UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS:

PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA CORPORACIÓN GÉNESIS S.A.C., TRUJILLO, 2017.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autor(es):

Bach. Bazán Napanga Leonardo Arturo
Bach. Flores de la Cruz Silvia Roxana

Asesor:

Mg. Heredia Llatas Flor Delicia

Línea de Investigación:
Gestión y competitividad

Pimentel – Perú
2017

PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA CORPORACIÓN GÉNESIS S.A.C., TRUJILLO, 2017.

Aprobación de la tesis

Mg. Heredia Llatas Flor Delicia
Asesor

Dr. Merino Núñez Mirko
Presidente del jurado de tesis

Mg. Otero Gonzales Carlos Alberto
Secretario del jurado de tesis

Mg. Falla Gómez Carolina de Lourdes
Vocal del jurado de tesis

DEDICATORIA

A todos aquellos que comprenden, que solo el esfuerzo es el medio para el éxito.
A mis padres Henry, María y Melva, que han estado conmigo en los buenos y malos momentos y por creer en mí y así me estimulan a lograr mis metas trazadas. A nuestros profesores que tienen la difícil misión de hacernos creer que lo que hacemos es lo correcto y su honradez y dedicación nos permite imitarlos con bien. A mi esposa Olivia y mi pequeño hijo Lucas, por ser la razón más importante para mi superación profesional y personal.

El autor: Leonardo Bazán

La tesis la dedico en primer lugar:
A Dios que me ha dado la oportunidad de conseguir una hermosa familia
Con mucho cariño a mis padres Matilde y Felix que son mi ejemplo a seguir
A mi pequeña traviesa Allison, muchas gracias por todos los bellos momento compartidos.

La autora: Silvia Flores

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial en primer lugar a Dios, por brindarnos la salud, entendimiento y ser nuestro guía espiritual; a nuestros padres por el apoyo que nos han brindado; al gerente administrativo de la empresa Corporación Génesis S.A.C. Arq. Haroldo Núñez Paz, por habernos brindado las facilidades de aplicar nuestra investigación; y a la Mg. Flor Heredia Llatas por su paciencia y apoyo incondicional.

Los autores

ÍNDICE

DEDICATORIA iii
AGRADECIMIENTO iv
ÍNDICE v
RESUMEN ix
ABSTRACT x
INTRODUCCIÓN xi
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 13
1.1. Situación problemática 13
1.2. Formulación del problema 14
1.3. Justificación e importancia de la investigación 14
1.4. Objetivos: 15
1.4.1. Objetivo General: 15
1.4.2. Objetivo Específico: 15
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO 17
2.1. Antecedentes de la investigación 17
2.2. Bases teórico científicas 21
2.2.1. Planeamiento estratégico 21
2.2.1.1. Definición 21
2.2.1.2. Estrategia 21
2.2.2.1. Definición 23
2.2.2.2. Importancia de la gestión administrativa 24
2.2.2.3. Proceso administrativo 25
2.2.2.4. Planificación 25
2.2.2.5. Organización 25
2.2.2.6. Dirección 26
2.2.2.7. Control 28
2.2.3. Definición de términos básicos 30
2.2.3.1. Plan: 30
2.2.3.2. Planeamiento: 30
2.2.3.3. Estrategia: 30
2.2.3.4. Plan Estratégico: 31
2.2.3.5. Gestión 31
2.2.3.6. Administración 31
2.2.3.7. Gestión Administrativa 31
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 33
3.1. Tipo y diseño de la investigación 33

3.1.1. Tipo de Investigación 33
3.1.2. Diseño de Investigación 33
3.2. Población y muestra 33
3.2.1. Población 33
3.2.2. Muestra 34
3.3. Hipótesis 35
3.4. Variables 35
3.5. Operacionalización 36
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos 38
3.6.1. Métodos de Investigación 38
3.6.2. Técnicas de recolección de datos 38
3.6.3. Instrumentos de recolección de datos 38
3.7. Procedimiento para la recolección de datos 38
3.8. Plan de análisis y discusión de datos 39
3.9. Principios Éticos 39
3.10. Criterios de rigor Científico 39
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS 41
4.1. Resultados en tablas y gráficos. 41
4.2. Discusión de resultados 56
CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN 59
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 80
6.1. Conclusiones 80
6.2. Recomendaciones 81
REFERENCIAS 82
ANEXOS 85

Índice de Tablas

Tabla 1 *Operacionalización de la variable independiente* 36
Tabla 2 *Operacionalizacion de la variable dependiente* 37
Tabla 3 *Difusión de la visión* 41
Tabla 4 *Difusión de la misión* 42
Tabla 5 *Los objetivos logrados con eficiencia* 43
Tabla 6 *Aprovechamiento de las fortalezas* 44
Tabla 7 *Identificación de las habilidades* 45
Tabla 8 *Oportunidades no aprovechadas* 46
Tabla 9 *Percepción de amenazas* 47
Tabla 10 *Programas de motivación y capacitación* 48
Tabla 11 *Tecnología moderna* 49
Tabla 12 *Seguimiento de estrategias* 50
Tabla 13 *Consecución de necesidades institucionales* 51
Tabla 14 *Eficiencia en la utilización de recursos* 52
Tabla 15 *Coordinación de actividades* 53
Tabla 16 *Toma de decisiones* 54
Tabla 17 *Medición de resultados* 55
Tabla 18 *Precios de agregados* 60
Tabla 19 *Costo-beneficio de agregados* 61
Tabla 20 *Análisis de la competencia* 62
Tabla 21 *Matriz de evaluación de factores internos* 63
Tabla 22 *Matriz de evaluación de factores externos* 64
Tabla 23 *Análisis FODA* 67
Tabla 24 *Presupuesto de estratégia 01* 67
Tabla 25 *Presupuesto de estratégia 02* 69
Tabla 26 *Presupuesto de estratégia 03* 70
Tabla 27 *Presupuesto de estratégia 04* 71
Tabla 28 *Presupuesto para implementación de estratégias* 71
Tabla 29 *Programa de actividades* 73
Tabla 30 *Cronograma y presupuesto de la propuesta* 75
Tabla 31 *Costo e implementación del plan estratégico* 77
Tabla 32 *Beneficios de la implementación del plan estratégico* 77

Índice de Figuras

Figura 01. Fases de elaboración de un plan estratégico 1…….. 22
Figura 02. Fases de elaboración de un plan estratégico 2…….. 22
Figura 03. Gestión administrativa…….. 24
Figura 04. Proceso administrativo…… 25
Figura 05. Difusión de la visión…… 41
Figura 06. Difusión de la misión…….. 42
Figura 07. Objetivos logrados con eficiencia…….. 43
Figura 08. Aprovechamiento de las fortalezas……. 44
Figura 09. Identificación de las habilidades……. 45
Figura 10. Oportunidades aun no aprovechadas…….. 46
Figura 11. Percepción de amenazas……. 47
Figura 12. Programas de motivación y capacitación…… 48
Figura 13. Tecnología moderna…… 49
Figura 14. Seguimiento de estrategias…….. 50
Figura 15. Consecución de necesidades institucionales……... 51
Figura 16. Eficiencia en la utilización de recursos…….. 52
Figura 17. Coordinación de actividades……... 53
Figura 18. Toma de decisiones……. 54
Figura 19. Medición de resultados…… 55
Figura 20. Sistema de control del gestión del plan estratégico…… 78

RESUMEN

Según el análisis de la presente investigación nuestro objetivo pilar fue elaborar un Plan Estratégico para mejorar la gestión administrativa del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

La metodología de la investigación se basó en un estudio de tipo descriptivo y propositivo, siguiendo un diseño no experimental donde se utilizó como técnica la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario de 15 ítems, lo que fueron respondidos por los colaboradores del área de producción(obra) de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

Los resultados mostraron que los ejes fundamentales que debe enfatizar un adecuado y correcto plan estratégico para mejorar la gestión administrativa del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C. está dado por lo siguiente: existe una brecha de 46% que desconoce la visión de la empresa, también un 61% que desconoce la misión de la empresa, en este sentido, al haber desconocimiento de la misión y visión por muchos colaboradores estos no tienen el compromiso que se requiere en el área de producción; por otra parte, el 34% de colaboradores expresa que los objetivos del área no se ha logrado de manera eficiente, esto por una inadecuada planificación en los procesos del área. Se concluye que los factores de la gestión administrativa en el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C., está dado por lo siguiente: no se realiza programas de motivación y capacitación (66%), también que no existe un involucramiento del personal para la toma de decisiones (51%), además existen deficiencias en la medición de los objetivos trazados en dicha área.

Palabras clave: plan estratégico, gestión administrativa, estrategias.

ABSTRACT

According to the analysis of the present investigation our pillar objective was to elaborate a Strategic Plan to improve the administrative management of the production area of the Corporación Génesis S.A.C.

The research methodology was based on a descriptive and proactive study, following a non-experimental design where the survey technique was used, using as a tool a questionnaire of 15 items, which were answered by the collaborators of the production area (work) of the company Corporación Génesis SAC

The results showed that the fundamental axes that an adequate and correct strategic plan should emphasize to improve the administrative management of the production area of the company Génesis Corporación S.A.C. is given by the following: there is a 46% gap that ignores the vision of the company, also a 61% who is unaware of the mission of the company, in this sense, having ignorance of the mission and vision by many collaborators these have no the commitment that is required in the production area; On the other hand, 34% of employees say that the objectives of the area have not been achieved efficiently, due to inadequate planning in the area's processes. It is concluded that the factors of administrative management in the production area of the company Genesis SAC, is given by the following: motivation and training programs are not carried out (66%), also that there is no involvement of the personnel for the decision making (51%), there are also deficiencies in the measurement of the objectives set in this area.

Key words: strategic plan, administrative management, strategies.

INTRODUCCIÓN

Andrade (2010), nos afirma que existen tantas definiciones como aplicaciones que se pueden hacer de dicha terminología en distintos campos de acción de cada negocio de una empresa. Pero, sin lugar a duda, la planificación estratégica es un eje fundamental para las empresas, las cuales en la actualidad muy poco se enfocan, dejando atrás uno de los principales procesos de la administración: la "planificación"

En las diferentes áreas de la empresa en estudio, existen diversos problemas en la gestión administrativa desde la planificación hasta el control, es así que se ha observado la falta de conocimiento de la misión y visión, falta de compromiso en las metas programadas, así como escases de estrategias, falta de capacitación al personal de producción y otros problemas que se detallaran en el transcurso de la investigación y se enfatizan en el transcurso del desarrollo de las actividades programadas , por consiguiente en el presente estudio se diseñará un plan que logre mejorar la gestión administrativa para el bienestar de todos los colaborares a nivel personal y profesional.

En este caso el problema quedó formulado de la siguiente forma: ¿De qué manera un plan estratégico mejora la gestión administrativa del el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.?

El objetivo de la investigación fue elaborar un Plan Estratégico para mejorar la gestión administrativa del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

La metodología de la investigación se basó en un estudio de tipo descriptivo y propositivo, siguiendo un diseño no experimental donde se utilizó como técnica la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario de 15 ítems, lo que fueron respondidos por los trabajadores del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

La hipótesis plantea que si se aplica la propuesta de un planeamiento estratégico permitirá mejorar la gestión administrativa del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

En nuestra investigación proponemos seis capitulo los cuales a nuestro parecer detallan lo esencial de nuestra investigación, los cual detallamos a continuación.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Situación problemática

Según Andrade (2013) la planificación estratégica como modelo de prevención de la producción de bienes y servicios, ha sido acogido por los agentes económicos y empresarios de los países desarrollados: Alemania, Estados Unidos, Japón y Francia, a fin de frenar la competencia monopólica del mercado externo, basados en las estrategias y premisas de la competitividad: calidad total, asignación de costos mínimos y aplicación de reingeniería.

Frente al nuevo enfoque de la planeación estratégica, asumido por las empresas modernas y la administración pública, urge la imperiosa necesidad de realizar cambios radicales al interior de las empresas, y buscar medidas racionales para propiciar la producción de bienes básicos que demandan en el mercado externo. Sin dejar de usar las técnicas tradicionales de la planificación operativa como: el diagnostico, la formulación de planes, programas, presupuestos y proyectos de inversión.

Las primeras nociones formales sobre planeación estratégica, surge después de la segunda guerra mundial. A partir de la década de los setenta los enfoques y usos de las estrategias ha atravesado, por lo menos, por cuatro etapas distintas, tales como: presupuesto y búsqueda de estrategias corporativas globales, planificación a largo plazo, planificación por medio de fórmulas, y la tendencia hacia el pensamiento formal de lo estratégico, que recién toma cuerpo en la década de los setenta y continua hasta la presente década. En el presente siglo, la tendencia de pensamientos de hombres de negocio sobre la planeación estratégica viene ocupando un lugar singular en los países en vías de desarrollo. Por lo tanto, el uso del sistema de planeación que, al principio tuvo un contra sentido para ciertos agentes económicos, actualmente ha sido superado, dado que estos hombres de negocios tienen pensamientos modernos y vienen acogiendo el uso de dichas concepciones con entusiasmo para determinar un número variado de alternativas opcionales.

En nuestro medio empresarial, lo mismo ocurre con los sistemas de planeación operativo o corriente, por más que estas sean de tipo estratégico, no pueden ser de uso común en la empresa.

Meza (2015) nos comenta que a nivel nacional la industria de la construcción y en general la actividad constructiva debe autoevaluarse para corregir defectos y potenciar sus fortalezas con el objetivo de tener un importante lugar en lo que ahora se viene llamando la "diversificación productiva"; su encadenamiento con muchos sectores de la economía le dan esa posibilidad.

La empresa Corporación Génesis S.A.C., en la cual se desarrollará la investigación, cuanta con 10 años en el mercado de construcción de obras públicas y privadas, sus edificaciones abarcan construcción de colegios, estadios, carreteras, hospitales y diferentes edificaciones en general para su cliente potencial: sector Público. Cabe resaltar la importancia del desarrollo y compromiso de todos los colaboradores para cumplir sus funciones eficientemente y así beneficiar a toda población peruana con obras de calidad.

En las diferentes áreas de la empresa en estudio, existen diversos problemas en la gestión administrativa desde la planificación hasta el control, es así que se ha observado la falta de conocimiento de la misión y visión, falta de compromiso en las metas programadas, así como escases de estrategias, falta de capacitación al personal de producción y otros problemas que se detallaran en el transcurso de la investigación y se observan en el desarrollo de las actividades diarias , por consiguiente en el presente estudio se diseñará un plan que logre mejorar la gestión administrativa para el bienestar de todos los colaborares a nivel personal y profesional.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera un plan estratégico mejorará la gestión administrativa del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.?

1.3. Justificación e importancia de la investigación

Desde el punto de vista teórico la investigación contribuye al conocimiento de la variable planeamiento estratégico, que según Andrade (2010) es definida como un método que permite determinar un conjunto de alternativas para organizar y dirigir las acciones y las políticas de una empresa, y de la variable gestión administrativa, definida por Welsch, Hilton & Gordon (2004) como una serie de actividades utilizadas por la administración de una organización para el desarrollo de las funciones de planificar, organizar, suministrar el personal y controlar"; en este sentido, se puede decir que se conoció de la amplitud del

área temática en la cual se desarrolló la investigación, que sin lugar a dudas compone un universo de continuo desarrollo.

Desde un punto de vista metodológico se ha desarrollado un estudio de tipo descriptivo y propositivo, utilizado como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento al cuestionario, de esta manera se justifica porque la investigación analizó el escenario de la empresa Corporación Génesis S.A.C. con el fin de conocer el comportamiento de cada variable de tal forma que se generó un estudio de referencia para otras investigaciones en las que se presenta situaciones similares a las que aquí se presentó.

Desde un punto de vista social se justifica porque la información obtenida en la investigación sirve para favorecer tanto a los trabajadores, al estar mejor capacitados y seguir los objetivos que persigue la empresa a través de una buena planificación, como a los clientes al recibir una mejor atención con soluciones innovadoras.

Asimismo, desde un punto de vista práctico, en la investigación, a través de los resultados del estudio, se proporciona los datos necesarios para tomar acciones correctivas y de esta manera se va a plantear nuevas estrategias que den solución a los problemas encontrados, en función a las ya establecidas, que van a favorecer a los trabajadores de la empresa.

1.4. Objetivos:

1.4.1. Objetivo General:

Elaborar un Plan Estratégico para mejorar la gestión administrativa del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C., Trujillo, 2017.

1.4.2. Objetivo Específico:

a) Analizar los factores para la propuesta de estrategias en el plan estratégico que favorezca la gestión administrativa del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

b) Diagnosticar los factores de la gestión administrativa en el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

c) Diseñar el plan de estrategias para el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

A nivel internacional.

Patiño (2012). Ecuador. En su tesis titulada: "Plan estratégico para el mejoramiento en la gestión administrativa de la Biblioteca General de la Universidad Central del Ecuador". Realiza una investigación de tipo descriptiva propositiva donde utiliza la fundamentación teórica, de desarrollo de la planificación estratégica, a través de la cual se utilizan varias herramientas de análisis para identificar la situación actual, así como también para evaluar y formular estrategias que se pueden implementar para procurar la mejora continua de determinada área.

Concluye que con el diagnóstico organizacional realizado para la Biblioteca, se ha podido determinar que a nivel externo, existen muchas oportunidades como también amenazas y a nivel interno es donde se identificaron varias debilidades pues la organización interna de la biblioteca no posee una estructura organizacional clara y objetiva por lo cual la propuesta establecida para el mejoramiento de la gestión administrativa de la biblioteca se ha considerado de gran importancia.

En este sentido, la aplicación de una planificación estratégica, permitirá lograr un desarrollo sistemático dentro de la organización y nuevas perspectivas en la toma de decisiones, manteniendo las directrices necesarias para encaminar sus esfuerzos hacia un objetivo en común que beneficie a todos.

Pozo y Ríos (2014). Cartagena. En su investigación titulada "Plan estratégico informático para la unidad administrativa de la universidad de Cartagena", nos menciona que sector administrativo de la educación superior, donde se encuentran las universidades, la gestión funcional del conocimiento debe estar integrada con la documentación de procesos existentes y la administración de la información.

Con el alcance de este proyecto podemos enfocarlo a nuestro proyecto a fin de que este contribuya al mejoramiento de los procesos, con planes y estrategias que refuercen el objetivo principal de la institución y conlleven a tomar las mejores decisiones.

Angulo (2014). México. En su investigación titulada Plan Estratégico Para El Restaurante "Luna Bruja" En La Paz, B.C.S. Este documento contiene el desarrollo de la

investigación para la integración de un plan estratégico para el restaurante "Luna Bruja". Esta empresa se dedica a la preparación y venta de mariscos. Joaquín Rodríguez Valencia es el autor del modelo de planificación estratégica utilizado para la preparación de la propuesta, ya que por sus características es la opción que más se apega a la pequeña y mediana empresa. Este modelo identifica tres etapas en la planificación estratégica: el análisis, las decisiones estratégicas y planes de acción. A través del desarrollo de la investigación se identificaron los factores internos y externos que son las claves para el éxito futuro de la organización. En el trabajo se recolectaron datos, obtenidos a través de encuestas para el personal de la empresa y los propietarios. Con estos datos hemos sido capaces de identificar y evaluar la situación actual y establecer algunas tendencias que a su vez ayudó a determinar el curso a largo plazo del restaurante.

El plantear los objetivos estratégicos los cuales están orientados hacia el futuro de la empresa en coordinación con los stakeholders, el recurso humano, clientes, de lo cual enfocará a la empresa a una visión objetiva alcanzando los objetivos propuestos, es por eso que la investigación analizada por permitirá tener un enfoque global en la planificación estratégica

A nivel Nacional

Champi, Coloma, Funegra y Vertiz (2016). Lima. En su investigación titulada Plan Estratégico para los Operadores Logísticos del Perú. La investigación analizada consta con plan estratégico enfocada a un plazo de 06 años, la cual enfoca a la tercerización como la alternativa de muchas empresas en la actualidad, a además detalla que el sector estatal, implementa en gran escala esta técnica moderna, ya que existen muchas empresas como los operadores logísticos o también antes llamados empresa de transportes, lo cual con los años esta ha venido abarcando muchas más actividades en el sector transporte.

Según lo detallado por los autores, la visión es un eje fundamental en cualquier tipo de empresa, en la actualidad los operadores logísticos son empresas que dan solución a un servicio primordial de las empresas, la tercerización ha venido tomando fuerza en los últimos años y es por eso que las oportunidades se deben aprovechar.

Díaz, Romero, Quiñonez, Agapito y Wong (2012).Lima. En su investigación titulada “Planeamiento estratégico del servicio de gestión informática para el sector salud en el

Perú", nos detalla que la gestión informática en el sector es una herramienta clave para la administración pública, la adopción de la tecnología permite a las entidades del sector salud, mejorar el proceso administrativo, desde el registro de historias clínicas hasta la atención de los pacientes, nos mencionan también que el sector salud estatal es unos de los más criticados por los usuarios y esto se debe falta tecnológica para reducción el tiempo en atención.

De esta tesis expuesta podemos resaltar que es de vital importancia la participación activa del Estado Peruano, para enfrentar diferentes problemas y mejorar la calidad de servicio para la población en general

Mego (2012). Bagua. Realizo la tesis titulada: "Propuesta de un Plan Estratégico para el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Distrital de IMAZA, en el Periodo 2008 – 2012". La investigación es de tipo descriptivo, su nivel es propositivo. Concluye que hoy en día los municipios son una pieza clave para el desarrollo económico de los diferentes sectores, para ello es necesario que el Municipio se organice y planifique sus acciones, utilizando las pautas del planeamiento estratégico.

En este caso, podemos detallar que en toda institución pública o privada el planeamiento estratégico un fundamental, se debe de tener bien claras las estrategias a implementar y siendo el sector público uno de los sectores con menor tasa de aceptación por los usuarios o pueblo, se debería de contar con los mejores profesionales en la rama.

A nivel Local

Saavedra (2016) Lambayeque. En su investigación titulada "Plan Estratégico de capacitación a docentes y estudiantes de Instituciones Educativas de Educación Primaria, para mejorar la tenencia de mascotas, en las familias del distrito de José Leonardo Ortiz". El problema de estudio, está relacionado con la tenencia irresponsable de mascotas, situación evidenciada fundamentalmente, con la falta de espacios, alimentación inadecuada, nulos cuidados de salud, etc. El planteamiento hipotético, que orienta el estudio, se expresa en términos condicionales "Si se diseña un Plan Estratégico de Capacitación a docentes y estudiantes de Instituciones Educativas de Educación Primaria, fundamentado en la gestión por procesos, entonces se posible mejorar la tenencia de mascotas, en las familias del distrito de José Leonardo Ortiz". El modelo teórico que

sustenta el estudio interrelaciona planteamientos de la gestión por procesos y estándares referidos a la tenencia de mascotas. El alcance del estudio es propositivo, en tanto se circunscribe a plantear una propuesta, en el plano cognoscitivo de la ciencia. En la investigación se trabaja una perspectiva multimetódica, en el sentido de interrelacionar procedimientos de métodos como; lógicos, científico, modelado, etc. Se infiere como conclusión central que la tenencia de mascotas, se realiza de manera improvisada y sin los cuidados adecuados, que garanticen salud tanto, para animales como para las personas.

Toda empresa, por obligación tiene que contar con un plan estratégico bien definido, muchas empresas hasta no cuentan con una misión y visión, y la gran mayoría que tiene no las inculca con sus colaboradores, por lo cual es algo inédito y grave. Es fundamental que toda la empresa está comprometida con la planeación estratégica y así poder cumplir los objetivos en equipo.

Caicedo y Cruzado (2013). Chiclayo. En su investigación Planificación estratégica y Balanced Scorecard para la toma de decisiones a nivel gerencial en el restaurante "La Casa de Don José". Podemos detallar que la finalidad de los autores fue brindar conocimientos relevantes para que así los gerentes toman decisiones correctas, ya que en la actualidad existe mucho la improvisación, por lo cual no han sabido aprovechar las oportunidades presentadas, por ende se ha diseñado un Balanced Scorecard, de los cuales se han generado diferentes tipos de estrategias alineándose a los indicadores de gestión financiera

Analizando la investigación, el balanced scorecard es una herramienta fundamental en la planificación estratégica, en la actualidad muchas empresas lo usan para mejorar la productividad de sus colaboradores, por ende la importancia de esta herramienta como recurso primordial para el desarrollo de actividades y mejoramiento continuo.

Zeña (2014). Lambayeque. En su investigación titulada Plan estratégico para gerenciar la calidad de los procesos universitarios en la Facultad de Ingeniería Agrícola - UNPRG. La que tuvo por PROBLEMA: ¿De qué manera se puede validar el plan estratégico para gerenciar la calidad de los procesos universitarios en la facultad de Ingeniería Agrícola - UNPRG, su OBJETO DE ESTUDIO: es la Calidad de los procesos universitarios en la facultad de Ingeniería Agrícola - UNPRG, el OBJETIVO GENERAL: es Validar el plan estratégico para gerenciar la calidad de los procesos universitarios en la facultad de Ingeniería Agrícola - UNPRG. Su campo de acción: es el Proceso de gestión

universitaria [proceso formativo - gestión académica- administrativa e institucional] en la Facultad de Ingeniería Agrícola de la UNPRG. La hipótesis: es El Plan de Estrategias basado en la teoría de sistemas de Lewin Van Bertalanffy mejorará de manera significativa en la calidad de los procesos universitarios.

Como se ha podido observar en la investigación, hasta en las universidades en fundamental la planificación estratégica, en especial en todas las áreas de las instituciones, las metodologías que se implementen repercutirán en los resultados propuestos, por ende los procesos de la gestión administrativa deben de ir de la mano con la planificación.

2.2. Bases teórico científicas

2.2.1. Planeamiento estratégico

2.2.1.1. Definición

Fred (2008) nos menciona que la palabra planificación se entiende al proceso de "planificar", tomar decisiones o proyectar las acciones futuras que faciliten el logro de los objetivos; La planificación es la directriz y punto inicial de la administración organizacional, la cual permite y enfoca el rumbo y metas a cumplir, no sin tener las oportunas estrategias necesarias y eficientes para desarrollar en el ámbito empresarial junto con los colaboradores de la organización.

Por otra parte Chiavenato (1999), nos detalla que el planeamiento estratégico enfoca cuatro fases fundamentales: formulación de objetivos empresariales; análisis de las fortalezas y debilidades; análisis del entorno empresarial; formulación de estratégicas potenciales.

2.2.1.2. Estrategia

Según Hill y Jones (2009) La estrategia es toda cosa necesaria para el funcionamiento exitoso de la empresa como un organismo adaptativo, las estrategias son tanto planes para el futuro como patrones del pasado. La estrategia se centraliza en los puntos críticos de la organización, nunca a partir de su entorno por venir.

Analizando el concepto de Chiavenato (1999) La estrategia está formada de muchas cualidades sincronizas y constituidas entre sí. En primer lugar, la táctica se representa a la

organización como un todo. En segundo lugar, la estrategia describe a objetivos a largo plazo y en tercer lugar la estrategia es definida por la alta dirección.

2.2.1.2.1. Fases de elaboración de un plan estratégico

En la confección de un plan estratégico podemos diferenciar tres lapsos primordiales:

Fases de elaboración de un plan estratégico

Figura 01. *fases de elaboración de un plan estratégico*
Fuente: *Gestión estratégica organizacional. Elaborado por: Prieto (2013)*

Fases de elaboración de un plan estratégico

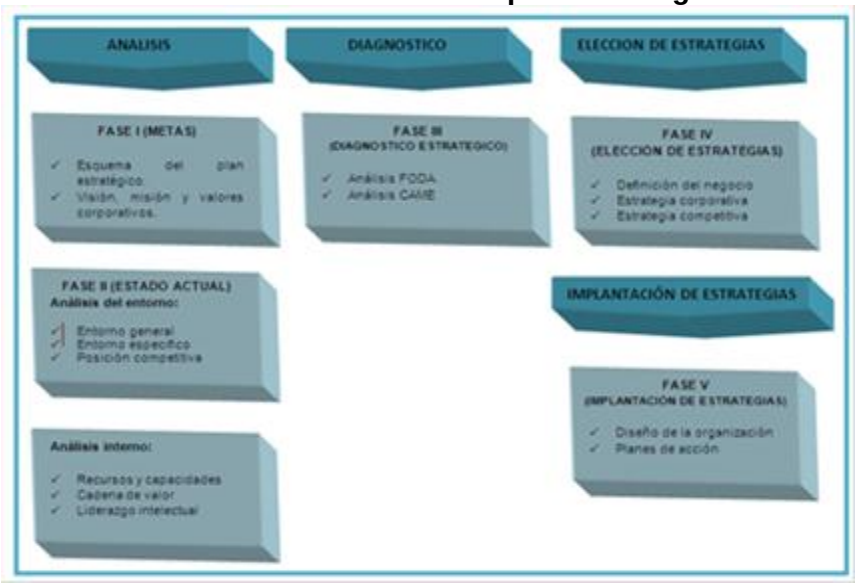

Figura 02. *fases de elaboración de un plan estratégico*
Fuente: *Gestión estratégica organizacional. Elaborado por: Prieto (2013)*

El escritor brasileño Chiavenato define cuatro fases de la planeación estratégica, las cuales son:

A. Formulación de objetivos organizacionales

Durante esta primera fase, la empresa determina los objetivos globales que pretende alcanzar a largo plazo y define el orden de importancia y la prioridad de cada uno en una jerarquía de objetivos.

B. Análisis de las fortalezas y limitaciones de la empresa

Análisis organizacional de las condiciones internas para evaluar las principales fortalezas y debilidades de la empresa. Las primeras constituyen las fuerzas propulsoras de la organización y facilitan la consecución de los objetivos empresariales, mientras que las segundas son las limitaciones y fuerzas restrictivas que dificultan o impiden el logro de tales objetivos.

C. Análisis del entorno

Investigación de las situaciones del entorno exterior que rodean la empresa y le imputan desafíos y coyunturas. Tal investigación habitualmente incluye:

- Mercados globales el cual detallan las particularidades existentes y directrices expectantes, ocasiones y aspectos.
- La competitividad de las empresas que actúan en el mismo mercado, pugnar por los mismos compradores o interesados.
- Elementos externos, como acoplamiento económica, directrices políticas, sociales, culturales, jurídicas, etc., que impresionan a la sociedad y los mercados determinados.

D. Formulación de alternativas estratégicas

En la última fase que nos detalla el autor de la planeación estratégica busca revelar las numerosas y viables opciones transcendentales o medios que la empresa pueda adoptar para lograr los objetivos organizacionales propuestos, teniendo en cuenta las condiciones internas y las condiciones externas de la empresa. Las opciones estratégicas componen la trayectoria de acción expectante que la organización pueda acoger para conseguir los objetivos integrales.

2.2.2. Gestión Administrativa

2.2.2.1. Definición

Según Chiavenato (1999), nos menciona que la gestión administrativa es un paso de diligencia de nociones y de situaciones para la obtención de

metas. Las numerosas situaciones del administrador, en contiguo, conforman el proceso administrativo. La gestión administrativa lo conforma la: planeación, organización, dirección y control, apreciadas por apartado, forman las situaciones administrativas; cuando se despojan como un conjunto para lograr objetivos, condescienden la gestión administrativa.

Para Kotter (2011) las gestión administrativa se basa en la proyección y preparación de presupuestos, que radica en numerar límites u objetivos posteriores y, por lo general instituirá los caminos minuciosos que se corresponderán dar para conseguir dichas metas y luego establecer los capitales obligatorios para efectuar dichos procedimientos".

Gestión administrativa

Figura 03. *Gestión administrativa*
Fuente: *Diseño de un sistema de gestión administrativa y financiera. Elaborado por: Guzmán (2014)*

En los cercanos períodos la gestión administrativa será precaria y retadora, pues se notará presuntuosa por un sinfín de inconstantes, permutas y innovaciones repletos de enigma e inseguridad. Los líderes emprenderán con inconvenientes multidisciplinarios cada vez más confusos que los primeros, y habrá de brindar su cuidado a sucesos y conjuntos emplazados dentro y fuera de la compañía, los cuales le proveerán investigación contraria que confundirá su análisis perceptible y su enfoque de los dificultades por solucionar o de las escenarios por afrontar, como los requerimientos de la colectividad, de los compradores, de los provisores, de las representaciones reformadoras, los combates de los contendientes, las perspectivas de la gerencia, de los colaboradores, de los asociados, etc. Fuera de todas esas pretensiones,

desdenes y posibilidades sufren difíciles trapicheos que exceden la cabida del director para perseguir contiguo y percibir de manera adecuada. Con la inserción de sucesos inconstantes, a mesura que el proceso se desenvuelve, esos cambios desarrollan a extender y reputen una algarada que desconcierta y enreda la faena administrativa de proyectar, establecer, gobernar y inspeccionar una compañía eficientemente y efectivamente. (Bernal, 2000).

2.2.2.3. Proceso administrativo

Chiavenato (2007) en su trabajo Compendios de Dirección, constituye el Proceso Administrativo de la consiguiente forma.

Proceso administrativo

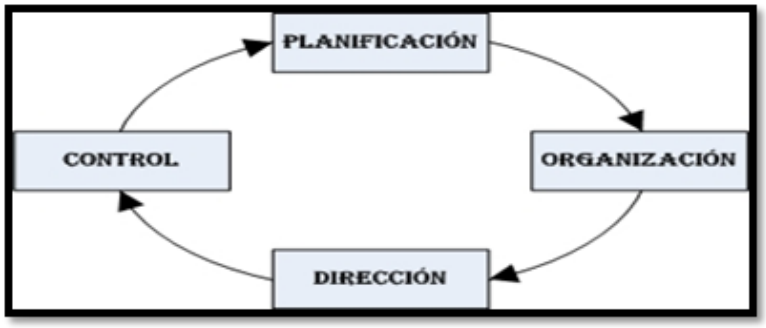

Figura 04. *Proceso administrativo*
Fuente: *Fundamentos de Administración. Elaborado por: Chiavenato (2007)*

García (2012), nos menciona que la "Planificación, acción y efecto de planificar, función fundamental del proceso Administrativo, sin la previa administración de las actividades, por medio de la planeación no habría nada que organizar, dirigir ni que controlar. Para lograr una administración competente, deben hacerse planes basados en hechos, para prever y ordenar las actividades necesarias.

La planificación es la primera función administrativa porque sirve de base para las demás funciones. El punto de partida de la planeación es el establecimiento de objetivos por alcanzar. La fijación de objetivos es la primera actividad que debe cumplirse: saber a dónde se pretende llegar para saber exactamente como llegar hasta allá. (Delgado y Ena, 2008)

2.2.2.5. Organización

Según Chiavenato (1999). La organización es una actividad básica de la administración, que sirve para agrupar y estructurar todos los recursos (humanos y no

humanos), con el fin de alcanzar los objetivos predeterminados. De todos los recursos, el elemento humano es el más importante. Mediante la organización, las personas se agrupan para realizar mejor las tareas interconectadas y ocuparse sobresaliente en conjunto. La alineación concurre porque el compromiso que se debe efectuar es excesivo para un solo individuo. De allí la carestía de referir con varios complementarias, lo cual lleva a un desconocido inconveniente: conseguir la coherencia entre los individuos.

La ocupación de formar se constituye de cuatro mecanismos: labores, individuos, secciones, diplomacias.

Los autores clásicos y neoclásicos han dedicado mayor o menor atención a cada uno de estos mecanismos.

- ✓ Labores: el compromiso ejecutado en una compañía percibe un asunto de segmentación que ocasiona la determinación de diligencias y ocupaciones. Las ocupaciones que incumben efectuar se emanan de los objetivos determinados en la planeación, y son la plataforma de la estructura. Las ocupaciones se subdividen en faenas.
- ✓ Individuos: cada individuo es escogida para dominar un compromiso, que es una fracción determinada del encargo integral. En iniciación, ese nombramiento correspondería tener en balance destrezas, capacidades, ventajas, prácticas, y conducta de cada individuo.
- ✓ Secciones: la responsabilidad y los individuos se congregan en secciones, en la mesura en que posean peculiaridades u entes parecidos. Los miembros se acomodan en fases jerárquicas y espacios de diligencias. Las secciones de perfil y de staff están en situación de la analogía inmediata o preámbulo con los ecuánimes de la compañía.
- ✓ Diplomacias: las diplomacias son tal vez el significado más significativo en la ocupación de ordenación. Sin embargo al inicio la impaciencia de los prosistas tradicionales se colocó más hacia la correlación entre los miembros de la compañía y entre los individuos, con correlación a su responsabilidad, esta inquietud se desarrolló a otros semblantes como la correlación entre un individuo y su compromiso, entre un individuo y otras ubicadas en varias secciones de la compañía, y la correlación inconsecuente entre colaboradores en contextos externamente del compromiso, etc.

2.2.2.6. Dirección

Chiavenato (1999). Define a la dirección como la situación administrativa que se describe a las diplomacias interpersonales de los directivos en todos los horizontes de la compañía, y de sus concernientes colaboradores. Para que la proyección y distribución logren ser vigorosos, deben ser intensificadas y perfeccionadas por la alineación que debe suministrar a los individuos mediante la información, desplazamiento de liderazgo y estimulación apropiadas. Para administrar a los empleados, el guía debe en cualquier horizonte de la compañía en que se halle informar, liderar e incentivar. Dado que no concurren compañías sin individuos, la dirección compone una de las más complicadas situaciones administrativas porque involucra situar, echar un capote a la construcción de objetivos, informar, liderar, determinar y consumar todos los conocimientos que utilizan los administradores para influir en sus colaboradores indagando que se sobrelleven de acuerdo con las perspectivas para lograr los objetivos de la compañía.

Etapas de la Dirección

Según Koontz (2011) son:

a. Solución de problemas

Una decisión es la deliberación de una trayectoria de tarea entre diversas opciones y el compromiso más significativo del jefe es la toma de decisiones. Al tomar disposiciones es obligatorio: Concretar el inconveniente. Es ineludible precisar afinadamente cuál es el inconveniente que hay que solucionar y no enredar con los adyacentes. Estudiar el inconveniente. Una vez fijo el inconveniente es obligatorio separar sus elementos, así como los mecanismos del procedimiento en que se despliega a fin de establecer viables opciones de medida. Evaluar las opciones. Reside en establecer el mayor número, potencial de opciones de salida, analizar sus primacías y decadencias así como su perspectiva de ejecución, y los recursos ineludibles para acarrear a cabo.

b. Estimulación.

La estimulación no es un significado fácil, surte de varias tracciones, aspiraciones, insuficiencias, ansias y otros impulsos. Los gerentes incentivan cuando suministran un estado situacional que estimule a los individuos de la compañía a favorecer.

c. Comunicación.

La comunicación es el paso a través del cual se comunica y recoge investigación en un conjunto mutuo. La comunicación en una compañía entiende variados interaccionares que comprenden desde los diálogos telefónicos inconsecuentes hasta los métodos de averiguación más complejos.

d. Inspección.

La inspección radica en fijarse y pilotar a los colaboradores de tal carácter que las diligencias se ejecuten convenientemente.

2.2.2.7. Control

Hernández (1990) nos menciona que el control se define como "el proceso de regular actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa"

Según Chiavenato (1999), el propósito del control es avalar que las consecuencias de lo que se proyectó, estableció y trató se concuerden lo superior viable a las metas preestablecidos. La particularidad de la inspección reside en la comprobación de si la diligencia inspeccionada está logrando o no las metas o deducciones ansiados. La inspección es un paso que pauta el dinamismo realizado para lograr una conclusión explícita. Como transcurso, el control muestra períodos que corresponden manifestar.

Lo fundamental en cualquier método de inspección es:

1. Una meta, un fin establecido, un procedimiento, una trazo de trabajo, un patrón, una pauta, un razonamiento, una mecanismo de disposición.
2. Un contorno para evaluar la diligencia avanzada.
3. Una táctica para cotejar tal diligencia con el razonamiento sujeto.
4. Cierto componente que reprenda la acción en trayectoria, para lograr las deducciones ansiadas.

Fases del control

La inspección es un paso consecuente, combinado de cuatro períodos:

1. **Fijación de patrones y razones**

El trascurso de control se acarrea acabo para concordar los procedimientos a explícitos patrones determinados de antemano; se realiza concierto con la investigación que recoge. Esta investigación accede iniciar trabajos correccionales pertinentes, que son el eje de la inspección. En resultado la inspección debe precisar compromiso con las deducciones que se intenta conseguir con base en metas, métodos, capacidades, organigramas, operaciones, etc. La inspección envuelve una colación con patrones determinados anticipadamente para poner en partida de labor enmendadora cuando se muestra un despego inadmisible.

2. **Análisis del trabajo**

Para inspeccionar el trabajo, es obligatorio estar al tanto por lo menos un poco de este. El asunto de inspección se acarrea a cabo para concertar las sistematizaciones a patrones primeramente determinados, y marcha en línea con la investigación que acoge. La investigación o comprobación del trabajo o de la deducción busca lograr tener información exacta de lo que se fiscaliza. La eficacia de un sistema de control obedece de la averiguación contigua sobre las consecuencias primeras, comunicada a quienes tienen dominio para encajar cambios. El mecanismo de disposición corresponderá concertar con el razonamiento establecido y corresponderá coincidir con el razonamiento establecido y habrá pronunciar de manera que acceda consumar una colación fácil. El valor de precisión de la compostura debe estar en asistencias de las insuficiencias determinadas de concentración de esa compostura.

3. **Cotejo del trabajo efectivo con el estimado**

Cualquier diligencia distingue cierta pauta de diversificación, desliz o desafecto. Es transcendental precisar los términos internamente de los cuales esa diferenciación se razona estándar o ansiada. No todas las diversificaciones intiman corregir, sino solo aquellas que excedan los términos de los razonamientos de descripción. La inspección aparta lo corriente de lo singular para que el análisis se centralice en las irregularidades o los despegos. Este semblante perpetúa cuantioso la primicia de anormalidad presentado por Taylor. Para centralizar en las irregularidades la inspección debe orientar de procesos que marquen apresuradamente donde se ocasiona el

inconveniente. Al cotejar las deducciones con los patrones establecidos, la apreciación se debe remitir siempre al individuo o a la sección garante.

4. Trabajo Correccional

Las simétricas y los imperfectos de la inspección muestran cuando las acciones que se ejecutan no consiguen los efectos queridos, y consienten instituir contextos para colocar en camino la labor enmendadora. El objetivo de la inspección es mostrar cuando, todo lo que, a modo y en donde debe establecer la corrección. La labor ineludible se comienza con estructura en los antecedentes cuantitativos emanados en los tres períodos primeros del proceso de control. Las disposiciones según de las soluciones que deben formar personifican el final del proceso de control. La labor corregidora que concuerda las instrucciones a los patrones preestablecidos es la condición de la inspección, y su plataforma es la investigación que toman los directivos.

2.2.3. Definición de términos básicos

2.2.3.1. Plan:

El plan se organiza en plataforma a propuestas definidas a futuro, mancomunadas a cada una de las figuras indispensables que corresponderán ser perfeccionadas durante su ejecución. A su vez, los fines se dividen en esquemas o aspiraciones, los que corresponderán desenvolver a través de la realización de numerosas acciones. En cada uno de los programas o proyectos se define el o los responsables de su ejecución, así como el tiempo durante el cual se desarrollará (Univ. Austral de chile, 2012).

2.2.3.2. Planeamiento:

"El planeamiento consiste en la formulación de objetivos económicos o sociales, que permiten corregir problemas concretos en base a suposiciones o proyecciones para el futuro, que permiten la acertada visualización y programación de las actividades por realizar en aras de obtener los resultados deseados, por lo tanto es un proceso permanente de la planificación, cuyas tareas simultaneas dan racionalidad y coherencia a la ejecución de planes corrientes" (Fred, 2010)

2.2.3.3. Estrategia:

"Son las acciones que debe realizarse para mantener y soportar el logro de los objetivos de la organización y de cada unidad de trabajo y así hacer realidad los resultados esperados al definir los proyectos estratégicos" (Thompson,2012)

2.2.3.4. Plan Estratégico:

"El plan estratégico ese considera como el esfuerzo sistemático más o menos formalizado por la compañía para establecer los objetivos, metas, acciones, políticas y estrategias básicas, a fin de desarrollar los planes detallados que pone en práctica dichas políticas y estrategias para lograr los objetivos específicos de la empresa" (Fred, 2010).

2.2.3.5. Gestión

El termino gestión proviene del latín gestión: Labor de dirigir, Cometido, Orientación, Diligencia competitiva consignada a instituir los objetivos y caudales de su compromiso. (Rodríguez ,2010).

2.2.3.6. Administración

Según el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua nos explica que "la administración es la acción de administrar, acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar". Es "la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles". "Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos".

2.2.3.7. Gestión Administrativa

La gestión administrativa es una porción completa de un incorporado mayor compuesto por diversas ocupaciones que se conciernen entre sí, así como con todo el contiguo, el cual es dispuesto y constituido por la planeación, organización, dirección y control. (Chiavenato, 1999).

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

Analizando nuestra investigación se concluye que es de tipo Descriptiva – Propositiva, por las siguientes razones:

Descriptivo, la investigación es de tipo descriptivo porque se describió características relacionadas a las dos variables en estudio: planeamiento estratégico y gestión administrativa.

Propositivo porque propone un plan estratégico el cual permitió incrementar del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

3.1.2. Diseño de Investigación

No experimental, Como nos menciona Hernández, Fernández y Batista (2010), lo que se forma en la indagación no experimental es prestar atención a anómalos tal a modo se proporcionan en su contenido originario, para subsiguientemente estudiarlos. El estudio es no experimental porque no se maniobraron premeditadamente las variables estudiadas.

Se manejó el diseño descriptivo simple estando su representación de la siguiente manera:

$$M \longrightarrow O \longrightarrow P$$

Dónde:

M = Muestra de estudio.

O = Información a recoger:

P = Propuesta.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población de la presente investigación estuvo formada por los colaboradores del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

-01 Gerente de Operaciones
-01 Residente de Obra
-01 Administrador de Obra
-03 Asistentes de Obra
-02 Topógrafo
-01 Jefe de Almacén
-01 Asistente de Almacén
-02 Maestros de Obra
-03 chofer
-05 operadores
-01 Jefe de laboratorio
-02 vigilantes
-05 subcontratistas (electricidad, fierro, madera, pintura, encofrados).
-80 obreros

Total de colaboradores del área de producción: 108

3.2.2. Muestra

La muestra se dedujo con la consecuente fórmula manejada para una cantidad definida:

$$n = \frac{Z_{\mu}^{2} * N * p * q}{E^{2}(N-1) + Z_{\mu}^{2} * p * q}$$

Donde:

N = Tamaño de la población. (108)

Z_{μ}^{2}= Valor crítico correspondiente al nivel de confianza elegido. (95%)

p*q = Probabilidades con las que se presenta el fenómeno. (50%)

E = Margen de error permitido. (6%)

n = Tamaño de la muestra.

$$n = \frac{1{,}96^{2} * 108 * 0{,}5 * 0{,}5}{0{,}06^{2}(108-1) + 1{,}96^{2} * 0{,}5 * 0{,}5}$$
$$n = 77$$

Manipulando un nivel de confianza de 95% y un error de estimación de 6% para una población de 108, se ha obtenido encuestar a por lo menos 77 colaboradores del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

3.3. Hipótesis

Si se aplica la propuesta de un planeamiento estratégico, entonces se mejorará la gestión administrativa del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

3.4. Variables

Variable independiente: planeamiento estratégico: El planeamiento estratégico se considera como el esfuerzo sistemático más o menos formalizado por la compañía para establecer los objetivos, metas, acciones, políticas y estrategias básicas. (Fred, 2010).

Variable dependiente: gestión administrativa

La gestión administrativa es un segmento sistémico de un grupo alto compuesto por distintas ocupaciones que se conciernen entre sí, así como con todo el grupo, el cual es solícito y constituido por la planeación, organización, dirección y control. (Chiavenato, 1999).

3.5. Operacionalización

Tabla 1

Operacionalización de la variable independiente

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO
PLAN ESTRATÉGICO	Visión organizativa	Nivel de discernimiento de la visión	La visión ha sido difundida adecuadamente en su área	Encuesta-Cuestionario
	Misión organizativa	Nivel de conocimiento de la misión	La misión ha sido difundida adecuadamente en su área	
	Objetivos Organizacionales	Nivel de cumplimiento de objetivos	Los objetivos en su área son logrados siempre con eficiencia	
	Análisis FODA	Nivel de aprovechamiento de fortalezas	Se aprovechan las fortalezas para mejorar la gestión administrativa en su área de trabajo	
		Nivel de identificación de debilidades	Identifica fácilmente las debilidades de su área de trabajo	
		Nivel de Aprovechamiento de oportunidades	Considera que su área cuenta con oportunidades que aún no han sido aprovechadas	
		Nivel de percepción de amenazas	Percibe amenazas que pueden afectar el desarrollo en su área de trabajo	
	Estrategias	Grado de motivación y capacitación	Se lleva a cabo programas de motivación y capacitación al personal de su área	
		Nivel de uso de tecnología	Existe tecnología modernas que le ayude en sus funciones de su área de trabajo	
		Nivel de seguimiento de estrategias	Se realiza un seguimiento de la ejecución de las estrategias en su área de trabajo	

Tabla 2

Operacionalización de la variable dependiente

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	INSTRUMENTO
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificación	Nivel de consecución de necesidades	La gestión administrativa busca la consecución de necesidades institucionales	Encuesta-Cuestionario
	Organización	Nivel de uso de recursos	Los recursos de su área son utilizados de manera eficiente	
		Nivel de coordinación de actividades	La coordinación de actividades se realiza por manuales de trabajo para alcanzar las metas en su área	
	Dirección	Nivel de toma de decisiones	Su dictamen es respetada en la toma de decisiones	
	Control	Nivel de control	Son medidos los resultados de los objetivos trazados en su área	

3.6. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Métodos de Investigación

Los métodos que se realizaron en la siguiente investigación son:

Inductivo-deductivo, en nuestra investigación nos basaremos en la lógica ya que analizaremos hechos precisos y así poder llegar a nuestras conclusiones de la investigación.

Analítico, hemos analizado detalladamente la información que la empresa nos ha proporcionado en relación a la presente investigación.

Observación. Para esto nos hemos centramos en el actuar de los colaboradores, por ende estaremos unos días con el personal compartiendo experiencias, inquietudes y malestares.

3.6.2. Técnicas de recolección de datos

Encuestas, La encuesta que estuvo dirigida al personal del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C. para así poder determinar cuáles son las necesidades y preferencias del mismo.

3.6.3. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizó en la presente investigación fue el cuestionario, el cual nos ayudó a recolectar la información necesaria para analizarla y procesarla. Nuestro cuestionario plasmó los puntos más importantes para obtener lo deseado, puntos concretos que nos permitieron un análisis concreto de los problemas en la empresa Corporación Génesis S.A.C.

3.7. Procedimiento para la recolección de datos

Para la recolección de los datos se realizaron visitas al área de producción en la ciudad de Paita, en la cual se encuentran desarrollando la obra: “Refacción y Acondicionamiento de la Sede de Aduana Paita”, esto con el propósito de coordinar directamente con el personal sobre su disponibilidad para proporcionarnos la información suficiente para la realización de nuestro trabajo de investigación.

3.8. Plan de análisis y discusión de datos

En el siguiente punto se hizo uso de los TIC para el procesamiento de los datos a través de los programas: SPSS, EXCEL (trabajando bajo la plataforma de Windows 7).

3.9. Principios Éticos

Los principios éticos que se tuvieron en cuenta nuestra investigación fueron:

1. **Respeto a las personas**, En nuestra investigación fuimos muy respetuosos con todos los colaborares de la constructora, desde el obrero hasta el Gerente, por ello en la presente investigación se respetó la discreción de la información recolectada.

2. **Beneficencia,** el apoyo constante al colaborador nos permitió ayudarlos con sus inquietudes y malestares que tuvieran, lo cual buscamos en todo momento su bienestar laboral dentro la empresa, por lo tanto cuya finalidad de nuestra investigación es mejorar la gestión administrativa y así pueden mejorar su rendimiento y optar por solicitar aumentos salariales.

3. **Justicia,** En nuestra investigación hemos enfatizado el valor de justicia por ser un valor y derecho fundamental de los colaboradores en general de Corporación Génesis S.A.C.

3.10. Criterios de rigor Científico

Credibilidad: Nuestra investigación se realizó de manera eficiente obteniendo los resultados esperados.

Transferibilidad: Como es otras investigaciones autorizaremos el uso libre de nuestra investigación como guía para futuros tesistas.

Dependencia: Sin el apoyo de nuestros docentes y demás profesionales de la compañía, hubiera sido muy difícil, realizar la presente investigación.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados en tablas y gráficos.

Tabla 3

La visión ha sido difundida adecuadamente en su área

valoración	n	%
Totalmente en desacuerdo	10	13
En desacuerdo	12	16
Indiferente	13	17
De acuerdo	31	40
Totalmente de acuerdo	11	14
Total	77	100

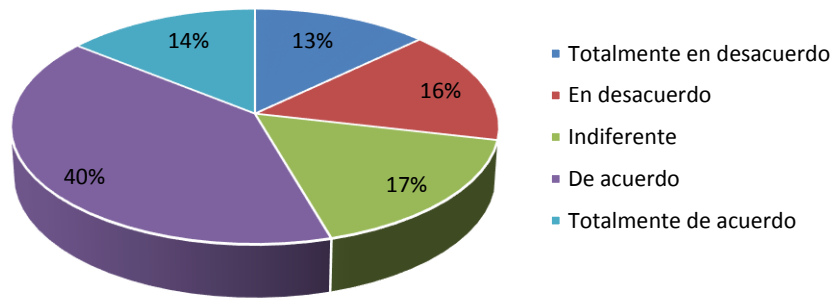

Figura 05. *En el resultado estadístico, se ha tenido que el 14% y 40% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que la visión ha sido difundida adecuadamente en su área, mientras que el 13% está totalmente en desacuerdo y el 16% está en desacuerdo, por otro lado el 17% es indiferente.*

Tabla 4

La misión ha sido difundida adecuadamente en su área

valoración	n	%
Totalmente en desacuerdo	30	39
En desacuerdo	9	12
Indiferente	8	10
De acuerdo	18	23
Totalmente de acuerdo	12	16
Total	77	100

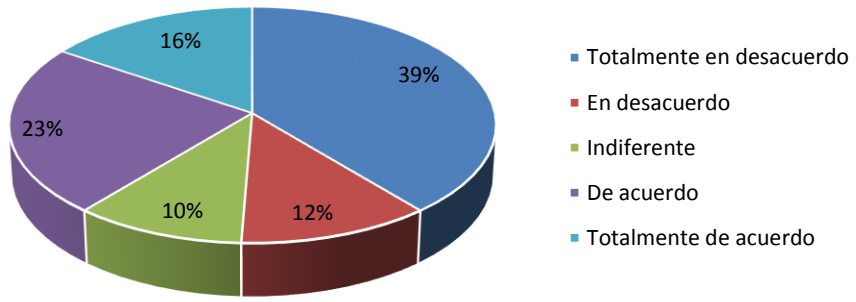

Figura 06: *En el resultado estadístico, se ha tenido que el 16% y 23% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que la misión ha sido difundida adecuadamente en su área, mientras que el 39% está totalmente en desacuerdo y el 12% está en desacuerdo, por otro lado el 10% es indiferente.*

Tabla 5

Los objetivos en su área son logrados siempre con eficiencia

valoración	n	%
Totalmente en desacuerdo	2	3
En desacuerdo	9	12
Indiferente	15	19
De acuerdo	37	48
Totalmente de acuerdo	14	18
Total	77	100

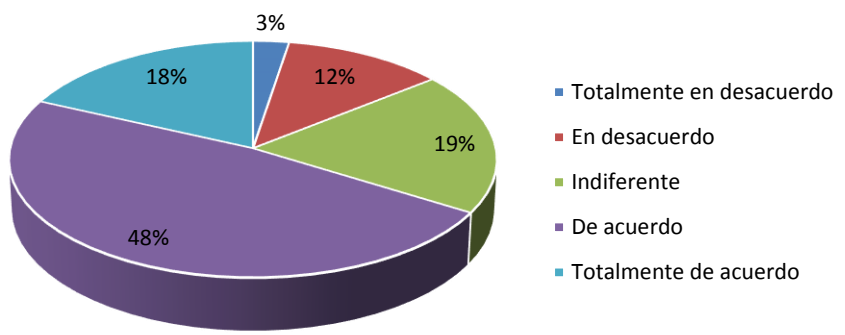

Figura 07. *En el resultado estadístico, se ha tenido que el 18% y 48% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que los objetivos en su área son logrados siempre con eficiencia, mientras que el 3% está totalmente en desacuerdo y el 12% está en desacuerdo, por otro lado el 19% es indiferente.*

Tabla 6

Se aprovechan las fortalezas para mejorar la gestión administrativa en su área de trabajo

Valoración	n	%
Totalmente en desacuerdo	12	16
En desacuerdo	8	10
Indiferente	2	3
De acuerdo	41	53
Totalmente de acuerdo	14	18
Total	77	100

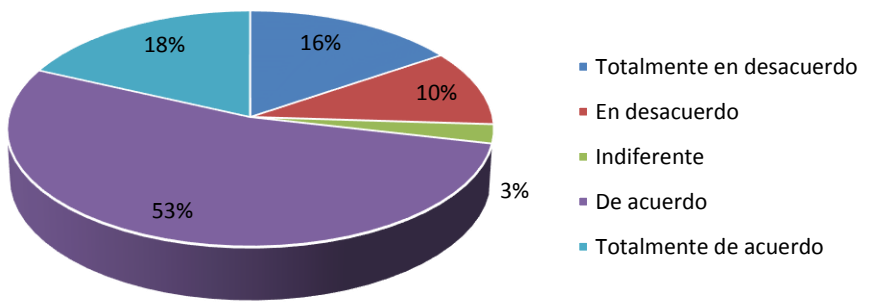

Figura 08. *En el resultado estadístico, se ha tenido que el 18% y 53% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que se aprovechan las fortalezas para mejorar la gestión administrativa en su área de trabajo, mientras que el 16% está totalmente en desacuerdo y el 10% está en desacuerdo, por otro lado el 3% es indiferente.*

Tabla 7

Identifica fácilmente las debilidades de su área de trabajo

valoración	n	%
Totalmente en desacuerdo	11	14
En desacuerdo	6	8
Indiferente	14	18
De acuerdo	25	32
Totalmente de acuerdo	21	27
Total	77	100

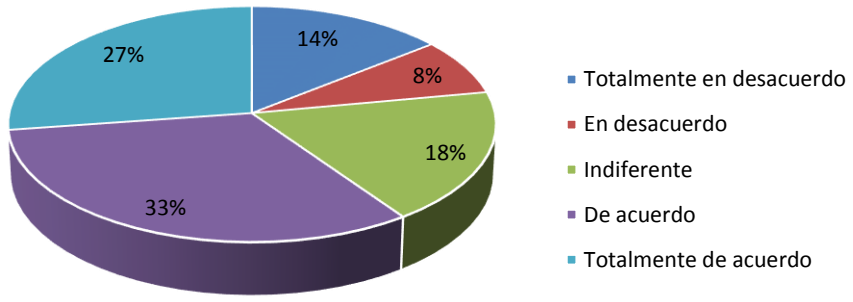

Figura 09. *En el resultado estadístico, se ha tenido que el 27% y 33% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que el trabajador identifica fácilmente las debilidades de su área de trabajo, mientras que el 14% está totalmente en desacuerdo y el 8% está en desacuerdo, por otro lado el 18% es indiferente.*

Tabla 8

Considera que su área cuenta con oportunidades que aún no han sido aprovechadas

valoración	n	%
Totalmente en desacuerdo	8	10
En desacuerdo	6	8
Indiferente	16	21
De acuerdo	41	53
Totalmente de acuerdo	6	8
Total	77	100

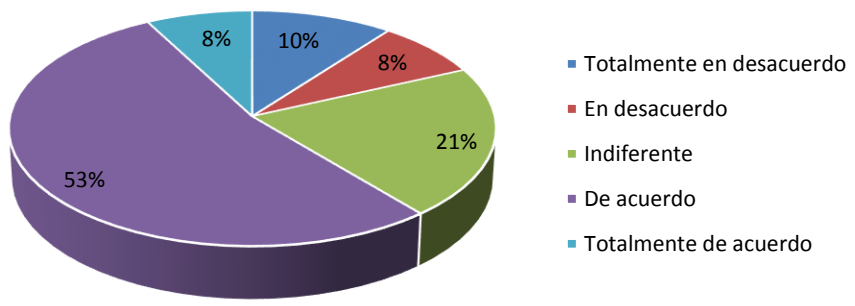

Figura 10. *En el resultado estadístico, se ha tenido que el 8% y 53% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que considera que su área cuenta con oportunidades que aún no han sido aprovechadas, mientras que el 10% está totalmente en desacuerdo y el 8% está en desacuerdo, por otro lado el 21% es indiferente.*

Tabla 9

Percibe amenazas que pueden afectar el desarrollo en su área de trabajo

valoración	n	%
Totalmente en desacuerdo	16	21
En desacuerdo	2	3
Indiferente	3	4
De acuerdo	44	57
Totalmente de acuerdo	12	16
Total	77	100

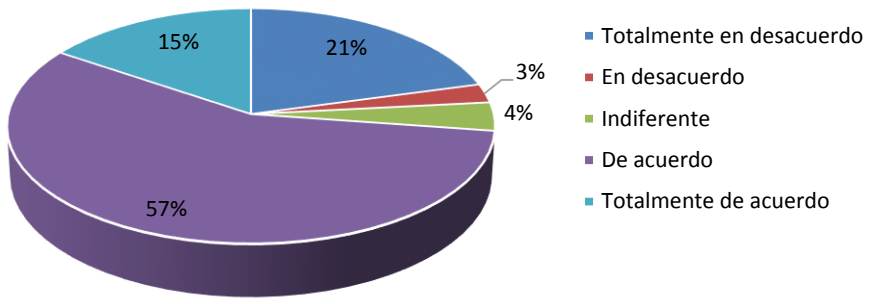

Figura 11. *En el resultado estadístico, se ha tenido que el 15% y 57% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que percibe amenazas que pueden afectar el desarrollo en su área de trabajo, mientras que el 21% está totalmente en desacuerdo y el 3% está en desacuerdo, por otro lado el 4% es indiferente.*

Tabla 10

Se lleva a cabo programas de motivación y capacitación al personal de su área

valoración	n	%
Totalmente en desacuerdo	11	14
En desacuerdo	26	34
Indiferente	14	18
De acuerdo	19	25
Totalmente de acuerdo	7	9
Total	77	100

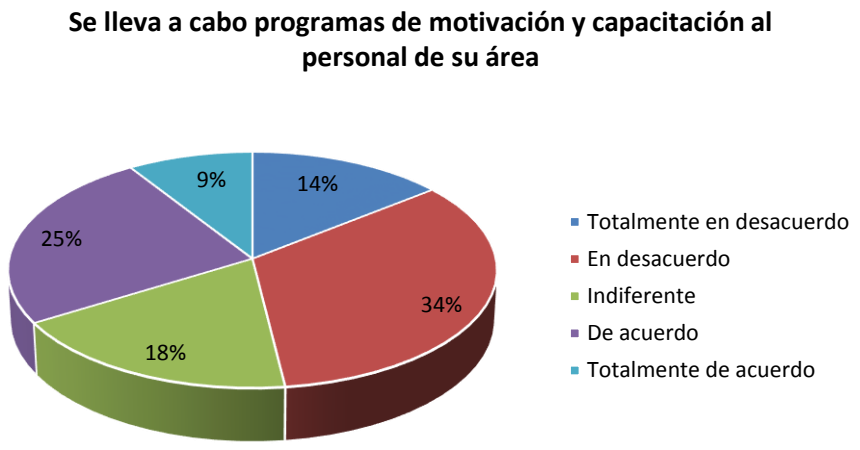

Figura 12. *En el resultado estadístico, se ha tenido que el 9% y 25% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que se lleva a cabo programas de motivación y capacitación al personal de su área, mientras que el 14% está totalmente en desacuerdo y el 34% está en desacuerdo, por otro lado el 18% es indiferente.*

Tabla 11

Existe tecnología moderna que le ayude en sus funciones de su área de trabajo

valoración	n	%
Totalmente en desacuerdo	7	9
Indiferente	7	9
De acuerdo	45	58
Totalmente de acuerdo	18	23
Total	77	100

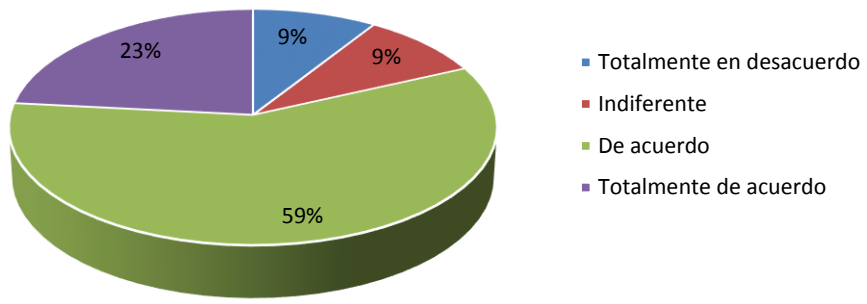

Figura 13. *En el resultado estadístico, se ha tenido que el 23% y 59% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que existe tecnología modernas que le ayude en sus funciones de su área de trabajo, mientras que el 9% está totalmente en desacuerdo y el 9% es indiferente.*

Tabla 12

Se realiza un seguimiento de la ejecución de las estrategias en su área de trabajo

valoración	n	%
Totalmente en desacuerdo	9	12
En desacuerdo	9	12
Indiferente	8	10
De acuerdo	35	45
Totalmente de acuerdo	16	21
Total	77	100

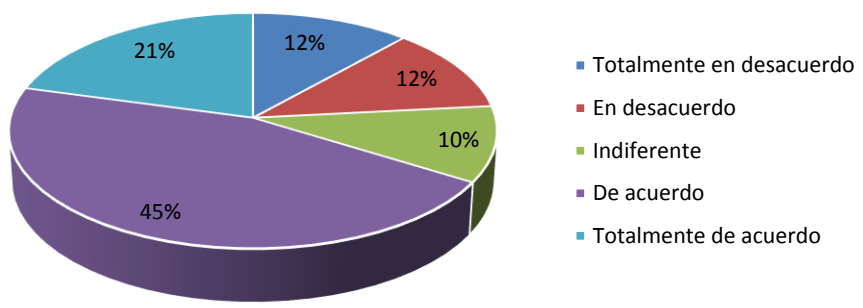

Figura 14. *En el resultado estadístico, se ha tenido que el 21% y 45% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que se realiza un seguimiento de la ejecución de las estrategias en su área de trabajo, mientras que el 12% está totalmente en desacuerdo y el 12% está en desacuerdo, por otro lado el 10% es indiferente.*

Tabla 13

La gestión administrativa busca la consecución de necesidades institucionales

valoración	n	%
Totalmente en desacuerdo	5	6
Indiferente	4	5
De acuerdo	48	62
Totalmente de acuerdo	20	26
Total	77	100

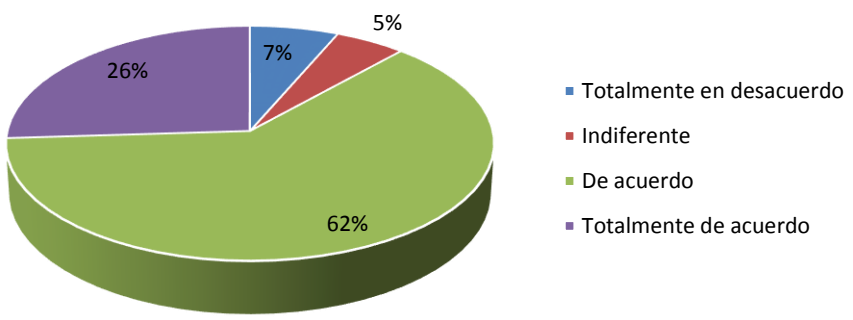

Figura 15. *En el resultado estadístico, se ha tenido que el 26% y 62% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que la gestión administrativa busca la consecución de necesidades institucionales, mientras que el 7% está totalmente en desacuerdo y el 5% está en desacuerdo.*

Tabla 14

Los recursos de su área son utilizados de manera eficiente

valoración	n	%
Totalmente en desacuerdo	1	1
En desacuerdo	2	3
Indiferente	3	4
De acuerdo	49	64
Totalmente de acuerdo	22	29
Total	77	100

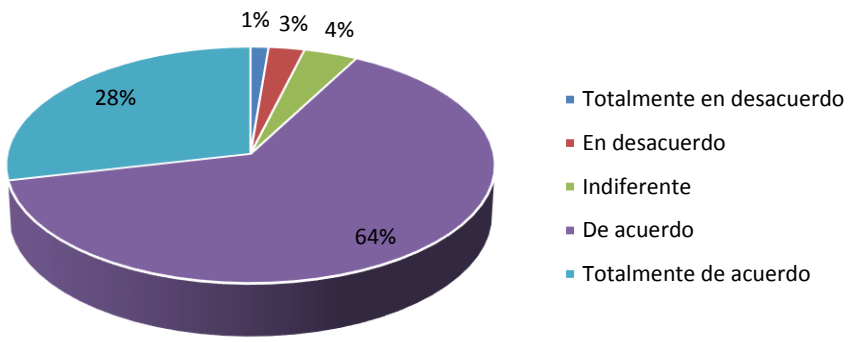

Figura 16. *En el resultado estadístico, se ha tenido que el 28% y 64% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que los recursos de su área son utilizados de manera eficiente, mientras que el 1% está totalmente en desacuerdo y el 3% está en desacuerdo, por otro lado el 4% es indiferente.*

Tabla 15

La coordinación de actividades se realiza por manuales de trabajo para alcanzar las metas en su área

valoración	n	%
Totalmente en desacuerdo	9	12
En desacuerdo	2	3
De acuerdo	39	51
Totalmente de acuerdo	27	35
Total	77	100

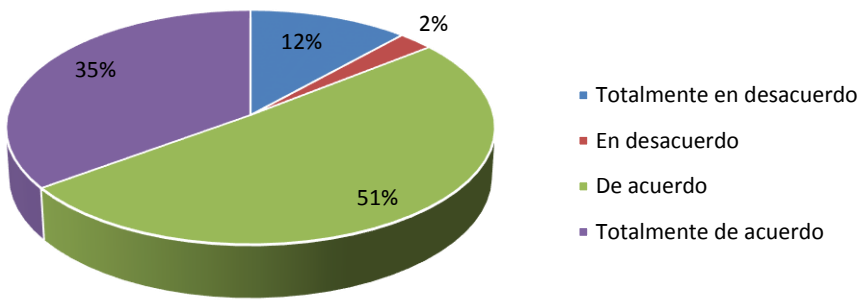

Figura 17. *En el resultado estadístico, se ha tenido que el 35% y 51% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que la coordinación de actividades se realiza por manuales de trabajo para alcanzar las metas en su área, mientras que el 12% está totalmente en desacuerdo y el 2% está en desacuerdo.*

Tabla 16

Su opinión es considerada en la toma de decisiones

valoración	n	%
Totalmente en desacuerdo	20	26
En desacuerdo	14	18
Indiferente	5	6
De acuerdo	17	22
Totalmente de acuerdo	21	27
Total	77	100

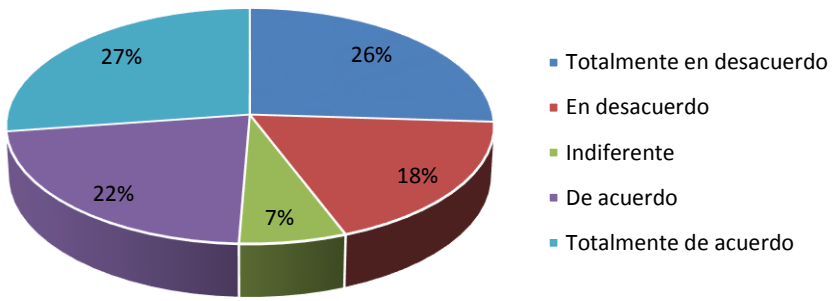

Figura 18. *En el resultado estadístico, se ha tenido que el 27% y 22% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que su opinión es considerada en la toma de decisiones, mientras que el 26% está totalmente en desacuerdo y el 18% está en desacuerdo, por otro lado el 7% es indiferente.*

Tabla 17

Son medidos los resultados de los objetivos trazados en su área

valoración	n	%
Totalmente en desacuerdo	12	16
En desacuerdo	20	26
Indiferente	10	13
De acuerdo	16	21
Totalmente de acuerdo	19	25
Total	77	100

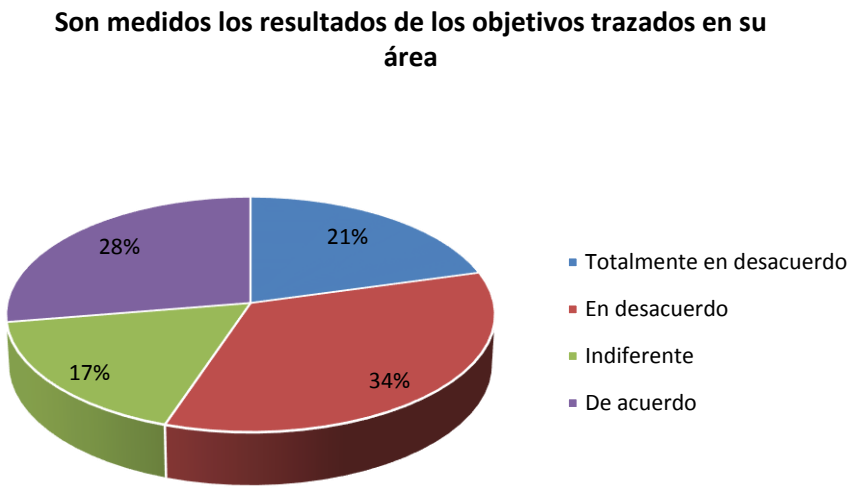

Figura 19. *En el resultado estadístico, se ha tenido que el 28% y 17% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que son medidos los resultados de los objetivos trazados en su área, mientras que el 21% está totalmente en desacuerdo y el 34% está en desacuerdo.*

4.2. Discusión de resultados

En lo que respecta a las particularidades que tiene que poseer el plan estratégico para mejorar la gestión administrativa del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C., los resultados muestran que el 14% y 40% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que la visión ha sido difundida adecuadamente en su área, mientras que el 13% está totalmente en desacuerdo y el 16% está en desacuerdo, por otro lado el 17% es indiferente (ver tabla 1); también se tuvo que, el 16% y 23% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que la misión ha sido difundida adecuadamente en su área, mientras que el 39% está totalmente en desacuerdo y el 12% está en desacuerdo, por otro lado el 10% es indiferente (ver tabla 2); asimismo, que el 18% y 48% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que los objetivos en su área son logrados siempre con eficiencia, mientras que el 3% está totalmente en desacuerdo y el 12% está en desacuerdo, por otro lado el 19% es indiferente (ver tabla 3).

Se ha determinado que las particularidades que tiene que tener el plan estratégico para mejorar la gestión administrativa del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C. está dado por lo siguiente: existe una brecha de 46% que desconoce la visión de la empresa, también un 61% que desconoce la visión de la empresa, en este sentido, al haber desconocimiento de la misión y visión por muchos trabajadores no tengan el compromiso que se requiere con los colaboradores del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.; por otra parte, el 34% de colaboradores expresa que los objetivos del área no se ha logrado de manera eficiente.

En este caso, Andrade (2010) manifiesta el proceso de “planificar”, tomar decisiones o proyectar las acciones futuras que faciliten el logro de los objetivos;

En cuanto al diagnóstico de los factores de la gestión administrativa en el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C. los resultados muestran que, los resultados mostraron que el 9% y 25% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que se lleva a cabo programas de motivación y capacitación al personal de su área, mientras que el 14% está totalmente en desacuerdo y el 34% está en desacuerdo, por otro lado el 18% es indiferente (ver tabla 8); también se tuvo que el 21% y 45% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que se realiza un seguimiento de la ejecución de las estrategias en su área de trabajo, mientras que el 12% está totalmente en desacuerdo y el 12% está en desacuerdo,

por otro lado el 10% es indiferente (ver tabla 10); además se tuvo que el 27% y 22% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que su opinión es considerada en la toma de decisiones, mientras que el 26% está totalmente en desacuerdo y el 18% está en desacuerdo, por otro lado el 7% es indiferente (ver tabla 14); asimismo, el 28% y 17% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que son medidos los resultados de los objetivos trazados en su área, mientras que el 21% está totalmente en desacuerdo y el 34% está en desacuerdo (ver tabla 15).

Se ha diagnosticado que de los factores de la gestión administrativa en el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C., indica que no se realiza programas de motivación y capacitación (66%), también que no existe un involucramiento del personal para la toma de decisiones (51%), además existen deficiencias en la medición de los objetivos trazados en dicha área. Hilton y Gordon (2004) explican que la gestión administrativa es una cadena de diligencias emancipadas manejadas por la administración de una empresa para el progreso de las situaciones de planear, instituir, proveer el personal y inspeccionar".

Respecto a la elaboración de un plan estratégico para el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C., los resultados muestran que el 14% y 40% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que la visión ha sido difundida adecuadamente en su área, mientras que el 13% está totalmente en desacuerdo y el 16% está en desacuerdo, por otro lado el 17% es indiferente (ver tabla 1); también se tuvo que, el 16% y 23% está totalmente de acuerdo y de acuerdo que la misión ha sido difundida adecuadamente en su área, mientras que el 39% está totalmente en desacuerdo y el 12% está en desacuerdo, por otro lado el 10% es indiferente (ver tabla 2). En este caso, a la elaboración de un plan estratégico para el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C. se hace necesario, ya que se requiere encaminar en la dirección que la empresa requiere, según la misión y visión establecidas para el desarrollo de la empresa. Fred (2008) explica que la disposición de procesar un plan estratégico es solo uno de los talantes que manifiesta que nuestra empresa ostenta una pretensión de proyectar, de progresar, de contrastar los modelos del perfeccionamiento de la compañía.

CAPITULO V

PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO V: PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

PLAN ESTRATÉGICO PARA EL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA CORPORACIÓN GÉNESIS S.A.C., TRUJILLO, 2017.

1. Introducción

El planeamiento estratégico como propuesta e implementación es lo que necesita la organización en estudio, y este se detallará en un documento formal teniendo en cuenta que vaya de acorde a la empresa donde se muestren las acciones a seguir, y así lograr los objetivos propuestos de acuerdo al compromiso de los gerentes y colaboradores.

Con el planeamiento estratégico permite incrementar la eficacia y la eficiencia para el logro de los resultados que desean obtener la gerencia general, lo cual son conseguidos aprovechando de manera racional los recursos con los que se cuenta mientras se disminuyen los riesgos que son causados por la incertidumbre.

2. Objetivo de la propuesta

Mejorar la gestión administrativa del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C. de la ciudad de Trujillo, a través de un planeamiento estratégico que permite el cumplimiento de la misión y visión empresarial.

3. Descripción general de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

3.1. Misión, visión, valores(propuesto)

Misión

Somos una empresa constructora, cuya misión es brindar servicios de ingeniería y construcción que con experiencia, compromiso y cumpliendo los estándares de calidad contribuye al éxito y bienestar de nuestros clientes y el desarrollo del país.

Visión

Posicionarnos en el mercado regional inmediato como una empresa constructora eficiente y responsable, en la que sus trabajadores y personal en general se motivan porque entienden que su labor es importante.

Valores

Los valores que se fomentan en la empresa Corporación Génesis S.A.C. son:

-Liderazgo

-Responsabilidad

-Ética

-Justicia

-Puntualidad

-Colaboración.

-Integridad

3.2. Servicios

Alquiler de Maquinaria

Corporación Génesis S.A.C. cuenta con una variedad de maquinaria de propiedad, las cuales son:

-02 excavadoras DOOSAN

-01 Motoniveladora CHAMPION

-01 Rodillo CAT

-01 Retroexcavadora CAT

-01 Camión Mixer MERCEDES BENZ

-02 volquetes 17 m3 MERCEDES BENZ

-01 Tractor sobre orugas CAT

-01 camión ISUZU 6 TN

Venta de Agregados

CAPACIDAD DE PRODUCCIÓN: 60 TN/Hora

Ofrece:

Arena Gruesa lavada.

Piedra Chancada 1/2 “.

Piedra Chancada 3/4 “.

Piedra Over y Hormigón.

Tabla 18

Precio de agregados puesto en cantera

AGREGADOS PRECIO PUESTO EN CANTERA + IGV		
	precio por mayor (S/.)	**precio por menor (S/.)**
arena gruesa	50.00	60.00
piedra chancada 1/2	35.00	45.00
piedra chancada de 3/4	35.00	40.00
piedra over 2”-5”	20.00	30.00
hormigón	28.00	40.00

Tabla 19

Costo-beneficio de agregados

AGREGADOS			
TIPO	**COSTO X M3 (S/.)**	**PRECIO DE VENTA X M3 (S/.)**	**BENEFICIO X M3 (S/.)**
arena gruesa	40.00	60.00	20.00
piedra chancada 1/2	25.00	45.00	20.00
piedra chancada de 3/4	30.00	40.00	10.00
piedra over	20.00	30.00	10.00
hormigón	25.00	40.00	15.00

3.3. Análisis de la competencia

El sector Construcción en Trujillo enfrenta diversos problemas que limitan su crecimiento. Entre ellos figura la escasa productividad, la baja calidad, los elevados índices de accidentes y el incumplimiento de plazos y presupuestos.

Como vemos el mercado de la construcción en la región de la Libertad tiene una importancia muy relevante ya que representa parte de los principales ingresos de la región. Por ende en el análisis de la competencia de la empresa Corporación Génesis S.A.C. se considera las 3 mejores empresas en el rubro entre ellas tenemos:

1. **MACOFEVI SAC**

Empresa dedicada a la venta de materiales de construcción en Trujillo, cuenta con 17 años en el rubro ha logrado la preferencia de mercado trujillano, ofreciéndoles los precios más competitivos, productos de calidad y un servicio eficiente.

La especialidad de la empresa es la venta de materiales de construcción tales como ladrillo, cemento, fierro, agregados y ferretería en general. El valor agregado de la empresa es que brinda asesoramiento continuo a sus clientes después de echa la compra, y siempre se enfoca en el servicio postventa para que el nivel de satisfacción del cliente sea el mejor.

2. **BAUNER S.A**

Empresa dedicada a la extracción de materiales agregados para la construcción; así mismo al transporte y venta de los materiales obtenidos; movimientos de tierra; alquiler de maquinaria pesada, considerada una de las mejores empresas en construcción y producción de materiales, se encuentra en constante mejora y ha obtenido mejorar su nivel de ventas gracias a su servicio eficiente de transporte a cualquier parte del mercado peruano.

3. P&V INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C

Empresa líder en el sector construcción, desarrolla proyectos de Ingeniería, Construcción y Minería, elabora, desarrolla, controla y ejecuta proyectos de edificación, vial, puentes, saneamiento, hidráulicas, servicios de levantamiento topográficos, estudio de suelos, presupuestos para la construcción, diseños y asesoramiento en asfalto y concreto, desarrollo de expedientes técnicos y perfiles de inversión pública. Producción, caracterización y venta de agregados para la construcción. Esta empresa trabaja con marcas conocidas como Cementos Pacasmayo, Aceros Arequipa, Encofrados PERI para asegurar la calidad de sus servicios.

Según lo que podemos observar las empresas competidoras de la empresa Corporación Génesis S.A.C. se enfocan en la calidad y sus años de experiencia en el mercado, producto de una buena gestión administrativa que ha respaldado la rentabilidad. Para un buen desarrollo de estrategias se debe tener en cuenta generar diferenciación en cuanto a calidad del servicio y gestión administrativa, como lo hacen otras empresas del sector antes mencionadas.

Tabla 20

Análisis de la competencia

CUADRO DE ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA			
	MACOFEVI SAC	**BAUNER S.A.**	**P&V INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C**
UBICACIÓN	TRUJILLO	TRUJILLO	TRUJILLO
AÑOS EN EL MERCADO	17 AÑOS	08 AÑOS	07 AÑOS
PRINCIPAL RUBRO	VENTA DE AGREGADOS	VENTA DE AGREGADOS	CONSTRUCCION
MAQUINARIA PROPIAS	5	15	11
OBRAS EJECUTADAS	2	5	8
PRECIO DE AGREGADOS:			
arena gruesa	S/.55.00	S/.45.00	S/.60.00
piedra chancada 1/2	S/.40.00	S/.40.00	S/.45.00
piedra chancada de 3/4	S/.30.00	S/.35.00	S/.40.00
piedra over	S/.25.00	S/.20.00	S/.20.00
hormigón	S/.30.00	S/.35.00	S/.35.00

3.4. La matriz de evaluación de los factores internos (EFI)

Cuando un elemento central clave es una potencia y al semejante período una extenuación, el elemento debe ser abarcado dos veces en la matriz EFI y a cada uno se le debe determinar proporción de un peso como una cuantía.

Tabla 21

Matriz de evaluación de factores internos

Factores críticos para el éxito	Peso	Calificación	Total ponderado
Fuerzas			
F1: Calidad del servicio.	.12	4	.48
F2: Recursos financieros propios.	.16	4	.64
F3: Precios y costos competitivos.	.18	4	.72
F4: Experiencia en el mercado.	.10	3	.30
			2.14
Debilidades			
D1: Falta de ofertas y promociones	.08	2	.16
D2: Falta de adestramiento a los colaboradores.	.15	2	.30
D3: Escasa Publicidad.	.09	1	.09
D4: No existe comunicación entre Gerentes y empleados.	.12	1	.12
Total	1.00		2.81

Lo notable que podemos detallar es concertar el peso ponderado total de las fortalezas contra el de las debilidades, estableciendo si las potencias ocultas de la compañía son propicias o perjudiciales, o si el contorno intrínseco de la misma es propicio o no. En el caso que nos domina, las potencias internas son propicias a la empresa con un peso ponderado total de 2.14 contra 0.67 de las debilidades.

3.5. El análisis de la industria: la matriz de evaluación de los factores externos (EFE)

El total ponderado de 2.62 indica que la empresa Corporación Génesis S.A.C. se encuentra por arriba de la estándar de su objetivo por perseguir destrezas que perfeccionen las ocasiones del exterior e impidan las intimidaciones. Cabe marcar que deducir a fondo los elementos que se usan en la matriz EFE es, de hecho, más significativo que establecer los pesos y las calificaciones.

Tabla 22

Matriz de evaluación de factores externos

Factores determinantes del Éxito	Peso	Calificación	Peso Ponderado
Oportunidades			
O1: Excelente ubicación de la Corporación Génesis S.A.C.	.12	3	.36
O2: Posibilidad de asistencia técnica externa.	.14	2	.28
O3: Crecimientos en el sector construcción.	.14	1	.14
O4: Convenios empresariales.	.15	4	.60
			1.38
Amenazas			
A1: Poca facilidad para obtener licencia de funcionamiento.	.10	2	.20
A2: Empresas constructoras con fuerte poder de negociación y excelente capacidad instalada	.12	4	.48
A3: Marketing masivo de constructoras e inmobiliarias por internet	.10	3	.30
A4: Alta concentración de competidores.	.13	2	.26
			1.24
Total	1.00		2.62

Nota: **(1) Las calificaciones indican el grado de eficacia con que las estrategias de la empresa responden a cada factor, donde 4 = la respuesta es superior, 3 = la respuesta está por arriba de la media, 2 = la respuesta es la media y 1 = la respuesta es mala.**
(2) El total ponderado de 2.62 está por arriba de la media de 2.50.

La notación de la Matriz de Evaluación de los Factores Externos, reside en que el valor del peso ponderado total de las oportunidades sea mayor al peso ponderado total de las amenazas. En este argumento el peso ponderado total de las oportunidades es de 1.38 y de las amenazas es 1.24, lo cual instituye que el medio ambiente es propicio a la empresa.

4. Diagnóstico FODA

Análisis de fortalezas

La identificación de las fortalezas permite alcanzar los objetivos trazados por la empresa ya que estas fuerzas si son controlables.

F1: Calidad del servicio, se considera como fortaleza por la calidad del producto final entregado por la empresa Corporación Génesis S.A.C.

F2: Recursos financieros propios, el servicio que ofrece la empresa Corporación Génesis S.A.C. permite contar con la cantidad de proyectos que necesita, y con los recursos para invertir.

F3: Precios y costos competitivos, en una empresa nueva se buscan economizar con el fin de no incrementar los precios de los servicios para que el cliente sea beneficiado.

F4: Experiencia en el mercado, la experiencia de los propietarios en el conocimiento del sector es una ventaja.

Análisis de debilidades

Las debilidades también son factores internos propios de la empresa Corporación Génesis S.A.C. que si los puede controlar y permiten alcanzar los objetivos pero si no son atendidos de la manera adecuada pueden dificultar el desarrollo de la empresa.

D1: Falta de promociones: las promociones es una forma de atraer al cliente para ya que puede comprar algunos servicios o contratar los servicios de construcción.

D2: Poca capacitación a los empleados: la capacitación de empleados en una organización es muy importante para poder dar un buen servicio al cliente.

D3: Falta de Publicidad: la publicidad es muy importante para que una empresa pueda ser conocida y posicionarse.

D4: Poca comunicación entre Gerentes y colaboradores: si bien existe comunicación, pero no se tiene claro que rumbo va a seguir la empresa la falta de planificación ha permitido que la visión y misión de la empresa no sea muy entendida por los trabajadores.

Análisis de oportunidades

En el estudio de oportunidades se equiparan los elementos externos a la empresa Corporación Génesis S.A.C., por consiguiente son fuerzas que no tiene un control la empresa, que contribuyen para conseguir los objetivos.

O1: Excelente ubicación de la empresa Corporación Génesis S.A.C, cuenta con ubicación estratégica que permite brindar la atención adecuada según la exigencia del cliente.

O2: Posibilidad de asistencia técnica externa. Por ser una empresa que se dedica a la construcción, en algunas oportunidades es necesario contar con el apoyo personal capacitado para el desarrollo de proyectos educativos.

O3: Crecimientos en el sector construcción. La demanda aún sigo siendo interesante.

O4: Convenios empresariales. Los diferentes convenios que tienen las empresas permiten tener la posibilidad de seguir creciendo y posicionar a la empresa.

Análisis de las amenazas

La identificación y la valorización de las amenazas, es decir, aquellos factores externos en la empresa Corporación Génesis S.A.C., no puede controlarlos y pueden dificultar la consecución de los objetivos.

A1: Trabas burocráticas para las Licencias de funcionamiento: las empresas privadas están inmersas en la actualidad a los cambios que se dan en las diferentes gestiones municipales, que en ocasiones se dificultan los trámites necesarios para el funcionamiento.

A2: Empresas constructoras con fuerte poder en el mercado y excelente capacidad instalada, en el mercado actual existen empresas ya posicionadas que son una amenaza para las empresas entrantes ya que por tener experiencia en el mercado son más reconocidas y están posicionadas.

A3: Marketing masivo de constructoras e inmobiliarias por internet, en la actualidad la forma de vender ha cambiado lo cual ya no solo se da de manera física sino también de manera virtual que cada día aparecen más empresas y con precios más competitivas.

A4: Alta concentración de competidores: la alta concentración de constructoras significan una amenaza para la empresa Corporación Génesis S.A.C.

5. Estrategias

Mediante el análisis FODA se realizaran estrategias las cuales van a permitir que la Corporación Génesis S.A.C. se diferencia de sus competidores.

6. Desarrollo de las estrategias

Estrategia 01: Crear una nueva imagen de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

Tabla 23

Análisis FODA

	Oportunidades	Amenazas
	O1: Excelente ubicación de la empresa Corporación Génesis S.A.C.. **O2: Posibilidad de asistencia técnica externa** **O3: Crecimientos en el sector construcción** **O4: Convenios empresariales**	**A1: Poca facilidad para obtener licencia de funcionamiento.** **A2: Empresas constructoras con fuerte poder de negociación y excelente capacidad instalada** **A3: Marketing masivo de constructoras e inmobiliarias por internet** **A4: Alta concentración de competidores.**
Fortalezas **F1: Calidad del servicio.** **F2: Recursos financieros propios.** **F3: Precios y costos competitivos.** **F4: Experiencia en el mercado.**	**Estrategia FO** Crear una nueva imagen de la empresa Corporación Génesis S.A.C.	**Estrategia FA** Captar nuevos clientes a través de la ofertas en el servicio.
Debilidades **D1: Falta de ofertas y promociones** **D2: falta de capacitación a los empleados.** **D3: Falta de Publicidad.** **D4: No existe comunicación fluida entre Gerentes y empleados.**	**Estrategia DO** Elaborar planes de capacitación para gerentes y colaboradores de la empresa Corporación Génesis S.A.C..	**Estrategia DA** Realizar publicidad y promoción para la empresa Corporación Génesis S.A.C..

Táctica: Se propone contratar el servicio de una empresa especializada en publicidad el cual diseñe nuevos folletos de publicidad, así como un brochure que potencie los servicios que brinda la constructora , por otro lado una opción de imagen institucional es mejorar la fachada principal de la oficina ubicada en Av. Ricardo Palma 1013 Trujillo

Política: Los nuevos diseños gráficos de publicidad, deberán ir acorde a lo exigido por el gerente administrativo Arq. Haroldo Núñez, Gerente de Logística Ing, Julieta Núñez y el Gerente General Ing. Daniel Lázaro, de tal manera que se adapten a los requerimientos de los colaborares, proveedores y clientes

Costos: El costo del diseño de una nueva imagen empresarial es:

Tabla 24

Presupuesto de estrategia 01

Descripción	Cantidad	Valor (S/.)
Volantes	4.000	350.00
Trípticos	4.000	480.00
Banners	4	350.00
Pintado del local	1	800.00
Total		**1980.00**

Financiamiento: Recurso propios de la empresa Corporación Génesis S.A.C., los cuales serán programados en el plan anual de gastos.

Estrategia 02: Captar nuevos clientes a través de la ofertas en el servicio.

Programas de capacitación: debe ser programado por el área de recursos humanos,

- El contenido a tener en cuenta es el siguiente:
- El nombre de la actividad de capacitación.
- El objetivo del tipo de capacitación a desarrollarse.
- Definir las fechas, horarios y duración
- La sede donde se ejecutará la información
- El tipo de participación a los eventos
- La certificación que sustente la participación de la capacitación
- Las especificaciones de los instructores

El contenido de la actividad de capacitación; y la metodología a utilizarseA través del curso: se debe mejorar las Relaciones Humanas, donde se tiene como objetivo:

Al final del curso los participantes estarán en capacidad de tener buenas relaciones humanas. Según lo programado (por los responsables), donde la 30 Horas, dirigido a los empleados.

Los contenidos que se tomaran en cuenta en el curso son generalidades, manejo de información, la calidad y atención al cliente, relaciones humanas, motivación y desarrollo interpersonal, la capacitación está a cargo de un especialista.

Objetivos de la estrategia

Desarrollar programas de capacitación que permitan tanto a gerentes como a los colaboradores de la empresa Corporación Génesis S.A.C., mejorar su capacidad de gestión administrativa.

Buscar y optimizar los recursos necesarios que permitan un desarrollo de los programas de capacitación.

Incrementar la capacidad técnico-administrativo de la empresa Corporación Génesis S.A.C., mediante la ejecución de estos programas de capacitación.

Políticas

La capacitación será permanente; por lo tanto un solo plan no bastará para la solución inmediata de los problemas del desenvolvimiento del personal y más aún, si el mismo no ha seguido un proceso de supervisión y evaluación.

Tabla 25

Presupuesto de estrategia 02

Detalle	Monto (S/.)
Capacitador	1000.00
Materiales	500.00
Break	450.00
Total	1950.00

Financiamiento: Recurso propios de la empresa Corporación Génesis S.A.C., los cuales serán programados en el plan anual de gastos.

Estrategias 03: Elaborar planes de capacitación para gerentes y personal de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

Política: realizar reuniones periódicas a fin de determinar la reducción de gastos, para fijar precios competitivos.

Táctica: realizar estudios de mercado para captar nuevos clientes.

Método de fijación de precios en alquiler de maquinarias y otros: las percepciones y el comportamiento del cliente, se ubican entre los elementos que más inciden en la fijación de precios. Es así que la empresa Corporación Génesis S.A.C. el método de fijación de precios que aplicará es basándose en los de la competencia, para lo cual primeramente se analizará los costos de la empresa Corporación Génesis S.A.C. para conocer si está perdiendo o inclusive pueda dar a un precio menor del de la competencia.

Responsable: Gerente Administrativo de la empresa.

Tabla 26

Presupuesto de estrategia 03

Gerente	Monto (S/.)
Administrador	
Especialista en costeo	1500.00
Total	**1500.00**

Financiamiento: Recurso propios de la empresa Corporación Génesis S.A.C., los cuales serán programados en el plan anual de gastos.

Estrategia 04: Realizar publicidad y promoción a la empresa Corporación Génesis S.A.C.

Objetivos de la estrategia

Realizar programas publicitarios que permitan informar de los clientes que ofrece la empresa Corporación Génesis S.A.C.

Establecer los medios de comunicación necesarios para el lanzamiento de la publicidad.

Lograr un posicionamiento en el mercado local y en otras regiones.

Políticas: se necesita que el mensaje publicitario sea acorde con el servicio que presta la empresa, la difusión de la publicidad en los medios de comunicación, además elaborar promociones para los clientes como camisetas y llaveros y lograr posicionarse en la mente de los clientes mediante un plan promocional.

Táctica: la difusión de los programas publicitarios se los realizará por los medios de comunicación de mayor sintonía.

Para lograr posicionar la marca de la empresa Corporación Génesis S.A.C. se realizará un plan promocional en el cual se entregará camisetas, llaveros con el distintivo de la empresa.

Responsable: gerente de la empresa

Tabla 27

Presupuesto de estrategia 04

Medio	Tamaño	Inserciones	Valor total (S/.)
Diario	8 x 5	45 publicaciones	380.00
Radio local	25 segundos		670.00
50 camisetas			750.00
500 llaveros			300.00
TOTAL			**2100.00**

Financiamiento: Recurso propios de la empresa Corporación Génesis S.A.C., los cuales serán programados en el plan anual de gastos.

Acciones

Reunión con el gerente para indicarle el estado en el que se encuentra la empresa Corporación Génesis S.A.C., y cuáles son los objetivos que se quieren lograr, pero para ello se necesita implementar diferentes estrategias que necesitan de su apoyo tanto para llevarse a cabo y por el lado económico.

Tabla 28

Presupuesto para implementación de estrategias

Estrategia	Actividades	Presupuesto (S/.)
Crear una nueva imagen de la empresa Corporación Génesis S.A.C.	Contratar a empresa especializada en publicidad	150.00
	Diseño e impresión de volante	350.00
	Diseño e impresión de trípticos	480.00
	Diseño e impresión de banners	350.00
	Contratar a un pintor (pintado de oficinas)	800.00
Captar nuevos clientes a través de la oferta.	Elaborar un programa de capacitación	0.00
	Contratar a técnico en computadoras	300.00
	Acondicionamiento de local para capacitación	380.00
	Materiales para la capacitación	350.00
Elaborar planes de capacitación para directivos y personal de la empresa Corporación Génesis S.A.C.	Reunión con gerente para conversar sobre la necesidad de capacitación	0.00
	Contratar a especialista en costeo	800.00
Realizar publicidad y promoción a la empresa Corporación Génesis S.A.C.	Oficio a Gerente general para que dé el visto bueno de la publicidad	0.00
	Contratar el servicio de transmisión en radio	670.00
	Publicación en diario	380.00
	Confección de camisetas	750.00
	Compra de llaveros personalizados (logo de la empresa)	300.00
	TOTAL	**6,060.00**

Financiamiento: Recurso propios de la empresa Corporación Génesis S.A.C., los cuales serán programados en el plan anual de gastos.

7. Estrategias para mejorar la comunicación empresarial.

a) Organizar al personal para crear equipos de trabajo autodirigidos y potenciar los ya existentes.

b) Lograr la colaborar de los directivos en la implementación de una nueva organización con buenas relaciones entre trabajadores.

c) Establecer el proceso para una comunicación interna efectiva entre jefe-trabajador y trabajador-jefe.

d) Mejorar la toma de decisiones para dar soluciones rápidas a conflictos que se presentan en la empresa.

e) Hacer públicos los logros conseguidos por los colaboradores.

f) Conseguir que las acciones profesionales se divisen como desafíos y retos para el desarrollo profesional del colaborador.

g) Edificar un contexto de camaradería, y cooperación entre compañeros de la empresa.

Tabla 29

Programa de actividades

Estrategia	Táctica	Acciones	Periodicidad	Medios de publicación	Responsable
Constituir a los colaboradores para instituir unidades de labor auto gestionados y aumentar los ya efectivos.	Elección de las individuos	▪ Totalizar a todo el personal. ▪ Estudiar las destrezas, conocimientos y costumbres que requerimos. ▪ Indagar individuos con ánimo de ayuda que fortifiquen la labor en equipo.	Semanal	Correo electrónico	Gerentes/jefes de áreas
	Enunciación de objetivos	▪ Instituir objetivos frecuentes para los mecanismos de trabajo.	Semanal	Correo electrónico	Gerentes/jefes de áreas
	Concesión de padrones y reglas	▪ Instaurar índices claros para que el grupo logre conducirse de modo eficiente.	Semanal	Correo electrónico	Gerentes/jefes de áreas es
	Comunicación	▪ Conservar una plática expresiva y despejada. ▪ Establecer solicitudes para que todos los miembros puedan expresarse.	Diario	Correo electrónico	Todo el personal
	Trabajo en equipo	▪ Formar líderes para que los grupos logren superarse. ▪ Desplegar el enfoque de industria.	Mensual	Correo electrónico	Todo el personal
	Conservar afinidad	▪ Yacerá vigente que lo órganos se conciban agradados y reconocidos con la empresa y los planes establecidos.	Mensual	Correo electrónico	Gerentes Personal
	Dependencia	▪ Instruir que cada individuo experimente de los demás.	Semanal	Correo electrónico	Gerentes/jefes de áreas
Conseguir el apoyo de los gerentes en la ejecución de una moderna organización con excelentes relaciones entre colaboradores.	Trasferir una cualidad de responsabilidad	▪ Notificar a la gerencia lo importante de referir con colaboradores con excelente amistades. ▪ Situar los recursos obligatorios para formar excelentes relaciones entre el personal de la empresa. ▪ Inspeccionar claramente si se trabaja con el objetivo de optimizar las relaciones interpersonales en la empresa.	Mensual	Buzón de sugerencias Correo electrónico	Personal
Establecer el proceso para una comunicación cercana y práctica entre gerente-trabajador y trabajador-gerente.	Cambiar la comunicación plana presente por una comunicación práctica entre gerente y colaborador	▪ Establecer círculos donde la primacía sea la entrega de opiniones y emociones entre los gerentes y colaboradores.	Mensual	Correo electrónico	Moderador externo

Optimizar la toma de decisiones para proporcionar medidas vertiginosas a peligros que se muestran en la empresa.	Charlas de comisión interactiva.	▪ Comprometer a los colaboradores en la inspección, apreciación y proyección. ▪ Testificar de que todos los colaboradores ayuden perennemente.	En cada proyecto	Correo electrónico	Gerentes/jefes de área
Descubrir representativos los frutos logrados por los colaboradores	Mostrarse conforme con los resultados del personal	▪ Mostrarse conforme claramente con el excelente trabajo del colaborador. ▪ Reconocimiento inconsecuente utilizando una tarjeta o un correo electrónico. ▪ Designación de "Colaborador del mes" por resultados logrados.	Diario Semanal Mensual	Correo electrónico	Gerentes/jefes de área
Conseguir que las acciones profesionales se aprecien como desafíos y retos para el crecimiento profesional del colaborador.	Encomendar compromisos a los colaboradores	▪ Determinar a los colaboradores compromisos que simbolicen desafíos para ellos.	Semanal	Correo electrónico	Gerentes/jefes de área
Edificar un contexto de camaradería, y cooperación entre colaboradores de trabajo.	Ejecución de movimientos de estimulación para fortificar la camaradería y la cooperación.	▪ Reuniones de fraternidad con todo el personal.	Mensual	Correo electrónico	Gerentes/jefes de área

Tabla 30

Cronograma y presupuesto de la propuesta

Acciones	Descripción general de actividades	Periodicidad	Responsable	Presupuesto (S/.)
▪ **Constituir a todos los colaboradores.** ▪ **Estudiar las destrezas, preparaciones y costumbres que requerimos.** ▪ **Indagara a individuos con energía de cooperación que fortifiquen el compromiso en conjunto.**	Las diligencias de combinación, examinar las destrezas, conocimientos y prácticas y investigación de conjuntos de responsabilidad se debe efectuar a través de una asesoría externa cuyo precio es de S/. 3500.00	Mensual	Gerentes	3500.00
▪ **Constituir objetivos habituales para los conjuntos de compromiso.**	Para formar los objetivos en los conjuntos de compromiso es ineludible moldearlos en prospectos que los colaboradores deben tener. El costo de impresión de 50 unidades es de S/. 200.00	Semanal	Gerentes	200.00
▪ **Instaurar índices claros para que el conjunto consiga desenvolverse de modo eficiente.**	Para implantar los padrones rotundos para que el conjunto logre ejercer de modo eficiente, es obligatorio efectuar una reunión con los gerentes, donde se formaría costos en útiles de oficina cuyo costo es de S/. 100 y bocaditos para un pausa cuyo costo es de S/. 250	Semanal	Gerentes	350.00
▪ **Conservar un plática expresiva y suave** ▪ **Establecer pretensiones para que cualquiera de los colaboradores puedan pronunciarse.**	Para conservar un comunicación fluida y establecer demandas donde los colaboradores se puedan expresar libremente es ineludible acciones de socialización ejecutado por un especialista, sus honorarios estimado es de S/. 1000	quincenal	Todo el personal	1000.00
▪ **Instituir guías para que el conjunto logre el mejoramiento continuo.** ▪ **Desenvolver la perspectiva de la industria.**	En la alineación de guías y perfeccionamiento de una perspectiva de acción, es obligatorio que sea ejecutado por un profesional externo con todo los colaboradores, el costo de sus servicios prestados ascienden a S/. 1200	Mensual	Todo el personal	1200.00
▪ **Será imperante que los miembros se sientan atraídos e identificados con la institución y los proyecto establecidos.**	Para alcanzar el compromiso de los colaboradores es obligatorio el soporte de un profesional externo, el costo de sus servicios prestados ascienden a S/. 1200	Mensual	Gerentes Personal	1200.00
▪ **Enseñar que cada integrante aprenda de los demás.**	Esta acción debe ser ejecutado por un psicólogo, sus honorarios queridos son de S/. 1000 por las reuniones de unificación de los colaboradores.	Semanal	Gerentes	1000.00
▪ **Notificar a la gerencia el valor de tener unos colaboradores con excelentes relaciones.** ▪ **Proponer las acciones necesarios**	Los gerentes requieren de adiestramientos encaminados a poseer el contenido de fortificar la comunicación interpersonal de la empresa. El costo aproximado de las adiestramientos en consultoras especialistas es de S/. 5000.	Mensual	Personal	5000.00

para fomentar las buenas relaciones entre el personal de la empresa.				
▪ **Inspeccionar verdaderamente si se efectúa con el objetivo de optimizar las relaciones interpersonales en la empresa.**				
▪ **Establecer grupos de trabajo donde la prelación sea la transferencia de opiniones y emociones entre los gerentes y colaboradores.**	Las charlas convienen ser afirmadas por un regulador externo, cuyos honorarios estimados es de S/. 1200, demás se presentan gastos para un intermedio cuyos costos son de S/. 1000.	Mensual	Moderador externo	2200.00
▪ **Implicar a los colaboradores en la fiscalización, evaluación y proyección.**	En esta diligencia no se muestran costos, son realizados por los gerentes luego de ser instruidos	En cada proyecto	Gerentes	0.00
▪ **Atestiguar que cualquiera de los colaboradores apoyen perenemente.**				
▪ **Mostrarse de acuerdo con el buen trabajo del colaborador.**	Para el designación del excelente de los colaboradores se ha considerado bonos de S/. 6000 que debe ser distribuido a los equipos de trabajo como premio por su excelente desempeño.	Diario Semanal Mensual	Gerentes	6000.00
▪ **Reconocimiento inconsecuente utilizando una tarjeta o un correo electrónico.**				
▪ **Designación de "Trabajador del mes" por resultados conseguidos.**	En cuanto al reconocimiento por correo electrónico y determinar al trabajador del mes no involucra costos importantes.			
▪ **Establecer a los colaboradores compromisos que simbolicen desafíos para ellos.**	Esta diligencia no involucra ningún costo.	Semanal	Gerentes	0.00
▪ **Reuniones de congregación con todos los colaboradores de la empresa.**	Las reuniones de compañerismo implica gastos en útiles de escritorio y bocadillos para pausas, cada reunión implica un costo de S/. 1000 por 12 meses crean un costo de S/. 12000.	Mensual	Gerentes	12000.00
TOTAL INVERSIÓN				**S/. 33 650.00**

Financiamiento: Recurso propios de la empresa Corporación Génesis S.A.C., los cuales serán programados en el plan anual de gastos.

COSTO- BENEFICIO PLAN ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL ÁREA DE PRODUCCIÓN DE LA EMPRESA CORPORACIÓN GÉNESIS S.A.C., TRUJILLO, 2017.

Tabla 31

Costo de elaboración e implementación del plan estratégico

COSTO	
DESCRIPCIÓN	**MONTO (S/.)**
Elaboración de Plan Estratégico:	5,120.00
Desarrollo de estrategias	33,650.00
Costo de elaboración e implementación del plan estratégico	**S/.38,770.00**

Financiamiento: Recurso propios de la empresa Corporación Génesis S.A.C., los cuales serán programados en el plan anual de gastos.

Tabla 32

Beneficios de la implementación del plan estratégico

BENEFICIOS
▪ Mantendrá a la vez el enfoque en el futuro y el presente.
▪ Reforzará los principios adquiridos en la visión, misión y estrategias.
▪ Fomentará el planeamiento y la comunicación interdisciplinarias.
▪ Asignará prioridades en el destino de los recursos.
▪ Mejorará el desempeño de la organización: Orienta de manera efectiva el rumbo de la organización facilitando la acción innovadora de dirección y liderazgo. Permite enfrentar los principales problemas de la organización: Enfrentar el cambio en el entorno y develar las oportunidades y las amenazas.
▪ El desarrollo de una planificación estratégica produce beneficios relacionados con la capacidad de realizar una gestión más eficiente, liberando recursos humanos y materiales, lo que redunda en la eficiencia productiva y en una mejor calidad de vida y trabajo para todos los miembros. Ayuda a mejorar los niveles de productividad, conducentes al logro de la rentabilidad.
▪ Favorecerá a la Dirección y coordinación organizacional al unificar esfuerzos y expectativas colectivas.
▪ Optimizará los procesos en las Áreas al traducir los resultados en logros sinérgicos.
▪ Contribuirá a la creación y redefinición de valores corporativos, trabajo en equipo, compromiso con la empresa, liderazgo, etc.

Control y Evaluación de las Estrategias y el Plan Estratégico

El desempeño de la organización debe ser monitoreado y auditado en base a los objetivos, a los planes de acción y al presupuesto estratégico.

Cada unidad del área de producción establecerá a su discreción la manera para hacer el seguimiento y el control de la ejecución de la estrategia, que no es otra cosa que materializar los planes de acción, así como ir monitoreando el comportamiento de las medidas estratégicas a nivel de cada objetivo.

Se evaluará mediantes lo siguiente:

- Indicadores de gestión
- Indicadores de productividad del área
- Metas establecidas por cada obra
- Nivel de compromiso con la organización.

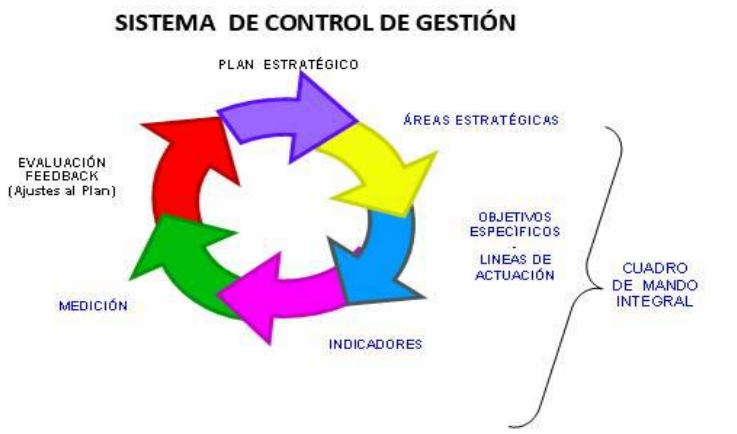

Figura 20: *Sistema de control del gestión del plan estratégico*
Fuente: *Gestión estratégica organizacional. Elaborado por: Prieto (2013).*

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

1. En la elaboración de un plan estratégico para el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C. se ha identificado mediante el análisis FODA las fortalezas, oportunidades debilidades y amenazas en el entorno interno y externo, la cual se enfatizará para la toma de estrategias.

2. Según el análisis de la propuesta del plan estratégico existe una brecha de 46% que desconoce la visión de la empresa, también un 61% que desconoce la visión de la empresa, en este sentido, por otra parte, el 34% de colaboradores expresa que los objetivos del área no se ha logrado de manera eficiente.

3. Se ha diagnosticado que de los factores de la gestión administrativa en el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C., indica que no se realiza programas de motivación y capacitación (66%).

4. Según el análisis de costo -beneficio, la elaboración y puesta en marcha de estrategias del plan estratégico costaría S/. 38,770.00, con beneficios en productividad medibles anualmente.

6.2. Recomendaciones

1. Se recomienda a la administración de la empresa Corporación Génesis S.A.C. implementar las estrategias orientadas a mejorar la comunicación, de tal manera que todos puedan conocer lo que la empresa espera de sus trabajadores en relación a la misión y visión, así mejoraría el compromiso con los objetivos empresariales.

2. Se recomienda a los jefes del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C. realizar capacitaciones con el personal y la comunicación entre sus integrantes, estableciendo acciones que motiven la labor de cada colaborador de tal manera que se logre un mayor involucramiento de los mismos en el desarrollo de la empresa.

3. La implementación del plan estratégico en el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C., requiere que se realice un seguimiento de las estrategias establecidas, de esta manera se podrá medir los resultados que se logre de cada acción.

REFERENCIAS

Andrade, S. (2010). Planeación Estratégica.2a ed. Lima: Editorial y librería Andrade S.A.C.

Andrade, S. (2013). Planeación Estratégica.4a ed. Lima: Editorial y librería Andrade S.A.C.

Angulo, C. (2014). **"**Plan estratégico para el restaurante Luna bruja en la paz, B.C.S". México. Recuperado de: http://posgrado.itlp.edu.mx/uploads/55f1e400465ef.pdf

Bernal, C. (2000). "Metodología de la Investigación para Administración y Economía". Colombia: Ed. Pearson. Bogotá.

Caicedo, H. y Cruzado, A. (2013). "Planificación estratégica y Balanced Scorecard para la toma de decisiones a nivel gerencial en el restaurante "La Casa de Don José". Recuperado de http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/368.

Champi, Coloma, Funegra y Vertiz (2016). "Plan Estratégico para los Operadores Logísticos del Perú". Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7526

Chiavenato, I. (1993) "Iniciación a la administración de materiales". Brasil: editorial McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Díaz, Romero, Quiñonez, Agapito, Wong (2012). "Planeamiento estratégico del servicio de gestión informática para el sector salud en el Perú". Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4559.

Ena, B., Delgado, S. y Ena, T. (2008). Gestión Administrativa de personal. España. Thomson editores S.A.

Fred, D. (2010). Conceptos de Administración Estratégica. México: Editorial Pearson Educación.

García, T. (2012). Diccionario Enciclopedia Larousse. México: Ediciones Lalarouse,S.A, de C.V.

Hampton, D. (2011). Fundamentos de gestión empresarial México: Editorial Mexicana.

Hernández, R. (1990). Concepto de Administración- Proceso Administrativo México: Editorial Diana, S.A.

Hill, C. y Jones, G. (2009). Administración estratégica. 8va ed. México: Editorial McGraw-Hill.

Koontz, H. (2012). Administración: Una perspectiva global. 12a. ed. México, D.F.; McGraw-Hill Interamericana editores, S.A. deC.V.

Kottler, J. (2011). "El líder del cambio" Recuperado de http://www.gestion.com.do/pdf/011-enero2011.pdf

Mego, O. (2012). Propuesta de un Plan Estratégico para el Desarrollo Organizacional de la Municipalidad Distrital de IMAZA, en el Periodo 2008 – 2012. Disponible en http://revistas.luz.edu.ve/index.php/perspectiva/article/view/15633/15109

Meza, J. (2015, 15 de mayo). Construyamos una verdadera transferencia. CONSTRUCTIVO, p.11.

Mlefcovich, M. (2016). Las pequeñas empresas y las causas de sus fracasos - Monografias.com. [online] Monografias.com. Available at: http://www.monografias.com/trabajos16/fracasos-pequenas-empresas/fracasos - pequenas-empresas.shtml [Accessed 20 Jun. 2016].

Morales, A. (2009). Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana, editora Política.

Patiño, C. (2012). Plan estratégico para el mejoramiento en la gestión administrativa de la Biblioteca General de la Universidad Central del Ecuador". Recuperado de http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/858/1/T-UCE-0003-47.pdf

Pérez, R. (1982). Diccionario de Administración, Lima: ed. Univ. Nac. Mayor de San Marcos.

Prieto, J. (2013). Gestión estratégica organizacional. 4ª ed. Colombia: editorial Ecoe Ediciones.

Porter, M. (1987). Estrategia competitiva, técnica para análisis de los sectores industriales y de la competencia. México: Editorial compañía Continental.

Pozo, C. y Ríos, D. (2014). "Plan estratégico informático para la unidad administrativa de la universidad de Cartagena". Recuperado de

http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/435/1/Plan%20Estrategico%20Informatico%20para%20la%20Unidad%20Administrativa%20de%20la%20Universidad%20de%20Cartagena.pdf

Robbins,S., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.

Saavedra, I. (2016). "Plan Estratégico de capacitación a docentes y estudiantes de Instituciones Educativas de Educación Primaria, para mejorar la tenencia de mascotas, en las familias del distrito de José Leonardo Ortiz". Recuperado de http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/455

Sainz, J. (2009). La elaboración del plan estratégico. México: Editorial eco3ediciones.

Soriano, C. (2015). Por qué fracasan las Pymes. Gestiopolis. Retrieved 31 May 2016, from http://www.gestiopolis.com/por-que-fracasan-las-pymes/

Thompson, A. (2012). Administración Estratégica. (18ª ed) México: Editorial McGrawhill.

Zeña, C. (2014). ""Plan estratégico para gerenciar la calidad de los procesos universitarios en la Facultad de Ingeniería Agrícola – UNPRG". Recuperado de: http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/531

ANEXOS

ANEXO Nº 01: Encuesta

PLAN ESTRATEGICO PARA MEJORAR LA GESTION ADMINISTRATIVA DEL AREA DE PRODUCCION DE LA EMPRESA CORPORACION GENESIS S.A.C., TRUJILLO, 2017.

Por favor, expresar su conformidad en cada una de las afirmaciones siguientes:

	ITEMS	TA	A	I	D	TD
1	La visión ha sido difundida adecuadamente en su área					
2	La misión ha sido difundida adecuadamente en su área					
3	Los objetivos en su área son logrados siempre con eficiencia					
4	Se aprovechan las fortalezas para mejorar la gestión administrativa en su área de trabajo					
5	Identifica fácilmente las debilidades de su área de trabajo					
6	Considera que su área cuenta con oportunidades que aún no han sido aprovechadas					
7	Percibe amenazas que pueden afectar el desarrollo en su área de trabajo					
8	Se lleva a cabo programas de motivación y capacitación al personal de su área					
9	Existe tecnología modernas que le ayude en sus funciones de su área de trabajo					
10	Se realiza un seguimiento de la ejecución de las estrategias en su área de trabajo					
11	La gestión administrativa busca la consecución de necesidades institucionales					
12	Los recursos de su área son utilizados de manera eficiente					
13	La coordinación de actividades se realiza por manuales de trabajo para alcanzar las metas en su área					
14	Su opinión es considerada en la toma de decisiones					
15	Son medidos los resultados de los objetivos trazados en su área					

ANEXO Nº 02: Validación de la encuesta

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ:		Mirko Merino Núñez
	PROFESIÓN:	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD:	Marketing
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS):	20
	CARGO	DTC

PLAN ESTRATEGICO PARA MEJORAR LA GESTION ADMINISTRATIVA DEL AREA DE PRODUCCION DE LA EMPRESA CORPORACION GENESIS S.A.C., TRUJILLO, 2017.

DATOS DE LOS TESISTAS	
NOMBRES	BAZAN NAPANGA LEONARDO ARTURO FLORES DE LA CRUZ SILVIA ROXANA
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	**GENERAL** Elaborar un Plan Estratégico para mejorar la gestión administrativa del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C. Trujillo, 2017
	ESPECÍFICOS Analizar los factores para la propuesta de estrategias en el plan estratégico que favorezca la gestión administrativa del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C. Diagnosticar los factores de la gestión administrativa en el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C. Elaborar el plan estratégico para el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM, "A" SI ESTA ACUERDO CON EL ITEM, "I" SI ESTA INDIFERENTE CON EL ITEM, "D" SI ESTA EN DESACUERDO CON EL ITEM Y "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
PLANIFICACION ESTRATEGICA	
1. ¿La visión ha sido difundida adecuadamente en su área?	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
2. ¿La misión ha sido difundida adecuadamente en su área?	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
3. ¿Los objetivos en su área son logrados siempre con eficiencia?	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
4. ¿Se aprovechan las fortalezas para mejorar la gestión administrativa en su área de trabajo?	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
5. Identifica fácilmente las debilidades de su	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

área de trabajo	_____
6. Considera que su área cuenta con oportunidades que aún no han sido aprovechadas	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
7. Recibe amenazas que pueden afectar el desarrollo en su área de trabajo.	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
8. Se lleva a cabo programas de motivación y capacitación al personal de su área	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
9. Existe tecnología modernas que le ayude en sus funciones de su área de trabajo	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
10. Se realiza un seguimiento de la ejecución de las estrategias en su área de trabajo	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
GESTION ADMINISTRATIVA	
11. La gestión administrativa busca la consecución de necesidades institucionales	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
12. Los recursos de su área son utilizados	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

de manera eficiente	_____
13. La coordinación de actividades se realiza por manuales de trabajo para alcanzar las metas en su área	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
14. Su opinión es considerada en la toma de decisiones	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
15. Son medidos los resultados de los objetivos trazados en su área	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA _____ N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

JUEZ – EXPERTO (1)

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ:		Juan Amilcar Villanueva Calderón
	PROFESIÓN:	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD:	Maestro en Administración de Neg.
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS):	03 años
	CARGO	Docente tiempo Completo
PLAN ESTRATEGICO PARA MEJORAR LA GESTION ADMINISTRATIVA DEL AREA DE PRODUCCION DE LA EMPRESA CORPORACION GENESIS S.A.C., TRUJILLO, 2017.		
DATOS DE LOS TESISTAS		
NOMBRES	BAZAN NAPANGA LEONARDO ARTURO FLORES DE LA CRUZ SILVIA ROXANA	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	**GENERAL** Elaborar un Plan Estratégico para mejorar la gestión administrativa del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C. Trujillo, 2017	
	ESPECÍFICOS Analizar los factores para la propuesta de estrategias en el plan estratégico que favorezca la gestión administrativa del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C. Diagnosticar los factores de la gestión administrativa en el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C. Elaborar el plan estratégico para el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.	

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM, "A" SI ESTA ACUERDO CON EL ITEM, "I" SI ESTA INDIFERENTE CON EL ITEM, "D" SI ESTA EN DESACUERDO CON EL ITEM Y "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
PLANIFICACION ESTRATEGICA	
1. ¿La visión ha sido difundida adecuadamente en su área?	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
2. ¿La misión ha sido difundida adecuadamente en su área?	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
3. ¿Los objetivos en su área son logrados siempre con eficiencia?	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
4. ¿Se aprovechan las fortalezas para mejorar la gestión administrativa en su área de trabajo?	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
5. Identifica fácilmente las debilidades de su	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

área de trabajo	_____
6. Considera que su área cuenta con oportunidades que aún no han sido aprovechadas	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
7. Recibe amenazas que pueden afectar el desarrollo en su área de trabajo.	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
8. Se lleva a cabo programas de motivación y capacitación al personal de su área	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
9. Existe tecnología modernas que le ayude en sus funciones de su área de trabajo	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
10. Se realiza un seguimiento de la ejecución de las estrategias en su área de trabajo	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
GESTION ADMINISTRATIVA	
11. La gestión administrativa busca la consecución de necesidades institucionales	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
12. Los recursos de su área son utilizados	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

de manera eficiente	_____
13. La coordinación de actividades se realiza por manuales de trabajo para alcanzar las metas en su área	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
14. Su opinión es considerada en la toma de decisiones	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
15. Son medidos los resultados de los objetivos trazados en su área	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 15 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES Todas las Interrogantes se justiprecian para ser medibles.	
3. OBSERVACIONES	

JUEZ – EXPERTO (3)
DNI: 41400923.

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ:		Cristhian Jhair Sánchez Uriarte
	PROFESIÓN:	Lic. en administración
	ESPECIALIDAD:	Mg. en Gestión del Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL(EN AÑOS):	6
	CARGO	Administrativo - ORED Lambayeque

PLAN ESTRATEGICO PARA MEJORAR LA GESTION ADMINISTRATIVA DEL AREA DE PRODUCCION DE LA EMPRESA CORPORACION GENESIS S.A.C., TRUJILLO, 2017.

DATOS DE LOS TESISTAS	
NOMBRES	BAZAN NAPANGA LEONARDO ARTURO FLORES DE LA CRUZ SILVIA ROXANA
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION
INSTRUMENTO EVALUADO	Cuestionario
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	**GENERAL** Elaborar un Plan Estratégico para mejorar la gestión administrativa del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C. Trujillo, 2017
	ESPECÍFICOS Analizar los factores para la propuesta de estrategias en el plan estratégico que favorezca la gestión administrativa del área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C. Diagnosticar los factores de la gestión administrativa en el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C. Elaborar el plan estratégico para el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "*TA*" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM, "A" SI ESTA ACUERDO CON EL ITEM, "I" SI ESTA INDIFERENTE CON EL ITEM, "D" SI ESTA EN DESACUERDO CON EL ITEM Y "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS	
DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 20 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
PLANIFICACION ESTRATEGICA	
1. ¿La visión ha sido difundida adecuadamente en su área?	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
2. ¿La misión ha sido difundida adecuadamente en su área?	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
3. ¿Los objetivos en su área son logrados siempre con eficiencia?	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
4. ¿Se aprovechan las fortalezas para mejorar la gestión administrativa en su área de trabajo?	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
5. Identifica fácilmente las debilidades de su	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

	área de trabajo	_____
6.	Considera que su área cuenta con oportunidades que aún no han sido aprovechadas	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
7.	Recibe amenazas que pueden afectar el desarrollo en su área de trabajo.	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
8.	Se lleva a cabo programas de motivación y capacitación al personal de su área	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
9.	Existe tecnología modernas que le ayude en sus funciones de su área de trabajo	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
10.	Se realiza un seguimiento de la ejecución de las estrategias en su área de trabajo	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
GESTION ADMINISTRATIVA		
11.	La gestión administrativa busca la consecución de necesidades institucionales	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
12.	Los recursos de su área son utilizados	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

de manera eficiente	_____
13. La coordinación de actividades se realiza por manuales de trabajo para alcanzar las metas en su área	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
14. Su opinión es considerada en la toma de decisiones	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____
15. Son medidos los resultados de los objetivos trazados en su área	TA(X) A( ) I( ) D( ) TD( ) SUGERENCIAS: _____

1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° TA 20 N° TD _____
2. COMENTARIO GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

JUEZ – EXPERTO (2)

46267702

ANEXO Nº 03 PANEL FOTOGRÁFICO

Personal técnico-administrativo de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

Figura 21: *capacitación en motivación y liderazgo del personal de la empresa Corporación Génesis S.A.C.*
Fuente: *www.corporaciongenesis.com*

Actividades de personal obrero de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

Figura 22: *alimentación y capacitaciones del personal de la empresa Corporación Génesis S.A.C.*
Fuente: *www.corporaciongenesis.com*

Personal obrero en el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

Figura 23: *el personal obrero realizando sus labores en el área de producción de la empresa Corporación Génesis S.A.C.*
Fuente: *www.corporaciongenesis.com*

Personal obrero en charlas de seguridad de la empresa Corporación Génesis S.A.C.

Figura 23: *el personal obrero en las charlas diarias sobre seguridad de la empresa Corporación Génesis S.A.C.*
Fuente: *www.corporaciongenesis.com*