



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TESIS

“LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON LA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA RECREATIVOS
FARGO SAC – TRAGAMONEDAS ANDAHUAYLAS, 2016”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

PRESENTADA POR:

SAYAGO CAMPOS, Doris

ASESOR:

Mgtr. HENRY WILFREDO AGREDA SERNA

ANDAHUAYLAS - PERU

2017

TÍTULO

**“LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON LA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA RECREATIVOS
FARGO SAC - TRAGAMONEDAS ANDAHUAYLAS, 2016”**

DEDICATORIA

A Dios, porque sin él no sería posible la culminación exitosa de esta meta.

A mis padres, por ser el móvil que me impulsa a dar lo mejor de mí. GRACIAS por su apoyo y comprensión incondicional.

Yasmin, quien ha sido y es mi motivación, inspiración y felicidad.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Privada ALAS PERUANAS por brindarnos a través de sus docentes todos los conocimientos y valores que nos ayudan en la vida profesional.

Al estamento docente de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales por todos los conocimientos y orientación impartidos a lo largo de nuestra formación académica profesional.

A mi madre, por cada día hacerme ver la vida de una forma diferente y confiar en mis decisiones.

RESUMEN

La presente tesis trazó como objetivo general, determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC – Tragamonedas Andahuaylas, 2016.

Los hechos que se describen en el estudio pertenecen al año 2016. Es de enfoque cuantitativo, de tipo básica y de diseño no experimental - transeccional correlacional.

Un total de 30 personas conformaron la población, a los cuales se le aplicó una encuesta, considerando un margen de error del 5% y nivel de seguridad del 95%.

La confiabilidad del instrumento obtuvo un valor de 0,903 (Alfa de Cronbach), que denota una excelente fiabilidad, al corroborar la hipótesis general del estudio este arrojó un valor de significancia de 0,013 al grado de confianza del 95% el cual confirma que existe una relación directa entre la Planeación Estratégica y la Gestión Administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC – Tragamonedas Andahuaylas, 2016.

Los resultados analizados hicieron posible cumplir con los objetivos planteados en el estudio para establecer las conclusiones, la discusión y recomendaciones.

El estudio tendrá mayor valor en la medida que los implicados tomen conciencia de su realidad.

Palabras clave:

Planeación Estratégica, Gestión Administrativa, Proceso Administrativo.

ABSTRACT

The present thesis aimed to determine the relationship between strategic planning and administrative management of the company Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.

The facts described in the study belong to the year 2016. It is a quantitative approach, basic type and non-experimental design - transectional.

A total of 30 people formed the population, to which a survey was applied, considering a margin of error of 5% and a security level of 95%.

The reliability of the instrument obtained a value of 0.903 (Chronbach Alpha), which denotes a significance of 0.013 to the degree of confidence of 95% which confirms that there is a direct relationship between the Strategic Planning and the Administrative Management of the company Recreativos Fargo SAC - Andahuaylas Slots, 2016.

The results analyzed made it possible to meet the objectives set out in the study to establish conclusions, discussion and recommendations.

The study will have greater value to the extent that those involved become aware of their reality.

KEYWORDS

Strategic planning, administrative management, administrative process.

ÍNDICE

TÍTULO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema General	3
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo General.....	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.5. Limitaciones de la investigación	6
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes del estudio	7

2.1.1.	A nivel Internacional	7
2.1.2.	A nivel nacional:.....	9
2.2.	Bases teóricas.....	11
2.2.1.	Planeación.....	11
2.2.2.	Estrategias.....	15
2.2.3.	La Planeación Estratégica.....	16
2.2.4.	Gestión Administrativa.....	25
2.2.5.	Recreativos Fargo S.A.C sede Andahuaylas	28
2.3.	Definición de términos	29
2.4.	Hipótesis	30
2.4.1.	Hipótesis general	30
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	30
2.5.	Variables	30
2.5.1.	Definición conceptual de la variable	31
2.5.2.	Definición operacional de la variable	31
2.5.3.	Operacionalización de la variable.....	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		34
3.1.	Tipo y nivel de investigación.....	34
3.2.	Descripción del ámbito de la investigación	35
3.2.1.	Localidad	35
3.2.2.	Institución	35
3.3.	Población y muestra.....	35
3.3.1.	Población	35

3.3.2. Muestra	36
3.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	37
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.....	37
3.5. Plan de recolección y procesamiento de datos	38
CAPITULO IV: RESULTADOS	40
4.1. Presentación de Resultados.....	40
4.1.2. Frecuencias	42
4.1.3. Contrastación estadística de hipótesis	52
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	59
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS	68
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	69
Anexo 2: Encuesta de recolección de datos.....	70
Anexo 3: Validación de instrumento	73
Anexo 4: Oficio de autorización para aplicación de instrumento.....	76
Anexo 5: Imágenes de aplicación del instrumentos.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1: TOTAL DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA RECREATIVOS FARGO SAC. SEDE ANDAHUAYLAS	36
TABLA 2: TABLA DE KUDER RICHARDSON	41
TABLA 3: ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD V1: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	41
TABLA 4: ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	42
TABLA 5: FRECUENCIAS V1: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	42
TABLA 6: FRECUENCIA V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	43
TABLA 7: FRECUENCIA V1D1: ANÁLISIS AMBIENTAL.....	44
TABLA 8: FRECUENCIA V1D2: FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA	45
TABLA 9: FRECUENCIA V1D3: IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA	46
TABLA 10: FRECUENCIA V1D4: EVALUACIÓN Y CONTROL	47
TABLA 11: FRECUENCIA V2D1: PLANIFICACIÓN	48
TABLA 12: FRECUENCIA V2D2: ORGANIZACIÓN	49
TABLA 13: FRECUENCIA V2D3: DIRECCIÓN	50
TABLA 14: FRECUENCIA V2D4: CONTROL	51
TABLA 15: CORRELACIÓN ENTRE V1: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	53
TABLA 16: CORRELACIÓN ENTRE V1D1: ANÁLISIS AMBIENTAL Y V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	54
TABLA 17: CORRELACIÓN ENTRE V1D2: FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA Y V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	55

TABLA 18: CORRELACIÓN ENTRE V1D3: IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA Y V2: GESTIÓN

ADMINISTRATIVA 56

TABLA 19: CORRELACIÓN ENTRE V1D4: EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA ESTRATEGIA Y V2:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA..... 57

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1: PROCESO ADMINISTRATIVO.....	26
GRÁFICO 2: FRECUENCIA V1: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	43
GRÁFICO 3: FRECUENCIA V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	44
GRÁFICO 4: FRECUENCIA V1D1: ANÁLISIS AMBIENTAL	45
GRÁFICO 5: FRECUENCIA V1D2: FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA	46
GRÁFICO 6: FRECUENCIA V1D3: IMPLEMENTACIÓN DE LA ESTRATEGIA.....	47
GRÁFICO 7: FRECUENCIA V1D4: EVALUACIÓN Y CONTROL.....	48
GRÁFICO 8: FRECUENCIA V2D1: PLANIFICACIÓN.....	49
GRÁFICO 9: FRECUENCIA V2D2: ORGANIZACIÓN.....	50
GRÁFICO 10: FRECUENCIA V2D3: DIRECCIÓN.....	51
GRÁFICO 11: FRECUENCIA V2D4: CONTROL.....	52

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: “La planeación estratégica y su relación con la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016”, surge a partir de la problemática de la gestión administrativa y la ausencia de un plan estratégico para la empresa, lo que no aseguraría que alcance sus objetivos organizacionales, por ello para su mejor comprensión, se ordenó por capítulos de la siguiente manera:

Capítulo I: Se desarrolló el planteamiento y formulación del problema tanto general como los específicos, objetivo general, específicos, la justificación y limitaciones de la investigación.

Capitulo II: Corresponde a la consistencia del trabajo se desarrolló la fundamentación teórica de la investigación, considerando aquí, los antecedentes, las bases teóricas; la hipótesis general, específicos y las variables de estudio.

Capitulo III: Aquí se desarrolló la metodología de la investigación siendo así los temas ejes la metodología, población, muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, y el método de análisis de datos.

Capítulo IV: La presentación de los resultados es una de las partes más importante de esta tesis, siendo así considerados en este capítulo los resultados de la investigación y la contrastación estadística de la hipótesis.

Capítulo V: Se desarrolló la discusión la cual tiene su sustento en las bases teóricas, que se ha utilizado como referencia en la investigación.

Finalmente se trabajó las conclusiones y recomendaciones. De este trabajo se espera que sea de agrado y entendimiento del lector y que sirva como base para futuras investigaciones que se desarrollen en el ámbito local, regional y nacional.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En los cambios que se operan a nivel mundial, surgen cada cierto tiempo diferentes conceptos que marcan la acción administrativa y gerencial y que guían las acciones de los administradores.

El concepto de planeación ha venido cambiando dadas las exigencias del entorno de los negocios, se esboza como una conexión directa con la realidad de las organizaciones, durante muchos años los gerentes de diferentes organizaciones confiaron únicamente en la ilusión de confiar solo en la planeación, como una observación del futuro desarrollo de la empresa, siguiendo comportamientos pasados, este modelo ha quedado desfasado en la actualidad, la presión del actual ambiente de las organizaciones es mayor y cambiante, el mundo sufre grandes y variados cambios en política, economía, etc.

Por la función que le toca desempeñar a la planeación estratégica esta se convirtió en una herramienta administrativa de uso más común entre las empresas estadounidenses exitosas después de la Segunda Guerra Mundial.

La planeación estratégica se entrelaza indivisiblemente con el proceso de la dirección en tanto los directivos deben aprender a realizarla. Las empresas informales en su sistema de planeación estratégica está expuesta inevitablemente a un desastre, muchos directivos conciben distorsionadamente lo que es la planeación estratégica y rechazan aplicarla; otros confunden el tema sin darle ningún valor y en otras ocasiones desconocen las potencialidades del mismo.

En el Perú las empresas pueden concebir muy buenas ideas para sus negocios, muchas de ellas innovadoras, pero en el camino se van diluyendo, es decir, no saben cómo concretarlas, la planeación estratégica a largo plazo es su principal dificultad, nos deberíamos concentrar en aprender a realizarlas, pero principalmente concretizarlas, sin esto como podríamos realizar una buena gestión administrativa, gestión que sufre por ejemplo la ausencia de evaluaciones, decisiones no acertadas, no satisfacen a sus clientes, entre otros problemas.

En la región Apurímac, esta situación es similar, tal vez es mucho más generalizado, gran porcentaje de las empresas, no realiza planes estratégicos, por desconocimiento o por ausencia de profesionales idóneos en sus organizaciones, son muy arriesgadas, se precipitan de la idea de negocio al cliente y no pasan por fases estratégicas, necesitamos de cierta seriedad y profesionalismo.

Las empresas persiguen un fin económico, objetivos de producción, bienes y servicios, debiendo crear una experiencia satisfactoria al consumidor, debemos transmitir

calidad y excelencia, el rubro de entretenimiento es aún más importante, dado el tiempo que las personas le dedican a usar el servicio, en la región existen tres (03) empresas dedicadas al rubro de entretenimiento en máquinas tragamonedas, dos (02) ubicadas en la ciudad de Abancay capital del departamento y una en la provincia de Andahuaylas, nos referimos a la empresa Recreativos Fargo. SAC – Tragamonedas, objeto de estudio de la presente investigación.

Por la observación realizada, podríamos decir que presenta una deficiente gestión administrativa, la intención de este tema, acarrea, insatisfacción en el cliente, no planifica el trabajo que realizan, algunas veces evalúan los resultados de su trabajo y el de su equipo, el clima organizacional varía demasiado a causa de los constantes cambios en la administración, con el agravante que no todos los administradores son profesionales sino son ascendidos de puestos, sin la preparación adecuada, la ausencia de conocimientos de gestión administrativa puede llegar a generar incluso discordia entre los trabajadores por preferencias y privilegios.

La imagen de la empresa se deteriora cada vez más, los niveles de productividad disminuyen, personal insatisfecho, disminución de clientes, entre otras consecuencias. Por todo lo mencionado, es el interés de esta investigación, dar respuesta a la interrogante planteada en la formulación del problema.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿Cómo la planeación estratégica se relaciona con la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo el análisis ambiental se relaciona con la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016?
- ¿Cómo la formulación de la estrategia se relaciona con la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016?
- ¿Cómo la implementación de la estrategia se relaciona con la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016?
- ¿Cómo la evaluación y control de la estrategia se relaciona con la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Establecer la relación que existe entre el análisis ambiental y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.

- Establecer la relación que existe entre la formulación de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.
- Establecer la relación que existe entre la implementación de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.
- Establecer la relación que existe entre la evaluación y control de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.

1.4. Justificación de la investigación

Gracias a esta investigación se conoce la importancia de la planeación estratégica y la gestión administrativa, temas que repercuten en mejores resultados para las organizaciones, en particular para la empresa objeto de la presente investigación, las recomendaciones ayudarán a los responsables de la empresa a poder mejorar las deficiencias encontradas durante la investigación y tomar medidas correctivas frente a estas.

El interés científico de la investigación, se basó en comprobar si existe relación directa entre las variables planeación estratégica y gestión administrativa, a partir de contrastar en la praxis la teoría desarrollada en aulas universitarias.

Para lograr los objetivos del estudio, se acudió al empleo de técnicas de investigación como las encuestas; el resultado de ello sirvió para determinar como la planeación estratégica se relaciona con la gestión administrativa de la empresa

Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, permitiendo hacer recomendaciones específicas a los temas analizados.

1.5. Limitaciones de la investigación

- Principalmente la disponibilidad de los recursos financieros para la concretización del estudio de investigación.
- La limitada Información o acceso a ella, al ser un trabajo correlacional, donde solo se mide relación entre variables y no se evalúa la causalidad de las variables.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel Internacional

Nina, E., & Chiri, D. (2015). “Plan estratégico para mejorar la gestión administrativa en el instituto de investigación y capacitación en ciencias administrativas (IICCA)”. Tesis para la obtención de la licenciatura en Administración de empresas. Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia. En su investigación propone a las autoridades de la institución, un plan integral con lineamientos innovadores, valores que interrelación y sean conectores con las líneas de acción y operación de la entidad, propiamente dicho. Y que, sobre la base del análisis de competencia existente producto de la globalización, los factores externos permitirán consolidar y posesionar de forma directa a (IICCA) en el mercado de su entorno operacional en concordancia con la misión, visión y objetivos materializados en el desarrollo de la presente propuesta.

Concluyendo en La falta de una planificación estratégica, el (IICCA), no cuenta con los suficientes instrumentos administrativos. Por ello, en la búsqueda de una buena organización en la institución, se ha llegado a elaborar la propuesta de un Plan Estratégico Institucional para mejorar la gestión administrativa, Asimismo, no cuenta con suficientes convenios con instituciones y PYMES, para realizar investigación e interacción social. Lo cual, genera que las investigaciones desarrolladas sean complementarias a otras investigaciones.

Barreiros, A. (2012). “Planificación estratégica como una herramienta de gestión para promover la competitividad en la empresa Kawa Motors”. Tesis para la obtención del título de ingeniera en administración de empresas. Universidad central del Ecuador, Quito. En su investigación diseña herramientas necesarias para que sus colaboradores y ejecutivos sean eficientes y eficaces en sus actividades hasta ser excelentes en su calidad empresarial. Concluye indicando la necesidad de dotar de un plan estratégico que apoye a obtener procesos organizados y sistematizados, que mejore la manera de atender a los

Puetate, J. (2015). “Análisis de la gestión administrativa en los centros infantiles Buen Vivir del milenio de la provincia del Carchi y su incidencia en la satisfacción de los usuarios”. Tesis para la obtención del título de ingeniero en Administración de empresas y Márketing. Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador. El desarrollo de la presente investigación, pretende determinar los principales factores que inciden directamente en la gestión administrativa, donde se analiza los elementos de los procesos administrativo como es el de planear, organizar, dirección y control. Sus conclusiones indican que la herramienta estratégica presentada en la propuesta muestra que la gestión administrativa debe realizarse mediante un proceso administrativo el mismo que conlleve

al cumplimiento de las actividades de manera eficiente. La investigación de campo determinó que la atención de los funcionarios hacia los niños y niñas no es la adecuada debido a la falta de preocupación por parte de las autoridades en contar con una organización y planificación que brinde buenos resultados. El diagnóstico situacional determina que los centros infantiles tienen una gran oportunidad de crecimiento y desarrollo debido al constante apoyo del gobierno de turno que siempre se preocupa por los mismos.

2.1.2. A nivel nacional:

Cenas, C. (2014). “Dirección estratégica de recursos humanos para mejorar la gestión de la municipalidad distrital de Laredo”. Tesis para la obtención del título de licenciado en administración. Universidad Nacional de Trujillo. La presente investigación lanza una propuesta de modelo para dirigir estratégicamente los recursos humanos, esto repercutirá en la gestión administrativa del municipio del distrito de Laredo. En sus conclusiones indica que se determinó que la dirección estratégica de recursos humanos permite mejorar significativamente la gestión de la municipalidad distrital de Laredo (MDL). En el proceso para integrar a las personas, con los que actualmente cuenta la MDL, como el reclutamiento, la selección, contratación y formación del personal se halla que es considerado pésimo debido a las escasas y deficientes estrategias con las que se cuenta tal es así que el personal de la municipalidad no conoce el concepto de misión, visión ni tampoco entiende de políticas, normas, planes, programas, estrategias que correspondan al ámbito de su competencia.

Tejeda, L. (2014). “Gestión Administrativa y su mejora en la Municipalidad Distrital Bellavista Callao”. Tesis para la obtención de Magister en Administración.

Universidad Nacional del Callao, ubicada en el Distrito de Bellavista, Región Callao. En este municipio es necesario establecer una cultura organizacional nueva razón principal de esta investigación, tomando en cuenta el liderazgo de sus autoridades ubicada en el distrito de Bellavista, Región Callao a partir de modernizar sus procesos. Concluye que: “La toma de decisión, capacitación y modernización administrativa no son conocidos en el ámbito interno (trabajadores), solo es de conocimiento a nivel de funcionarios designados y personal de confianza. 55.91 %. La Toma de decisiones no se ha constituido en un instrumento importante en la Gestión Gerencial Regional y siendo una función estratégica requiere para su aplicación el aporte de las ciencias de la conducta humana orientado a innovar, optimizar el fortalecimiento de la administración”.

Carbajal, A., Díaz, A., Meza, M., & Yépez, E. (2012). “Planeamiento Estratégico del Distrito de San Juan de Lurigancho”. Tesis para obtener el grado de Magíster en Administración estratégica de empresas. Pontificia Universidad Católica del Perú, ubicada en el Distrito de Surco. Habiendo Llegado a las siguientes conclusiones: El distrito en mención tiene una visión clara, simple y comprensible, pero desfasada, no se toma en cuenta a los pobladores por tanto es improbable alcanzar objetivos, esto genera la necesidad de establecer una nueva visión y misión que contenga aspectos que conlleven a formar un distrito competitivo y moderno. Con base en el análisis del entorno nos permite concluir que: “el distrito de San Juan de Lurigancho desaprovecha las oportunidades que el entorno le ofrece, aspectos como acuerdos comerciales internacionales, y crecimiento inmobiliario y sumado a esto, se evidencia que las amenazas no son neutralizadas, lo que afecta también el crecimiento sostenible del

distrito en lo que respecta a incremento tecnológico e inversión en I & D, entre otros”.

Antecedentes locales:

Tras haber visitado y revisado las bibliotecas de las sedes universitarias de la localidad como son: Universidad Alas Peruanas, Universidad Tecnológica de los Andes, Universidad Nacional José María Arguedas, no hemos hallado trabajo de investigación alguno referente a las variables de estudio.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Planeación

Reyes (1992). "La planeación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para realizarlo, y la determinación de tiempos y números necesarios para su realización".

Terry (1977). "Planeación es la selección y relación de hechos, así como la formulación y uso de suposiciones respecto al futuro en la visualización y formulación de las actividades propuestas que se cree sean necesarias para alcanzar los resultados esperados".

Fernández (1991). "La planeación es el primer paso del proceso administrativo por medio del cual se define un problema, se analizan las experiencias pasadas y se embozan planes y programas".

De estos conceptos se puede expresar que es un proceso que conlleva a decidir acciones para alcanzar objetivos, para ello debemos anticiparnos a situaciones, debemos tener claro lo que se quiere hacer y cómo se va hacer.

2.2.1.1. Pasos de la planeación

Según los autores Harold Koontz & Heinz Weihrich (2004), se debe cumplir con los siguientes pasos:

1. Atención a las oportunidades

Es el punto de partida en toda gestión, los administradores en la planeación hacen un análisis del entorno para encontrar oportunidades y determinar cómo aprovecharlas.

Es un elemento vital para el éxito de una organización, debido a que se identifica bien el entorno y alinea sus fortalezas o debilidades a estas una empresa puede obtener buenos resultados.

2. Establecimiento de objetivos

No existe un plan efectivo si no se orienta a objetivos claros, por tanto los departamentos de la organización deben establecer y conocer los objetivos existiendo así un sistema de objetivos jerárquicos.

A través de los objetivos se pueden evaluar los posibles resultados y tomar medidas correctivas de ser necesario reforzar con políticas, procedimientos, programas entre otros; las acciones establecidas en el plan.

3. Desarrollo de premisas

Una premisa es un supuesto o pronóstico sobre el cual se deben desarrollar los planes. Estas premisas suelen ser las condiciones futuras que podrían afectar la ejecución de los planes, eso es importante saber plantearlas.

4. Determinación de cursos de acción alternativos

Todo plan debe contener acciones alternativas que puedan hacer frente a condiciones o premisas no contempladas en el plan, que permita reducir un impacto negativo para la empresa.

De allí la importancia de contar con buenas acciones alternativas ya que ello garantizará un mejor desempeño de la organización para alcanzar sus objetivos.

5. Evaluación de los cursos de acción alternativos

Se debe considerar las variables y limitaciones que contiene cada una de las decisiones a tomar; en base a las políticas, pronósticos y metas de una empresa.

6. Selección de un curso de acción

Como producto de la evaluación se debe adoptar el curso de acción que genere mayor beneficio para la empresa, los administradores deben seleccionar varios cursos de acción que le permita cubrir diferentes situaciones en el momento que se susciten.

7. Formulación de planes derivados

Un plan derivado sirve de apoyo al plan básico ante una situación inesperada.

8. Traslado de planes a cifras por medio de la presupuestación

Una vez establecido los planes, estos se deben tangibilizar en números para su posterior ejecución y evaluación, los instrumento que se utilizan para esto son los presupuestos, que deben ser elaborados correctamente.

2.2.1.2. Tipos de Planes

Son tres:

1. Plan Estratégico

Se concibe como un proceso para establecer objetivos sobre los objetivos de una organización, sobre la base de los recursos con que cuenta.

También podemos decir que es un esfuerzo sistemático formal para establecer propósitos, objetivos, políticas, estrategias básicas y tácticas, para formular y ejecutar planes.

Características del Plan Estratégico

Encontramos las siguientes:

- Originalidad
- Es monitoreada por los altos niveles jerárquicos.
- Es la referencia para toda la organización.
- Hace frente niveles de incertidumbre.
- Generalmente son de largo plazo.
- Deben ser efectivos.

2. Plan Táctico o Funcional

Su punto de partida es el plan estratégico de la empresa y tiene que ver con las funciones de la empresa (áreas de marketing, áreas financieras, etc.). Se busca la optimización de los recursos en el logro de los objetivos específicos.

El plan táctico se desarrolla en los distintos niveles o departamentos de una organización.

Características del Plan Táctico o Funcional

Estas son las principales:

- Se basa en las recomendaciones de la planeación estratégica

- Los ejecutivos de mando medio la conducen y desarrollan
- Corresponde a un área específica de la empresa.
- El insumo para desarrollar el plan es la información externa e interna.
- Busca coordinar recursos.
- La efectividad y eficiencia son los puntos referentes en su elaboración.

3. Plan Operacional

Siguiendo el orden este plan se basa en lo que se decretó en el plan táctico y busca formular y asignar actividades específicas que deberán cumplir el personal que se encuentra en los últimos niveles de la jerarquía. Son planes a corto plazo y hacen referencia a cada una de las unidades que se desarrollan en un área de actividad superior.

Características del Plan Operativo

Sus principales características son:

- Lo realizan empleados de menor jerarquía.
- Se basa en el plan estratégico y táctico.
- Está determinado por periodos cortos.
- Son actividades programadas.
- Deben ser eficaces.

2.2.2. Estrategias

Es el medio por el cual una organización alcanza las metas y objetivos, denota una sucesión de acciones para el logro de su visión.

Bateman y Snell (2005). “Las estrategias son planes de acción y distribución de recursos diseñados para alcanzar las metas de la organización” (p. 34).

Stanton, Etzel y Walker (2003). “Estrategia es un plan de acción amplio por el cual una organización trata de alcanzar sus objetivos” (p. 36).

A partir de estos autores se desprende que: la estrategia indica el rumbo y la misión de la organización, sirve de guía para la toma de decisiones.

2.2.3. La Planeación Estratégica

Sobre Planeación estratégica han escrito diferentes autores tales como:

Serna (2000). “Es un proceso mediante el cual una organización define su visión de largo plazo y las estrategias para alcanzarla a partir del análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Supone la participación activa de los actores organizacionales, la obtención permanente de información sobre sus factores claves de éxito, su revisión, monitoreo y ajustes periódicos” (p. 39).

Bateman y Snell (2005). “El conjunto de procedimientos para la toma de decisiones respecto de las metas y estrategias de la organización a largo plazo” (p. 37).

Fred (2013), “la Planeación Estratégica, es una planeación corporativa a largo plazo, se enfoca en la formulación de los objetivos, como los medios para alcanzarlos, es decir, se orientan a los fines como a los medios y se realiza a partir del análisis del ambiente interno y externo de la organización”.

El término se origina en los años de 1950, llegó a su apogeo en la mitad de los años 60 y mediados de los 70, se presentaba como una solución a los problemas de las corporaciones norteamericanas hasta cierto punto obsesionados con la planeación estratégica; sin embargo, posterior a su apogeo se dejó de lado toda una década (de los 80), pues con los nuevos modelos propuestos no se obtuvieron mayores rendimientos. A

partir de 1990 resurge la planeación estratégica, generalizándose su práctica en los negocios.

Steiner (2005), “Trata con el porvenir de las decisiones actuales. Significa que la Planeación Estratégica observa la cadena de consecuencias de causas y efectos durante un tiempo” (p. 40).

“Es decir, se desarrolla con el fin de tomar buenas decisiones en el presente ante posibles cambios que se presenten en el futuro ya sean en el ambiente interno como externos y lograr de esta forma obtener resultados favorables para la empresa”.

“La Planeación Estratégica inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograr estas metas, desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener los fines buscados. Asimismo, se decide de antemano que tipo de esfuerzos de planeación debe hacerse, cuándo y cómo debe realizarse, quién lo llevará a cabo, y qué se hará con los resultados”.

Finalmente podemos indicar que la planeación estratégica es un proceso, que une al equipo directivo para alcanzar la misión, visión y estrategia en resultados reales, este proceso se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define estrategias y políticas para lograrlas y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias para obtener los fines que se buscan.

2.2.3.1. Beneficios de la planeación estratégica

Encontramos los siguientes:

- a) Ayuda a las responsabilidades de la alta dirección: Es indispensable para que los gerentes tomen decisiones y cumplan con sus responsabilidades en forma muy eficiente.
- b) Genera y resuelve preguntas importantes para una empresa: Exige al gerente que formule y conteste preguntas claves para su compañía, y a las cuales debería prestar su atención. De este modo los directivos comprenden mejor el entorno tan complejo en el cual deben desenvolverse.
- c) Sigue el enfoque sistémico.
- d) Hace referencia a asuntos estratégicos de la organización.
- e) La Planeación puede simular el futuro en papel, experiencia que no sólo es relativamente económica, sino que también permite tomar mejores decisiones acerca de las medidas a seguir en cuanto a oportunidades y peligros futuros, en vez de esperar hasta que sucedan las cosas. En si aclara las oportunidades y peligros futuros de una empresa.
- f) Es un medio para comunicar los objetivos, estrategias y planes operacionales detallados entre todos los niveles de la dirección. Mediante estos canales el personal en toda la empresa habla el mismo lenguaje al tratar con problemas sustanciales tanto para ellos como para la misma empresa.
- g) Capacita a los gerentes.
- h) Incentiva la colaboración del personal.

2.2.3.2. Limitantes de la Planeación Estratégica

Podemos encontrar:

1. El medio ambiente externo.

El ambiente externo difiere del esperado por la ocurrencia de imprevistos del entorno, el mismo que hace que los pronósticos fallen.

2. Resistencia Interna.

Resistencia por parte de los trabajadores a realizar sus actividades siguiendo procesos diferentes a lo tradicional.

3. Demanda alto costo económico

Debido al involucramiento de procesos y personas

4. Crisis temporales.

El plan solo resuelve temporalmente el problema de la empresa.

5. Dificultad para Planear.

Debido a que se debe desarrollar una capacidad imaginativa, creativa y de análisis, ante condiciones no muy favorables.

6. limitan las opciones.

La ejecución de un plan muchas veces impone las acciones que se deben realizar.

7. Restricciones Impuestas.

Los planes delimitan el proceso de decisión de los gerentes, muchas veces sin consultar los planes.

2.2.3.3. Etapas de la administración estratégica

Según Fred (2013), “el proceso de la administración estratégica consta de tres etapas: formulación, implementación y evaluación de estrategias. La formulación de estrategias implica desarrollar una visión y misión, identificar las oportunidades y amenazas externas a la empresa, determinar las fortalezas y debilidades internas,

establecer objetivos a largo plazo, generar estrategias alternativas y elegir las estrategias particulares que se han de seguir. Entre los temas implicados en la formulación de estrategias están decidir ¿en qué nuevos negocios incursionar?, ¿qué negocios abandonar?, ¿cómo asignar los recursos?, ¿expandir operaciones o diversificarse?, ¿ingresar a mercados internacionales?, ¿fusionarse o formar una sociedad?, y ¿cómo evitar una adquisición hostil?”.

“Como ninguna empresa cuenta con recursos ilimitados, los estrategas deben decidir qué estrategias alternativas le reportarán más beneficios. Las decisiones tomadas al formular estrategias comprometerán a una organización con ciertos productos, mercados, recursos y tecnologías durante un periodo de tiempo prolongado. De las estrategias dependerán las ventajas competitivas a largo plazo”.

“Para bien o para mal, las decisiones estratégicas traen consecuencias multifuncionales importantes y efectos duraderos en una organización. Los altos directivos tienen la mejor perspectiva para comprender en su totalidad las consecuencias de sus decisiones al formular sus estrategias; y tienen la autoridad para comprometer los recursos necesarios para su implementación”.

“La implementación de la estrategia requiere que la empresa establezca objetivos anuales, cree políticas, motive a los empleados y asigne recursos para que las estrategias formuladas puedan ejecutarse. La implementación de estrategias implica desarrollar una cultura que apoye la estrategia, crear una estructura organizacional efectiva, redirigir los esfuerzos de marketing, preparar presupuestos, desarrollar y utilizar sistemas de información y vincular la remuneración de los empleados al desempeño organizacional”.

“A la implementación de la estrategia suele conocerse como la “Etapa de Acción” de la administración estratégica. Implementar una estrategia significa movilizar tanto a empleados como a directivos para poner en práctica las estrategias formuladas. Considerada a menudo como la etapa más difícil de la administración estratégica, la implementación requiere de disciplina, compromiso y sacrificio. Una implementación exitosa depende de la habilidad de los directivos para motivar a los empleados, lo cual es más un arte que una ciencia. Las estrategias formuladas, pero no implementadas no sirven de nada”.

“La evaluación de estrategias es la etapa final de la administración estratégica. Los directivos necesitan con urgencia saber si ciertas estrategias no están funcionando bien; la evaluación de la estrategia es el medio principal para obtener esta información. Todas las estrategias están sujetas a modificaciones futuras, debido al cambio constante de los factores externos e internos. La evaluación de estrategias consta de tres actividades fundamentales”:

- 1). Observar los factores que se encuentran dentro y fuera de la organización.
- 2). Evaluar cómo se desenvuelve el personal.
- 3). Corregir las acciones mal encaminadas.

Esta evaluación no garantiza el éxito del futuro porque siempre se están generando nuevos y diferentes problemas.

2.2.3.4. Proceso de planificación estratégica

Para los autores, Robbins & Steiner (2005), son seis las fases o etapas que abarcan todo el proceso y son:

Etapa 1. Determinar misión, objetivos y estrategias a utilizar de la organización.

La misión es la razón de ser de una organización, por eso es importante definirla así como establecer objetivos que puedan inducir el compromiso de los trabajadores, lo que a la vez hace necesario que se tenga que establecer cursos de acción para alcanzar estos objetivos.

Etapa 2. Análisis del Ambiente Externo.

Este análisis permite identificar como se desenvuelve la competencia, analiza la demanda y oferta de los productos, cuales son las políticas gubernamentales que afectan a la empresa, las nuevas tecnologías, las exigencias de los clientes entre otras características del mercado.

Es importante este análisis para poder establecer las estrategias que utilizará la organización, sin esta evaluación, tal vez no se puedan alcanzar los objetivos y lo podemos subdividir en seis grandes grupos:

- **Factor Económico:** Se debe analizar cómo se comporta la economía.
- **Factor Político:** Se debe analizar las decisiones que se toman en los diferentes niveles del gobierno.
- **Factor Social:** Se debe analizar todo los aspectos que afecten el comportamiento de la sociedad.
- **Factor Tecnológico:** Se debe analizar cuáles son los avances tecnológicos incorporados en las maquinas, equipos y procesos.
- **Factor Competitivo:** Se debe analizar qué pueden significar una ventaja competitiva para la empresa, generalmente está determinado por la calidad que se ofrece.

- **Factor Geográfico:** Se debe analizar el clima, los recursos del área geográfica de influencia de la empresa el cual puede ser una ventaja o no.

Es importante precisar que la organización no ejerce control en los factores mencionados, pero es importante comprenderlos ya que permitirá establecer anticipadamente estrategias adecuadas que permitan aprovechar oportunidades o hacer frente a las amenazas.

Etapa 3. Análisis del Ambiente Interno.

En esta etapa determinamos cuales son los puntos fuertes y débiles de una organización, nos referimos a las capacidades o habilidades de los trabajadores, sus experiencias, sus recursos financieros, la tecnología utilizada entre otros aspectos internos de la organización que pueden tener un buen o mal desempeño. Las fortalezas se determinan en aquellas condiciones que a nivel interno de una organización pueden potenciar metas y objetivos, éstas deben utilizarse en función de los servicios brindados.

Etapa 4. Formulación de Estrategias.

Una vez que se ha hecho el análisis del ambiente externo e interno (FODA) en la organización, se debe decidir de qué manera se aprovecharan las ventajas encontradas en ambos ambientes o en su defecto como se enfrentara esta situación.

Serna (2000), “el análisis FODA está diseñado para ayudar al estratega a encontrar el mejor acoplamiento entre las tendencias del medio y las capacidades internas de la empresa. Dicho análisis permitirá a la organización formular estrategias para aprovechar sus fortalezas, prevenir el efecto de sus debilidades, utilizar a tiempo sus oportunidades y anticiparse al efecto de sus amenazas. Este análisis originará un primer acercamiento a la formulación de estrategias para la compañía”.

A continuación se describe el análisis FODA:

- **Estrategias Fortaleza-Oportunidad:** Se aprovechan las oportunidades utilizando las fuerzas internas de mejor desempeño de la organización.
- **Estrategias Debilidad-Oportunidad:** Se superan las debilidades beneficiándose de las oportunidades que el entorno le ofrece a la organización.
- **Estrategias Fortaleza-Amenaza:** Se hace frente las amenazas utilizando las fuerzas internas de mejor desempeño de la organización.
- **Estrategias Debilidad-Amenaza:** Se neutralizan las amenazas de tal forma que puedan disminuir las fuerzas internas de menor desempeño de la organización.

Etapas 5. Puesta en marcha de las Estrategias.

Es ejecutar el plan apropiadamente para alcanzar el éxito, un plan exitoso es aquel que se implementa de manera adecuada.

Cuando la gerencia aprueba el plan es importante que se dé a conocer en todos los niveles de la organización, debe venderse internamente el plan con un programa adecuado, este programa debe ser capaz de:

- a) Estandarizar la comunicación dentro de la organización.
- b) Incentivar el compromiso y la participación de los trabajadores.
- c) Generar condiciones para una cultura estratégica.
- d) Incentivar el trabajo en equipo.
- e) Establecer una cultura de medición de resultados en base a índices proporcionados en el plan.
- f) Monitorear y retroalimentar los resultados del plan.

Etapa 6. Evaluación de los Resultados.

En esta etapa se confirma la efectividad de las estrategias utilizadas para alcanzar la visión y que acciones, si son necesarias, se deben realizar.

Serna (2000) dice que: “para que la evaluación de resultados, logre sus objetivos es preciso que se cumplan ciertos requisitos: Debe ser realizada por los más altos niveles gerenciales, exige una adecuada planeación, demanda efectuarse periódicamente, se realiza con base en hechos y datos, a la vez se requiere de disciplina y persistencia”.

2.2.4. Gestión Administrativa

Anzola (2002), manifiesta: “Gestión Administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control” (p.70).

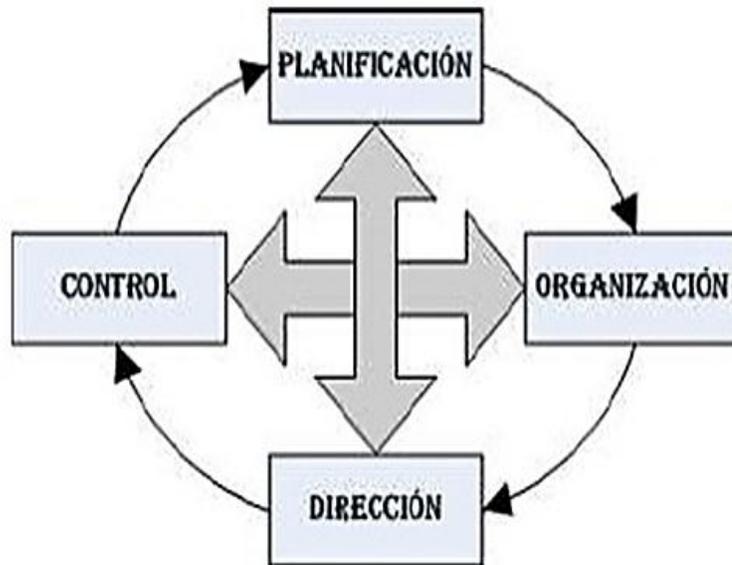
2.2.4.1. Proceso Administrativo

Según el autor Amador (2003), “El proceso administrativo Se refiere a planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades”.

Este proceso ordena las actividades de una organización a través de la planificación, la organización, dirección y control, determina también el desempeño de sus administradores, destacando el grado en que los mismos cumplen con su función.

Presenta los siguientes elementos:

Gráfico 1: Proceso Administrativo



Fuente: Chiavenato Idalberto (2003)

1. Planificación

Para Amador (2008). “La Planeación es decir por adelantado, qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quién ha de hacerlo. 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”.

Los gerentes deben proyectar sus metas y acciones, es decir requiere establecer objetivos o metas basados en una estrategia u estrategias para alcanzarlas, en un sistema de planes que coordinen las acciones, sin planear las áreas o departamentos no sabrían hacia donde se dirigen.

2. Organización

“Se trata de determinar que recurso y que actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización. Luego se debe diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa” (Amador, 2008).

“Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la empresa”.

3. Dirección

Según, Reyes (2007). “Es el elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de lo planeado, por medio de la autoridad del administrador, ejercida a base de decisiones. Se trata por este medio de obtener los resultados que se hayan previsto y planeado”.

El gerente cumple la función de dirección cuando se encarga de supervisar o monitorear las diferentes actividades que realizan los trabajadores, debe ser eficiente el gerente, porque de esto dependerá que la empresa tenga éxito pero además debe convencer a los trabajadores para que mejoren permanentemente su desempeño y se comprometan con los objetivos establecidos.

4. Control

Para, Amador (2008), control: “Es la función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se ajusten a los planes y objetivos de las empresas”.

Al control se puede definir como el proceso de vigilar actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación. Todos

los gerentes deben participar en la función de control, aun cuando sus unidades estén desempeñándose como se proyectó.

2.2.5. Recreativos Fargo S.A.C sede Andahuaylas

2.2.5.1. Reseña

Empresa dedicada al entretenimiento, mediante salas de juegos que utilizan monedas toquen y billetes en diferentes puntos del país en ciudades como: Lima, Piura, Apurímac, etc. Haciendo un total de 80 salones aproximadamente.

Estos salones están estratégicamente ubicados, presentan un alto movimiento de personas por estar ubicados en zonas comerciales, además, todos nuestros locales cuentan con la infraestructura adecuada para hacer que los clientes se sientan cómodos y disfruten de su permanencia (experiencia), lo cual genera una ventaja competitiva.

2.2.5.2. Recreativos Fargo SAC sede Andahuaylas

Recreativos Fargo SAC sede Andahuaylas, inició sus actividades en esta localidad el 22 de junio del año 2001, con registro único del contribuyente RUC 20526938535., es una sociedad anónima cerrada con domicilio fiscal en Jr. Ramón Castilla # 488 Apurímac / Andahuaylas / Andahuaylas.

Actualmente dicha empresa tiene 16 años incursionando en este rubro de tragamonedas en la provincia de Andahuaylas en un inicio apertura un solo local el cual contaba con 18 máquinas, para estos 10 últimos años logro aperturas nuevos locales en otras ciudades y triplicar el número de máquinas tragamonedas con las que contaba actualmente es una reconocida empresa, no cuenta con una competencia directa por ser la única empresa dedicada a este rubro de empresas tragamonedas.

2.3. Definición de términos

2.3.1. Tragamonedas:

Las máquinas tragamonedas, también denominadas máquinas tragaperras, son máquinas que a cambio de una cantidad de dinero apostado dan un tiempo de juego y eventualmente un premio en efectivo.

2.3.2. Salón recreativo

Es el lugar donde se encuentran un conjunto de máquinas o juegos, en los que a cambio de una determinada cantidad de dinero se obtiene un tiempo de juego.

Los juegos pueden ser de tipo: electrónico, electromecánico o manual.

2.3.3. Estrategia

Es el medio por el cual las organizaciones logran cumplir sus metas u objetivos, siempre encaminados a su visión.

2.3.4. Planeación

Planeación es el proceso sistemático y consciente de tomar decisiones acerca de metas y actividades que una organización llevará a cabo en el futuro.

2.3.5. Gestión administrativa

Son las acciones que realizan los gerentes para coordinar el esfuerzo de los miembros de una organización para alcanzar metas u objetivos, mediante el desempeño de ciertas labores fundamentales como la planeación, organización, dirección y control.

2.3.6. Planeación estratégica

Es una metodología en la cual una empresa determina su visión y las estrategias para alcanzarlas, para ello estudia la capacidad de sus fuerzas internas y lo que le ofrece

las fuerzas externas de la organización, incentivando la participación de sus colaboradores.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre la planeación estratégica y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación directa entre el análisis ambiental y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.
- Existe relación directa entre la formulación de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016
- Existe relación directa entre la implementación de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.
- Existe relación directa entre la evaluación, control de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.

2.5. Variables

2.5.1. Variable N° 1: Planificación Estratégica.

2.5.2. Variable N° 2: Gestión Administrativa.

2.5.1. Definición conceptual de la variable

Planeación Estratégica. Es una metodología en la cual una empresa determina su visión y las estrategias para alcanzarlas, para ello estudia la capacidad de sus fuerzas internas y lo que le ofrece las fuerzas externas de la organización, incentivando la participación de sus colaboradores.

Gestión Administrativa. Son las acciones que realizan los gerentes para coordinar el esfuerzo de los miembros de una organización para alcanzar metas u objetivos, mediante el desempeño de ciertas labores fundamentales como la planeación, organización, dirección y control.

2.5.2. Definición operacional de la variable

Planeación Estratégica.

Conjunto de procedimientos secuenciales para la toma de decisiones respecto de las metas y estrategias de la organización.

Gestión Administrativa.

Secuencia de actividades que promueve el ordenamiento de esfuerzos de los colaboradores de una organización.

2.5.3. Operacionalización de la variable

2.5.3.1. Variable N° 1: Planeación Estratégica.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Es una metodología en la cual una empresa determina su visión y las estrategias para alcanzarlas, para ello estudia la capacidad de sus fuerzas internas y lo que le ofrece las fuerzas externas de la organización, incentivando la participación de sus colaboradores.</p>	<p>Conjunto de procedimientos secuenciales para la toma de decisiones respecto de las metas y estrategias de la organización.</p>	Análisis ambiental	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente interno • Ambiente externo
		Formulación de la estrategia	<ul style="list-style-type: none"> • Misión / Visión • Objetivos • Estrategias • Políticas
		Implementación de la estrategia	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos
		Evaluación y control	<ul style="list-style-type: none"> • Rendimiento

2.5.3.2.Variable N° 2: Gestión Administrativa.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Son las acciones que realizan los gerentes para coordinar el esfuerzo de los miembros de una organización para alcanzar metas u objetivos, mediante el desempeño de ciertas labores fundamentales como la planeación, organización, dirección y control.</p>	<p>Secuencia de actividades que promueve el ordenamiento de esfuerzos de los colaboradores de una organización.</p>	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Visión y misión • Programas
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Asigna funciones con propiedad • Establece acciones concretas
		Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Motiva • Comunicación abierta
		Control	<ul style="list-style-type: none"> • Monitorea • Eficacia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación es básica, porque a través del desarrollo de la investigación nos conduce a la búsqueda de nuevos conocimientos, ampliando los aspectos teóricos del tema de estudio y campos de investigación. (Carrasco Díaz, 2006).

El nivel de la investigación es descriptivo, porque se describen las particularidades de la población, es decir como las variables se muestran en el objeto de estudio. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Se utilizó un diseño No Experimental, debido a que son aquellos cuyas variables carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control, ni mucho menos experimental. Analizaron y estudiaron los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia. (Carrasco, 2008, p.71).

El diseño No Experimental se puede sub dividir en un diseño Transeccional Correlacional que es el caso de este estudio, debido a que tienen la particularidad de permitir al investigador, analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad, para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudia. (Carrasco, 2008, p.73)

3.2. Descripción del ámbito de la investigación

3.2.1. Localidad

- País : Perú
- Región : Apurímac
- Provincia : Andahuaylas
- Distrito : Andahuaylas

3.2.2. Institución

Recreativos Fargo SAC, ubicado en Jr. Ramón Castilla # 488.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población está compuesta por 30 trabajadores de la empresa Recreativos Fargo SAC. Sede Andahuaylas.

Tabla 1: Total de trabajadores de la empresa Recreativos Fargo SAC. Sede Andahuaylas

CARGOS	VARONES	MUJERES
Administrador		1
Asistente administrativo	1	
Digitador	1	
Encargado de sala	1	1
Cajeros	1	4
Técnico	1	
Operador	3	2
Anfitriona		1
Cambista	4	5
Mantenimiento	2	2
Sub total	14	16
TOTAL	30	

Fuente: Elaboración propia

3.3.2. Muestra

La muestra es una parte o fragmento representativo de la población cuyas características esenciales son la de ser objetiva y reflejo fiel de ella, de tal manera que los resultados obtenidos en la muestra puedan generalizarse a todos los elementos que conforman dicha población (Carrasco, 2008:237).

Se ha considerado como muestra la misma cantidad de la población, representado por 30 trabajadores administrativos. Con un margen de error del 5% y seguridad del 95%.

3.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La investigación de campo que se realiza es directamente en el medio donde, se presenta el fenómeno de estudio, la herramienta de apoyo para este tipo de investigación es la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario, mediante el cual se realiza preguntas adecuadamente formuladas, fueron aplicadas a los sujetos objeto de estudio; es decir, a los trabajadores de la empresa de entretenimiento sede Andahuaylas. Se eligió la encuesta porque nos interesó el testimonio de los colaboradores de la empresa.

En la redacción del cuestionario se utilizó 32 preguntas con alternativas debidamente cuantificadas a través de una escala de Likert.

La variable Planeación Estratégica, conformada por cuatro dimensiones: Análisis ambiental con 4 interrogantes, formulación de la estrategia con 4 interrogantes implementación de la estrategia con 4 interrogantes y evaluación y control con 4 interrogantes. En total hubieron 16 preguntas, cuyas respuestas responden al modelo de Likert: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Muy pocas veces y Nunca.

Así mismo, la variable Gestión Administrativa, estuvo conformada por cuatro dimensiones: planeación con 4 interrogantes, organización con 4 interrogantes, dirección con 4 interrogantes y control con 4 interrogantes. En total hubieron 16 preguntas, cuyas respuestas responden al modelo de Likert: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Muy pocas veces y Nunca.

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Este fue obtenido a través del Juicio de Expertos y el coeficiente de Alfa de Cronbach.

El juicio de expertos

Se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones. Obteniendo opinión favorable para su aplicación, cumpliendo con absolver las recomendaciones propuestas, como se puede observar en los anexos.

Alfa de Cronbach

El método de consistencia interna basado en el Alfa de Cronbach permitió estimar la fiabilidad de la consistencia del instrumento que se utilizó para el presente trabajo de investigación, lo cual fue revelado en base al resultado que se obtuvo del desarrollo de una prueba piloto, determinada en el rango de cero a uno, donde cero significa nula fiabilidad de los resultados y uno significa fiabilidad perfecta de los resultados (según tabla de Kuder Richardson), ejercicio que fue resuelta en el programa estadístico SPSS v22. Siendo los resultados muy favorables, que los observaremos en la presentación de los resultados.

3.5. Plan de recolección y procesamiento de datos

Antes de recolectar y procesar la información, fue necesario tener en cuenta la revisión y validación del instrumento de investigación, ya que una vez aprobada recién se procedió a aplicar el cuestionario.

Los datos cuantitativos recogidos a través del instrumento de recolección de datos, fueron procesados y analizados por medios electrónicos, clasificados y sistematizados de acuerdo a las unidades de análisis correspondientes, respecto a sus variables, a través del programa estadístico SPSS 22.

Recopilada la información a través del instrumento, se procedió a registrar la información construyéndose de esta forma la base de datos. Estos fueron sometidos a diversas pruebas estadísticas de carácter descriptivo e inferencial y fueron aplicadas para dar respuesta a los objetivos e hipótesis planteadas en la investigación.

Finalmente, para el procesamiento de la información a nivel de texto, se utilizó el programa Word. Para procesar los datos se utilizó el programa Excel. El análisis estadístico correspondiente al presente trabajo de investigación se realizó en el paquete estadístico SPSS 22.

Los cuadros y gráficos se presentaron conforme a los estándares de redacción científica y los estadísticos que se utilizaron en el presente trabajo de investigación, son: la frecuencia, los porcentajes, el Alfa de Cronbach y el nivel de significancia.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

A continuación, se muestran los resultados que se lograron obtener luego de la aplicación del instrumento de investigación previamente validado por los jueces expertos.

4.1.1. Fiabilidad (Alfa de Cronbach)

El alfa de Cronbach permite medir la fiabilidad y consistencia del instrumento que se utilizó en el presente trabajo de investigación, determinada en el rango de cero a uno, donde: Cero significa nula fiabilidad de los resultados y uno significa fiabilidad perfecta de los resultados, según tabla de Kuder Richardson que se muestra a continuación:

Tabla 2: Tabla de Kuder Richardson

Valores	Descripción
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Tabla 3: Estadística de fiabilidad V1: Planeación Estratégica

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	N° de
Cronbach	elementos
0,903	16

Fuente: Elaboración propia.

Sobre el resultado obtenido de **0,903** observamos según los valores establecidos en la tabla de Kuder Richardson, este se encuentra ubicado en el rango de 0,72 a 0,99. Es por eso que podemos afirmar que el instrumento y su aplicación son de una excelente fiabilidad.

Tabla 4: Estadística de fiabilidad V2: Gestión Administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	Nº de
Cronbach	elementos
0,872	16

Fuente: Elaboración propia.

Sobre el resultado obtenido de **0,872** observamos que un valor menor al obtenido anteriormente, sin embargo, según los valores establecidos en la tabla de Kuder Richardson, también se encuentra ubicado en el rango de 0,72 a 0,99.

Es por eso que podemos afirmar que el instrumento y su aplicación son de una excelente fiabilidad.

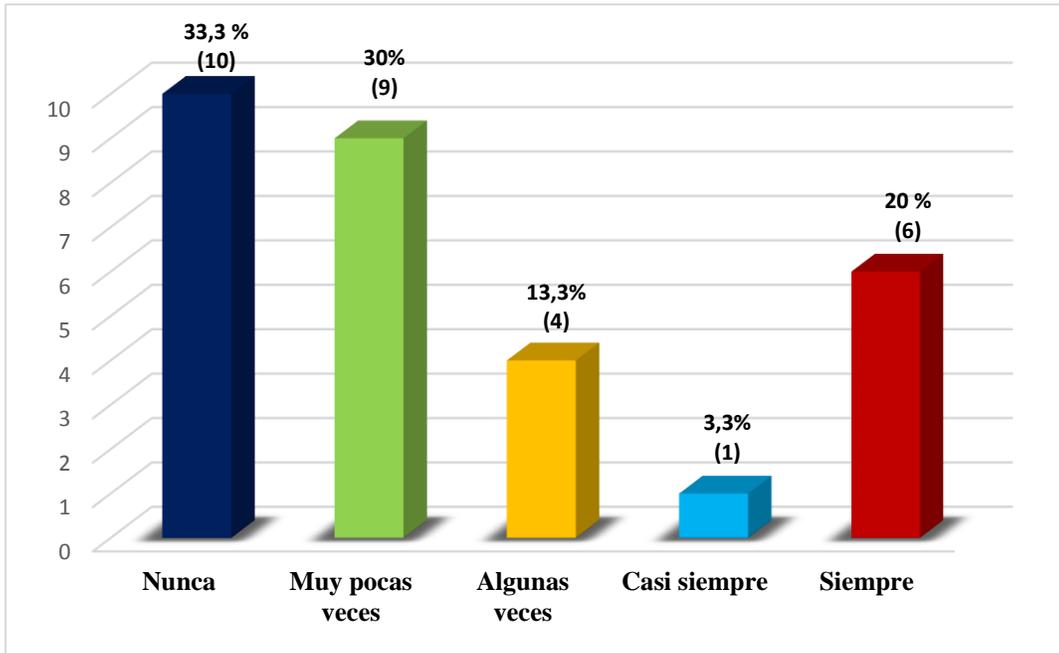
4.1.2. Frecuencias

Tabla 5: Frecuencias V1: Planeación Estratégica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido Nunca	10	33,3	33,3	33,3
Muy pocas veces	9	30,0	30,0	63,3
Algunas veces	4	13,3	13,3	76,7
Casi siempre	1	3,3	3,3	80,0
Siempre	6	20,0	20,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2: Frecuencia V1: Planeación Estratégica



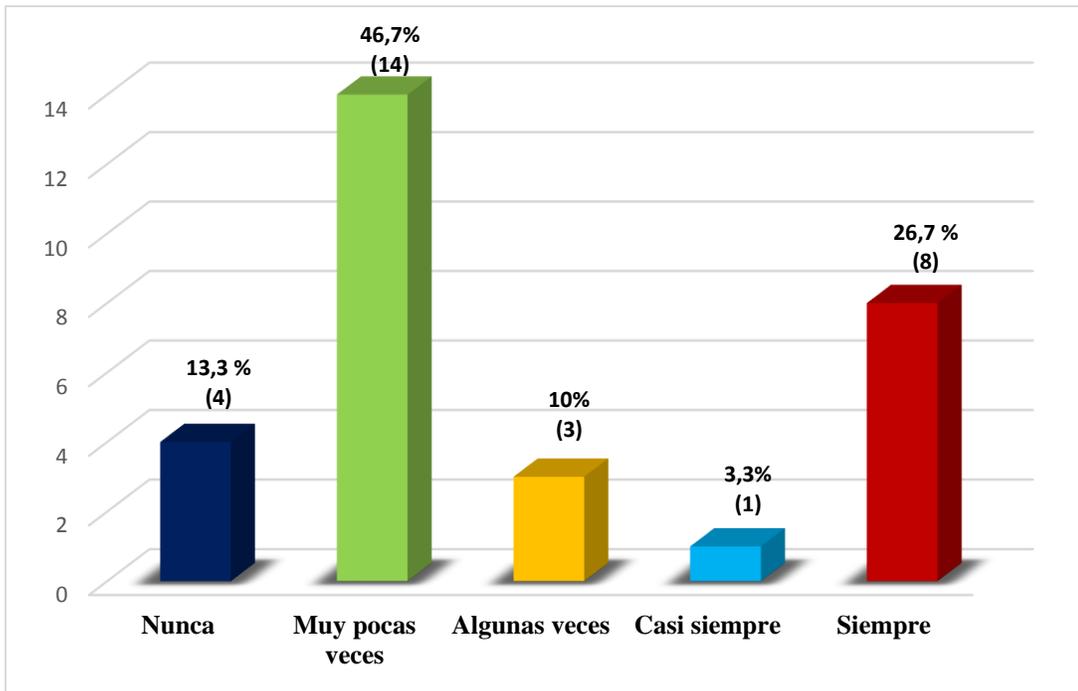
Según se aprecia en el gráfico N° 02, el resultado de 33,3% denota la mayor proporción (10 trabajadores), que indica que la Planeación Estratégica en esta institución, nunca se aplica, el 30% (09 trabajadores) muy pocas veces, el 20% (6 trabajadores), el 13,3% (4 trabajadores), y el 3% (1 trabajador) casi siempre.

Tabla 6: Frecuencia V2: Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Muy pocas veces	14	46,7	46,7	60,0
	Algunas veces	3	10,0	10,0	70,0
	Casi siempre	1	3,3	3,3	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 3: Frecuencia V2: Gestión Administrativa



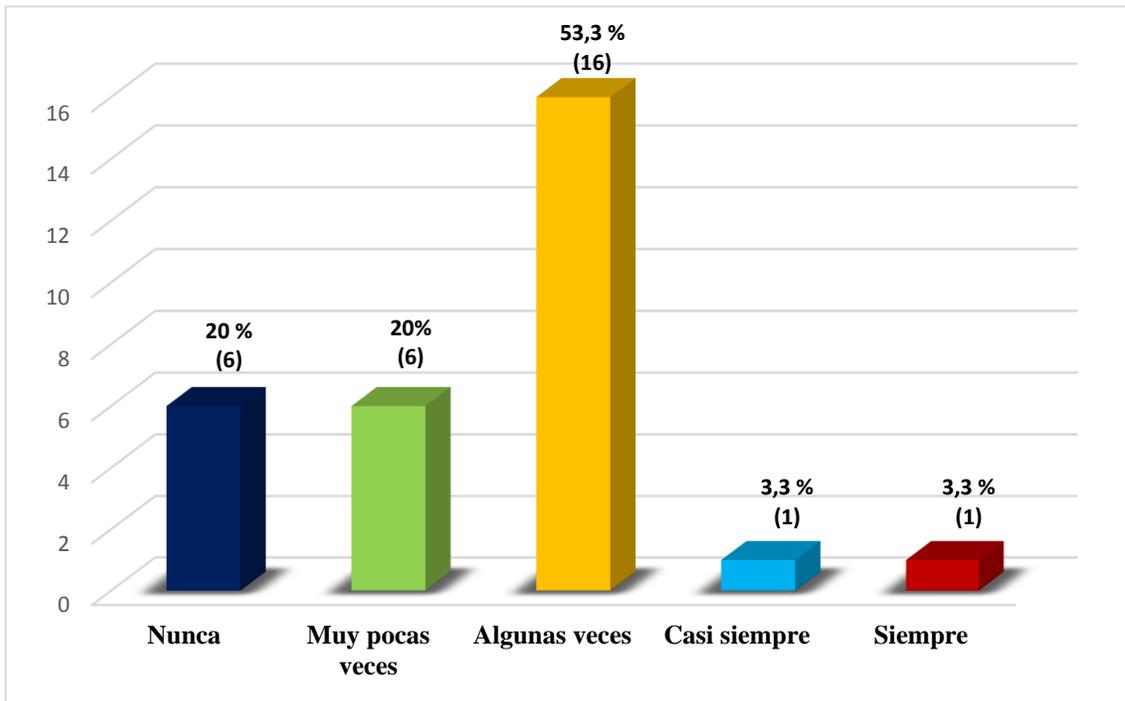
Según se aprecia en el gráfico N° 03, el resultado de 46,7% denota el mayor porcentaje (14 trabajadores), que indica que muy pocas veces se percibe la Gestión Administrativa, el 26,7% (8 trabajadores) siempre, el 13,3% (4 trabajadores) nunca, 10% (3 trabajadores) algunas veces y solo el 3,3%, (01 trabajador) casi siempre.

Tabla 7: Frecuencia VID1: Análisis Ambiental

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Muy pocas veces	6	20,0	20,0	40,0
	Algunas veces	16	53,3	53,3	93,3
	Casi siempre	1	3,3	3,3	96,7
	Siempre	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 4: Frecuencia V1D1: Análisis Ambiental



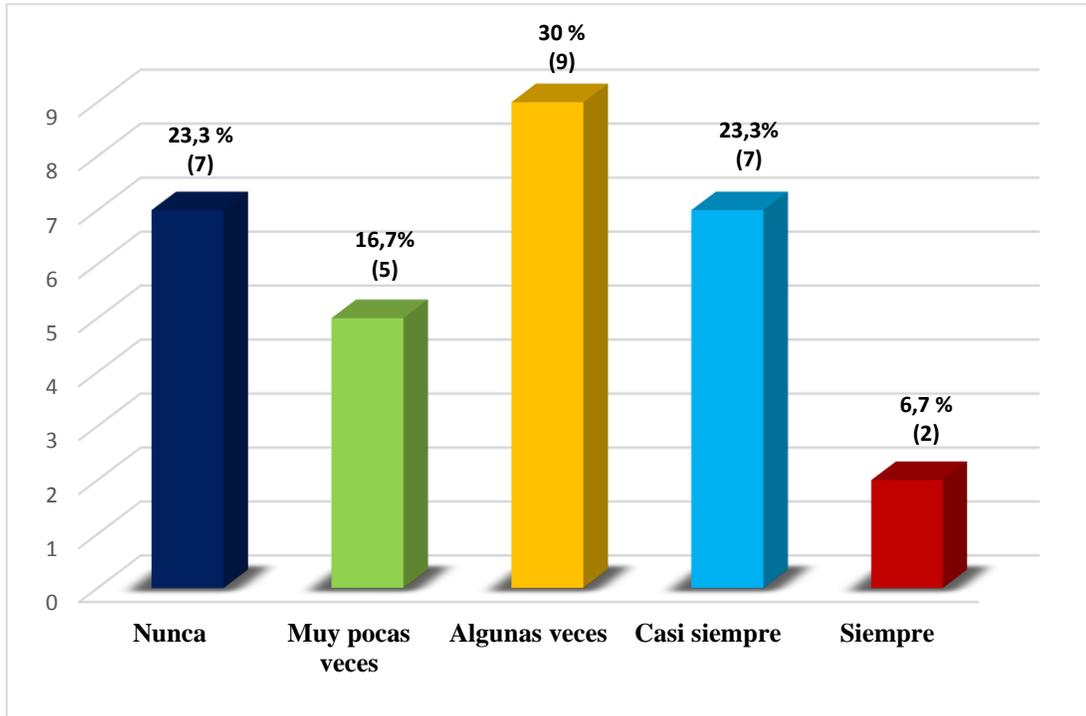
Según se aprecia en el gráfico N° 04, el resultado de 53,3% denota el mayor porcentaje (16 trabajadores), que indica que algunas veces se realiza un Análisis del Ambiente de la empresa, el 20% (6 trabajadores) nunca, el 20% (6 trabajadores) muy pocas veces, el 3.3% (01 trabajador) siempre y 3.3% (01 trabajador) casi siempre.

Tabla 8: Frecuencia V1D2: Formulación de la Estrategia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Muy pocas veces	5	16,7	16,7	40,0
	Algunas veces	9	30,0	30,0	70,0
	Casi siempre	7	23,3	23,3	93,3
	Siempre	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 5: Frecuencia V1D2: Formulación de la Estrategia



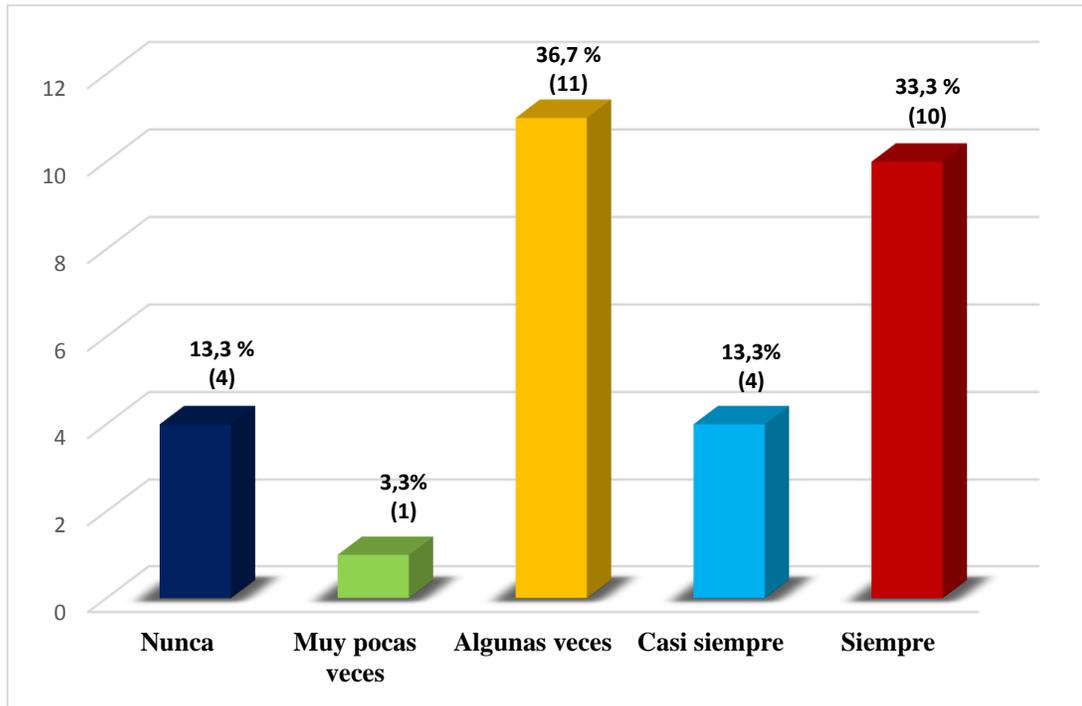
Según se aprecia en el gráfico N° 05, el resultado de 30% denota el mayor porcentaje (9 trabajadores), que indica que algunas veces se Formulan Estrategias, el 23,3% (7 trabajadores) nunca, 23,3% (7 trabajadores) casi siempre, el 16,7% (5 trabajadores) muy pocas veces y el 6.7% (2 trabajadores) siempre.

Tabla 9: Frecuencia V1D3: Implementación de la Estrategia

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Muy pocas veces	1	3,3	3,3	16,7
	Algunas veces	11	36,7	36,7	53,3
	Casi siempre	4	13,3	13,3	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6: Frecuencia VID3: Implementación de la Estrategia



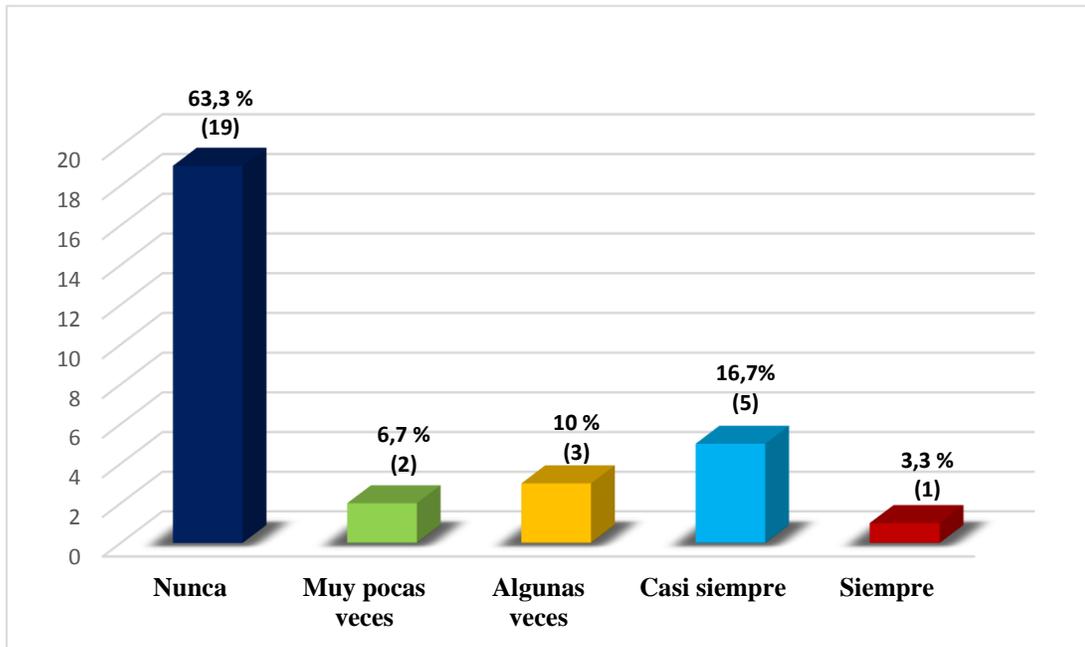
Según se aprecia en el gráfico N° 06, los dos resultados que denotan el mayor porcentaje son de 36.7% (11 trabajadores) que indican que algunas veces se Implementan Estrategias, el 33.3% (10 trabajadores) siempre, el 13,3% (4 trabajadores) casi siempre, 13,3% (4 trabajadores) nunca y el 3.3 % (01 trabajador) indica que muy pocas veces.

Tabla 10: Frecuencia VID4: Evaluación y Control

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido Nunca	19	63,3	63,3	63,3
Muy pocas veces	2	6,7	6,7	70,0
Algunas veces	3	10,0	10,0	80,0
Casi siempre	5	16,7	16,7	96,7
Siempre	1	3,3	3,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 7: Frecuencia V1D4: Evaluación y Control



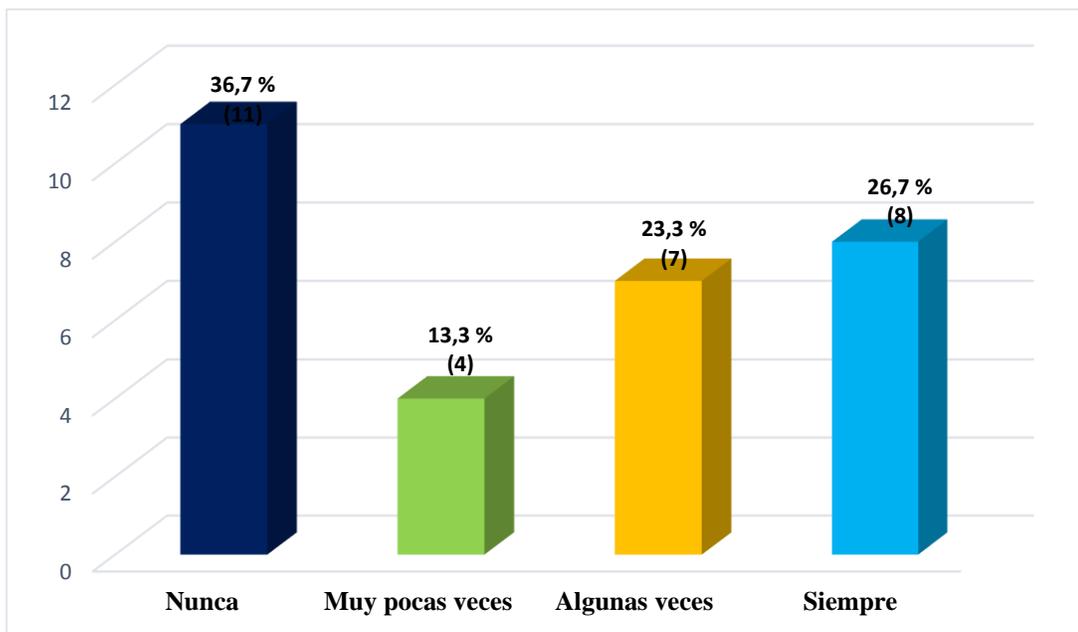
Según se aprecia en el gráfico N° 07, el resultado de 63,3% denota el mayor porcentaje (19 trabajadores), que indica que nunca se Evalúa y Controla las estrategias implementadas, el 16,7% (5 trabajadores), el 10% (3 trabajadores) algunas veces, el 6,7% (2 trabajadores) muy pocas veces y el 3,3% (01 trabajador) siempre.

Tabla 11: Frecuencia V2D1: Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	1 Nunca	11	36,7	36,7	36,7
	2 Muy pocas veces	4	13,3	13,3	50,0
	3 Algunas veces	7	23,3	23,3	73,3
	5 Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 8: Frecuencia V2D1: Planificación



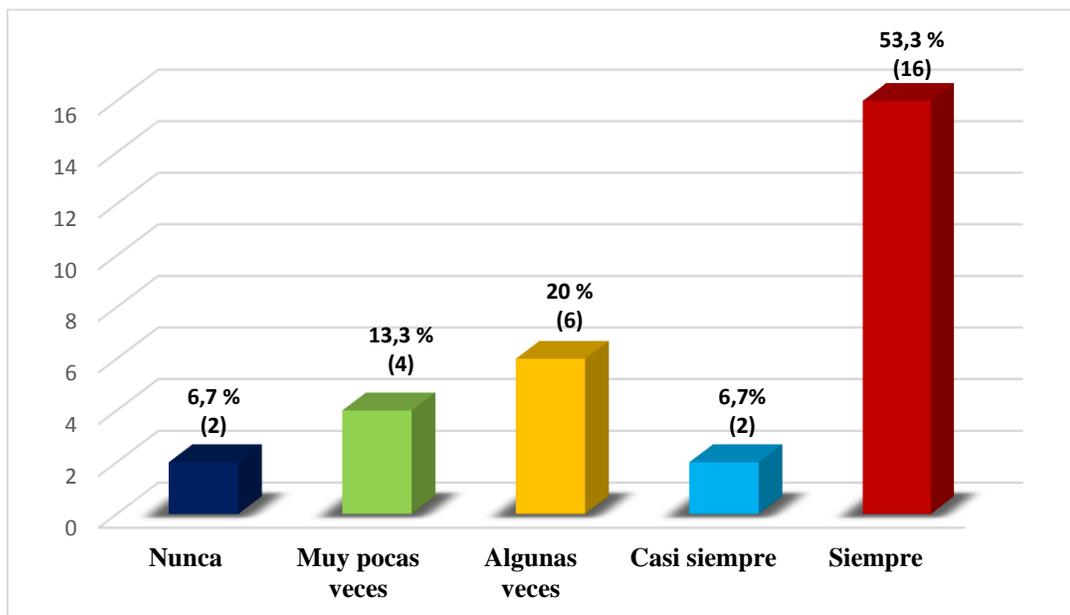
Según se aprecia en el gráfico N° 08, el resultado de 36,7% denota la mayor proporción (11 trabajadores), que indica que nunca se cumple con la función de Planificación, el 26,7% (8 trabajadores) siempre, 23,3% (7 trabajadores) algunas veces y 13,3 % (04 trabajadores) muy pocas veces.

Tabla 12: Frecuencia V2D2: Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	1 Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	2 Muy pocas veces	4	13,3	13,3	20,0
	3 Algunas veces	6	20,0	20,0	40,0
	4 Casi siempre	2	6,7	6,7	46,7
	5 Siempre	16	53,3	53,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 9: Frecuencia V2D2: Organización



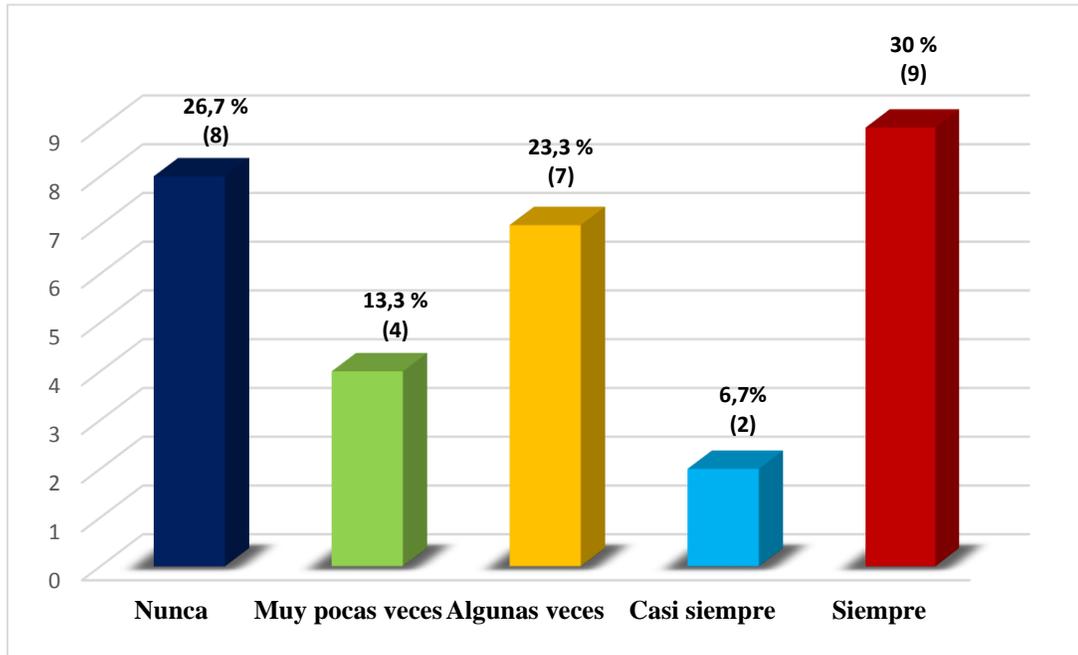
Según se aprecia en el gráfico N° 09, el 53,3% denota la mayor proporción (16 trabajadores), indican que siempre se cumple con la función de Organización, el 20% (6 trabajadores) algunas veces, el 13,3% (4 trabajadores) muy pocas veces, 6,7% (2 trabajadores) casi siempre y el 6,7% (02 trabajadores) que nunca.

Tabla 13: Frecuencia V2D3: Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	1 Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	2 Muy pocas veces	4	13,3	13,3	40,0
	3 Algunas veces	7	23,3	23,3	63,3
	4 Casi siempre	2	6,7	6,7	70,0
	5 Siempre	9	30,0	30,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 10: Frecuencia V2D3: Dirección



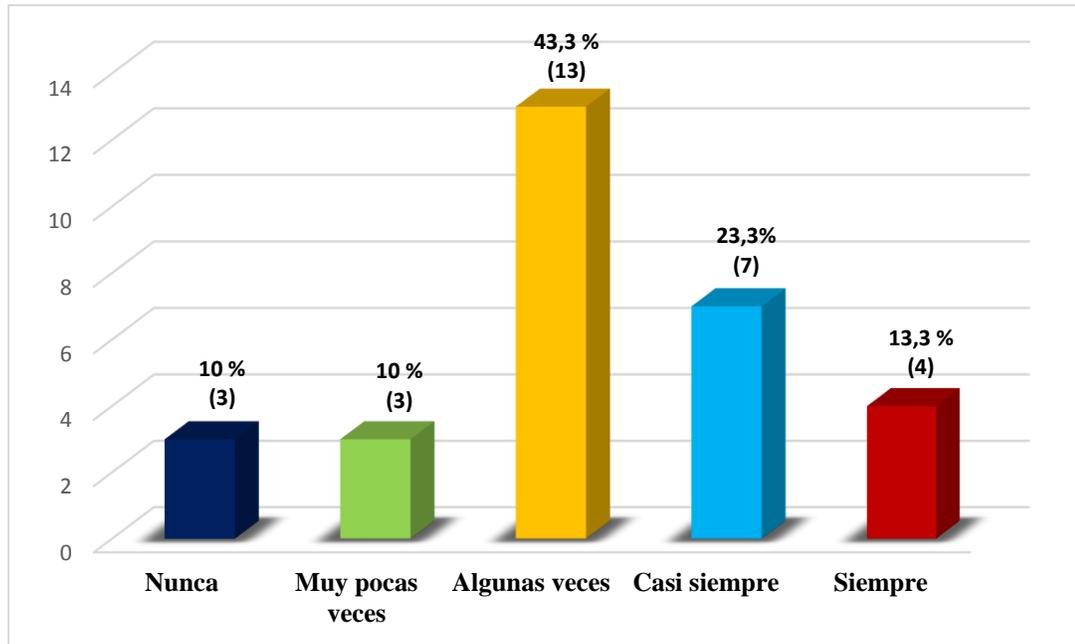
Según se aprecia en el gráfico N° 10, el resultado de 30% denota la mayor proporción (9 trabajadores), que indican que siempre se cumple con la función de Dirección, 26.7% (08 trabajadores) nunca, el 23,3% (7 trabajadores), el 13,3% (4 trabajadores) muy pocas veces y el 6.7% (02 trabajadores) casi siempre.

Tabla 14: Frecuencia V2D4: Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Válido	1 Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	2 Muy pocas veces	3	10,0	10,0	20,0
	3 Algunas veces	13	43,3	43,3	63,3
	4 Casi siempre	7	23,3	23,3	86,7
	5 Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 11: Frecuencia V2D4: Control



Según se aprecia en el gráfico N° 11, el resultado de 43,3% denota la mayor proporción (13 trabajadores), que indica que algunas veces se cumple con la función de Control, el 23,3% (7 trabajadores) casi siempre, el 13,3% (4 personas) siempre y el 20% es decir, un 10% (03 trabajadores) que nunca y otro 10% (03 trabajadores) muy pocas veces.

4.1.3. Contrastación estadística de hipótesis

De acuerdo a la formulación de los problemas y los objetivos propuestos en la presente investigación procedemos a mostrar los resultados que confirmen la aceptación o rechazo de la hipótesis nula o alterna, según lo planteado.

4.1.3.1. Hipótesis general

- **Hipótesis nula**

No existe relación directa entre la planeación estratégica y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.

- **Hipótesis alterna**

Existe relación directa entre la planeación estratégica y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.

Tabla 15: Correlación entre V1: Planeación Estratégica y V2: Gestión Administrativa

		<i>Correlaciones</i>	
		V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
Rho de Spearman	V1: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Rho	,446*
		Sigma. (bilateral)	,013
		N	30
	V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Rho	1,000
		Sigma. (bilateral)	.
		N	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de la encuesta a los colaboradores de la empresa.

Con el resultado que se muestran en la tabla N° 16, se rechaza la hipótesis nula, y se afirma a un nivel de confianza del 95% que, existe relación directa entre la planeación estratégica y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Andahuaylas, 2016. El valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,446^*$, $p = ,013 < ,05$) revela que existe una correlación positiva moderada.

4.1.3.2. Hipótesis específica 1

- **Hipótesis nula**

No existe relación directa entre el análisis ambiental y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.

- **Hipótesis alterna**

Existe relación directa entre el análisis ambiental y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.

Tabla 16: Correlación entre V1D1: Análisis Ambiental y V2: Gestión Administrativa

		Correlaciones	
		V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
Rho de Spearman	V1D1: Análisis ambiental	Rho	,323*
		Sigma. (bilateral)	,042
		N	30
	V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Rho	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de la encuesta a los colaboradores de la empresa.

Con el resultado que se muestran en la tabla N° 17, se rechaza la hipótesis nula, y se afirma a un nivel de confianza del 95% que, existe relación directa entre el análisis ambiental y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Andahuaylas, 2016. El valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,323^*$, $p = ,042 < ,05$) revela que existe una correlación positiva baja.

4.1.3.3. Hipótesis específica 2

- **Hipótesis nula**

No existe relación directa entre la formulación de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.

- **Hipótesis alterna**

Existe relación directa entre la formulación de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.

Tabla 17: Correlación entre V1D2: Formulación de la Estrategia y V2: Gestión Administrativa

		<i>Correlaciones</i>	
		V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
Rho de Spearman	V1D2: Formulación de la estrategia	Rho	,324*
		Sigma. (bilateral)	,041
		N	30
	V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Rho	1,000
		Sigma. (bilateral)	.
		N	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de la encuesta a los colaboradores de la empresa.

Con el resultado que se muestran en la tabla N° 18, se rechaza la hipótesis nula, y se afirma a un nivel de confianza del 95% que, existe relación directa entre la formulación de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Andahuaylas, 2016. El valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,324^*$, $p = ,041 < ,05$) revela que existe una correlación positiva baja.

4.1.3.4. Hipótesis específica 3

- **Hipótesis nula**

No existe relación directa entre la implementación de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.

- **Hipótesis alterna**

Existe relación directa entre la implementación de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Andahuaylas, 2016.

Tabla 18: Correlación entre V1D3: Implementación de la Estrategia y V2: Gestión Administrativa

		<i>Correlaciones</i>	
		V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
Rho de Spearman	V1D3: Implementación de la estrategia	Rho	,534**
		Sigma. (bilateral)	,002
		N	30
	V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Rho	1,000
		Sigma. (bilateral)	.
		N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de la encuesta a los colaboradores de la empresa.

Con el resultado que se muestran en la tabla N° 19, se rechaza la hipótesis nula, y se afirma a un nivel de confianza del 99% que, existe relación directa entre la implementación de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Andahuaylas, 2016. El valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,534^{**}$, $p = ,002 < ,05$) revela que existe una correlación positiva moderada.

4.1.3.5. Hipótesis específica 4

- **Hipótesis nula**

No existe relación directa entre la evaluación y control de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.

- **Hipótesis alterna**

Existe relación directa entre la evaluación y control de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.

Tabla 19: Correlación entre V1D4: Evaluación y control de la estrategia y V2: Gestión

Administrativa

Correlaciones

		V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	
Rho de Spearman	V1D4: Evaluación y control	Rho	,537**
		Sigma. (bilateral)	,002
		N	30
	V2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Rho	1,000
		Sigma. (bilateral)	.
		N	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de la encuesta a los colaboradores de la empresa.

Con el resultado que se muestran en la tabla N° 20, se rechaza la hipótesis nula, y se afirma a un nivel de confianza del 99% que, existe relación directa entre evaluación y control de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC -

Andahuaylas, 2016. El valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman ($r = ,537^{**}$, $p = ,002 < ,05$) revela que existe una correlación positiva moderada.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

El desarrollo de la presente investigación tiene su sustento en las bases teóricas, que hemos utilizado como referencia, a continuación, se sustenta lo más relevante:

Anzola (2002), menciona que: “Gestión Administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control” (p.70).

Esta definición nos refiere a un todo que abarca estos y mucho más, nos referimos a la Administración, es decir, las organizaciones se diferencian entre sí por la forma como se administran.

Esto nos sustenta y confirma la **hipótesis general** contrastada en la investigación, sobre la relación directa entre planeación estratégica y gestión administrativa, se debe encaminar los las

acciones que desarrollan los colaboradores en busca de la eficiencia y eficacia, para alcanzar los objetivos optimizando de esta manera los recursos.

Adicionalmente respecto a la **hipótesis general** también es corroborada con el resultado del estudio realizado por Nina, E., & Chiri, D. (2015). “Plan estratégico para mejorar la gestión administrativa en el instituto de investigación y capacitación en ciencias administrativas (IICCA)” que concluye en La falta de una planificación estratégica, por ende el (IICCA), no cuenta con los suficientes instrumentos administrativos.

Sobre la **hipótesis específica 1**, se sustenta en que a lo largo de su existencia las organizaciones deben tomar conciencia de lo que sucede en su entorno y que puede afectarlas, la empresa está obligada a estudiar las tendencias y cambios que ocurren en su entorno a esto se le llama análisis ambiental y va de la mano de la Gestión Administrativa, es decir coordinar el esfuerzo humano de las actividades que se emprenden en una organización, (Sérvulo Anzola, 2002), lo que confirma la relación directa del objetivo propuesto.

Como complemento de la teoría están los resultados obtenidos por Nina, E., & Chiri, D. (2015). “Plan estratégico para mejorar la gestión administrativa en el instituto de investigación y capacitación en ciencias administrativas (IICCA)”, en su investigación propone a las autoridades de la institución, un plan integral con lineamientos innovadores, valores que interrelación y sean conectores con las líneas de acción y operación de la entidad, propiamente dicho. Y que, sobre la base del análisis de competencia existente producto de la globalización, los factores externos permitirán consolidar y posesionar de forma directa a (IICCA) en el mercado de su entorno operacional.

Utilizaremos a Steiner (2005) para sustentar el resultado de la contrastación de la **hipótesis específica 2**, puede resultar bueno o malo, las decisiones estratégicas consecuentemente

determinan realizar diferentes funciones muchas de ellas relevantes y con efectos que perduran en las empresas, de allí que debe haber mucho tino al momento de formular las estrategias, esto nos demuestra su relación con la gestión administrativa, los altos directivos tienen la mejor perspectiva para comprender en su totalidad las consecuencias de sus decisiones al formular sus estrategias; y tienen la autoridad para comprometer los recursos necesarios para su implementación.

Barreiros, A. (2012) en su investigación titulada “Planificación estratégica como una herramienta de gestión para promover la competitividad en la empresa Kawa Motors”, propone la elaboración de un plan estratégico en el cual se diseñaran instrumentos que estén a la mano de los trabajadores y gerentes de la organización para ejecutar con eficiencia y eficacia las actividades para una gestión de calidad. Y concluye en la necesidad de implementar en la empresa un plan estratégico con estrategias que contribuyan a lograr una institución que tenga los procesos organizados y sistematizados, de esta manera lograr una mejor atención a los clientes.

Sobre la **hipótesis específica 3**, Serna (2000), nos menciona que para implementar estrategias primero se debe establecer objetivos anuales, después establecer políticas, motivar a los colaboradores y asignar recursos para ejecutar estas estrategias. Además, también se debe establecer una cultura que fortalezca la estrategia, establecer una estructura organizacional que nos lleve a la efectividad de las actividades que se desarrollan y todas aquellas actividades vinculadas a mejorar el desempeño organizacional, esto repercutirá en una gestión administrativa eficiente.

Carbajal, A., Díaz, A., Meza, M., & Yépez, E. (2012), en su tesis titulada “Planeamiento Estratégico del Distrito de San Juan de Lurigancho”, concluye que el distrito de San Juan de Lurigancho cuenta con una visión simple, clara y comprensible, pero que no está definida en el

tiempo; esto no ayuda al momento de formular e implementar las estrategias, bajo estas condiciones, resulta poco probable alcanzar en un futuro los objetivos propuestos.

Entonces al hablar de implementar una estrategia es una acción y forma parte de la gestión administrativa, ya que moviliza empleados y gerentes quienes son los encargados de ejecutar las estrategias formuladas, muchas veces es considerada como la fase que requiere mayor cuidado, debido a que se necesita compromiso y disciplina si queremos el éxito en los resultados.

Otro resultado obtenido es el de la **hipótesis específica 4**, que afirma que hay relación directa y lo sustenta Fred R. David (2013), quien nos indica que la evaluación de estrategias es la etapa final de la planeación estratégica. Los directivos necesitan con urgencia saber si ciertas estrategias no están funcionando bien; Se trata de medir si con la estrategia implantada hemos conseguido los objetivos planificados, una gestión administrativa proactiva debe estar alerta a los cambios de los factores externos e internos, de tal forma que pueda realizar modificaciones que vayan acorde a los cambios producidos.

Además, Cenas, C. (2014). “Dirección estratégica de recursos humanos para mejorar la gestión de la municipalidad distrital de Laredo”, determinó que la dirección estratégica de recursos humanos permite mejorar significativamente la gestión de la municipalidad distrital de Laredo. En el proceso para integrar a las personas, con los que actualmente cuenta la municipalidad, como el reclutamiento, la selección, contratación y formación del personal se halla que es considerado pésimo debido a las escasas y deficientes estrategias con las que cuenta, en ese escenario de que evaluación y control de estrategias podíamos referir, es así que el personal de la municipalidad no conoce el concepto de misión, visión ni tampoco entiende de políticas, normas, planes, programas, estrategias que correspondan al ámbito de su competencia.

CONCLUSIONES

- Relacionado al objetivo general, podemos indicar que existe relación directa entre la planeación estratégica y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016. El resultado obtenido del Rho de Spearman ($r = ,446^*$, $p = ,013 < ,05$) revela que existe una correlación positiva moderada.
- Relacionado al objetivo específico 1, podemos indicar que existe relación directa entre el análisis ambiental y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016. El resultado obtenido del Rho de Spearman ($r = ,323^*$, $p = ,042 < ,05$) revela que existe una correlación positiva baja.
- Relacionado al objetivo específico 2, podemos indicar que existe relación directa entre la formulación de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016. El resultado obtenido del Rho de Spearman ($r = ,324^*$, $p = ,041 < ,05$) revela que existe una correlación positiva baja.
- Relacionado al objetivo específico 3, podemos indicar que existe relación directa entre la implementación de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016. El resultado obtenido del Rho de Spearman ($r = ,534^{**}$, $p = ,002 < ,05$) revela que existe una correlación positiva moderada.
- Relacionado al objetivo específico 4, podemos indicar que existe relación directa entre la evaluación, control de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016. El resultado del Rho de Spearman ($r = ,537^{**}$, $p = ,002 < ,05$) revela que existe una correlación positiva moderada.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a las autoridades de la empresa que se desarrolle la planeación estratégica, cuyo producto sea el Plan estratégico de la empresa.
- Se recomienda formar equipos de trabajo para la realización del plan estratégico que contribuya a mejorar la gestión administrativa, empezando a capacitarlos en temas referentes a formulación de plan estratégico.
- Se recomienda reclutar personal idóneo en la gestión administrativa y comprometerlo con la misión de la empresa.
- Se debe crear un plan de capacitación, que genere cambios de actitud en el personal acorde a las necesidades de sus puestos de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzola, S (2002). *Fundamentos teóricos sobre Gestión del Talento Humano*. Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1264/1/T-UTC-1307.pdf>
- Amador, J (2008). *Fundamentos teóricos sobre Gestión del Talento Humano*. Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1264/1/T-UTC-1307.pdf>
- Bateman, T., & Snell, S. (2005). *Administración un nuevo panorama competitivo*. (6ta. Ed.), México: Mac Graw Hill.
- Barreiros, A. (2012) *Planificación estratégica como una herramienta de gestión para promover la competitividad en la empresa Kawa Motors*. (Tesis de pre grado). Universidad central del ecuador, Quito. Recuperado de:
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/176/3/T-UCE-0003-2.pdf>
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Chiavenato, I (2003) *Gestión Del Talento Humano*, (2da. Ed.), Colombia: McGrawhill,
- Carbajal, A., Díaz, A., Meza, M., & Yépez, E. (2012). *Planeamiento Estratégico del Distrito de San Juan de Lurigancho*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Surco. Recuperado de:
[file:///C:/Users/m_molina/Downloads/CARBAJAL_DIAZ_MEZA_YEPEZ_DISTRITO_SJL%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/m_molina/Downloads/CARBAJAL_DIAZ_MEZA_YEPEZ_DISTRITO_SJL%20(1).pdf)
- Cenas, C. (2014). *Dirección estratégica de recursos humanos para mejorar la gestión de la municipalidad distrital de Laredo*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo. Recuperado de:
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/961/cenassegura_carmen.pdf?sequence=1

Fernández, J.A. (1991). *Elementos de la Administración*. (2da. Ed.) Corregida y aumentada, México: Diana.

Fred R., David (2013), *Planificación Estratégica*, Reino Unido. Edinburgh Business School.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. De C.V.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración una Perspectiva global*. (Duodécima ed.), México: Mc Graw Hill.

Nina, E., & Chiri, D. (2015) *Plan estratégico para mejorar la gestión administrativa en el instituto de investigación y capacitación en ciencias administrativas (IICCA)*. (Tesis de pregrado). Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.

Puetate, J. (2015). *Análisis de la gestión administrativa en los centros infantiles Buen Vivir del milenio de la provincia del Carchi y su incidencia en la satisfacción de los usuarios*. (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador.

Recuperado de:

<http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/335/1/314%20An%C3%A1lisis%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20administrativa%20en%20los%20centros%20infantiles%20Buen%20Vivir%20del.pdf>

Reyes, A. (1992) *Administración Moderna*, México: Limusa.

Stanton, W. J., Etzel, M. J. & Walker B. J. (2003). *Fundamentos de Marketing*. (13va ed.), México: McGraw Hill.

Serna, H. (2000). *Gerencia Estratégica. Planeación y Gestión – Teoría y Metodología*, 3 R, (7ma ed.), Colombia. Recuperado de:
<http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/Fulltext/ADCE0000508/Capitulo%202.pdf>

Steiner, G. (2005). *Planeación Estratégica lo Que Todo Director Debe Saber*. . (32va ed.), México: Continental, S.A.

Terry, R. G. (1977) *Principios de Administración*, México: Continental, S.A.

Tejeda, L. (2014). *Gestión Administrativa y su mejora en la Municipalidad Distrital Bellavista Callao*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Callao. Bellavista.

Recuperado de:

<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/1117/48.pdf?sequence=1&isAlloved=y>

Vilcaguano, D (2011). *Diseño de un Modelo de Gestión de Talento Humano para la Florícola Decolfor S.A. de la Provincia de Cotopaxi*. (Tesis de pregrado). Latacunga. Recuperado de:

<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/1264/1/T-UTC-1307.pdf>

Páginas Webs

www.mitecnologico.com/iem/Main/TipoDePlanes. (Consulta: 15 de agosto del 2016).

www.monografia.com/trabajos30/planeacion-finaciera. (Consulta: 15 de agosto del 2016).

<http://gestion-admtiva.blogspot.pe/> (consulta: 20 de agosto 2016).

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

TÍTULO: “La Planeación Estratégica y su relación con la Gestión Administrativa de la Empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
General ¿Cómo la planeación estratégica se relaciona con la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016?	General Determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016	General Existe relación directa entre la planeación estratégica y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016	Variable N° 01 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Variable N° 02 GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Tipo: investigación básica Nivel: investigación descriptivo-correlacional Diseño: No experimental transeccional correlacional (Carrasco, 2009) Diseño: $M \begin{matrix} \uparrow \\ \text{Ox} \\ \downarrow \\ \text{Oy} \end{matrix} r$ Población: 30 trabajadores de la empresa. Muestra: Muestreo probabilístico Se trabajará con toda la población. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta, cuestionario. Método de análisis de datos: Programa Estadístico SPSS 22.
SUB PROBLEMAS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES	
¿Cómo el análisis ambiental se relaciona con la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016?	Establecer la relación que existe entre el análisis ambiental y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016	Existe relación directa entre el análisis ambiental y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016	PLANEACIÓN ESTRATEGICA Dimensiones Análisis ambiental Formulación de la estrategia Implementación de la estrategia Evaluación y control	
¿Cómo la formulación de la estrategia se relaciona con la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016?	Establecer la relación que existe entre la formulación de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016	Existe relación directa entre la formulación de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Dimensiones Planificación Organización Dirección Control	
¿Cómo la implementación de la estrategia se relaciona con la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016?	Establecer la relación que existe entre la implementación de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016	Existe relación directa entre la implementación de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016		
¿Cómo la evaluación y control de la estrategia se relaciona con la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016?	Establecer la relación que existe entre la evaluación y control de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016	Existe relación directa entre la evaluación y control de la estrategia y la gestión administrativa de la empresa Recreativos Fargo SAC - Tragamonedas Andahuaylas, 2016.		

Anexo 2: Encuesta de recolección de datos

ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL DE LA EMPRESA RECREATIVOS FARGO S.A.C

FECHA: Día Mes Año

Introducción

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad medir la Planeación Estratégica y su relación con la Gestión Administrativa de la Empresa Recreativos Fargo SAC, la misma que es totalmente confidencial y anónima, Así es que le agradeceremos ser los más sincero posible.

Instrucciones: Lea atentamente y marque con una X en el casillero de su preferencia del ítem correspondiente.

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	MUY POCAS VECES	NUNCA

DATOS GENERALES:

Edad:

Sexo: Femenino ()

Masculino ()

V1. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA						
N°	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
DIMENSION 1. ANALISIS AMBIENTAL						
1	¿En su centro de trabajo, identifican las oportunidades o amenazas del entorno?					
2	¿En su centro de trabajo, identifican las fortalezas o debilidades que poseen?					
3	¿En su centro de trabajo, participan los involucrados en el diagnóstico situacional de su organización?					
4	¿En su centro de trabajo, dan a conocer los resultados del diagnóstico situacional de su organización?					
DIMENSION 2. FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA						
5	¿En su centro de trabajo, redactan la misión alienados a los propósitos de la organización?					
6	¿En su centro de trabajo, la visión de la organización es alcanzable?					
7	¿En su centro de trabajo, tienen claros los objetivos organizaciones que esperan alcanzar?					

8	¿En su centro de trabajo, se promueve la utilización de estrategias y políticas encaminadas a mejorar el servicio?					
DIMENSION 3. IMPLEMENTACION DE LA ESTRATEGIA						
9	¿En su centro de trabajo, le informan documentadamente los reglamentos que rigen su organización?					
10	¿En su centro de trabajo, le dan a conocer los procedimientos que se utilizan en su organización?					
11	¿En su centro de trabajo, es fácil identificar los procedimientos propuestos en el plan estratégico?					
12	¿En su centro de trabajo, le dan conocer los indicadores de resultados propuestos en el plan estratégico?					
DIMENSION 4. EVALUACIÓN Y CONTROL						
13	¿En su centro de trabajo, evalúan el cumplimiento del plan estratégico?					
14	¿En su centro de trabajo, emplean la autoevaluación para mejorar?					
15	¿En su centro de trabajo, conocen los resultados de los indicadores que serán evaluados para verificar el cumplimiento de metas?					
16	¿En su centro de trabajo, se toma decisiones observando los diversos resultados obtenidos?					

V2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	ÍTEMS	ESCALA VALORATIVA				
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
DIMENSION 1. PLANIFICACION						
1	¿En su centro de trabajo, observa que las decisiones responden a un proceso de planificación y prevención?					
2	¿En su centro de trabajo, le informan sobre la existencia de un Plan Estratégico que rige la institución?					
3	¿En su centro de trabajo, observa si las acciones que se desarrollan están dirigidas a alcanzar objetivos institucionales?					
4	¿En su centro de trabajo, le solicitan su opinión para encaminar soluciones a los posibles problemas de sus clientes?					
DIMENSION 2. ORGANIZACIÓN						
5	¿En su centro de trabajo, observa áreas administrativas bien implementadas?					
6	¿En su centro de trabajo, observa si los puestos de trabajo tienen sus funciones y responsabilidades bien definidas?					
7	¿En su centro de trabajo, observa que el número de trabajadores es el adecuado?					
8	¿En su institución, observa si las áreas administrativas están cubiertas por trabajadores idóneos?					
DIMENSION 3. DIRECCION						
9	¿En su centro de trabajo, observa a los trabajadores motivados?					
10	¿En su centro de trabajo, observa si los trabajadores colaboran para sacar adelante sus tareas o metas?					
11	¿En su centro de trabajo, observa si la comunicación entre trabajadores es la adecuada?					
12	¿En su centro de trabajo, observa si los trabajadores son asesorados por sus jefes?					

DIMENSION 4. CONTROL					
13	¿En su centro de trabajo, observa si a los trabajadores les hacen seguimiento al trabajo que realizan?				
14	¿En su centro de trabajo, observa si los trabajadores se ciñen a las reglas y normas establecidas, por estar supeditados a una supervisión permanente?				
15	¿En su centro de trabajo, observa si los trabajadores realizan anotaciones para sus reportes a sus superiores al realizar su trabajo?				
16	¿En su centro de trabajo, observa si los trabajadores cumplen con los procedimientos establecidos, por temor a una supervisión?				

.....**Gracias por su colaboración**.....

Anexo 3: Validación de instrumentos

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación.

"LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA RECREATIVOS FARGO SAC - TRAGAMONEDAS ANDAHUAYLAS, 2016"

Nombre del instrumento: Encuesta dirigida al personal de la empresa Recreativos Fargo SAC.

Investigador : Doris Sayago Campos.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y Apellidos:

Lugar y fecha:

Angel Fernando Navarro Raymundo
Andahuaylas 10 de mayo 2017.

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. **FORMA:** (ortografía, coherencia, redacción).

Debe revisar la ortografía y redacción.

2. **CONTENIDO:** (coherencia en torno al instrumento, si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones).

El instrumento es coherente, sin embargo debe tener en cuenta mis recomendaciones.

3. **ESTRUCTURA:**(profundidad de los ítems).

IV. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Revisar y aclarar los ítems generalados.

Luego de revisado el instrumento:

Procede Su Aplicación

Debe Corregirse

Angel Fernando Navarro Raymundo
DOCTOR EN INGENIERÍA DE SISTEMAS
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
INGENIERO DE SISTEMAS Y COMPUTACIÓN
CIP Nº 85997

Mgtr. O Dr.:

DNI: *4110448*

Teléfono: *990064322*

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA RECREATIVOS FARGO SAC - TRAGAMONEDAS ANDAHUAYLAS, 2016"

Nombre del instrumento: Encuesta dirigida al personal de la empresa Recreativos Fargo SAC.

Investigador : Doris Sayago Campos.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y Apellidos: HENRY WILFREDO AGREDA CERNA

Lugar y fecha: ANDAHUAYLAS, 12 MAYO DE 2017

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (ortografía, coherencia, redacción).

LA ORGANIZACION DEBE MEJORAR

2. CONTENIDO: (coherencia en torno al instrumento, si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones).

EXISTE COHERENCIA PERO PUEDE MEJORAR.

3. ESTRUCTURA:(profundidad de los ítems).

IV. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

Luego de revisado el instrumento:

Procede Su Aplicación (X)

Debe Corregirse ()



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Mgtr. Henry W. Agreda Cerna

DOCENTE

CEAD N° 03541

Mgtr. o Dr.: HENRY AGREDA CERNA

DNI: 18142062

Teléfono: 949528888

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación:

"LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA RECREATIVOS FARGO SAC - TRAGAMONEDAS ANDAHUAYLAS, 2016"

Nombre del instrumento: Encuesta dirigida al personal de la empresa Recreativos Fargo SAC.

Investigador : Doris Sayago Campos.

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombre y Apellidos: ANTONIO ALEXANDER CABRERA TORRES

Lugar y fecha: ANDAHUAYLAS, 13 MAYO DE 2017

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (ortografía, coherencia, redacción).

REVISAR ORTOGRAFIA Y REDACCION

2. CONTENIDO: (coherencia en torno al instrumento, si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones).

EXISTE COHERENCIA

3. ESTRUCTURA:(profundidad de los ítems).

.....

4. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

.....

Luego de revisado el instrumento:

Procede Su Aplicación (X)

Debe Corregirse ()


.....
Dr. Antonio Alexander Cabrera Torres
DOCENTE
COESPE N° 113

Mgtr. o Dr.: ANTONIO A. CABRERA TORRES

DNI: 16748552

Teléfono: 924824180

Anexo 4: Oficio de autorización para aplicación de instrumento



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"

Andahuaylas, 07 de Junio de 2017.

OFICIO N° 262-2017- DG- AND- UAP

Señorita:

Maribel REYNAGA HUAMÁN

ADMINISTRADORA DEL TRAGAMONEDAS FARGO S.A.C - ANDAHUAYLAS

Ciudad.-

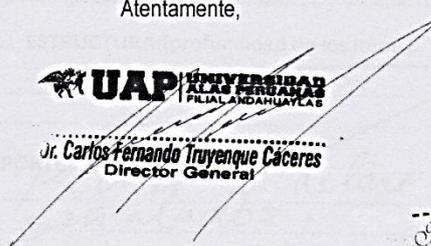
ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS.

Es muy grato dirigirme a usted para poner de su conocimiento que la Universidad Alas Peruanas Filial Andahuaylas, que me honro en dirigir, solicita a usted la autorización para la aplicación de los instrumentos de Recolección de Información a los Trabajadores de su empresa, con la finalidad de recabar información para el desarrollo del Trabajo de Investigación que lleva por título: "**LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA RECREATIVOS FARGO SAC – TRAGAMONEDAS ANDAHUAYLAS, 2016**", presentado por el bachiller **SAYAGO CAMPOS, Doris**; con la finalidad de obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

Señorita administradora, el compromiso de nuestra Universidad es a su vez, dar a conocer los hallazgos del presente estudio, las recomendaciones y un programa de aplicación en torno a la solución de la problemática abordada, que estamos seguros serán de hondo beneficio para su empresa.

Agradeciéndole por anticipado las facilidades que usted pueda brindar en torno a esta petición, aprovecho de la oportunidad para hacerle llegar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


UAP | **UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS**
FILIAL ANDAHUAYLAS

Jr. Carlos Fernando Truyenque Cáceres
Director General


Maribel Reynaga Huamán
ADMINISTRADORA

C/c arch.
CFTC/dsc

Anexo 5: Imágenes de aplicación del instrumento



Aplicando el instrumento de recolección de datos a uno de los trabajadores del área de operadores de la empresa Recreativos Fargo SAC.



Aplicando el instrumento de recolección de datos a la encargada de sala turno noche de la empresa Recreativos Fargo SAC.



Aplicando el instrumento de recolección de datos a una trabajadora del área de cambistas de la empresa Recreativos Fargo SAC.



Aplicando el instrumento de recolección de datos a uno de los trabajadores del área de mantenimiento de la empresa Recreativos Fargo SAC.



Aplicando el instrumento de recolección de datos a la Administradora de la empresa Recreativos Fargo SAC.



Aplicando el instrumento de recolección de datos a una cajera de la empresa Recreativos Fargo SAC.