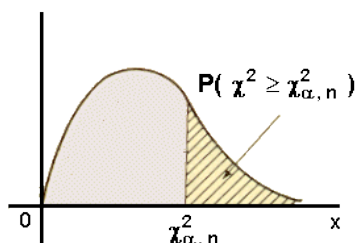
E_{ij} : Frecuencias esperadas

En el software estadístico SPSS versión 22 obtuvimos el resultado del p valor

Tabla 16

Correlación entre la visión y la Gestión Administrativa

		Gestión administrativa	
Chi cuadrado de Pearson	Visión	valor	8,25**
		Sig. (bilateral)	0,010
		N	68



Se observa que $X^2_{obt} = 8,25$ y $g.l. = (fila-1) \times (columna-1) = 4$ $X^2_{critico} = 6,2$

d) Decisión

Según los resultados de la prueba Chi cuadrado que se observa en la tabla 16, el X^2 arroja 8,25, además el valor de significancia p-value (sig. Bilateral) es menor que 0,05, es decir ($p\text{-value} = 0,01 < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis general.

e) Conclusión

Existe relación entre visión y gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión – Lima, 2019.

Hipótesis específica 3

a) Planteamiento de la hipótesis

H₂: Existe relación significativa entre el diagnóstico interno y externo y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018.

H₀: No Existe relación significativa entre el diagnóstico interno y externo y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018.

b) Nivel de Confianza

95%

c) Nivel de Significancia

$\alpha=0.05 = 5\%$

d) Elección del Estadístico: Se utilizará el estadístico no paramétrico Chi cuadrada.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde : O_{ij} : Frecuencias observadas

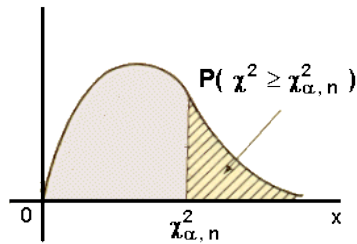
E_{ij} : Frecuencias esperadas

En el software estadístico SPSS versión 22 obtuvimos el resultado del p valor

Tabla 17

Correlación entre el diagnóstico interno y externo y la Gestión Administrativa

		Gestión administrativa	
Chi cuadrado de Pearson	Diagnóstico interno y externo	Valor	10,72**
		Sig. (bilateral)	0,010
		N	68



Se observa que $X^2_{obt} = 10,72$ y $g.l. = (fila-1) \times (columna-1) = 4$ $X^2_{critico} = 6,2$

e) Decisión

Según los resultados de la prueba Chi cuadrado que se observa en la tabla 17, el X^2 arroja 10,72, además el valor de significancia p-value (sig. Bilateral) es menor que 0,05, es decir ($p\text{-value} = 0,01 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis general.

f) Conclusión

Existe relación entre diagnostico interno y externo y la gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión – Lima, 2018.

Hipótesis específica 4

a) Planteamiento de la hipótesis

H_2 : Existe relación significativa entre los objetivos y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018.

H_0 : No Existe relación significativa entre los objetivos y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018.

Nivel de Confianza

95%

b) Nivel de Significancia

$$\alpha=0.05 = 5\%$$

c) Elección del estadístico: Se utilizará el estadístico no paramétrico Chi cuadrada

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde : O_{ij} : Frecuencias observadas

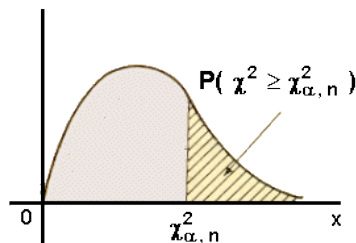
E_{ij} : Frecuencias esperadas

En el software estadístico SPSS versión 22 obtuvimos el resultado del p valor

Tabla 18

Correlación entre los objetivos y la Gestión Administrativa

		Gestión administrativa	
Chi cuadrado de Pearson	Objetivos	valor	9,34**
		Sig. (bilateral)	0,010
		N	68



Se observa que $X^2_{obt} = 6,6$ y $g.l. = (fila-1) \times (columna-1) = 4$ $X^2_{critico} = 6,2$

d) Decisión

Según los resultados de la prueba Chi cuadrado que se observa en la Tabla 18, el X^2 arroja 9,34, además el valor de significancia p-value (sig. Bilateral) es menor que 0,05, es decir ($p\text{-value} = 0,01 < 0,05$). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis general.

e) Conclusión

Existe relación entre objetivos y gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión – Lima, 2019.

Hipótesis específica 5

a) Planteamiento de la hipótesis

H₂: Existe relación significativa entre la formulación de la estrategia y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018.

H₀: No Existe relación significativa entre la formulación de la estrategia y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018.

Nivel de Confianza

95%

b) Nivel de significancia

$\alpha=0.05 = 5\%$

c) Elección del estadístico: Se utilizará el estadístico no paramétrico Chi cuadrada.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde : O_{ij} : Frecuencias observadas

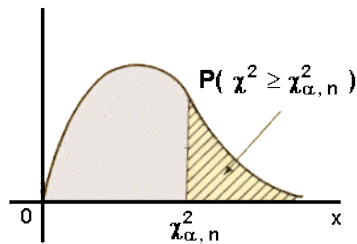
E_{ij} : Frecuencias esperadas

En el software estadístico SPSS versión 22 obtuvimos el resultado del p valor

Tabla 19

Correlación entre formulación de la estrategia y Gestión Administrativa

		Gestión administrativa	
Chi cuadrado de Pearson	Formulación de la estrategia	valor	8,91**
		Sig. (bilateral)	0,010
		N	68



Se observa que $X^2_{obt} = 8,91$ y $g.l. = (fila-1) \times (columna-1) = 4$ $X^2_{critico} = 6,2$

d) Decisión

Según los resultados de la prueba Chi cuadrado que se observa en la tabla 19, el X^2 arroja 8,91, además el valor de significancia p-value (sig. Bilateral) es menor que 0,05, es decir ($p\text{-value} = 0,01 < 0,05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis general.

e) Conclusión

Existe relación entre formulación de la estrategia y gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión – Lima, 2019.

Hipótesis específica 6

a) Planteamiento de la hipótesis

H_2 : Existe relación significativa entre la evaluación y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018.

H₀: No Existe relación significativa entre la evaluación y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018.

Nivel de confianza

95%

b) Nivel de significancia

$\alpha=0.05 = 5\%$

c) Elección del Estadístico: Se utilizará el estadístico no paramétrico Chi cuadrada.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde : O_{ij} : Frecuencias observadas

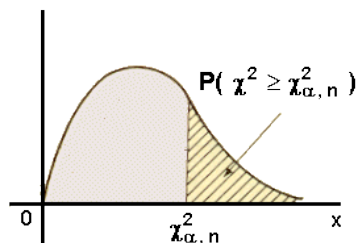
E_{ij} : Frecuencias esperadas

En el software estadístico SPSS versión 22 obtuvimos el resultado del p valor.

Tabla 20

Correlación entre la evaluación y la Gestión Administrativa

		Gestión administrativa	
Chi cuadrado de Pearson	Evaluación	valor	8,44 ^{**}
		Sig. (bilateral)	0,010
		N	68



Se observa que $X^2_{obt} = 6,4$ y $g.l. = (fila-1) \times (columna-1) = 4$ $X^2_{critico} = 6,2$

d) Decisión

Según los resultados de la prueba Chi cuadrado que se observa en la tabla 20, el X^2 arroja 8,44, además el valor de significancia p-value (sig. Bilateral) es menor que 0,05, es decir ($p\text{-value}=0,01<0,05$). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis general.

e) Conclusión

Existe relación entre evaluación y gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión – Lima, 2019.

4.7. Discusión teórica

El objetivo de la investigación es dar a conocer la relación de la Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima – 2018.

Según los resultados de la prueba Chi cuadrado que se observa en la tabla 14, el X^2 arroja 8,90, además el valor de significancia p-value (sig. Bilateral) es menor que 0,05, es decir ($p\text{-value}=0,01<0,05$). Por lo cual, se concluye que si existe relación entre Planificación Estratégica y gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión – Lima, 2018. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis general.

En lo que concierne a la variable planificación estratégica, en sus dimensiones: misión, visión, diagnóstico interno y externo, objetivos, formulación de la estrategia, y evaluación de la gerencia de distribución del centro de acopio de Productos Unión que los trabajadores los realizan en un nivel alto, por lo que lo que la gerencia desarrolla muy bien su misión.

De lo descrito en párrafos anteriores concuerdan con lo que menciona Eyzaguirre (2006), la cual define a la visión como “la imagen objetivo de futuro o el sueño, a ser

lograda por una organización, indica lo que a la organización le gustaría ser y como quiere ser percibida la visión inspira y transforma las energías en acción”.

Además, en cuanto a la variable gestión administrativa, en sus cuatro dimensiones: Planeación, organización, dirección y control se obtuvo que la gerencia de distribución de Productos Unión se halla en un nivel alto; por lo tanto, poseen una muy buena gestión administrativa.

Con lo mencionado sobre la gestión administrativa, en la variable planeación, Chiavenato (2011) recalca “La planeación cubre la brecha que va desde donde estamos hasta dónde queremos ir; la tarea de la planeación es exactamente: minimización del riesgo y el aprovechamiento de las oportunidades, se puede decir que es un proceso que nos permite realizar una gestión razonablemente previsible”.

Como se muestra en la tabla 10 el análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Dirección, que predomina la opción casi siempre con un 38%, lo cual refleja que los trabajadores opinan sobre la organización.

Por lo cual, Stoner, Freeman y Gilbert (1996) sostienen que la organización es el proceso para poder delegar funciones y ordenar y brindar los recursos a los colaboradores de la organización, para poder lograr las metas de la empresa.

Por su parte Chiavenato afirma:

La organización es determinar que recurso y actividades se requieren para lograr los objetivos de la institución, para luego diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, en otras palabras es crear la estructura departamental de la institución, debemos mencionar que esta etapa del proceso administrativo se basa en el ordenamiento y coordinación racional de todos los recursos que integran parte del grupo social (Chiavenato,2011,p.94).

En la tabla 11 del análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Dirección. Nos muestra que predomina la opción casi siempre que indica que los trabajadores opinan que en cuanto a la dirección, la gerencia de distribución de Productos Unión se halla en un nivel alto, por lo tanto poseen una muy buena gestión administrativa.

De los resultados se puede apreciar que corrobora Stoner, Freeman y Gilbert (1996), que es el proceso para guiar los trabajos y actividades de un determinado grupo o una organización es la parte que los gerentes tienen que apoyar a los colaboradores a llevar lo planificado a la práctica.

Por su parte, Chiavenato(2011) sostiene que la dirección es un conjunto interrelacionado de acciones de conducción de una Institución Educativa con el fin de lograr los objetivos establecidos en el proyecto educativo, público o privado, son acciones que consisten en brindar soporte de acciones para lograr una determinada tarea.

En la tabla 12 Análisis de frecuencia de la variable gestión administrativa en su dimensión: Control predomina la opción casi siempre con un 55.9% .

De los resultados se puede apreciar que corroborar lo enunciado por Chiavenato (2011). Que sostiene “que el control consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para garantizar que los hechos se acoplen a los planes y programa”. p.132.

CAPÍTULO V

5. Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

En cuanto al análisis descriptivo, se pudo concluir en cuanto a la variable planificación estratégica, en sus dimensiones: misión, visión, diagnóstico interno y externo, objetivos, formulación de la Estrategia, y evaluación de la gerencia de distribución de Productos Unión que los trabajadores los realizan en un nivel alto, por lo que lo que la gerencia desarrolla muy bien su misión.

Además, en cuanto a la variable gestión administrativa, en sus cuatro dimensiones: Planeación, organización, dirección y control se obtuvo que la gerencia de distribución de Productos Unión se halla en un nivel alto, por lo tanto poseen una muy buena gestión administrativa.

Respecto a la normalidad, se concluyó que entre las variables planificación estratégica y gestión administrativa presentaron distribuciones asimétricas. Por lo que para efectuar la prueba de hipótesis a alcance correlacional se utilizó el estadístico no paramétrico Chi cuadrada (por tener respuestas nominales).

En relación a la hipótesis general, podemos concluir que existe relación directa y significativa entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión – Lima, 2018. Esto se observa con el contraste de la prueba de hipótesis siendo el valor de chi - calculado igual a 8,90 que es mayor que el chí-crítico (6,2) con 4 grados de libertad, cuyo valor p-value=0,010 es menor que el valor de significancia 0,05.

En relación a la hipótesis específica 1, podemos concluir que existe relación directa y significativa entre la misión y la gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión – Lima, 2019. Esto se observa con el contraste de la prueba de hipótesis siendo el valor de chi - calculado igual a 9,32 que es mayor que el chí-crítico (6,2) con 4 grados de libertad, cuyo valor p-value=0,010 es menor que el valor de significancia 0,05.

En relación a la hipótesis específica 2, podemos concluir que existe relación directa y significativa entre la visión y la gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión – Lima, 2018. Esto se observa con el contraste de la prueba de hipótesis siendo el valor de chi - calculado igual a 8,25 que es mayor que el chí-crítico (6,2) con 4 grados de libertad, cuyo valor p-value=0,010 es menor que el valor de significancia 0,05.

En relación a la hipótesis específica 3, podemos concluir que existe relación directa y significativa entre el diagnostico Interno y Externo y la gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión – Lima, 2019. Esto se observa con el contraste de la prueba de hipótesis siendo el valor de chi - calculado igual a 10,72 que es mayor que el chí-crítico (6,2) con 4 grados de libertad, cuyo valor p-value=0,010 es menor que el valor de significancia 0,05.

En relación a la hipótesis específica 4, podemos concluir que existe relación directa y significativa entre los objetivos y la gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión – Lima, 2019. Esto se observa con el contraste de la prueba de hipótesis siendo el valor de chi - calculado igual a 9,34 que es mayor que el chí-crítico (6,2) con 4 grados de libertad, cuyo valor p-value=0,010 es menor que el valor de significancia 0,05.

En relación a la hipótesis específica 5, podemos concluir que existe relación directa y significativa entre la formulación de la Estrategia y la gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión – Lima, 2019. Esto se observa con el contraste de la prueba de hipótesis siendo el valor de chi - calculado igual a 8,91 que es mayor que el chí-crítico (6,2) con 4 grados de libertad, cuyo valor p-value=0,010 es menor que el valor de significancia 0,05.

En relación a la hipótesis específica 6, podemos concluir que existe relación directa y significativa entre la evaluación (control) y la gestión administrativa en la gerencia de distribución del centro de aplicación de Productos Unión – Lima, 2019. Esto se observa con el contraste de la prueba de hipótesis siendo el valor de chi - calculado igual a 8,44 que es mayor que el chí-crítico (6,2) con 4 grados de libertad, cuyo valor p-value=0,010 es menor que el valor de significancia 0,05.

Recomendaciones

Antes de concluir, deseo sugerir algunas recomendaciones en base a los resultados y las conclusiones halladas luego del estudio y a la experiencia obtenida en el centro de labores del centro de acopio de Productos Unión.

Una de las principales recomendaciones es que se implemente a su totalidad el plan estratégico y analizar los procesos de trabajo. Teniendo en cuenta que si existe una planeación asertiva de seguro que la empresa va cumplir con sus objetivos, la cual nos muestran investigaciones anteriormente citadas.

Se recomienda a la gerencia de distribución que realice más frecuentemente capacitaciones al personal en temas relacionados a la misión, visión, valores ya que mientras más conozcan mejor será los resultados.

Además, se recomienda que se realice la gestión por resultados al personal de nivel operativo y dar incentivos para poder motivar y puedan desarrollar correctamente sus funciones.

En el caso al personal administrativo se recomienda dar más énfasis en realizar nuevas estrategias de como brindar un buen servicio a distribuidores de Provincias y Lima y atender a tiempo los reclamos que pueden presentarse.

Referencias

- A.Thompson, M.Peteraf, & A.Strickland. (2015). *Administración Estratégica*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Alarcón, M. (2008). *Planificación Estratégica: Una herramienta en la Gestión Escolar a nivel de Educación Básica (Tesis de maestría)*. Guayana - Venezuela: (Tesis DE maestría). Universidad Nacional Experimental de Guayana.
- Ansoff, I. (1976). *La estrategia de la empresa*. Pamplona - España: Universidad de Navarra.
- Arellano, D. (2004). *Gestion Estrategica para el sector Publico del Pensamiento estrategico al cambio Organizacional*. Mexico: Ed Fondo de Cultura Economica.
- Armijo, M. (2011). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. Chile: CEPAL.
- Bateman & Snell. (2006). *Administracion una ventaja competitiva*. Mexico: McGraw - Hill.
- Bateman, & Snell. (2006). *La administracion estrategica como herramienta de gestion*. Argentina: UNSM.
- Beltran, J., & Mauricio, J. (1999). *Indicadores de Gestion Administrativa*. Bogota - Colombia: 3R Editores.
- Cantin, S., Hernandez, M., & Lopez, N. (1973). *Estudios de Encuestas* . London: Praeger.
- Castillo, & Guevara. (2009). *Diseño y Propuesta de un modelo de Gestión Administrativa para el centro de atención ambulatoria de IESS, en Chimbacalle- Ecuador*. Ecuador: Tesis de Grado.
- Certo, Samuel, & Paul. (2005). *Administração estratégica: planejamento e implantação da estratégia*. 2. ed. Sao Paulo: Pearson Prentice Hall.

- Chiavenato, E. (2011). *Teoría General de la Administración. (8va Edición)*. México: Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. España: MC. Graw Hill.
- Contreras, E. (2013). *El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica*. . Colombia : Pensamiento & Gestión,35.
- Crisologo, & León. (2013). *En control interno y su efecto en la gestión administrativa y la organización de la institución educativa particular Interamericano S.A de la ciudad de Trujillo* . Trujillo: Tesis de Grado.
- D'Alessio, F. (2014). *Planeamiento Estratégico Razonado*. Lima - Peru: Pearson.
- D'Alessio, F. (2015). *El Proceso Estratégico. Un enfoque de gerencia*. Lima - Perú: Pearson.
- Daft, R. (2004). *Administración* . Mexico: Thomson.
- David. (2013).). *Administración Estratégica (14a ed.)*. México D.F. Mexico: Cengage Learning.
- Delgado, G., & Ena, V. (2006). *Recursos humanos. Tercera edición*. Madrid - España: Internacional Thomson.
- Encalada, C., & Chavez, L. (2011). *Incidencias de la Gestión Administrativa de la Biblioteca Municipal de Pedro Moncayo*. Ecuador: UTN.
- Española, R. A. (2001). *En Diccionario de la lengua española (avance de la 23.a ed.)*. España.
- Eyzaguirre, N. (2006). *Metodología Integrada para la Planificación Estratégica* . Lima: Pearson.
- Falcon, J., & Herrera, R. (2005). *Análisis estadístico (Guía didáctica, Universidad Bolivariana de Venezuela)*. Caracas - Venezuela.

- Fayol, H. (1973). *Administracion industrial y general*. Buenos Aires, Argentina .
- Fernandez, Bruno, Berton, & Hamilton. (2005). *Administração estratégica: da competência empreendedora à avaliação de desempenho*. Sau Paulo: Saraiva.
- Fred, R. (2003). *Conceptos de administración*. Mexico: Pearsom.
- Gómez, M. (2006). *Introduccion a la metodología de la investigación científica*. Argentina: Brujas.
- Guazman, K., & Vera, M. (2015).). *El control interno como parte de la gestión administrativa y financiera de los centros de atención y cuidado diario. Caso: centro de atención y cuidado*. El Pedregal - Huayaquil: Tesis de Grado.
- Heilborn, & Lacombe. (2006). *La administracion estrategica como herramienta de gestion*. Argentina: UNMS.
- Hill, C., & Jones, G. (2009). *Administración Estratégica*. Mexico: Mc Graw Hill, 8va Ed.
- Jaramillo, D. R. (2016). *Plan estartegico de desarrollo turistico sostenible del canton Tena, Provincia de Napo*. Riobamba.
- Jaramillo, I. D., & Ramirez, R. D. (2006). *Método y conocimiento: metodologia de la investigacion* . Medellin: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Johnson, G., & Whittington, & K. (2006). *Direccion Estrategica (7ª ed.)*. Madrid - España: Pearson.
- Kotler, P. (2004). *Marketing (10ª ed.)*. Mexico: Prentice Hall.
- Lacombe, & Heilborn. (2006). *La administracion estrategica como herramienta de gestion*. Argentina: Vision del futuro.
- Lobato. (2008). *Sistemas De saude: origen, componentes e dinamica*. Rio de Janeiro - Brasil: Fiocruz p107-140.
- Lumpkin, & Dess. (2013). *Dirección Estratégica: creando ventajas competitivas*. Madrid - España: Mc Graw Hill.

- Machaca, A. (2012). *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión empresarial de las empresas dedicadas a las actividades de impresión en la región puno, 2011*. Puno: (Tesis de maestría). Universidad del Altiplano, Puno.
- Mora, E. V. (2015). Planificación estratégica y niveles de competitividad de las Mipymes del sector comercio en Bogotá. *Planificación estratégica y niveles de competitividad de las Mipymes del sector comercio en Bogotá*. Bogotá: Estudios Gerenciales, 79-87.
- Morey, S. (2000). *Administración estratégica y competitividad: el caso de las pequeñas empresas en el Perú. (Tesis de Grado con Mención y Gestión Empresarial)*. Lima: UNMSM.
- Oliveira, & Reboucas. (2005). *Planejamento estratégico: conceitos, metodologia, práticas. 22. ed. rev. e ampl.* Sau Paulo - Brasil: Atlas.
- Palomo. (2017). *La misión y el liderazgo en las organizaciones al servicio del progreso humano*. Lima.
- Porter, M. (1999). *Competição - On competition: estratégias competitivas essenciais. 3. ed.* Rio de Janeiro - Brasil: Campus.
- Real Academia Española. (s. f.). Internet [artículo nuevo]. En *Diccionario de la lengua española (avance de la 23.a ed.)*. (s.f.).
- Rincon, N. M. (2011). *Consideraciones teórico-epistémicas acerca del concepto de modelo*. Venezuela: Telos, vol. 13, núm. 1, enero-abril, 2011, pp. 51-64.
- Rodríguez, M. (2004). *Manual de planificación estratégica para instituciones universitarias*. Caracas - Venezuela: FEDEUPEL.
- Rogelio, L. (2015). *La Administración Estratégica como herramienta de gestión*. Argentina: UNAM.
- Sainz, J. (2015). *El Plan estratégico en la práctica (4a ed.)*. Madrid - España: ESIC.

- Sánchez, D. (2016). *Planeamiento estratégico y diseño de un sistema de gestión de procesos*. Trujillo: (Tesis de grado). Universidad Nacional de Grado.
- Stoner, j., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. (6a ed). México D. F: *Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.*
- Tabatorny, P., & Jarniou, P. (1975). *Les systemes de gestion: politiques et structures*. . Paris: PUF.
- Tarapuez, E., & Parra, B. G. (2016). *Estrategia e innovación en las Mipymes colombianas ganadoras*. Colombia: Estudios gerenciales 32(139), 170-180.
- Tirado, V., & Giovana, K. (2014). *Gestion Administrativa y la Calidad de Servicio al Cliente en el Colegio Quimico Farmaceutico de la Libertad"*. Trujillo.
- Valdiviezo, R. (1994). *Planificacion estrategica*. Colombia : Convendio Andres Bello.
- Villavicencio, O. C. (Octubre de 2008). *Relacion del palaneamiento estrategico y la Gestion Administrativa de la Gerencia de Distribucion del Centro de Aplicacion de Productos union*. (O. Llamoctanta, Entrevistador)
- Weihrich, G. K. (2013). *Elementos de administracion. Un enfoque internacional y de innovacion*. . Mexico: Mc Graw Hill.
- Wheelen, T., & David, H. (2007). *Administración estratégica y política de negocios*. Mexico: Pearson Education .
- Wright, Peter, Kroll, & Parnell. (2000). *Administracion estrategica, conceptos*. Sau Paulo - Brasil: Atlas.
- Wright; Peter; Kroll; Mark; Jhon. (2000). *Administracion estartegica:conceptos*.

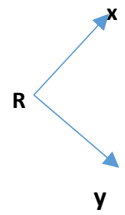
Anexos

Anexo 1. MATRIZ OPERACIONAL

VARIABLES	DIMENCIONES	INDICADORES	CUESTIONARIO	VALORACIÓN	TÉCNICA DE INSTRUMENTO
Planeamiento Estratégico	Misión	Aplica	Considera usted que se aplica la misión en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	<p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>	Encuesta
		Significativa	Considera usted que el conocimiento de la misión es significativa		
		Comparte	Considera usted que comparte la misión de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión		
	Visión	Aplica	Considera usted que se aplica la visión en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión		
		Significativa	Considera usted que el conocimiento de la visión es significativa		
		Comparte	Considera usted que comparte la visión de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión		
		Estrategia	Considera usted que el plan estratégico de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión ayuda a cumplir en los plazos establecidos		
	Diagnóstico interno y externo	Oportunidades	Considera usted que la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión realiza el análisis de las oportunidades		
		Amenazas	Considera usted que la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión realiza el análisis de las amenazas		
		Fortalezas	Considera usted que tiene conocimiento de las fortalezas de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión		
	Objetivos	Cumplimiento	Considera usted que se da cumplimiento a los objetivos establecidos de la de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión		
		Involucra	Considera usted que se involucra al personal para definir los objetivos que direcciona al quehacer de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión		
		Identifican	Considera usted que para definir los objetivos se identifican previamente las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral		
		Resultados	Considera usted que se le informa sobre los resultados obtenidos		
	Estrategia	Escenarios	Considera usted que analiza el escenario laboral para identificar las oportunidades de mejoramiento que puedan presentarse en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión		
		Estrategia	Considera usted que se aplican las estrategias que permitan la realización de una planificación exitosa		
		Recursos	Considera usted que se gestiona los recursos necesarios de manera eficiente y oportuna		
	Evaluación (control)	Seguimiento	Considera usted que se realizan un seguimiento para verificar el cumplimiento de la planificación estratégica		

		Corrección	Considera usted que luego de la evaluación se corrige las deficiencias focalizadas en la planificación llevada a cabo		
		Objetivos	Considera usted que se logra los objetivos planificados		
Gestión Administrativa	Planeación	Toma de decisiones	Considera usted que la toma de decisiones está centralizada (solo por los directivos) en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión		
		Evaluación	Considera usted que se evalúa la eficacia de la decisión tomada en la de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión		
		Metas	Considera usted que tienen metas establecidas en la de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión		
		Racionalidad	Considera que la gerencia es racional al momento de tomar decisiones		
		Planificación	Considera usted que se toma en cuenta la planificación para la toma de decisiones de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión		
	Organización	Valores	Considera usted que se difunde los valores de la de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión		
		Organigrama	Considera usted que se difunde un organigrama de la gerencia		
		Manuales	Considera usted que se difunde los manuales de funciones actualizados		
		Comunicación	Considera usted que se promueve una buena comunicación en la de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión		
		Comunicación	Considera usted que existe una comunicación idónea con las demás gerencias del Centro de Aplicación de Productos Unión		
	Dirección	Renuncia	Considera usted que los retiros voluntarios de los empleadores es frecuente		
		Inducción	Considera usted que recibe inducción para realizar sus tareas		
		Metas	Considera usted que se establecen metas por grupos de trabajo		
		Capacitación	Considera usted que recibe capacitación por parte de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión		
		Seguridad	Considera usted que se siente seguro en su lugar de trabajo		
	Control	Estrategia	Considera usted que se emplean estrategias de control de anticipación a los problemas		
		Evaluación	Considera usted que se evalúa su desempeño en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión		
		Materiales	Considera usted que dispone de materiales necesarios para realizar su trabajo		
		Respeto	Considera usted que se respetan las normas de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión		
		Corrección	Considera usted que se controla la corrección de los problemas luego de su ocurrencia		

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PRROBLEMA GENERAL ¿Cómo se relaciona la Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación de la Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL Hi. La Planificación Estratégica se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018</p>	<p>VARIBLE X Planificación Estratégica (Armijo, 2011) Menciona que “la Planificación Estratégica es una herramienta de Gestión que sirve para la toma de decisiones la cual nos dice que hacer y el camino que se debe seguir en el futuro, teniendo en cuenta los cambios y la demanda y lograr tener una eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios”.</p>	<p>D1. Misión D2. Visión D3. Diagnóstico Interno y Externo D4. Objetivos D5. Formulación de la Estrategia D6. Evaluación (Control)</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION: Descriptiva, correlacional Nivel explicativo No transversal</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Cómo se relaciona la misión en la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima – 2018? ¿Cómo se relaciona visión con la Gestión Administrativa en la Gerencia de</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación de la misión con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018 Determinar la relación de la visión con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018 Determinar la relación del diagnóstico interno y externo con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS H1: La misión se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018 H2: La visión se relaciona significativamente con la</p>	<p>VARIABLE Y Gestión administrativa (Delgado & Ena, 2008) Menciona que la “Gestión administrativa es un conjunto de acciones que llevan al logro de objetivos de una institución; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar”.</p>	<p>D1. Planeación D2. Organización D3. Dirección D4. Control</p>	

<p>Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el diagnóstico interno y externo con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona los objetivos con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la formulación de la estrategia con la Gestión Administrativa en la Gerencia de</p>	<p>del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018</p> <p>Determinar la relación de los objetivos con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018</p> <p>Determinar la relación de la formulación de la estrategia con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018</p> <p>Determinar la relación de la evaluación (control) con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018</p>	<p>Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018</p> <p>H₀: El diagnóstico interno y externo se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018</p> <p>H₁: Los objetivos se relacionan significativamente con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018.</p> <p>H₂: La formulación de la estrategia se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018</p> <p>H₃: La evaluación (control) se relaciona significativamente con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución</p>			
--	--	---	--	--	--

<p>Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la evaluación (control) con la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018?</p>		<p>del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima-2018</p>			
--	--	---	--	--	--

Anexo 3 “Relación de la Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima – 2018”

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información sobre “Relación de la Planificación Estratégica y la Gestión Administrativa en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión, Lima - 2018” La información se utilizara para un proyecto de investigación, tiene naturaleza confidencial y será utilizada únicamente para dicha investigación

INSTRUCCIÓN

Se solicita cordialmente dar su opinión sobre la veracidad de los siguientes enunciados según su experiencia en esta situación, marcar solo con un aspa (X) en cada ítem.

1. Sexo

Masculino () femenino ()

2. Edad

De 18 a 25 años	()	De 41 a 45 años	()
De 26 a 30 años	()	De 46 a 50 años	()
De 31 a 35 años	()	De 51 a 55 años	()
De 36 a 40 años	()	Más de 56 años	()

3. Estado civil

Soltero () Casado () Viudo () divorciado ()

4. Grados y títulos profesionales

Secundaria ()
Técnico ()
Egresado ()
Bachiller ()
Otros ()

5. Tiempo en la empresa

De 1 a 5 meses ()
De 6 a 11 meses ()
De 1 a 2 años ()
Más de 2 años ()

6. Ingreso mensual

Menos de S/. 930.00 ()
De S/. 931.00 a S/. 1300 ()
De S/. 1301.00 a S/. 2000.00 ()
Más de S/. 2001.00 ()

Se solicita leer detenidamente y con atención las preguntas que a continuación se presenta, marca con un aspa (x) la respuesta que usted crea que es la correcta.

Categorías de Respuesta

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------------	-----------------	------------

N°	PLANIFICACION ESTRATEGICA	CATEGORÍA DE RESPUESTA				
	MISIÓN	1	2	3	4	5
1	Considera usted que se aplica la misión en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
2	Considera usted que el conocimiento de la misión es significativa	1	2	3	4	5
3	Considera usted que comparte la misión de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
	VISIÓN					
4	Considera usted que se aplica la visión en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
5	Considera usted que el conocimiento de la visión es significativa	1	2	3	4	5
6	Considera usted que comparte la visión de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
7	Considera usted que el plan estratégico de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión ayuda a cumplir en los plazos establecidos	1	2	3	4	5
	ANÁLISIS INTERNO Y EXTERNO					
8	Considera usted que la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión realiza el análisis de las oportunidades	1	2	3	4	5
9	Considera usted que la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión realiza el análisis de las amenazas	1	2	3	4	5
10	Considera usted que tiene conocimiento de las fortalezas de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
	OBJETIVOS					
11	Considera usted que se da cumplimiento a los objetivos establecidos de la de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
12	Considera usted que se involucra al personal para definir los objetivos que direcciona al quehacer de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
13	Considera usted que para definir los objetivos se identifican previamente las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral	1	2	3	4	5
14	Considera usted que se le informa sobre los resultados obtenidos	1	2	3	4	5
	ESTRATEGIA					
15	Considera usted que analiza el escenario laboral para identificar las oportunidades de mejoramiento que puedan presentarse en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
16	Considera usted que se aplican las estrategias que permitan la realización de una planificación exitosa	1	2	3	4	5
17	Considera usted que se gestiona los recursos necesarios de manera eficiente y oportuna	1	2	3	4	5

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------------	-----------------	------------

EVALUACIÓN (CONTROL)						
18	Considera usted que se realizan un seguimiento para verificar el cumplimiento de la planificación estratégica	1	2	3	4	5
19	Considera usted que luego de la evaluación se corrige las deficiencias focalizadas en la planificación llevada a cabo	1	2	3	4	5
20	Considera usted que se logra los objetivos planificados	1	2	3	4	5
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
PLANEACIÓN						
1	Considera usted que la toma de decisiones está centralizada (solo por los directivos) en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
2	Considera usted que se evalúa la eficacia de la decisión tomada en la de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
3	Considera usted que tienen metas establecidas en la de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
4	Considera que la gerencia es racional al momento de tomar decisiones	1	2	3	4	5
5	Considera usted que se toma en cuenta la planificación para la toma de decisiones de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
ORGANIZACIÓN						
6	Considera usted que se difunde los valores de la de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
7	Considera usted que se difunde un organigrama de la gerencia	1	2	3	4	5
8	Considera usted que se difunde los manuales de funciones actualizados	1	2	3	4	5
9	Considera usted que se promueve una buena comunicación en la de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
10	Considera usted que existe una comunicación idónea con las demás gerencias del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
DIRECCIÓN						
11	Considera usted que los retiros voluntarios de los empleadores es frecuente	1	2	3	4	5
12	Considera usted que recibe inducción para realizar sus tareas	1	2	3	4	5
13	Considera usted que se establecen metas por grupos de trabajo	1	2	3	4	5
14	Considera usted que recibe capacitación por parte de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
15	Considera usted que se siente seguro en su lugar de trabajo	1	2	3	4	5
CONTROL						
16	Considera usted que se emplean estrategias de control de anticipación a los problemas	1	2	3	4	5
17	Considera usted que se evalúa su desempeño en la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
18	Considera usted que dispone de materiales necesarios para realizar su trabajo	1	2	3	4	5
19	Considera usted que se respetan las normas de la Gerencia de Distribución del Centro de Aplicación de Productos Unión	1	2	3	4	5
20	Considera usted que se controla la corrección de los problemas luego de su ocurrencia	1	2	3	4	5

