

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y GESTION DE
EMPRESAS**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

**ESTRATEGIAS GERENCIALES DIRIGIDAS A LA
ADMINISTRACIÓN DE LA ASOCIACIÓN HOGAR DE
GINA, LIMA, 2021**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN:
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS**

AUTORES:

NORMA, CORONEL CASTILLA

CÓDIGO ORCID:0000-0003-2118-2547

ROSA, QUISPE QUISPE

CÓDIGO ORCID: 0000-0001-7556-3375

ASESOR:

MG. CÉSAR AUGUSTO, MILLÁN BAZÁN

CÓDIGO ORCID:0000-0002-6641-0980

LINEA DE INVESTIGACION:

PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y DESARROLLO INSTITUCIONAL

LIMA, PERÚ

OCTUBRE, 2021

Dedicatoria

A Dios, por permitirnos vivir y estar a nuestro lado en cada momento, por confrontar nuestros corazones, alumbrar nuestros pensamientos y por poner en nuestro camino a aquellos seres que han sido apoyo y compañía en nuestra etapa profesional.

A nuestros familiares por ser la columna principal en todo lo que hemos construido, en nuestra enseñanza profesional, como en la supervivencia, por su ilimitado soporte firme a pesar del tiempo, completamente este proyecto se realizó gracias a ellos.

Agradecimiento

Agradecemos profundamente a todas las empresas y seres que permitieron la elaboración de este trabajo, principalmente:

- A nuestro segundo hogar, la Universidad Peruana de las Américas por permitirnos incorporarnos al método de Educación profesional logrando cumplir una de nuestras metas
- A nuestro asesor por su apoyo durante la estadía en el aula de trabajo, quien me brindó sus conocimientos y su experiencia en trabajo de campo.

Resumen

La tesis titulada: “Estrategias gerenciales dirigidas a la Administración de la Asociación Hogar de Gina” es un aporte importante al estudio de la administración de los albergues dirigido a la formación integral de niñas y adolescentes de diversas edades, dichas niñas y adolescentes provienen de familias disfuncionales. Este análisis no va dirigido exclusivamente a este tipo de albergues, sino a todos los centros sociales que son los principales interesados en poder identificar cuáles son las estrategias gerenciales de administración que deben seguir para poder realizar eficientemente su labor social.

El objetivo de la siguiente tesis es una investigación sobre la situación actual de los albergues pequeños que tienen una problemática en la deficiente administración de los centros sociales.

Asimismo, es necesario explicar a la población que no conocen la situación actual de los albergues, que los casos más frecuentes de anormal funcionamiento que llevan a la mala administración son, entre otras: la lentitud, retraso en la tramitación de donaciones y el incumplimiento de términos, esto a su vez se debe a: la escasez de medios materiales, de personal y hasta a la corrupción.

Palabras claves: estrategias gerenciales, deficiente administración, estudio de la administración

Abstract

The thesis entitled: "Management strategies aimed at the Administration of the Gina Home Association" is an important contribution to the study of the administration of shelters aimed at the comprehensive training of girls and adolescents of various ages, these girls and adolescents come from dysfunctional families. This analysis is not aimed exclusively at this type of shelter, but at all the social centers that are the main interested in being able to identify what are the managerial strategies of administration that they must follow in order to efficiently carry out their social work.

The objective of the following thesis is an investigation into the current situation of small shelters that have a problem in the poor administration of social centers.

Likewise, it is necessary to explain to the population that they do not know the current situation of the shelters, that the most frequent cases of abnormal functioning that lead to mismanagement are, among others: the slowness, delay in the processing of donations and the breach of terms, this in turn is due to: the scarcity of material means, personnel and even corruption.

Keywords: Management strategies, poor administration, study of the administration.

Tabla de Contenidos

	Pág.
Caratula	
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Tabla de Contenidos	vi
Lista de Gráficos	vii
Introducción	1
Capítulo I: Problema de la investigación	
1.1 Planteamiento del problema	4
1.2 Formulación del Problema	7
1.3 Casuística	7
Capítulo II: Marco teórico	
2.1 Antecedentes de la investigación	11
2.2 Bases teóricas	19
Capítulo III: Alternativas de solución	
3.1 Alternativas de solución	30
Conclusiones	32
Recomendaciones	33
Referencias	

Lista de Gráficos

Grafico 1: Total de casos de violencia hacia niñas, niños y adolescentes	05
Grafico 2: Casos atendidos por sexo (porcentaje)	05
Grafico 3: Total de Casos por tipo de violencia	06

Introducción

Hoy en la actualidad, las competencias se han elevado en todos los ámbitos, es así que las organizaciones se ven obligadas a adaptarse a los cambios, de modo que, las estrategias gerenciales se han vuelto una clave fundamental dentro de ellas, ya que permite, por una parte, solucionar y anticiparse a los conflictos que se puedan presentar en su entorno.

Esto indica que, hablar de estrategias gerenciales implica un gran reto para cualquier organización, por ende, las personas que asumen este compromiso, deben de adquirir cualidades altamente calificadas, que le permitan conllevar el cumplimiento de los objetivos.

En el Perú, en los dos últimos años hubo un incremento de casos de menores de edad en situación de abandono, muchos de ellos son identificados por la Policía Nacional. Los menores son alojados de forma transitoria en el albergue policial entre 24 y 72 horas mientras la Unidad Tutelar del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables o el Poder Judicial investiga y determina las medidas de protección que se adoptarán para cada menor, ya que tienen una historia distinta. Cabe resaltar que hoy en día los albergues que cuentan con una autorización están saturados, debido al incremento de menores de edad en situación de abandono.

La Asociación Hogar de Gina, es un albergue dirigido a la formación integral de niñas y adolescentes de diversas edades, dichas niñas y adolescentes provienen de familias disfuncionales originados por violentas y de muy escasos recursos. Debido a esta problemática muchas de las niñas presentan problemas como falta de autoestima, falta de

seguridad, pero, increíblemente en su mayoría conservan intacta sus expectativas de cambiar sus vidas y mejorar su pasado.

La necesidad de esta investigación es poder plantear estrategias gerenciales para la administración de la Asociación Hogar de Gina, y de esta forma poder cumplir con sus objetivos como albergue de niñas y adolescentes en situación de abandono. ya que hoy en la actualidad la Asociación no cuenta con una licencia de funcionamiento, y por ende no pueden gestionar ni recibir apoyo de empresas privadas o públicas.

Asimismo, cabe resaltar que la importancia de esta investigación es mejorar la calidad de vida de este grupo de niñas y adolescentes en situación de abandono.

Señalando también que este albergue, tiene como objetivo principal financiar los estudios superiores, ya sea una carrera técnica (instituto) u profesional (universidad), para que así puedan cumplir sus planes de vida. Es por ello que el planteamiento y ejecución de las estrategias, ayudaran a seguir con este proyecto de dicha institución.

Esta investigación está dividida en tres capítulos,

Capítulo I: Problema de la investigación

En este capítulo se identificará las variables de la problemática existente en la Asociación Hogar de Gina.

Capitulo II: Marco teórico

En este capítulo se implementará información secundaria en relación a las variables de la problemática.

Capitulo III: Alternativas de solución

En este capítulo se integrará alternativas de solución con relación al análisis realizado en la investigación.

Capítulo I: Problema de investigación

1.1. Planteamiento del problema

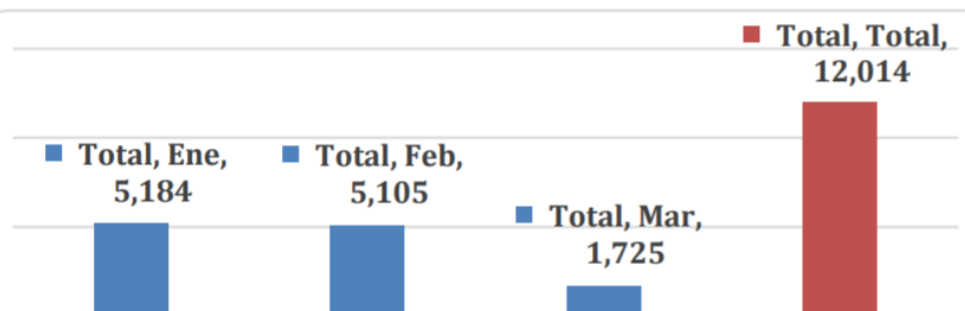
La Asociación Hogar de Gina, nace con la finalidad de mermar, de algún modo, alguno de los problemas que presentan las niñas que alberga dentro de ella, pero también, de enfrentar problemas sociales como lo es, el abandono tanto moral como físico de la niñez peruana, ya que, en el Perú algunos de los padres no tienen el dinero suficiente para garantizar el bienestar de sus niñas, asimismo dichos hogares son en su mayoría disfuncionales y en el afán de las madres de no quedarse solas y darles la figura paterna a su hijos, terminan agravando el problema imponiéndoles padrastrós que maltratan físicamente y moralmente a ellas, siendo este uno de los casos más comunes que presenta este refugio.

Este Hogar tiene por objetivo brindar residencia, asistencia, y sobre todo, apoyo moral para poder no sólo enfrentarse a su pasado, sino que también superarlo y crecer íntegramente basando sus vidas no sólo fomentando el desarrollo educacional, sino que también formar niñas cuyos valores hagan de ellas unas personas seguras y terminen por concluir con el círculo vicioso de sus familiares, que fueron sometidas por años a tanta violencia. Asimismo, cabe precisar que Según información del Censo Nacional del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) del año 2017, el total de niñas, niños y adolescentes de 0 a 17 años de edad asciende a 9 201 083, lo que representa, aproximadamente, el 31% de la población total en el ámbito nacional.

Por tanto, es preciso señalar que el “Programa Nacional Aurora”, adscrito al Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, reporta los siguientes datos estadísticos:

1. Los Centros de Emergencia Mujer atendieron, entre enero a marzo de 2020, un total de 12,014 casos a nivel nacional sobre violencia hacia niñas, niños y adolescentes.

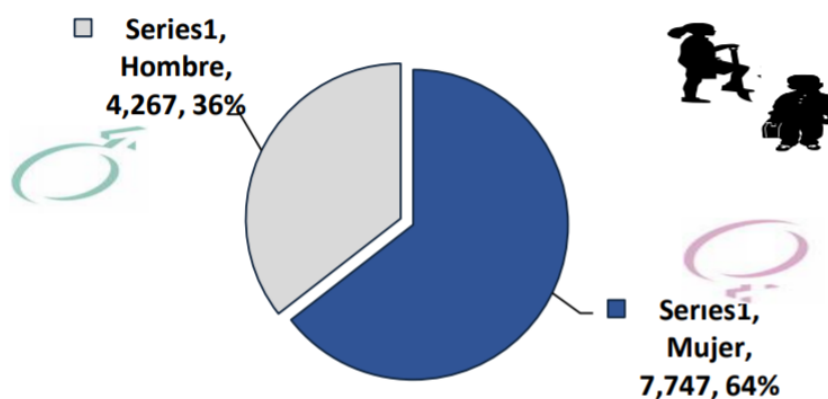
Gráfico N° 1
Total de casos de violencia hacia niñas, niños y adolescentes



Fuente: Boletín del Mimp

2. Del total de casos de violencia hacia niñas, niños y adolescentes, principalmente esta afecta a las niñas y adolescentes mujeres. De 12014 casos, 7747 son casos de violencia hacia ellas, lo que representa el 64 % del total de los casos hacia la niñez y la adolescencia.

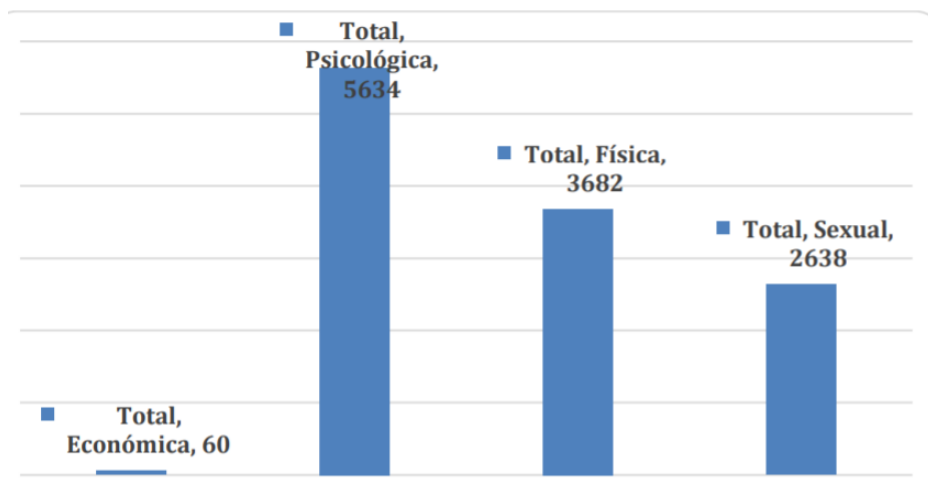
Gráfico N° 2
Casos atendidos por sexo (Porcentajes)



Fuente: Boletín del Minp

3. Es preciso señalar que, de los 12,014 casos de violencia, 5,634 corresponden a violencia psicológica, 3682 a violencia física, 2638 a violencia sexual y 60 a violencia económica.

Gráfico N° 3
Total de casos por tipo de violencia



Fuente: Boletín del Mimp

Elaboración: Defensoría del Pueblo

Actualmente el presupuesto destinado a la mantención del Hogar es financiado por el la primera sede del Hogar de Gina ubicado en el país de España que si cuenta con el apoyo de empresas privadas, sin embargo no es suficiente para cubrir con todas las necesidades básicas que requiere el grupo de niñas y adolescentes, como también, el salario recibido por cada trabajador no llega al salario mínimo de acuerdo a la ley, por último, no contar con la acreditación debido que el presidente de dicha Asociación no radica en el país, y es por ello muchos de los trámites administrativos no se han podido realizar.

Básicamente el problema gira en torno a una falta de estrategias gerenciales que puedan impulsar el desarrollo de este proyecto y todo lo que conlleva dirigir un lugar como

este. La falta de dichas estrategias supone la complejidad de problemas como es la falta de organización, falta de apoyo por parte de las empresas privadas, proyectos de generación de recursos, entre otros. Ya que no hay empresa, albergue o cualquier institución que se sostenga firmemente sin estrategias gerenciales para el logro de sus propósitos.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

¿De qué manera las escasas estrategias gerenciales perjudican a la administración en la Asociación Hogar de Gina en el año 2018?

1.3. Casuística

La Asociación Hogar de Gina, es un albergue dirigido a la formación integral de niñas y adolescentes de diversas edades (de 2 años a 18 años), dichas niñas y adolescentes provienen de familias disfuncionales originados por violentas y de muy escasos recursos. Debido a esta problemática muchas de las niñas presentan problemas como falta de autoestima, falta de seguridad, pero, increíblemente en su mayoría conservan intacta sus expectativas de cambiar sus vidas y mejorar su pasado.

Actualmente el Hogar, cuenta tan solo con tres trabajadores: la Administradora, la secretaria y la cocinera; siendo este número de personal no significativo para la labor y funciones a la cual se dedica la organización señalada, sobre todo tomando en cuenta que está formándose a 20 niñas de distintas personalidades por lo que se debe tomar en cuenta que al trabajar con grupos humanos la parte gerencial administrativa debe considerar la seriedad que requiere dicho trabajo.

La administradora, la señora Judith Flores López, manifiesta, que el presupuesto destinado a la mantención del Hogar, no es suficiente para cubrir con las necesidades básicas que requiere el grupo de niñas y adolescentes, sobretodo tomando en cuenta que queremos formar niñas cuyo futuro sea exitoso. Así mismo, el salario recibido por cada trabajador no llega al salario mínimo de acuerdo a la ley y esto también supone un problema, ya que si bien es cierto se cuenta con personal que realiza este trabajo de manera solidaria, no podemos dejar de lado sus aspiraciones económicas personales, que le permitan realizar sus labores de manera eficiente.

Otro de los problemas que se observa en el caso de este Hogar es que se encuentra en proceso de acreditación, es decir de un reconocimiento legal por parte del gobierno a través del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, para ello la parte económica juega un rol más que importante, problema que se podría solucionar mediante el apoyo de organizaciones públicas y privadas.

Uno de los motivos por los cuales no hemos podido contar con dicho apoyo privado, es precisamente el no contar con la acreditación, ya que como parte del proceso de gestión de apoyo de estas instituciones es solicitar una constancia de donación acreditada por la SUNAT (**debiendo presentar el formulario emitido por la Sunat N° 2119 denominado solicitud de inscripción o comunicación de afectación de tributos**) para que así, dichas instituciones sean exoneradas de impuestos y pongan más énfasis en la ayuda social, mediante programas de apoyo a este Hogar.

Así también la falta de estrategias gerenciales en la administración supone un problema a la hora de hablar de eficacia, puesto que el personal no está íntegramente

capacitado con dichas estrategias que le permitan desarrollar un trabajo más eficaz y con resultados a largo plazo, pero también a corto plazo.

Otra de las razones por las cuales las estrategias gerenciales no han tenido el éxito esperado, ha sido la ausencia de su presidente, quien, al ser de origen holandés, no radica en nuestro país, debido a ello muchos trámites administrativos no se han podido realizar, puesto que en muchos trámites se requiere no sólo la firma del presidente, sino que también de su presencia física.

Frente a estos problemas el Hogar gestiona ayuda, a través de personas externas que mantienen cierta relación con el grupo de niñas y adolescentes, los mismos que realizan el apoyo con donaciones, tales como, alimentos no perecibles, materiales escolares, talleres de aprendizaje, entre otros, y si bien es cierto dicho apoyo ha contribuido de manera eficaz, no ha sido un apoyo constante y afirmamos fehacientemente que de darse de forma más continua y masiva, tranquilamente podríamos solventar los gastos administrativos para la obtención de la acreditación y también mejorar y cubrir el salario de los trabajadores.

Si bien es cierto, la administradora ha asumido en gran parte las labores del presidente de la asociación Hogar de Gina quien se encuentra el país de Holanda. Dirigir una casa integrada por 20 niñas no es tarea fácil, tanto ella como el resto del personal requiere de formación profesional como cursos de liderazgo y de gerencia que puedan darle las herramientas para mejorar su labor. Así también considerar más personal como; una asistente social y psicóloga para llevar a cabo las estrategias de formación de cada una

de las niñas, teniendo en cuenta sobre todo las distintas realidades y problemas que cada una de ellas tiene.

CAPÍTULO II: Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.2.1. Antecedentes internacionales

A continuación, se establecen los antecedentes de la investigación, para lo cual se ha realizado la consulta de diversas fuentes y tratados previos que se relacionan con las variables objeto de estudio, determinándose de esta manera que constituyen un apoyo considerable para lograr un marco referencial específico para el mismo. En este sentido, se han seleccionado los siguientes trabajos:

Como antecedentes internacionales tenemos el de Hernández (2013), que realizó la investigación para optar el título de Magister titulada *“Estrategias gerenciales para la calidad de desempeño de los directores de la parroquia Tamare del Municipio Mara”*, en la Universidad de Zulia, Maracaibo; cuyo objetivo de investigación fue, analizar las estrategias gerenciales utilizadas para lograr la calidad de desempeño de los directores en las Escuelas Bolivarianas de la Parroquia Tamare del Municipio Mara. El estudio se enmarcó en una investigación descriptiva, de campo, con un diseño no experimental, transaccional. La población estuvo conformada por 13 directivos y 86 docentes. Para la recolección de los datos se aplicó como técnica la entrevista y observación directa y como instrumento se diseñó una encuesta tipo (cuestionario) versionado con 5 alternativas de respuesta Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca, en escala tipo Lickert, conformado por 34 ítems. Los resultados permitieron determinar que las estrategias gerenciales de enlace, delegativas y de gestión presentan debilidades, e igualmente en la gestión al conocimiento, y de cambios, como también en las competencias analítica e

innovadora, a pesar de que la calidad de supervisión presento fortalezas, en relación a las directrices organizacionales que ha de cumplir el personal del mismo modo, los requerimientos para la calidad de desempeño, y la competencia comunicativa, lo cual representa uno de los aspectos fundamentales para lograr la calidad de desempeño y por ende la buena marcha de las instituciones.

Por otro lado, Páez (2017), realizó otra investigación, titulada "*Estrategias gerenciales para el fortalecimiento de la cultura organizacional como ventaja competitiva en las firmas de auditores contables del municipio Valencia en el Estado Carabobo*", para optar el título de Magister, en la Universidad de Carabobo, Bárbula, cuyo objetivo fue proponer estrategias gerenciales para el fortalecimiento de la cultura organizacional como ventaja competitiva en las firmas de auditores contables del municipio Valencia en el estado Carabobo. La investigación es de tipo propuesta. Se determinó que la misma corresponde a un diseño no experimental de corte transeccional en la que se utilizó la modalidad de campo; se estudió un universo de 231 personas que laboran en las firmas de auditores contables del cual se tomó una muestra de 72 personas. Para la obtención de los resultados se utilizó como técnica la encuesta, y como instrumentos tres cuestionarios: el primero, representado por un conjunto de 16 preguntas, fue aplicado a los auditores que laboran en las firmas seleccionadas de forma directa e individual. El segundo conformado por 12 preguntas, fue aplicado a los administradores de las organizaciones y finalmente un tercer cuestionario conformado por 28 preguntas dirigidas a los directores, siendo estas las mismas aplicadas a los auditores y administradores de las firmas, con cuyos resultados se realizó una comparación de opiniones respecto a la cultura organizacional actual como

ventaja competitiva. Los resultados permitieron concluir la necesidad de estructurar estrategias gerenciales, que fortalezcan la cultura organizacional, para convertirse en ventaja competitiva.

Así mismo, Altuve (2014), realizó otra investigación titulada *“Estrategias gerenciales para el funcionamiento de una sala situacional de seguimiento y control en el consejo nacional electoral del Estado Portuguesa”*, para optar el título de Magister , en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, Guanare; cuyo objetivo de estudio fue, Proponer estrategias gerenciales para el funcionamiento de una sala situacional de seguimiento y control en los agentes de actualización de los nuevos electores del Estado Portuguesa. El estudio se enmarca en la modalidad de proyecto factible apoyado en una investigación de campo de tipo descriptivo. La muestra, estuvo formada por cuarenta y dos (42) agentes de actualización y cuatro (04) Coordinadores. La técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento un cuestionario constituido por 17 ítems de tipo policotómicas, la validez del instrumento se sometió a juicios de expertos, en la determinación de la confiabilidad se utilizó la fórmula de coeficiente de Alpha de Cronbacharrojando una confiabilidad muy alta de 0,92. Para el análisis de los resultados se aplicó la estadística descriptiva presentándose los datos en tablas de frecuencias absolutas y porcentuales, así como en forma de gráficos de barras.

La determinación de la factibilidad arrojó que el estudio cuenta con los recursos técnicos y financieros. La propuesta consistió en Diseñar estrategias gerenciales para el funcionamiento de una sala situacional de seguimiento y control en los agentes de actualización de los nuevos electores del Estado Portuguesa. Por último, las conclusiones

y recomendaciones, donde se evidenció, que es necesario las estrategias gerenciales para el seguimiento y control de la sala situacional, por lo que se recomienda incentivar a las autoridades para que valoren, ejecuten la propuesta diseñada y lo vean como una estrategia para que los datos arrojados de los nuevos electores sean veraces y oportunos.

Por otro lado, Rodas (2014), realizó un trabajo de investigación titulada *"Administración por objetivos en la Empresa"*, para optar el título de Licenciada, en la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, cuyo objetivo de investigación fue, dar a conocer una técnica por medio de la cual se utilizan criterios en la fijación de objetivos, con el propósito de aumentar el rendimiento empresarial. El trabajo de campo se realizó en la Corporación Fórmula del Éxito S.A, el diseño y metodología que se utilizó corresponde a la investigación Descriptiva. Se encuestó al 100% de los propietarios y empleados demostrando que la empresa no tiene un adecuado sistema para la fijación de sus objetivos, tienen una deficiencia en su planificación, no cuenta con un organigrama; se propone uno en el presente trabajo. La propuesta fue, evaluar el desempeño en cada área periódicamente tomando en cuenta que los objetivos deben ser cuantitativos y cualitativos. Del cual se concluyó que la empresa se encuentra con bastantes deficiencias, que deben ser corregidas, implementando capacitaciones, estructurar un nuevo organigrama.

De la misma forma, Coyoy (2013), también realizó otra investigación en la misma universidad, titulada *"Administración del tiempo como factor para aumentar la eficacia del personal bancaria de la ciudad de Quetzaltenango"*, para optar el título de Licenciado, Quetzaltenango, cuyo objetivo fue, analizar la forma en que se administra el tiempo y si este es un factor que contribuye o no, al aumento de la eficacia en los empleados bancarios.

Se tomó una muestra representativa de las agencias bancarias de la ciudad de Quetzaltenango, que consistió en tomar muestra representativa de 38 agencias, del total del universo que comprende 40 agencias en la ciudad de Quetzaltenango, luego se realizó una boleta de opinión que aportó información necesaria para extraer datos y poder obtener conclusiones de las cuales fueron, con los datos obtenidos del trabajo en campo se refleja que los empleados bancarios de la ciudad de Quetzaltenango no planifican sus actividades, no hay suficiente delegación y que la falta de información y conocimiento son las principales causas de pérdida de tiempo más frecuentes por lo cual se recomienda planificar y delegar.

2.2.2. Antecedentes Nacionales

Como antecedentes nacionales existen algunas investigaciones sobre la estrategias gerenciales y administración que tiene una relación indirecta con el trabajo de investigación como es el caso de Roque (2016), que realizó un estudio titulado *“Estrategias de gestión administrativa en mejora de la atención al cliente en la Mype comercial San Martín-Chiclayo”*, para optar el título de Licenciado, Pimentel, que tuvo como objetivo, implementar un plan de estrategias de gestión administrativa que ayuden a la empresa decoradora de interiores a mejorar la atención al cliente. El estudio enmarcó una investigación Descriptiva, con un diseño No Experimental. La población fue conformada por 2 tipos, Todos los trabajadores de la Mype Comercial “San Martín” – Chiclayo y Todos los clientes de la Mype Comercial “San Martín” – Chiclayo (2 poblaciones). Para lo cual se utilizó como instrumento a la encuesta basada a Escala de Likert. Se concluyó que, Se elaboraron estrategias de gestión administrativa bajo la teoría de Fayol, para mejorar los

aspectos de la calidad de servicio estudiada desde el punto de vista de las dimensiones indicadores de la teoría del instrumento servqual de Parasurman y Berry. Y por último se recomendó, Diseñar y ejecutar un programa de “Implantación de estrategias de gestión administrativa” para facilitar la acogida por parte de los propietarios y el personal, garantizado así su efectividad y así disminuir la resistencia al cambio por parte de estos y aplicar las estrategias de gestión administrativa en mejora de la calidad de servicio en la Mype Comercial “San Martín”.

Otro aporte de Oliva (2017), en su investigación titulada *“Estrategias gerenciales y desempeño docente en las instituciones educativas España y LucieRynning de Antúnez de Mayolo de la UGEL 02 del Distrito de Rimac, 2014”*, para optar el título de Doctora, Lima, cuyo objetivo de investigación fue, determinar la relación entre las estrategias gerenciales y el desempeño docente en las instituciones educativas “España” y “LucieRynning de Antúnez de Mayolo” del distrito del Rímac, UGEL N° 02. Es una investigación de tipo sustantiva, nivel descriptivo y diseño correlacional. La población ha estado conformada por 78 docentes y la muestra de 78, elegida de manera intencional no probabilística. En la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta. Los instrumentos fueron un cuestionario para determinar las estrategias gerenciales y un cuestionario tipo evaluación para determinar el desempeño docente, aplicado por los directivos. Ambos instrumentos han sido validados mediante juicio de expertos y presentan suficiencia. El índice de fiabilidad efectuado con alfa de Cronbach arrojan: 0,979 para las estrategias gerenciales y 0,980 para el desempeño docente. Los datos fueron procesados con el SPSS, elaborándose tablas de frecuencia y figuras, con niveles: alto, medio y bajo. Se aplicó el r de Pearson

puesto que las variables presentan normalidad. Los resultados reportan una relación positiva moderada (0,390) entre estrategias gerenciales y desempeño docente; hay relaciones entre: Planeamiento (0,280), organización (0,314) y dirección (0,360) con el desempeño docente.

Por otro lado, Albarrán (2015), desarrollo otra investigación titulada *“Estrategias gerenciales y las relaciones interpersonales que reciben los docentes del Posgrado en gestión pública de la universidad Cesar Vallejo– Lima Norte, 2013”*, para optar el título de Doctor, cuyo objetivo de investigación fue, establecer la relación que existe entre las estrategias gerenciales y las relaciones interpersonales en los docentes, dicha investigación se basó en un diseño no experimental, cuya muestra es equivalente a la población de docentes conformada 145 docentes de la maestría en Gestión Pública, y es por ello que las estrategias gerenciales están sometidos en el plan estratégico y se elaboró el cuestionario apoyándose en los instrumentos de otras tesis, cuyos resultados obtenidos indicaron que laboraron en un ambiente donde se practicaron Estrategias gerenciales acertadas y favorables Relaciones interpersonales.

Cortijo (2016), desarrollo una investigación titulada *“Administración del capital de trabajo y su influencia en la rentabilidad de la empresa Gas Antonio `s S.A.C Trujillo, 2014– 2015”*, para optar el título de Licenciado, Trujillo, en el cual determinó identificar la influencia sobre la Rentabilidad generada por la GAS ANTONIO S.A.C. en los períodos 2014 – 2015. Para tal efecto, el método utilizado es el Inductivo / Deductivo, la presente investigación es transaccional descriptiva y se usó el diseño de una sola casilla, de acuerdo a la naturaleza del problema que existió en el momento de estudio. La muestra está

constituida por los Estados Financieros elaborados por el departamento de contabilidad del periodo 2014-2015, para obtener los datos de los dominios de las variables, se aplicó la técnica del análisis argumentativo, encuesta. Los resultados obtenidos demuestran que las decisiones financieras tomadas por la gerencia han permitido administrar adecuadamente el capital de trabajo de la empresa GAS ANTONIO S.A.C. por lo cual ha influido en la rentabilidad de manera favorable, buscando que periodo a periodo se maximice la rentabilidad.

Y como último antecedente nacional, encontramos al de Ramírez (2017), titulada: "*La administración por objetivos y su relación con la productividad en la empresa Clariant SA, Callao, 2017*", para optar el título de Licenciada, Lima, cuyo objetivo fue, fue determinar la relación de la administración por objetivos con la productividad en la empresa Clariant SA, Callao, año 2017. El Método utilizado en la investigación es hipotético deductivo, nivel de estudio es descriptiva correlacional, con una población de 50 colaboradores. Se desarrolló como instrumento, un cuestionario compuesto en 18 preguntas en alternativas politomicas las cuales: son 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo, se aplicó un cuestionario de tipo Likert (5 categorías). Se concluyó, que una buena administración por objetivos repercute significativamente en la productividad, dado que, para ser rentables y competitivos en el mercado, es conveniente establecer procesos correctos para la administración por objetivos. Para lo cual se recomienda capacitar a los trabajadores en referencia a la administración por objetivos para establecer objetivos bien

definidos que luego sean comunicados a todas las áreas y a cada colaborador; para poder llegar a una meta específica evitando mermas mejorando la productividad.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Estrategias

Nunca como antes, la gerencia moderna había tenido tanta necesidad de formular y apoyarse en las estrategias como hoy en día, y es que ahora, se ha vuelto un arma indispensable para mantenerse en este mundo cambiante.

En este sentido, Fernández (2012) señala, que la estrategia es una acción esperada y planeada de manera anticipada, con el objetivo de cumplir las metas deseadas por la organización. Es decir, antes de ejecutar las estrategias, se debe formular, para que después no resulte perjudicial para la organización.

De la misma forma, Thompson, Gamble, Peteraf y Strickland (2012), manifiesta, que la estrategia se basa en la competencia, pero este debe ser diferencial, es decir, hacer lo que las competencias no hacen, o mejor aún, hacer lo que no pueden hacer, a través de ello se logra generar una ventaja competitiva. Buscando estar siempre adelante frente a las competencias.

En este mismo orden de ideas, la formulación de una estrategia siempre pretende contribuir, ya que busca una mejora de algo existente, es así, que una nueva estrategia nace a partir de las necesidades cambiantes del entorno en el que se desenvuelve.

2.2.1.1 Características de las estrategias

Según Duran, Crissien, Virviescas y García (2017) manifiestan que para que una estrategia tenga éxito, este debe de contar con ciertos principios, y de esta manera ir por el buen camino. Los principios que se emplea son los siguientes:

Flexibilidad: Este principio es indispensable, debido, a que las situaciones en las que se encuentra la empresa, no siempre son favorables ya que las estrategias son cambiantes, dado esto, la empresa se debe de adaptar a los cambios que circulan en su entorno sin antes de contar con los recursos necesarios.

Coordinación: Para alcanzar los objetivos planteadas por la alta gerencia, es necesario que en la empresa se fomente las relaciones humanas integrales y solidarias. En este sentido, la empresa debe de contar con el principio de integración, organización y secuencia con respecto a las estrategias, acciones, recurso y tiempos, es decir, una acción debe de ser creada en perfecta coordinación con el recurso que se utilizará para alcanzarla y el tiempo que este tome.

Continuidad: Para desarrollar las actividades, debe haber continuidad, es decir una actividad es consecuente de la otra. De igual manera, las estrategias deben ser los resultados de otras, para empezar una nueva debe de terminar la otra. Las metas trazadas no deben ser perdidas, porque conlleva al rechazo de cambio, por tanto, una estrategia debe ser continua y a la vez coherente.

Proactividad: Este principio caracteriza a los trabajadores que están comprometidos con la empresa, es decir, incluye los rasgos personales como es la responsabilidad, las ganas que ponen en la realización de trabajo, puntualidad y desempeño, capacidad de inducir a los trabajadores al cumplimiento al interés común

Dominio: El gerente de hoy debe poseer características del dominio y pensamiento sistemático para que de esta manera se logre el trabajo en equipo, dominio personal y visión compartida logrando proponer transformación para tomar decisiones asertivas.

Cohesión social: Para que todas las actividades que se ejecuten, se debe cumplir con ciertas características para buscar un excelente desempeño, como, sembrar estrategias socializantes para generar el trabajo en equipo, elaboración de proyectos, donde se busque la opinión de todos, reflexionar. Por tanto, un gerente debe ser un estratega capaz de demostrar sus destrezas, actitudes, valores y habilidades para que este, pueda asesorar a los colaboradores que estén bajo su mando, de modo a que todos puedan alcanzar las metas determinadas por la empresa.

Para formular estrategias, es necesario de cumplir con las características mencionadas anteriormente, ya que es un factor importante para el desarrollo de las acciones, si en caso no se cumpla con estas características, es muy seguro que la empresa no alcance los objetivos establecidos o surja conflictos a nivel interno de la empresa, ya que estas características forman a un buen gerente, y será él quien oriente a los que están bajo su mando.

Por último, las estrategias deben estar determinadas con el factor tiempo, objetivos a cumplir, de tal modo que se debe presentar un plan estructurado, sin dejar de lado a las políticas que sitúan la administración de dichos recursos.

2.2.1.2 Estrategias gerenciales (empresarial / corporativa)

Robbins y Coulter (2014) afirman que la estrategia gerencial determina en que campo de negocio opera o pretende operar la empresa y qué desea lograr al participar en ellas. Su soporte se encuentra en la función misión y los objetivos de la organización, así como el papel que jugara cada unidad de negocio dentro de la empresa. La estrategia proporcionada por la gerencia, se puede caracterizar por ser la mejor a comparación de las competencias sin importar el tamaño, es decir, no es necesario que la empresa tenga que ser la más grande como para que resulte ser exitosa. Lo importante, es que se busque contar con los objetivos establecidos para saber a dónde apuntar o a donde se desea llegar.

Por otro lado, Maldonado (2016) señala, que “la estrategia empresarial, es un plan de utilización y asignación de los recursos disponibles con el fin de modificar el equilibrio competitivo y de volver a estabilizar a favor de la empresa considerada”. (p.45) Es por ello que la empresa debe de formular las estrategias, teniendo en cuenta los recursos con los que cuenta, porque de nada sirve, plantear alternativas de solución, si no cuentas con los medios o recursos necesarios que le permitan garantizar los objetivos establecidos por la organización.

2.2.2. Administración

La administración es una actividad que se ha practicado desde hace mucho tiempo, donde el termino se definía, como una prestación de servicios para cumplir un fin, pero hoy, los términos han cambiado, ya que ahora se considera un conjunto de elementos para cumplir un fin común, es así que, Ramírez. C y Ramírez. M (2016) considera la definición de Fritz (1946), donde señala: que la administración es todo un conjunto de acciones dirigida a

cumplir un propósito con objetividad, de manera ordenada y uso correcto de los recursos empleados para cumplir dicho propósito, de esta manera, previendo los obstáculos que se puedan presentar en el logro del mismo. Es la tarea de dirección, supervisión del trabajo y del uso correcto de los materiales y elementos para cumplir con la meta propuesta, con el mínimo costo de energía, tiempo y, sobre todo, dinero. Asimismo, consideran la definición de Dávila (1985), donde define a la Administración como una práctica social en el cual sintetiza el adecuado manejo de los recursos de la organización a través de procesos como planeación, organización, dirección y control.

Hoy en la actualidad, el manejo adecuado de estos procesos administrativos debe ser una clave fundamental para cualquier organización, saber sus definiciones es importante, ya que estos les permite apuntar con precisión los puntos que se debe seguir para el manejo de cualquier organización, estos son:

Planeación: es la primera fase que determina hasta dónde queremos ir, esta fase responde las interrogativas, qué hacer, cómo y cuándo hacerlo. En esencia, se formula un plan o un patrón a seguir, dentro de la planificación se encuentra elementos principales, tales como: aclarar, incrementar y establecer objetivos, pronosticar, establecer las condiciones en las que se desarrollará el trabajo, decidir y expresar las actividades para el cumplimiento de los objetivos, establecer políticas, procedimientos y técnicas para el rendimiento, anticipar las posibles dificultades futuras.

En toda planeación surgen cambios, por consiguiente, es un proceso intelectualmente exigente donde se requiere precisión en las decisiones, es decir, los

gerentes toman decisiones con frecuencia, de tal modo que este les favorezca solucionar los problemas que se les pueda presentar.

Organización: es la segunda fase, donde se da a conocer qué actividades se va a seguir dentro del equipo de trabajo *y* quiénes lo desarrollaran, estas actividades están agrupadas y asignadas de acuerdo al perfil del equipo de trabajo, es decir, todos los miembros del equipo deben de tener conocimiento de los objetivos a los que se quiere alcanzar. Esta fase, organización, también cuenta con actividades, tales como: subdividir el trabajo en unidades operativas, agrupar las obligaciones operativas en puestos, establecer los requisitos del puesto, elegir y ubicar al equipo de trabajo a cada puesto y dar a conocer los resultados a los que se quiere obtener.

Dirección: este es la tercera fase, aquí se ejecuta todo lo planeado en la primera fase (planeación), por medio de la autoridad, ejecutada a base de decisiones planteadas. Es por este medio que se desea conseguir los resultados que se han planeado, dentro de esta fase se encuentra actividades que se deben desarrollar, tales como: poner en práctica la filosofía del trabajo en equipo, conducir y retar a los miembros del equipo para que hagan su mejor esfuerzo, motivar, desarrollar a los miembros del equipo para que puedan desarrollar todo su potencial, buscar y satisfacer las necesidades de los miembros a través de sus esfuerzos en el trabajo, entre otros.

La dirección, es la ejecución de los conocimientos en la toma de decisiones, para que este resulte exitoso, es necesario conocer al personal o equipo de trabajo, tanto como el individuo como al grupo. De manera que se pueda alcanzar los objetivos planteados por la alta gerencia.

Control: esta es la última fase, donde se verifica el cumplimiento de las funciones designadas a cada miembro del equipo, para cerciorar que el trabajo de otros está prosperando de manera favorable, dentro de ellas también hay un conjunto de actividades que se debe seguir, tales como: comparar los resultados con los planes generales, evaluar los resultados contra los patrones del rendimiento, idear los medios asertivos para medir las operaciones, dar a conocer los medios de medición, seguir las acciones correctivas, entre otros.

Asimismo, Koontz y Weihrich (2013) define que, la Administración es el proceso de crear y conservar un ambiente en el cual los organismos que colaboran en grupos, cumplen de manera eficiente los objetivos seleccionados o determinados por la organización. De esta manera, podemos decir que la administración es clave principal para el logro de los objetivos de cualquier empresa, donde en ello, dependa el empleo de autoridad para organizar, dirigir y controlar a los grupos que se dirige, con el fin de que todos los servicios que se prestan sean debidamente coordinados en el logro del fin de la organización. Es decir que la administración juega un papel importante con todos los organismos (equipos) para poder conservar un ambiente agradable y así poder cumplir con todos los objetivos establecidos.

2.2.2.1 Administración estratégica

Fred (2013) Define que la Administración estratégica es el arte y la ciencia de formular, implementar y evaluar decisiones multidisciplinaria que permiten que una empresa alcance sus objetivos, esta se enfoca en integrar la administración, el marketing, las finanzas y la contabilidad, la producción y las operaciones, la investigación y el

desarrollo, y los sistemas de información, para lograr el éxito de una organización. El propósito de la administración estratégica es crear y aprovechar oportunidades nuevas y diferentes para el futuro: en contraste, la planificación a largo plazo busca optimizar las tendencias de hoy para el mañana.(p.5) es decir todas las áreas y/o departamentos de una empresa son rotundamente importantes para el logro del éxito.

2.2.2.2 Control de la Administración

Según Fred (2013) señala que la función de control de la administración comprende las actividades comprendidas para asegurar que las operaciones reales se ajusten a las planteadas. El control consta de cuatro pasos fundamentales:

1. establecer normas de desempeño
2. medir el desempeño individual y de la organización
3. comparar el desempeño real con las normas de desempeño establecidas.
4. Tomar acciones correctivas

Señala también que la medición del desempeño individual es inefectiva y a veces inexistentes en las organizaciones. Esto se debe a que suelen generar confrontaciones que la mayoría de los gerentes prefieren evitar, que toman más tiempo del que la mayoría de los gerentes estas dispuestos a conceder o exigen habilidades de las que muchos gerentes carecen. No existe u método perfecto para medir el desempeño individual. Pr esta razón, una organización debe estudiar varios, como la escala grafica de clasificación, a la escala de clasificación basada en el comportamiento y el método de incidente crítico, para después desarrollar o elegir el método de evaluación de desempeño que mejor satisfaga

las necesidades de la empresa las empresas se están esforzando cada vez más en vincular el desempeño de la organización a los sueldos de gerentes y empleados. (P. 104) es decir que para que sea exitoso la medición del desempeño deberá ser en forma grupal (por equipos).

2.2.2.3 Políticas

Según, Louffat (2016) señala que las políticas son parámetros que sitúan la toma de decisiones organizacionales, sin constituir específicamente la decisión, fijan el contenido, el ambiente y los límites dentro de los cuales se puede poner en acción los planes administrativos, es decir, las políticas determinan lo que se puede hacer o no.

Asimismo, Koontz y Weihrich (2013) definen: que “las políticas son declaraciones o interpretaciones generales que orientan las reflexiones para la toma de decisiones” (p. 107). Es decir, las políticas definen en cada momento las decisiones que se van a tomar y de esta manera asegura que sean adecuadas y favorezcan a un objetivo.

Entonces, podemos decir que, sin políticas, las decisiones que se toman, no tendrían sentido y tampoco seguirían un propósito, puesto que las políticas son normas o pautas que se siguen para poner un orden y de esta manera, todos los miembros de la organización están obligados a cumplirlas para buscar un fin común.

2.2.6. Capacitación

La formación es un factor clave para el éxito de las organizaciones, el contar con este proceso continuo de las capacitaciones es clave para el personal responda de manera adecuada a los cambios, esa así que Koontz(2013), considera la definición de Chiavenato (2009) la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de

manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. (p.312)

Es decir que la capacitación del personal es un proceso que se relaciona con el mejoramiento y el crecimiento de las aptitudes de los individuos, dentro de la organización. Al educarse el individuo invierte en sí mismo, e incrementa su productividad.

2.2.7. Liderazgo

En los últimos tiempos las estructuras organizativas han ido evolucionando, esto ha originado que las personas se exigen cada vez más, es decir, el nivel de competencia se ha elevado, de modo que, es inevitable excluirse o rechazar esta nueva estructura de cambio logrando así desarrollar una actitud de mando dentro de ellos, pero, les falta saber el significado de todo lo que implica el liderazgo. Es así que López (2013) considera el aporte de Sánchez, Vásquez y J.F (2010) donde definen al Liderazgo como: “aquella influencia que es positiva para todo el grupo, es decir, que ayuda al grupo a llevar a término su propósito, a conseguir objetivos, a mantener un buen funcionamiento, y adaptarse a su entorno”. (p. 4). sin duda el líder es un pilar esencial dentro una organización, ya que, va ser el que contribuya de manera positiva en el equipo o grupo de trabajo, logrando fomentar y desarrollar las habilidades que cada uno posee.

Por otra parte tenemos a , Luusier y Achua (2016), definen al liderazgo como: “el proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos de la organización por medio del cambio”. (p. 17). Es decir, los líderes no solo buscan su desarrollo, si no, que busca motivar y desarrollar las habilidades de sus seguidores que se encuentran en el

equipo de trabajo, para que, de esta manera, los seguidores se sientan capaz de asumir retos y lograr el propósito planteada por la alta gerencia.

Cabe recalcar que el líder consiste en una forma de ser, y esta se va formando día a día, en la entrega total por el cumplimiento de la misión, en sus acciones y en los valores fundamentales que el posee. Asimismo, un líder no solamente debe delegar funciones, sino que debe ser capaz de otorgar el poder hacia otros, ser humilde y considerar que puede ser reemplazable

Capítulo III: Alternativas de solución

3.1. Alternativas de solución

Una vez realizado el análisis de la problemática existente en la asociación Hogar de Gina se señala la siguiente propuesta:

Determinar un representante legal que resida en el país con el fin de poder solucionar todos los trámites administrativos tanto internos como externos que se requieran en el momento, como, por ejemplo, la licencia de funcionamiento, la acreditación legal, el apoyo de empresas privadas y públicas, entre otros.

Gestionar la inscripción en el Registro de Hogares y refugio temporal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, a fin de poder obtener la constancia de inscripción durante dos años.

Gestionar el voluntariado a nivel nacional de tal modo que este les permita obtener ayuda de profesionales calificados como: el apoyo de una psicóloga para que guíe, oriente y sepa escuchar a todo el grupo de niñas y adolescentes, asimismo, contar con el apoyo de una asistencia social, que realice el seguimiento permanente de la situación actual de cada niña y adolescente, tanto en el entorno familiar, como en el social, además, gestionar el apoyo de instituciones privadas o públicas para que realicen charlas y talleres educativos, logrando desarrollar el nivel de aprendizaje de las internas de dicha Asociación.

Implementar cursos de capacitaciones especializadas, como: estrategias gerenciales, cómo resolver conflictos, alternativas de solución, entre otros para el personal administrativo pueda actuar de manera eficiente ante los requerimientos administrativos que se presenten en el momento.

Gestionar patrocinio de empresas privadas o públicas de educación superior que apoyen económicamente, brinden becas y/ o las facilidades necesarias para que el grupo de niñas y adolescentes puedan estudiar sin ninguna dificultad. De esta manera, las empresas estarían apoyando al proyecto que tiene la asociación, que es en brindar el apoyo en la educación superior hasta culminar la carrera técnica o universitaria. Resaltando que la Asociación Hogar de Gina se distingue del resto de albergues o refugio de menores.

Conclusiones

Esta investigación ha probado que las estrategias gerenciales en la Asociación Hogar de Gina, presentan carencias, perjudicando de esta manera a la Administración, porque:

1. La asociación Hogar de Gina no cuenta con un representante legal en el país que pueda realizar todos los trámites correspondientes a la acreditación del Hogar
2. La Asociación Hogar de Gina no cuenta con acreditación, es decir, con licencia de funcionamiento, y esto conlleva que la asociación no pueda gestionar apoyo de diferentes organizaciones públicas y privadas.
3. La asociación no cuenta con suficiente personal, y para este tipo de labor se requiere más personal especializado, ya que son 20 niñas y adolescentes de diferentes edades.
4. El personal no se encuentra satisfecho con la remuneración que percibe, porque no compensa la labor que realiza en la asociación.
5. La asociación necesita apoyo de las empresas privadas para poder mejorar la infraestructura, mejorar la calidad de vida de los niños y adolescentes.

Recomendaciones

Según las conclusiones presentadas líneas anteriores, ahora se realizan las siguientes recomendaciones:

1. El director holandés Arjan de Riker otorgue un poder notarial a la directora actual Judith Flores López para que pueda ejercer las funciones en representación de la Asociación con el fin de acelerar los trámites administrativos pendientes que perjudica al grupo de niñas y adolescentes que residen en el albergue.
2. Realizar actividades pro fondos para poder mejorar la infraestructura y cumplir con los requisitos básicos de defensa civil (otorgamiento de licencia).
3. Promulgar el apoyo de voluntarios y/o profesionales para que apoyen en el desarrollo del grupo de niñas y adolescentes tanto en el nivel educativo y personal.
4. Gestionar el apoyo de empresas privadas para que se pueda cubrir los gastos administrativos (remuneración del personal, pagos de los servicios básicos como agua, luz, internet, entre otros ya que por el momento quien asume los gastos actuales de la Asociación es el Hogar que está ubicado en España quien si cuenta con toda la acreditación para poder recibir el apoyo de empresas privadas.

Referencias

Defensoría del Pueblo, La protección los derechos de las niñas, niños y adolescentes víctimas de la violencia <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/04/Serie-Informes-Especiales-N%C2%B0-007-2020-DP-Violencia-contranin%CC%83as-nin%CC%83os-y-adolescentes-en-el-contexto-de-la-emergencia.pdf>

Libros

Duran, S, Crissien, J, Virviescas, J y García, J (2017). Estrategias gerenciales para la formación de equipos de trabajos en empresas constructoras del Caribe colombiano. Revista: Espacios. 38(13). 24.
Recuperado:<http://www.revistaespacios.com/a17v38n13/a17v38n13p24.pdf>

Fernández, A (2012). *Conceptos de Estrategia Empresarial*. Recuperado:
http://api.eoi.es/api_v1_dev.php/fedora/asset/eoi:78100/componente78098.pdf

Thompson, A, Gamble, J, Peteraf, M y Strickland III, A (2012). *AdministracionEstrategica*.
Recuperado:
https://www.academia.edu/28941427/Administraci%C3%B3n_Estrategica_18_Edici%C3%B3n_McGrawHill_-Thompson_Gamble_Peteraf_Strickland?auto=download

Koontz, H y Weihrich, H (2013). *Elementos de Administracion: Un enfoque internacional y de innovación*. Recuperado:
https://issuu.com/angelicalizabethorozco/docs/manual_de_koontz_h_y_weihrich_h_e

López, E (2013). *La importancia del liderazgo en las organizaciones*. Recuperado:

https://ddd.uab.cat/pub/tfg/2013/110463/TFG_elopezmartinez.pdf

Louffat, E (2016). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Recuperado:

https://issuu.com/cengagelatam/docs/administraci_n_louffat_issuu

Lussier, R y Achua, C (2016). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*.

Recuperado:https://issuu.com/cengagelatam/docs/liderazgo_lussier_issuu

Maldonado, J (2016). *La Estrategia Empresarial su formulación, planeación e implementación*.

Recuperado:https://www.academia.edu/27474767/ESTRATEGIA_EMPRESARIAL.pdf

Ramírez, M y Ramírez, C (2016). *Fundamentos de Administración*. Recuperado:

https://www.researchgate.net/publication/307466939_Fundamentos_de_Administracion

Robbins, s y Coulter, M (2014). *Administración*. (12va ed.). México, Pearson

Fred R. David (2013). *Administración estratégica*. Recuperado:

<https://issuu.com/giaagu/docs/conceptos-de-administracion-estrategica>

Tesis

Albarrán, J (2015). *Estrategias gerenciales y las relaciones interpersonales que reciben los docentes del Posgrado en gestión pública de la universidad Cesar Vallejo- Lima Norte, 2013*". Universidad Enrique Guzmán y Valle- La Cantuta. (Tesis de post grado). Lima, Perú.

Altuve, E (2014). *Estrategias gerenciales para el funcionamiento de una sala situacional de seguimiento y control en el consejo nacional electoral del Estado Portuguesa* (Tesis de post grado). Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, Guanare, Venezuela.

Cortijo (2016). *Administración del capital de trabajo y su influencia en la rentabilidad de la empresa Gas Antonio `s S.A.C Trujillo, 2014- 2015*. (Tesis pre grado)Trujillo, Perú.

Coyoy, M (2013). *Administración del tiempo como factor para aumentar la eficacia del personal bancaria de la ciudad de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar. (Tesis de pre grado). Quetzaltenango.

Hernández, M (2013).*Estrategias gerenciales para la calidad de desempeño de los directores de la parroquia Tamare del Municipio Mara*. (Tesis de post grado). Universidad de Zulia, Maracaibo.

Oliva (2017). *Estrategias gerenciales y desempeño docente en las instituciones educativas España y LucieRynning de Antúnez de Mayolo de la UGEL 02 del Distrito de Rimac, 2014.* (Tesis post grado). Lima, Perú.

Páez, I (2017). *Estrategias gerenciales para el fortalecimiento de la cultura organizacional como ventaja competitiva en las firmas de auditores contables del municipio Valencia en el Estado Carabobo.* (Tesis de post grado). Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela.

Ramírez (2017). *La administración por objetivos y su relación con la productividad en la empresa Clariant SA, Callao, 2017.* (Tesis pre grado) 2017. Lima, Perú.

Rodas, C (2014). *Administración por objetivos en la Empresa.* Universidad Rafael Landívar. (Tesis de pre grado). Quetzaltenango

Roque, (2016). *Estrategias de gestión administrativa en mejora de la atención al cliente en la Mype comercial San Martín- Chiclayo.* (Tesis pre grado). Lima, Perú.