



**Universidad
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y NEGOCIOS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE NEGOCIOS Y
COMPETITIVIDAD**

Tesis

Gestión Administrativa en las Empresas de Transporte de Carga y

Depósito Temporal, Lima 2019

**Para optar el grado académico de Bachiller en Administración y
Negocios Internacionales**

AUTORA

Alegría Nieto Suzette Cyndy

Código Orcid: 0000-0002-1676-6356

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD

Economía, Empresa y Salud

LIMA - PERÚ

2019

**“Gestión Administrativa en las empresas de Transporte de
Carga y Depósito Temporal, Lima 2019”**

Miembros del Jurado

Presidente del Jurado

Dr. Freddy Roque Fonseca Chávez

Secretario

Dr. Dondero Cassano Pietro Pablo Guissepi

Vocal

Dr. Raúl Patrnoic Rengifo

Asesora

Dra. Irma Milagros Carhuancho Mendoza

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a mi madre y primo, por ser las personas que me apoyaron económicamente y emocionalmente, además por permitirme lograr este gran reto de culminar mi carrera profesional.

Agradecimiento

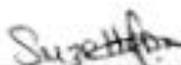
Agradezco primeramente a mi madre tía, hermanos, primos por su ayuda incondicional, por apoyarme en todos los momentos difíciles de mi vida y todos los que confiaron en mí esfuerzo.

Declaración de autenticidad y responsabilidad

Yo, Suzette Cyndy Alegria Nieto, identificado con DNI Nro. 45494264, domiciliado calle Alfredo tello Mz L21callao egresado de la carrera profesional de Administración y Negocios Internacionales, he realizado la Tesis titulada "Gestión Administrativa en las Empresas de Transporte de Carga y Deposito Temporal Lima 2019" para optar el título profesional de grado académico de Bachiller, para lo cual declaro bajo juramento que:

1. El título de la Tesis ha sido creado por mi persona y no existe otro trabajo de investigación con igual denominación.
2. En la redacción del trabajo se ha considerado las citaciones y referencias respectivos autores.
3. Después de la revisión de la Tesis con el software Turnitin se declara 16% de coincidencias.
4. Para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real.
5. En el caso de omisión, copia, plagio u otro hecho que perjudique a uno o varios autores es responsabilidad única de mi persona como investigador eximiendo de todo a la Universidad Privada Norbert Wiener y me someto a los procesos pertinentes originados por mi persona.

Firmado en Lima el día 11 de junio del 2019



Alegria Nieto Suzette Cyndy

DNI N° 45494264

Índice

| | Pág. |
|---|------|
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Declaración de autenticidad y responsabilidad | vi |
| Índice | vii |
| Índice de tablas | x |
| Índice de figuras | xi |
| Resumen | xii |
| Abstract | xiii |
| Presentación | xiv |
| CAPÍTULO I | |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | |
| 1.1 Formulación del problema | 16 |
| 1.2.1 Problema general | 18 |
| 1.2.2 Problemas específicos | 18 |
| 1.3 Justificación | 18 |
| 1.3.1 Justificación metodológica | 18 |
| 1.3.2 Justificación práctica | 18 |
| 1.4 Limitaciones | 19 |
| 1.5 Objetivos | 19 |
| 1.5.1 Objetivo general | 19 |
| 1.5.2 Objetivos específicos | 19 |
| 1.6 Hipótesis | 20 |
| 1.6.1 Hipótesis general | 20 |
| 1.6.2 Hipótesis específicas | 20 |
| CAPÍTULO II | |
| MARCO TEÓRICO | |
| 2.1 Sustento teórico | 22 |
| 2.2 Antecedentes | 24 |
| 2.3 Marco conceptual | 28 |
| 2.4 Empresa | 35 |

| | Pag. |
|---|------|
| 2.4.1 Descripción de la empresa | 35 |
| 2.4.2 Marco legal de la empresa | 37 |
| 2.4.3 Actividad económica de la empresa | 38 |
| 2.4.4 Información tributaria de la empresa | 38 |
| 2.4.5 Proyectos actuales | 38 |
| CAPÍTULO III | |
| MÉTODOLOGIA | |
| 3.1 Tipo, nivel y metodología | 40 |
| 3.2 Variables y dimensiones | 41 |
| 3.3 Técnicas | 42 |
| 3.4 Procedimiento | 42 |
| 3.5 U Mann Whitney | 43 |
| CAPÍTULO IV | |
| RESULTADOS Y DISCUSIÓN | |
| 4.1 Descripción de resultados | 45 |
| 4.2 Contrastación de la hipótesis | 49 |
| 4.3 Discusión | 51 |
| CAPÍTULO V | |
| CONCLUSIONES y SUGERENCIAS | |
| 5.1 Conclusiones | 56 |
| 5.2 Sugerencias | 57 |
| CAPÍTULO VI | |
| REFERENCIA | |
| ANEXOS | |
| Anexo 1: Matriz de la investigación | 63 |
| Anexo 2: Artículo de investigación | 65 |
| Anexo 3: Instrumento cuantitativo | 78 |
| Anexo 4: Base de datos | 80 |
| Anexo 5: Fichas de validación de los instrumentos cuantitativos | 84 |
| Anexo 6: Evidencia de la visita a la empresa | 86 |
| Anexo 7: Matrices de trabajo | 87 |

| | |
|--|-----|
| 1. Matriz problema, objetivo, Hipótesis | 89 |
| 2. Matriz de Justificación | 90 |
| 3. Matriz de teorías | 92 |
| 4. Matriz de antecedentes internacional | 94 |
| 5. Matriz de marco conceptual | 104 |
| 6. Matriz de Construcción de la categoría problema | 110 |
| 7. Matriz de la metodología | 112 |
| 8. Matriz de Población, muestra y unidades informantes | 114 |
| 9. Matriz de Técnicas e instrumentos | 116 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|-------------|
| Tabla 1. Variables y dimensiones de la gestión administrativa | 41 |
| Tabla 2. Comparativo la gestión administrativa de las empresas de transporte de carga y depósitos temporales, 2019 | 45 |
| Tabla 3. Comparar el uso de las habilidades de gestión que tienen los gerentes de las empresas de transporte de carga y depósito temporales, 2019 | 46 |
| Tabla 4. Comparar la estructura organizacional en las empresas de transporte de carga y depósitos temporal, 2019 | 47 |
| Tabla 5. Comparar como se integraron las áreas en las empresas de transporte de carga y depósitos temporales, 2019 | 48 |
| Tabla 6. Proceso U de Mann-Whitney para gestión administrativa en las dos empresas de transporte de carga depósitos temporales, 2019 | 49 |
| Tabla 7. Proceso U de Mann-Whitney para las Habilidades de Gestión en las empresas de Transporte de carga y Depósitos temporales, 2019 | 49 |
| Tabla 8. Proceso U de Mann-Whitney para las Estructura organizacional en las empresas de Transporte de carga y Depósitos temporales, 2019 | 50 |
| Tabla 9. Proceso U de Mann-Whitney para Integración de las Áreas en las empresas de Transporte de carga y Depósitos temporales, 2019 | 51 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|---|-------------|
| Figura 1. Organigrama de la empresa | 37 |
| Figura 2. Comparativo la gestión administrativa de la empresa de transporte de carga y deposito temporal Lima 2019 | 45 |
| Figura 3. Comparar el uso de las habilidades de gestión que tiene los gerentes de las empresas de transporte de carga y deposito temporal, 2019 | 46 |
| Figura 4. Comparar la estructura organizacional en las empresas de transporte de carga y deposito temporal 2019. | 47 |
| Figura 5. Comparar como se integra las áreas en las empresas de transporte de carga y deposito temporal 2019. | 48 |
| Figura 6. Comparativo la gestión administrativa de la empresas de transporte de carga y deposito temporal Lima 2019. | 71 |
| Figura 7. Comparar el uso de las habilidades de gestión que tiene los gerentes de las empresas de transporte de carga y deposito temporal, 2019 | 72 |
| Figura 8. Comparar la estructura organizacional en las empresas de transporte de carga y deposito temporal 2019. | 72 |
| Figura 9. Comparar como se integran las áreas en las empresas de transporte de carga y deposito temporal 2019. | 73 |

Resumen

El presente estudio de investigación se realizó con el único objetivo de poder diferenciar la comparación de la gestión administrativa de las empresas de transporte y depósito temporal, con el único fin de refutar a las preguntas de existencias de sus diferentes gestiones laborales significativas de las empresas.

De manera que se dispuso la necesidad de aplicar el método de enfoque cuantitativo, donde consistió utilizar datos de información numérica de los recopilado de las encuestas por lo tanto dale valides a las hipótesis estudiadas con la finalidad de establecer patrones de conducta y probar las teorías establecidas. Asimismo, las encuestas que se dio en el campo laboral de las empresas con la muestra de 100 personas pertenecientes a la empresa de transporte de carga, y con la otra empresa depósito temporal fue 100 colaboradores, obteniendo los resultados finales para el estudio de investigación por lo consiguiente se demostró que si existe significativa diferencia en cada una de las empresas en sus gestiones administrativas.

Su análisis de resultado obtuvo que la gestión administrativa de ambas empresas es buena y la otra regular en cuanto a sus dimensiones estudiadas, donde concluyeron que las Habilidades de gestión administrativas, la Estructura organizacional y el uso de la Integración de áreas se consideraron como resultado bueno y regular en sus gestiones.

Palabras claves: Gestión administrativa, logística, habilidades, estructura organizacional, integración y liderazgo.

Abstract

This research study was conducted with the sole purpose of differentiating the comparison of the administrative management of transport companies and temporary storage, with the sole purpose of refuting questions of stock of their different significant labor management of companies.

So the need to apply the method of quantitative approach was established, where it consisted of using data from numerical information collected from the surveys, therefore validate the hypotheses studied in order to establish patterns of behavior and prove the established theories. Likewise, the surveys that took place in the labor field of the companies with the sample of 100 people belonging to the freight transport company, and with the other company temporary deposit was 100 collaborators, obtaining the final results for the research study by Consequently, it was shown that there is a significant difference in each of the companies in their administrative procedures.

Their analysis of results obtained that the administrative management of both companies is good and the other regular in terms of their studied dimensions, where they concluded that the administrative management skills, the organizational structure and the use of the integration of areas were considered as a good result and regulate in their managements.

Keywords: Administrative management, logistics, skills, organizational structure, integration and leadership.

Presentación

Señores miembros del jurado:

El presente proyecto de tesis titulado “Gestión administrativa de las empresas de transporte de carga y depósitos temporales, tiene como objetivo Comparar la gestión administrativa en las empresas de transporte de carga y depósito temporal Lima 2019 La investigación se realizó bajo el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada “Norbert Wiener” para optar el grado de licenciado en Administración y Dirección de Empresas

La investigación tiene VI capítulos estructurados bajo el reglamento de la Universidad Privada Norbert Wiener. Siguiendo esos lineamientos se presentó en el capítulo 1 el problema de investigación, en el cual describo el problema real, que fue el estado en el que se encuentra la gestión administrativa en las empresas de transporte carga y deposito temporal, a continuación, se plantea un objetivo general y 3 objetivos específicos, seguido por el planteamiento de la hipótesis general y específica. El capítulo 2 contiene el marco teórico, donde se fundamenta, utilizando teorías administrativas y de gestión, los procesos de la gestión administrativa y las características presentes en dicha variable. Además, se conceptualizaron la categoría de gestión administrativa y sus dimensiones, también tiene lugar los antecedentes y el marco conceptual, seguido por la descripción de la entidad pública. En el capítulo 3, se describe en detalle la metodología utilizada en la investigación, así como el tipo, el nivel, el diseño, las unidades informantes y las técnicas para recopilar datos, así mismo también expongo los procedimientos del análisis de datos. En el capítulo 4, se encuentran los resultados cuantitativos logrados a partir del proceso la discusión, donde se argumentó, usando el marco teórico y los resultados de la investigación. En el capítulo 5, se elaboró las conclusiones y sugerencias finales, para mayor comodidad del lector. Finalmente, en el capítulo 6, se incluyó todas las referencias bibliográficas de los cuales esta investigación se sirvió.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Formulación del problema

A nivel global las grandes organizaciones de diferentes sectores económicos y sociales, indican que la gestión administrativa, es la base fundamental para mantenerse en el mercado, sin bien es cierto una empresa competitiva debe de contar con una buena gestión en todos sus procesos, cada organización cuenta con diversas áreas por departamento que cumplen diversas funciones operativas, así mismo la administración es una ciencia que se aplica de forma continua en toda su estructura organizacional, cada empresa necesita de la planificación, organización, dirección y control de todos sus recursos así como la retroalimentación de un pensamiento administrativo positivo que contribuya con sus propias ideas para la sostenibilidad a nivel nacional e internacional. En el mercado para ser competitivo no sólo basta con ser una buena empresa y estar bien posicionada, ya que, es necesario lograr una buena gestión administrativa, capaz de transmitir confianza, es decir que, no basta con hacer un trabajo, sino que, es necesario que la organización utilice métodos administrativos de comprobada efectividad (Blog, 2016).

Las grandes compañías en su mayoría aplican una buena gestión administrativa de modo tal que aquellas que no apliquen debidamente dicha gestión, están propensas a generar una deficiente gestión en cuanto a sus procesos administrativos y operativos. La estructura organizacional de estas empresas y sus departamentos generan un gran impacto negativo frente a las diversas actividades de la empresa.

Si bien es cierto, Perú se encuentra en un proceso de crecimiento en Latinoamérica, nuestro país necesita aprovechar su materia prima como intercambio de valor dentro del comercio internacional (exportación e importación), de manera que las empresas de depósitos temporales y las de transporte de carga han ido desarrollando una estructura de gestión en sus servicios de calidad logística, a consecuencia de ello, se ha detectado el incremento de errores y deficiencias por parte de la gestión administrativa para aquellos procesos donde interviene más el factor humano como parte operativa en su calidad de servicio generando pérdidas en tiempo que se traduce en gastos onerosos para la empresa.

En la empresa de transporte de carga se detectó la necesidad de desarrollar habilidades y competencias que permitan el desarrollo de su gestión administrativa en cuanto a su manejo

de capital humano se refiere, se observaron problemas relacionados a la falta de motivación en cada colaborador de las diversas áreas, no se encontraron propuestas por parte de la gerencia para el incentivo de sus colaboradores que incentiven el logro de sus objetivos, adicional a ello, se detectó la falta de capacitación especializada para realizar sus labores de manera eficaz y eficiente. El uso de la tecnología es uno de los pilares fundamentales de la organización moderna y dicha herramienta no fue detectada dentro de sus áreas operativas para desarrollar sus trabajos de manera más efectiva. La empresa cuenta con una flota reducida de camiones por lo cual se respalda con la tercerización de otras empresas para cubrir la demanda de sus clientes, sobre todo en las fechas de campaña para la exportación, de esta forma evitar la pérdida de ingresos a consecuencia de la ausencia de este recurso. Por otro lado, su proceso de control falta de un monitoreo permanente que muestre resultados estadísticos, para tomar decisiones adecuadas.

La empresa de depósito temporal presenta problemas en cuanto a su gestión administrativa, con respecto a la integración de su personal, en sus diversas áreas ya que no realizan una efectiva selección de personal, inducción y capacitación de esta para cubrir sus necesidades operativas dentro de la empresa. Adicional a ello, no se realizan acciones que motiven al personal en cuanto a sus labores para mejorar su rendimiento, productividad y calidad de trabajo. Además, presenta una inestabilidad laboral por parte de la organización frente a los empleados, ya que ellos se sienten inseguros con respecto a su estabilidad dentro de la empresa debido a sus contratos temporales renovables cada 30 días, como empleado profesional, por estas razones reflejan una vulnerabilidad frente a la tercerización de recursos humanos por parte de empresas externa que arremeten contra su estabilidad laboral. Otro de los problemas detectados dentro esta empresa es el uso de maquinaria deficiente (stacker) para el traslado de los contenedores hacia los camiones de traslado hacia el almacén. La falta de monta cargas, tractos y grúas generan retrasos en los despachos y generan congestión a la hora de ubicar los contenedores en los camiones. Disponen de un sistema que no está actualizado cubrir las necesidades operativas de la empresa para solucionar los problemas que se presentan frente a la demanda de sus clientes, generando conflicto entre sus áreas y estrés por parte de sus colaboradores, además no cuenta con una buena infraestructura adecuada para realizar sus labores, todo ello se debe a la falta de inversión económica para mejorar sus recursos operativos para el desarrollo de la empresa.

1.2.1 Problema general

¿Cómo es la gestión administrativa en las empresas de transporte de carga y portuarias, 2019?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo son las habilidades de gestión que tienen los gerentes en las empresas de transporte de carga y deposito temporal Lima 2019?

¿Cómo es la estructura organizacional en las empresas de transporte de carga y deposito temporal Lima 2019?

¿Cómo se integraron las áreas en las empresas de transporte de carga y deposito temporal Lima 2019?

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación metodológica

En el presente estudio se ha realizado bajo un enfoque cuantitativo ya que sus resultados han sido obtenidos mediante la técnica de encuesta con datos numéricos, utilizando un método de tipo sustantivo para describir su comportamiento organizacional, así mismo se ha utilizado el método descriptivo comparativo para detallar los resultados obtenidos y de esta forma analizar su gestión administrativa con respecto a las empresas de transporte de carga y de la empresa deposito temporal.

1.3.2 Justificación práctica

En el presente estudio de investigación se ha considerado evaluar las deficiencias operativas y administrativas en relación a la empresa de transporte de carga y de la empresa depósito temporal, la intención de este estudio pretende comparar a ambas empresas mediante una evaluación comparativa en cuanto a su trabajo operativo pero principalmente con respecto a su gestión administrativa con respecto a la otra, tanto en sus semejanzas, similitudes,

debilidades y fortalezas para que finalmente poder comparar sus acciones administrativas en cada una de las empresas según corresponda. Estos datos podrán permitir indagar y analizar las problemáticas existentes, La intención es comparar sus procedimientos administrativos mediante los datos obtenidos para su respectiva confrontación y de esta manera pueda ser útil para mejora de ambas compañías.

1.4 Limitaciones

Para la elaboración de la presente tesis se encontraron diversos factores que limitaron de cierta forma el avance del desarrollo de esta como son: los permisos para realizar las encuestas el uso de herramientas informáticas adecuadas, tiempo para ordenar la información y recursos económicos

Otro punto importante es el poco apoyo por parte del taller de tesis para definir los lineamientos y de esta forma definir la estructura y contenido del presente documento.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Comparar la gestión administrativa en las empresas de transporte de carga y depósito temporal Lima 2019

1.5.2 Objetivos específicos

Comparar las habilidades de la gestión que tiene los gerentes en las empresas de transporte de carga y depósito temporal, Lima 2019

Comparar la estructura organizacional en las empresas de transporte de transporte de carga y depósito temporal, Lima 2019

Comparar como se integraron las áreas en las empresas transporte de transporte de carga y depósito temporal, Lima 2019.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe diferencias significativas de la gestión administrativa de las empresas transporte de carga y deposito temporal, Lima 2019

1.6.2 Hipótesis específicas

Existe diferencia de las habilidades en la gestión que tiene los gerentes en las empresas transporte de carga y deposito temporal, Lima 2019

Existe diferencia de la estructura organizacional en las empresas de transporte de carga y deposito temporal, Lima 2019

Existe diferencia en la integración de las áreas en las empresas transporte de carga y deposito temporal, Lima 2019

Existe diferencia en la integración de las áreas en las empresas transporte de carga y deposito temporal, Lima 2019

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 Sustento teórico

La gestión administrativa genera cambios, en diversos procesos áreas de la empresa y es responsable de los desafíos que surgen en el transcurso de los tiempos, de esta manera es necesario contar con herramientas de sustentos que permitan realizar el presente estudio de investigación.

Teoría general de la Administración.

La gestión se ha convertido una actividad muy importante dentro del desarrollo de la sociedad y de las compañías, los empresarios utilizan esta herramienta para alcanzar nuevos objetivos con mejores resultados, de esta manera se organizan para controlar el trabajo y desarrollar sus actividades orientadas a la habilidad, conocimientos y capacidades para tomar decisiones con respeto al desarrollo de la organización (Chiavenato, 2014).

El desarrollo de las actividades de gestión administrativa permite el desarrollo de actividades que se pueden aplicar para la empresa de transporte de carga y de la empresa de depósito temporal para comprender sus procesos de gestión en cuanto a sus cualidades y capacidades administrativas con respecto a sus recursos dentro de cada empresa con el fin de llevarlas un enfoque de desarrollo, eficacia y eficiencia.

Teoría clásica de la Administración.

Se refiere a las funciones administrativas, con respecto a los procesos que se dan en la misma organización, de una forma estructurada, dentro un orden jerárquico en relación a los altos mandos de la empresa y sus respectivos niveles jerárquicos, ellos tienen que generar y establecer políticas de principios y valores para que los trabajadores se sientan más identificados con las empresas, así mismo pueda alcanzar objetivos de manera conjunta. (Chiavenato, 2011).

Neoclásica de la administración.

Se trata de dar a conocer a la administración con sus diversos tipos de gestión, de tal manera que la combinación de todas ellas permiten el desarrollo de la sinergia organizacional, generando nuevas tendencias en mundo globalizado, solo así podemos obtener la capacidad de ser más competitivo y exitoso, ya que la tecnología permite que las empresas y las

personas logren sus tareas de forma más rápida y eficiente dentro del mercado. (Chiavenato, 2011).

Las empresas necesitan el compromiso y participación de cada uno de sus colaboradores, los altos mandos deben ser participantes en todos los procesos administrativos, de manera que puedan planificar establecer los objetivos para el desarrollo crecimiento y desarrollo la organización (Chiavenato, 2011).

Teoría de la administración por objetivos (APO)

(Drucker, 1954) enfoca los principios que desempeñan la administración como un papel equivalente consiste en la orientación de dirigir y controlar todo el esfuerzo de cada persona mediante su objetivo planteado de manera que obtenga resultados positivos, para el bien común de su equipo. Todos deben ejercer un propósito de logros para obtener los recursos óptimos a la compañía de manera que en la organización los equipos de áreas de departamentos deben alcanzar sus logros y objetivos propuestos para contribución en el desarrollo de la organización llevándola al éxito (Chiavenato, 2014).

Teoría y diseño organizacional

Con respecto a la teoría el autor se ha enfocado a que las organizaciones modernas son manejadas, por los gerentes de alto mando con actitudes emprendedoras enriqueciendo en las tomas de decisiones y metas logros, de esta manera desarrollan estrategias y diseñando un planeamiento en su estructura organizacional con un lineamiento adecuado entre gerentes y colaboradores y mejorando la retroalimentación para el éxito de cada organización (Daft, 2011).

La teoría se aplica en las empresas involucradas para que los gerentes del alto mando para que se sientan identificados con la responsabilidad de su planificación y su proceso, con el fin impulsar a los trabajadores para desarrollar ideas, soluciones y compromiso para el crecimiento de su organización.

2.2 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Celis y Caicedo (2011) Los autores mencionan en su investigación: *Propuesta de un sistema de gestión de transporte de carga terrestre en Halliburton Latín América S.A-Colombia*, que su objetivo es plantear una técnica de mandato de carga de terrestre en Halliburton, utilizado en su metodología, propuso en su estudio las técnicas de muestras y resultados en donde proponen obtener resultados en conclusión, menciona que la gestión del transporte de carga en la sociedad demanda una distribución firme a nivel estratégico, organizacional y operacional con la integración de estas dimensiones dentro de la propuesta de diseño de gestión, bajo la visión de la ingeniería industrial, le permitirá obtener una solución integral y no un simple esquema operativo de ejecución. Posteriormente se presenta una completa proposición de ejecución que contiene de carácter general cada una de las acciones y caudales necesarios del triunfo en el progreso y lanzamiento de la proposición. Así mismo se presentara a mostrar su evolución financiera en detalle cual es la inversión y los egresos inherentes a esta acción, de cada uno de los beneficios de los ingresos que se supone obtener con la implementación.

Alay & Pizarro (2015) los autores señalan en la *Propuesta de implementación de un cuadro de mando integral, Mediante el análisis de la gestión administrativa*. Plantear una propuesta de modificación a la gestión administrativa actual de la carrera de Contaduría Pública Autorizada, implementando el Cuadro de Mando Integral (CMI). Metodología de investigación. Exploratorio descriptivo, Con el desarrollo de la tesis hemos concluido que es muy importante que la institución implemente un Cuadro de Mando Integral, debido a que los resultados de las encuestas realizadas a los estudiantes de la carrera de C.P.A. dan a conocer su inconformidad con la gestión actual de la misma. Esta investigación muestra que en las instituciones educativas también se pueden aplicar esta herramienta de gestión y realizar los cambios necesarios para su mejor funcionamiento.

Cubias & Alberto (2015) el autor realizó una investigación titulada: *Diseño de un plan administrativo para la gestión del talento humano en la organización no gubernamental, asociación intersectorial para el desarrollo económico y el progreso social*, donde recopila la información necesaria que sirva de insumo para diagnosticar la situación

actual de la administración del personal que labora en CIDEP. Metodología analítico y Síntesis, CIDEP no cuenta con un organigrama actualizado, a pesar de que tiene muchos puestos claves, la estructura organizacional responde al modelo tradicional, que se caracteriza por el formato piramidal y la centralización de las decisiones, la Asociación no cuenta con el manual de análisis y descripción de puestos, por lo tanto, no están definidas las funciones específicas de los puestos y el perfil del personal requerido por cada uno.

Cortez & Vergara (2018) en su investigación *Implementación de un modelo de gestión administrativa financiera para la empresa Phonesanyc S.A.* implementaron un modelo gestión administrativa y financiera para la empresa Phonesanyc en mejorar su rentabilidad de negocio en su establecimiento de aspectos teóricos y metodológicos se pudo fundamentar la importancia de la gestión administrativa y financiera en las pymes, puesto a que es un direccionamiento organizacional que todo negocio debe tener para el cumplimiento de los objetivos o metas organizacionales, la importancia radica en el logro o cumplimiento de sus objetivos, metas en funciones y reglamentos organizacionales mediante la cooperación del personal administrativo y financiero involucrado. Al conocer la situación actual por la que se encuentra pasando la empresa PHONESANYC S.A. ante un mercado completamente competitivo, se determinó que la empresa si necesita manejar una gestión administrativa financiera que le permita volverse altamente competitiva en un mercado que constantemente presenta avances tecnológicos, lo que le permite contar con una demanda constante de productos.

García (2015) en su investigación: *La gestión administrativa y su incidencia en la calidad del Servicio de la empresa de transporte de pasajeros flota Bolívar.* Establecieron los Procesos de Gestión Administrativa y su incidencia en la calidad en su metodología el método deductivo para sus obtener sus datos en interés de trabajo de estudio, Según sus conclusiones el proceso de la Gestión Administrativa para la Cooperativa de Transportes Flota Bolívar, refleja inconsistencias en la Planeación, Organización, Dirección y Control de los servicios que presta a sus clientes y usuarios. Se estableció la estructura organizacional, Manual de funciones y Procedimientos para la empresa de transportes Bolívar, y su incidencia para mejorar los servicios a los clientes y usuarios.

Antecedentes nacionales

Andrade (2015) realizó una investigación titulada: *Propuesta para la mejora de la gestión logística en las operaciones del transporte internacional para el desarrollo del comercio en el puerto del Callao*. El objetivo que plantea es que toda la industria pueda maximizar sus ganancias reduciendo sus costos sin tener que dejar de satisfacer a sus clientes, su metodología de estudio es generar cuadros estadísticos para los resultados. Como recomendaciones es mejorar la eficiencia del sistema de transporte en el mediano plazo, ha relacionado al desarrollo de una red de infraestructuras de servicio y de un dispositivo de formación compatible con la necesidad del mercado en conclusión ha propuesto un el plan a largo plazo en desarrollar un sistema integral eficaz de infraestructura de transporte mejorando la inversión de recursos públicos y privados. Con el propósito de desarrollar los bienes logísticos y de intermodalidad, se sugiere el establecimiento de mecanismos adecuados que busquen la disminución de costos y el aumento de seguridad en los servicios de transporte dentro de un marco de competitividad e integración regional y en base a la optimización del transporte multimodal. De desarrollar los bienes logísticos y de intermodalidad, se sugiere el establecimiento de mecanismos adecuados que busquen la disminución de costos y el aumento de seguridad en los servicios de transporte dentro de un marco de competitividad e integración regional y en base a la optimización del transporte multimodal.

Castro (2015) realizó una investigación: *Gestión administrativa y el control interno en la dirección regional de transportes y comunicaciones de Huancavelica*, su objetivo es determinar la relación de la Mandato Administrativa y el Intervención Interno en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica como metodología que a ha tomado en su proyecto son los instrumentos mediante técnica, cuestionario con muestra la población que son los trabajadores de dirección regional de transporte y comunicaciones, como recomendación el autor señala que el diseño de una estructura organizativa y de cargos, adecuada a la naturaleza de la entidad para planificar, dirigir y controlar las operaciones, Así mismo mejorar la calidad de comunicación existente en el entorno laboral de las áreas de trabajo para transmitir oportunamente la información necesaria y requerida para la toma de decisiones adecuadas y oportunas pudiendo con esto enfrentar los riesgos y retos que se presentan en el entorno laboral.

Calero (2016) en su investigación *Gestión administrativa y calidad de los servicios en la municipalidad provincial de Huaral en el año 2015*, tuvo como objetivo precisar la relación entre la gestión que emplea con calidad y servicios a la municipalidad provincial, además de hallar las características relevantes de los que Ayuda y describir el nivel de sus gestión Administrativa de la institución en estudio su metodología de investigación es bajo un diseño No experimental y transversal, como Conclusiones, así mismo las gestiones tiene que ser apropiadamente apropiado al contar con personas adecuadas que quieren proporcionar su servicios sin contar con ningún tipo de percances, donde puedan planificar de manera que establezcan una buena organización, y contarán con un liderazgo donde se comprometan todo los trabajadores logrando los objetivos con la implementación de buenos controles de sistemas, para observar cada actividad de la organización. Así mismo es fundamental que la investigación estudiada planteo una estrategia fundamentada a la investigación de mejorar la calidad de los servicios dando cambio a lo tradicional en pensar, aceptando los cambios que estén operando en la institución, sabiendo que la nueva gestión administrativa favorecerá los logros y objetivos de la institución logrando el mejor servicio a su comunidad ya que es existencia de los municipios.

Pachas (2016) realizó una investigación titulada: *El planeamiento tributario como instrumento de Gestión empresarial y la rentabilidad en las Empresas de transporte terrestre de carga de Lima metropolitana, 2014*. Donde Analizó cómo el planeamiento tributario como instrumento de gestión empresarial contribuye en la rentabilidad de las empresas de transporte terrestre de carga de Lima Metropolitana. La empresa Transporte y Negociaciones Sr. de Quinuapata S.A.C., no cumple con sus obligaciones tributarias de manera puntual y oportuna, lo cual ha originado comprometer los recursos financieros de terceros muy onerosos para cumplir dichos compromisos. No existe una política empresarial que permita establecer las metas y objetivos que la empresa espera alcanzar en término de rentabilidad, lo cual se ha traducido en la falta de liquidez, incremento del endeudamiento y los gastos por infracciones tributarias.

Gonzales (2018) en su investigación de estudio en la *Gestión Administrativa en una Empresa Industrial y Retail, Lima 2018*, como objetivo es comparar la gestión administrativa en una empresa industrial y una empresa retail, en su metodología utilizo enfoque cuantitativo como diseño el descriptivo, y en su herramienta de KruskalWallis

donde obtuvo el resultado de la hipótesis de la comparación en las dos empresas en conclusión sus resultados obtenidos fueron que obtuvieron la empresas estudiadas no presentaron diferencia en sus gestión administrativa, explica que la empresas deben enfocarse en apartarse a los cambios para que así puedan lograr sus objetivos en sus cumplimiento político, mientras que en sus proceso administrativo deben trabajar y mejorar sus actividades capacitando a sus colaboradores, en su mando ambas empresas deben mejorar sus comunicación entre gerentes y colaboradores, en su recurso menciona utilizar bien sus finanzas, materiales laborales y tecnología y mejorar los grupos de áreas.

2.3 Marco conceptual

Gestión Administrativa

La gestión administrativa organizacionales se consideran una cadena de acciones y operaciones, planeación, evaluación y decidir, para así poder actuar con orientación y fijación de alcanzar cada meta de crecimiento y obteniendo mejores resultados de la organización. La administración eficaz es similar en todas las organizaciones, aunque todos los desafíos defieren según la organización. Los administrativos de la empresa tienen responsabilidad, y obligaciones (Ferrando, 2008).

La Gestión administrativa, es fundamental en las organizaciones para que puedan desempeñar sus funciones de manera planificar, organizar e integrar personas con dirección y control. la administración es una actividad, principal para toda organización, sin embargo, se menciona que las habilidades administrativas varían de acuerdo con su nivel organizacional de los administradores que la estructuran, de modo que sean competentes en sus procesos estratégicos, conjunto con sus compromiso y decisiones actos que una empresa necesita llevar acabo (Zarate, 2013).

Cabe señalar que la Gestión administrativa, son las actividades del planeamiento donde cada compañía aplica los funcionamientos de los procesos, y capacidades del desempeño de cada colaborador también las organizaciones, pueda alcanzar recursos que le permitirá obtener resultados mediante su objetivo, metas para establecer el compromiso de sus actividades para crear valor (Anzola, 2002.)

En la gestión administrativa, surgió de nuevas ideas de resultados de las investigaciones técnicas de la integración como la clasificación y planeación, organización y los integrantes de los ejecutivos para llevar a cabo la toma de decisiones con el propósito que los administradores direccionen y tomen el control de la organización fomentando objetivos de emprendimiento para el buen desarrollo de la empresas, la integración de áreas implica llenar y tener los puestos de acuerdo la estructura organizacional, así puedan contribuir en metas grupales (Zarate, 2013).

La gestión administrativa está enfocada con diferentes actividades y obligaciones, donde cada administrador tiene que contar con funciones y tareas gerenciales de acuerdo a sus habilidades de gestores, en una organización la estructura organizacional ayuda a conectar un enlace de integración y comunicación a toda la compañía (Martínez, 2003).

Habilidades de gestión

Las habilidades de gestión pueden definirse como ciertos atributos o habilidades que un ejecutivo debe poseer para cumplir tareas específicas en una organización. Incluyen la capacidad de desempeñar funciones ejecutivas en una organización a la vez que se evitan las situaciones de crisis y se resuelven rápidamente los problemas cuando ocurren. Las habilidades de gestión se pueden desarrollar a través del aprendizaje y la experiencia práctica como gerente. Las habilidades ayudan al gerente a relacionarse con sus compañeros de trabajo y saber cómo tratar bien con sus subordinados, lo que permite el fácil flujo de actividades en la organización (Whetten y Cameronpg, 2005).

Las buenas habilidades de gestión son vitales para que cualquier organización tenga éxito y logre sus metas y objetivos. Un gerente que fomenta las buenas habilidades de gestión puede impulsar y conseguir su propósito a la empresa de sus objetivos comerciales hacia adelante, con menos obstáculos y objeciones de fuentes internas y externas.

Las habilidades de gestión y liderazgo a menudo se usan indistintamente, ya que ambas implican planificación, toma de decisiones, resolución de problemas, comunicación, delegación y gestión del tiempo. Los buenos gerentes casi siempre son buenos líderes también. Además de liderar, una función crítica de un gerente es garantizar que todas las

partes de la organización funcionen de manera cohesiva. Sin dicha integración, pueden surgir varios problemas y es probable que ocurra una falla.

Las habilidades de gestión son cruciales para varias posiciones y en diferentes niveles de una empresa, desde el liderazgo superior hasta los supervisores intermedios y los gerentes de primer nivel, así mismo que los colaboradores de la empresa poseen las habilidades suficientes, para que puedan desarrollar diferentes determinados de trabajo y de la misma manera tener suficiente capacidad de dar soluciones, toma de decisiones adecuadas que la empresa requiere para su desarrollo.

Estructura organizacional

Este esquema comprende los lineamientos jerárquicos de los departamentos establecidos a cada área de trabajo el personal debe contar con la capacidad de sus funciones, que conlleve a lograr los objetivos que se propone la empresa.

La estructura es un organigrama que determina las funciones ordenadas entre los niveles dentro de la empresa, una estructura centralizada organizada puede fluir las decisiones de arriba hacia abajo, mientras que en una estructura descentralizada, las decisiones no distribuye decisiones alineadas y se consideran muy tradicional (Chiavenato, 2009).

Integración de áreas

En la integración de áreas una empresa u organización debe conectarse de manera interna y externa, para combinar el éxito, en cada empresa, grande o pequeña, tiene ciertas características internas a su estilo de gestión, sus sistemas, estructura organizativa, sus estrategias, el personal y su cultura organizacional. Las características externas incluyen la misión o el modelo de negocios de la empresa, las entradas y salidas, la economía, la tecnología, los factores políticos, los factores sociales y las partes interesadas. Identificar el grado de integración organizacional es una forma de evaluar el éxito de la empresa y descubrir formas de mejorar (Fraguela y Carral, 2011).

Liderazgo

Desde dos individuos, y, lógicamente podemos tener en cuenta también grupos, donde uno o más personas pueden guiar o dirigir a otros. Por ejemplo, puede haber un comité de personas que actúen en calidad de asesores de los demás, ya sea como autoridad o como director en generalidades. En un nivel aún más intenso, uno puede encontrar un líder autocrático que simplemente emita órdenes para otra persona o un grupo (Leadership Central, 2017).

Esta variable en un eventual control situacional, y en la naturaleza misma del concepto de liderazgo, podemos tener en cuenta la desigualdad en función, donde una entidad o grupo sigue a otro.

Es irrelevante el grado de orientación para determinar si existe una situación de liderazgo. La persona que otros siguen es el líder. Naturalmente, puede haber situaciones más complicadas donde los roles se invierten, como en las democracias puras. Por ejemplo, un consejo de la ciudad siguiendo el consejo de un comité, o un gobierno estatal que se atiene a los dictados de un tribunal de quiebras.

Eficiencia

Se trata de la habilidad para utilizar correctamente los recursos disponibles de una organización, hablamos del esfuerzo en el que un individuo realiza un arte de hacer correcta administración de los materiales con el fin de cumplir con los resultados más esperados.

En los términos más matemáticos o científicos, es una medida de la medida en que la entrada se utiliza bien para una tarea o función prevista. A menudo comprende específicamente la capacidad de una aplicación específica de esfuerzo para producir un resultado específico con una cantidad o cantidad mínima de desperdicio, gasto o esfuerzo innecesario. La eficiencia se refiere a entradas y salidas muy diferentes en diferentes campos e industrias.

En pocas palabras, la eficiencia es la capacidad, a menudo medible, de evitar el desperdicio de energía, dinero, esfuerzos, materiales y tiempo en hacer algo o en producir

un resultado deseado. La capacidad de hacer las cosas sin problemas y sin desperdicio, la capacidad de hacerlas bien.

La eficiencia consiste en hacer el mejor uso posible de los recursos disponibles. Las compañías eficientes maximizan los resultados de los insumos dados, minimizando así sus costos. Cuando la eficiencia de una empresa mejora, sus costos se reducen y su competitividad aumenta, siempre que la atención se centre también en la productividad (García-Vidal, 2012).

Eficacia

Es lo que una empresa y su gente realizan, son tareas de creación de valor, y qué tan bien las funciones de la empresa valen juntas. La efectividad puede aplicarse a muchas partes de las actividades comerciales. Desde un punto de vista gerencial, un negocio es efectivo si su personal está realizando las tareas requeridas. Cuanto más consistentemente los empleados realicen las tareas correctamente, más efectivos serán. Esto incluye el uso adecuado de la comunicación, la tecnología, el conocimiento organizativo e individual y los recursos.

Las medidas de efectividad también se pueden utilizar para describir la producción en un entorno de fabricación. En este caso, un proceso se considera efectivo si el resultado alcanzó las especificaciones deseadas. Una nota importante es que la efectividad no mide la eficiencia. En otras palabras, la efectividad no mide cuánto tiempo o insumos se utilizan en la producción (García-Vidal, 2012).

Potencial humano

Es la habilidad de llevar a cabo una tarea con resultados determinados a menudo dentro de una cantidad determinada de tiempo, energía que conlleva la habilidad de cada trabajador que posee capacidades únicamente con el propósito de su desempeño, crecimiento propio, de dominio que muestra en su trabajo para alcanzar los objetivos de la mejor manera posible, en conjunto a equipo de trabajo para reunir las tareas en común, ya que cuenta con la capacidad de ser personas involucrada con mayor rendimiento laboral y obtiene buenos resultados como trabajadores, permitido la automotivación de las jerarquías administrativas.

Las personas necesitan una amplia gama de habilidades para contribuir a una economía moderna. a través de la tecnología el lugar de trabajo está cambiando e identificó 16 habilidades básicas que los empleados deben tener para poder cambiar con eso. Se sugieren tres categorías amplias de habilidades, que son técnicas, humanas y conceptuales. Los dos primeros pueden ser sustituidos con habilidades duras y blandas, respectivamente (Chiavenato, 2009).

Organigrama

El organigrama es un diseño que ayuda a las organizaciones que se sienta representadas de manera ordenada, cada compañía debe de planificar bien sus funciones para cada área de su personal de manera que se identifiquen y saber a quién recurrir en los mandos gerenciales plantear sus objetivos y obtener buenos resultados a su representada.

Objetivo

El objetivo se establece para alcanzar de manera correcta los recursos y atender bien las actividades que se presenta en nuestra empresa, resolviendo cada en pedimento, con la capacidad humana de resolver mejor los recursos (Chiavenato, 2014).

Estrategias

En las estrategias es tener la habilidad para evaluar la situación y la meta a conseguir y optar por la solución más eficientes sin importas las condiciones, en mundo cada vez tormentoso y cambiante, las empresas deben incluir procesos internos que les permitan adaptarse rápidamente antes cualquiera cambio. Por otro lado ser estratégico es también saber utilizar de manera eficiente los recursos con que se cuentan para lograr sacar el mayor provecho en diferentes situaciones, para lograr ello debemos tener en cuenta que la innovación y la creatividad deben ir atadas de la mano, debido a que estos dos elementos tendrán grandes influencias en el éxito a corto, mediano y largo plazo de la empresa, sobresaliendo de los demás competidores con ventajas comparativas y competitivas, las cuales será difíciles de igualar (Chiavenato, 2009).

Departamentalización

Organizar una organización a través de la departamentalización es común. En esta lección, aprenderá qué es la departamentalización, algunos tipos de departamentalización y sus ventajas. Un breve cuestionario sigue la lección.

En la departamentalización funcional, una organización se organiza en departamentos basados en las funciones respectivas que cada uno desempeña para la organización. Por ejemplo, una empresa de fabricación puede crear un departamento con distintas funcionalidades derivando de sus sistemas de producción. La departamentalización funcional puede ser ventajosa porque puede aumentar la eficiencia y la experiencia, ya que todas las actividades relacionadas se realizan en un solo lugar por un grupo de personas que se especializan en esa actividad (Chiavenato, 2009).

Conocimiento de áreas

Los conocimientos de áreas, son la referencia a la información de la organización es una rama de la ciencia de la información relacionada con tareas como son sistemas documentarios y la clasificación de tareas especializadas. Abordando cada actividad que realice y herramientas utilice por cada persona que trabajan en lugares que acumulen recursos de información para su uso a nivel empresarial, tanto de forma inmediata como para la posteridad.

Analiza los procesos que están en su lugar y hacer que los recursos estén disponibles, ya sea que alguien busque un único elemento conocido o navegue a través de cientos de recursos con la esperanza de descubrir algo útil. La organización de la información admite una gran variedad de escenarios de búsqueda de información. Los enfoques llevados a cabo por bibliotecarios, archivistas y especialistas en temas se ven cada vez más desafiados por la tecnología algorítmica computacional (Chiavenato, 2009).

Equipos de trabajo

Los equipos están conformados por grupos de colaboradores a sus representadas, con el fin de aportar sus conocimientos, habilidades e idea, ejecutando responsabilidad en su área de departamento estableciéndose adjetivos, metas y logros y cumplimiento para el crecimiento de la empresa (Chiavenato, 2009).

2.4 Empresa

2.4.1 Descripción de la empresa

Primero: La empresa terminal portuaria y de cabotaje, que brinda actividades de agenciamiento y embarcaciones de estiba, manipuleo todo tipo de carga, así mismo entregas de carga entre terminales y a los almacenes. La empresa se inició sus operaciones en el mercado el 17 de abril de 1978, con capitales privados peruanos con a solo 1, 5 Km. de infraestructura a distancia del Terminal Portuario del Callao y 2,0 Km. del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez, permitiendo ahorro, costos y rapidez con la diferencia estratégica de otros terminales y depósitos temporales.

Como filosofía de trabajo destacar frente nuestros clientes un servicio eficiente, seguro innovador, mantenernos una comunicación fluida y abierta en la organización, escuchando ideas opiniones creando un clima laboral de trabajo que el personal puede desarrollarse profesionalmente, creando una comunicación equitativa con los proveedores y clientes y sobre todo mantener un compromiso con la sociedad respetando las normas establecidas por las autoridades, así como países.

Soluciones

Brindar soluciones de transporte y servicios al comercio exterior, manteniendo el más alto nivel profesional y siguiendo un compromiso continuo en innovación y capacitación, contamos con una infraestructura y sistemas de última generación que nos garantiza un servicio de calidad, eficiente y seguro.

Segundo: La empresa de transporte logística integral, brinda un servicio de almacenamiento, depósito y transporte de carga pesada a nivel nacional, perteneciente al sector privado, inicio su actividad comercial 01 de junio del 1997, cuyos dueños peruanos, en la actualidad cuenta con profesionales especializados en atender servicios especializados en: servicio integral en asesoramiento y capacitaciones a los clientes, servicios de almacenaje como la recepción, manipuleo, consolidación, despacho de cargas, etc.

En servicio de logística y distribución basada en infraestructura, tecnología y alta calidad de trabajo. Por último, servicio de inspecciones con certificaciones que garantizan la alta

calidad trabajo de transporte que requieren una respuesta inmediata de manera oportuna, cumpliendo con las normas que exige en transporte nacional e internacional.

Misión

Cubrir toda necesidad logística de cada cosignatario de forma segura y integral y eficiencia; permitiendo un esencial desarrollo de su propio negocio y generar condiciones para que las puedan ser rentables, cuidando cada interese de los accionistas.

Visión

Ser una empresa en nuestro país de anticipar cada necesidad logística de los clientes, y atender su origen hasta la entrega de la mercancía en su origen, manteniendo informado al consignatario con tiempo real. Todo esto en armonía con nuestro entorno comercial, social y ambiental.

Organigrama organizacional

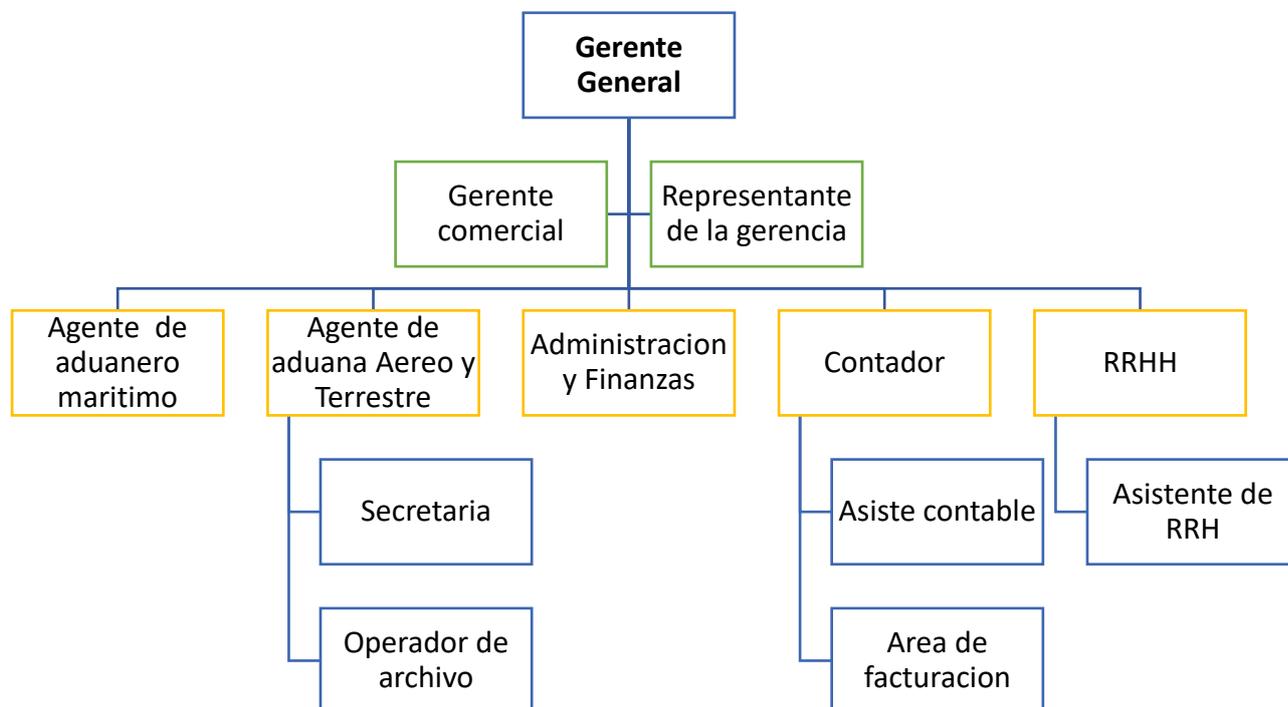


Figura 1. Organigrama de la empresa

Fuente: Elaboración Propia

2.4.2 Marco legal de la empresa

Primero la empresa de transportes logística y de carga nacional, cuenta con sedes principales en Perú, Dirección Legal: Av. Nestor Gambeta Nro. 358 (Alt.Ovalo Centenario) departamento provincial constitucional Callao es una empresa jurídica de sociedad anónima, con actividades principales es almacenamiento y depósito de carga y transporte de carga por carretera a nivel nacional.

Segunda la empresa portuaria Transmares SA, es una empresa jurídica de sociedad anónima cerrada, con sede principal domiciliada Dirección legal: Av. Circunvalación del Club G Nro. 154 Int. 1901. Urbanización: Lotización Club Golf los (Edificio Capital Golf). Distrito / Ciudad: Santiago de Surco. Departamento Lima. La única empresa en la actualidad cuenta con un depósito exclusivo con el manejo de contenedores reefer. Nuestros 30,000 m² se encuentran ubicados y Contamos con más de 250 tomas eléctricas para la conexión de carga de los clientes.

Una empresa ubicada en un punto estratégico para ofrecer un servicio de calidad, acceso rápido para los clientes y de sí mismo, facilidad de ingreso de vehículos de pesados para los traslados de carga, así como la salida y distribuciones de mercancía de los clientes.

2.4.3 Actividad económica de la empresa

Actividad comercial: Transmares repre. mariti. y comerc. SAC.

Empresa peruana cuya actividad comercial es transporte marítimo y de cabotaje, servicio traslado de mercancías como exportaciones e importaciones.

Actividad comercial: Medlog Perú S. AAlmacenamiento y depósito.

2.4.4 Información tributaria de la empresa

Empresa Trasmare SA

Empresa de buen Contribuyente: Si, Incorporado al Régimen de Buenos Contribuyentes Resolución N° 0230050239345) a Partir del 01/09/2018

Deposito Temporal Medlog SAC.

Buen Contribuyente: Si, Incorpora al Régimen de Buenos Contribuyentes (Resolución N° 0110050000359) a Partir del 01/10/2011.

Agente de Retención: Si, Incorpora al Régimen de Agentes de Retención de Igv (R.S.096-2012) a Partir del 01/06/2012.

2.4.5 Proyectos actuales

La empresa cuenta con una agencia de carga operador logístico.

Alianzas estratégicas para gestionar todos sus despachos con otras empresas agrupadas.

Implementación de una flota de vehículos pesados el año entrante 10 tráiler para transportar al cliente de manera segura.

CAPÍTULO III
MÉTODOLOGIA

3.1 Tipo, nivel y metodología

Enfoque cuantitativo

Este tipo de enfoque utiliza las muestras recopiladas en relación con los datos de la población encuestada para su respectivo estudio, donde se podrá analizar el entorno de ambas empresas con el fin de analizar su comportamiento entre ellas para probar sus distintas hipótesis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Tipo sustantivo.

Este tipo de método permite explicar de manera abierta en función a los datos recopilados a fin de dar respuesta a los problemas fundamentales de la investigación, orientadas en función a los principios teorías científicas, con el fin de describir y explicar cada fenómeno que puede mostrarse en el presente estudio (Sánchez y Reyes, 2006).

Diseño descriptivo comparativo.

Su objetivo es comparar las particularidades y fenómenos que presentan cada una de las empresas en relación con el presente estudio en cuanto a sus diferencias y semejanzas, la intención es identificar mediante los datos recopilados y con la indagación para su respectiva comparación y análisis de sus resultados (Zavaleta, 2011).

La investigación permitió estudiar y observar, cada característica de las empresas representadas con el objetivo de conocer sus relaciones y comportamiento de su gestión administrativa, motivo de investigación para identificar cada efecto de los problemas de las empresas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Método hipotético deductivo.

Este método permite el estudio de los fenómenos que pueden ocurrir en el proceso de la elaboración de las diversas hipótesis, es decir que la existencia de dicho problema se está deduciendo de las posibles consecuencias de una hipótesis, con el fin de verificar su veracidad para que sea aceptada o refutada, de tal manera que se pueda comprobar mediante la experiencia estudiada (Cruz, 2014).

3.2 Variables y dimensiones

Tabla 1

Variables y dimensiones de la gestión administrativa

| Categoría | Sub categoría | Indicadores |
|---------------------------|------------------------------|------------------------|
| Gestión administrativa | Habilidad gestión | Liderazgo |
| | | Eficiencia |
| | | Eficacia |
| | | Potencial humano |
| | Estructura organizacional | Organigrama |
| | | Objetivos |
| | | Estrategia |
| | | Capacidad |
| | Integración de áreas | Departamentalización |
| | | Conocimientos de áreas |
| Equipo trabajo | | |
| Recursos Tecnológicos | | |

Fuente: Elaboración propia.

Población y Muestra

Es un conjunto universal de donde se obtiene la muestra para el estudio de su comportamiento, características y peculiaridades propias de la población, de tal manera que su estudio de investigación tiene como objetivo dar un análisis de estadístico de obtener resultados considerados del estudio (Hurtado, 2000).

Se ha considerado como población un total de 100 personas conformada por los colaboradores de la empresa de transporte que son parte de la organización y también personal administrativo dentro de la empresa. y la otra organización se consideró 100 colaboradores, conformadas, por los mismos empleados de la empresa deposito temporal

por ser los comprometidos del cumplimiento de todas las labores administrativas, productivas y atención comercial.

3.3 Técnicas

Encuesta

Esta técnica se usa con la finalidad de recopilar información que sirva para el uso de su respectivo análisis bajo un enfoque cuantitativo de tal modo que se utilice dicha información para comparar sus datos.

Esta técnica ayuda al investigador a transcribir un orden de preguntas, de la cual se recopilará la información mediante un hecho o un tema en particular. Las preguntas se formulan de manera escritas para ser entregadas y tener respuesta con toda la información obtenida (Hurtado, 2000).

Cuestionario

Esta herramienta permite registrar la información recopilada por la encuesta de tal manera que los datos obtenidos son utilizados para el análisis de las respuestas en la encuesta, conformada por una serie de preguntas y afirmaciones que proveerán los datos que necesita nuestro trabajo de investigación (Barrera, 2000).

3.4 Procedimiento

Se trata de estudiar la variable de gestión administrativa, así como de los datos que se obtuvieron mediante la encuesta realizada, para analizar los resultados se ha utilizado el histograma con datos numéricos, representaciones gráficas y herramienta de U-Mann Whitney para la comparación de sus resultados. También se ha evaluado mediante la escala Likert y programa SPSS en donde se obtuvo los resultados de las encuestas realizadas, arrojando como conclusión la diferencia de gestiones administrativa entre ambas empresas (Orellana, 2011).

3.5 U Mann Whitney

Es una prueba independiente, paramétrica y determina si existen diferencias significativas en las muestras estudiadas con respecto a su población para formular la hipótesis nula. (Whitney, 1945).

La herramienta U-Mann Whitney, permite comparar la existencia de diferencias significativa entre la gestión administrativa, de ambas empresas de transporte de carga y deposito temporal.

CAPÍTULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Descripción de resultados

Contrastación de objetivos

Gestión administrativa

Tabla 2

Comparativo de la gestión administrativa de las empresas de transporte de carga y depósitos temporales Lima 2019.

| Niveles | ETC | DT |
|---------|------|------|
| Pésima | 2% | 0% |
| Regular | 65% | 47% |
| Buena | 33% | 53% |
| Total | 100% | 100% |

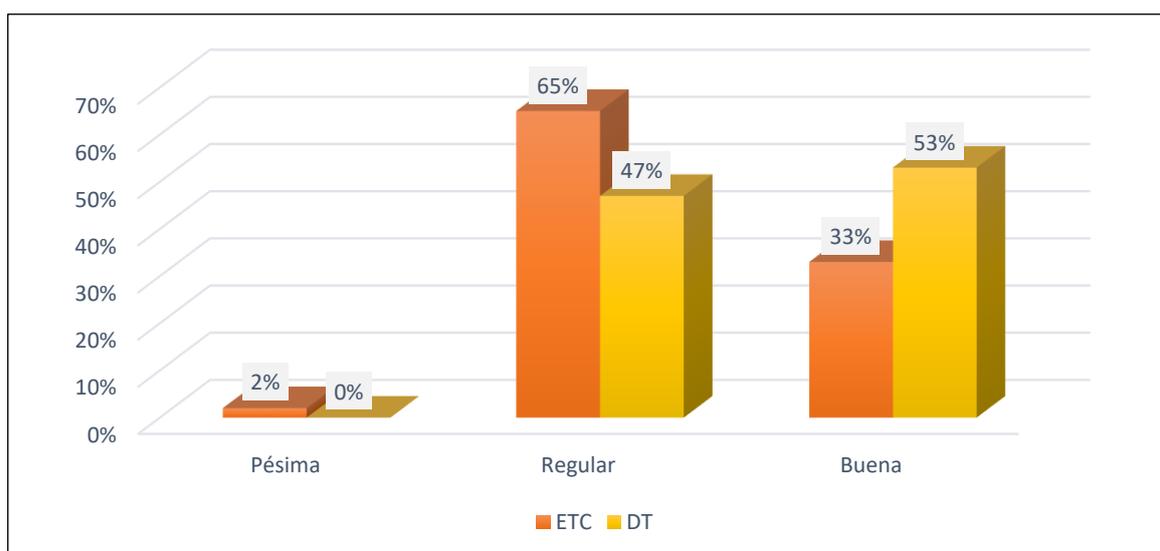


Figura 2. comparativo la gestión administrativa de la empresa de transporte de carga y deposito temporal Lima 2019

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 2 y figura 1 se ha determinado que, de los encuestados, en la empresa de transporte de carga, un 65% indica que el manejo de la gestión administrativa ha sido regular, un 33% ha indicado que el manejo ha sido bueno y solo un 2% ha indicado que el manejo es pésimo. Mientras que, en la empresa de depósito temporal, un 47% ha indicado que el manejo de la gestión administrativa ha sido regular y el 53% han indicado que el manejo fue bueno.

Habilidades de gestión

¿Cómo son las habilidades de gestión que tienen los gerentes en las empresas de transporte de carga y depósito temporal Lima 2019?

Tabla 3

Comparar el uso de las habilidades de gestión que tienen los gerentes de las empresas de transporte de carga y depósito temporales, 2019.

| Niveles | ETC | DT |
|---------|------|------|
| Pésima | 2% | 0% |
| Regular | 65% | 47% |
| Buena | 33% | 53% |
| Total | 100% | 100% |

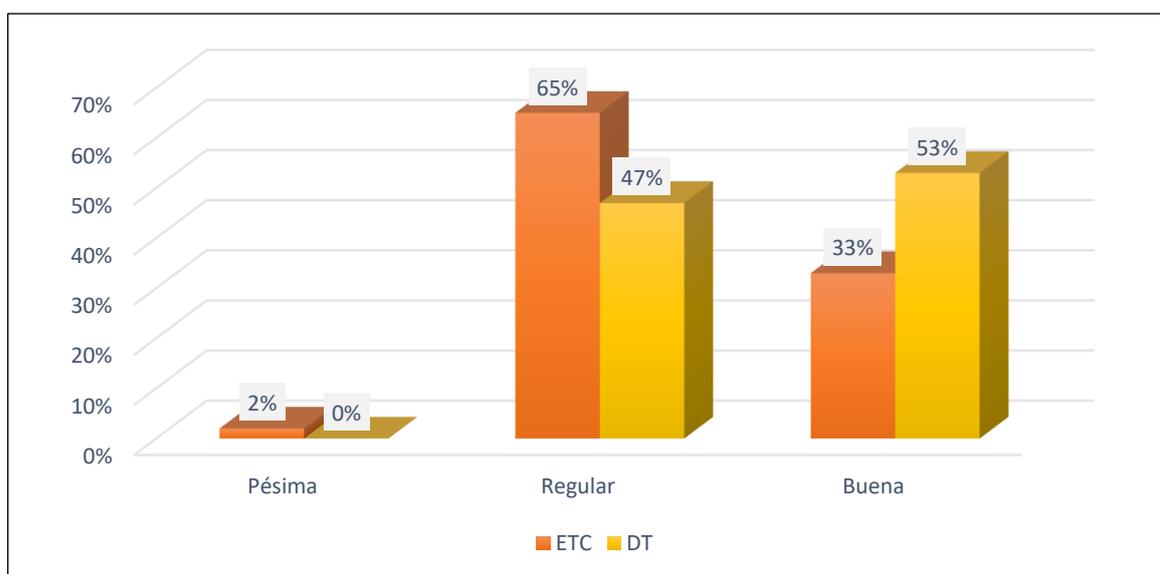


Figura 3. Comparar el uso de las habilidades de gestión que tiene los gerentes de las empresas de transporte de carga y depósito temporal, 2019

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 3 y figura 2, se ha determinado que, de los encuestados, en la empresa de transporte de carga, un 65% indica que el uso de las habilidades de gestión ha sido regular, un 33% ha indicado que el uso ha sido bueno y solo un 2% ha indicado que el uso es pésimo. Mientras que, en la empresa de depósito temporal, un 47% ha indicado que el uso de las habilidades de gestión ha sido regular y el 53% han indicado que el uso fue bueno.

Estructura organizacional

Tabla 4

Comparar la estructura organizacional en las empresas de transporte de carga y depósitos temporal, 2019.

| Niveles | ETC | DT |
|---------|------|------|
| Pésima | 0% | 1% |
| Regular | 50% | 22% |
| Buena | 50% | 77% |
| Total | 100% | 100% |

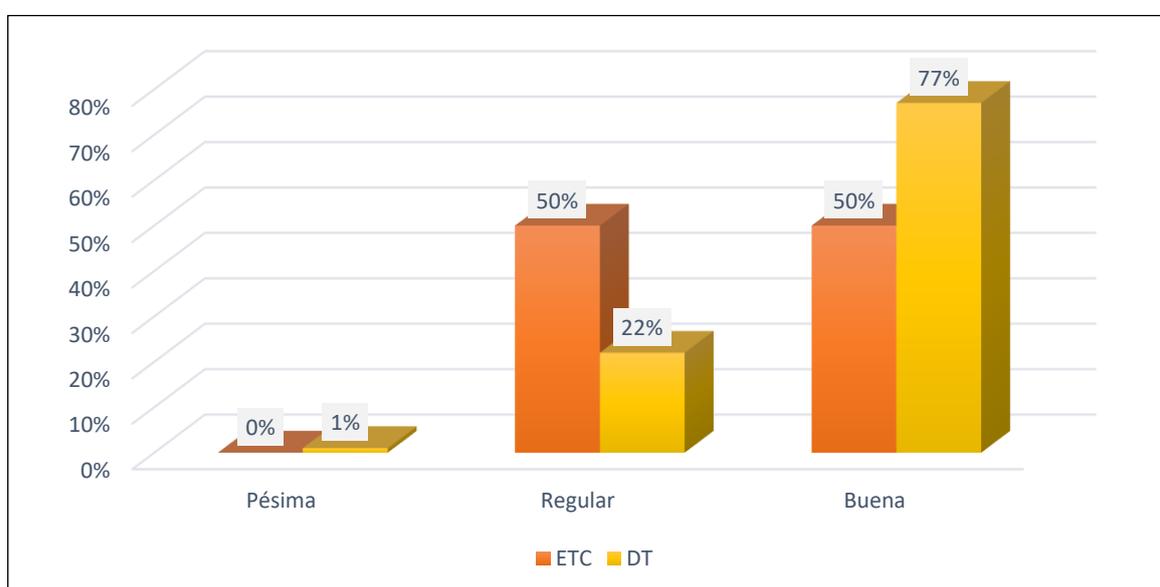


Figura 4. Comparar la estructura organizacional en las empresas de transporte de carga y depósito temporal 2019.

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 4 y figura 3, se ha determinado que, de los encuestados, en la empresa de transporte de carga, un 50% indica que la estructura organizacional ha sido regular, un 50% ha indicado que la estructura organizacional es buena. Mientras que, en la empresa de depósitos temporales, un 22% ha indicado que la estructura organizacional ha sido regular y el 77% han indicado que fue buena.

Integración de área

Tabla 5

Comparar como se integraron las áreas en las empresas de transporte de carga y depósitos temporales Lima 2019.

| Niveles | ETC | DT |
|---------|------|------|
| Pésima | 0% | 0% |
| Regular | 67% | 72% |
| Buena | 33% | 28% |
| Total | 100% | 100% |

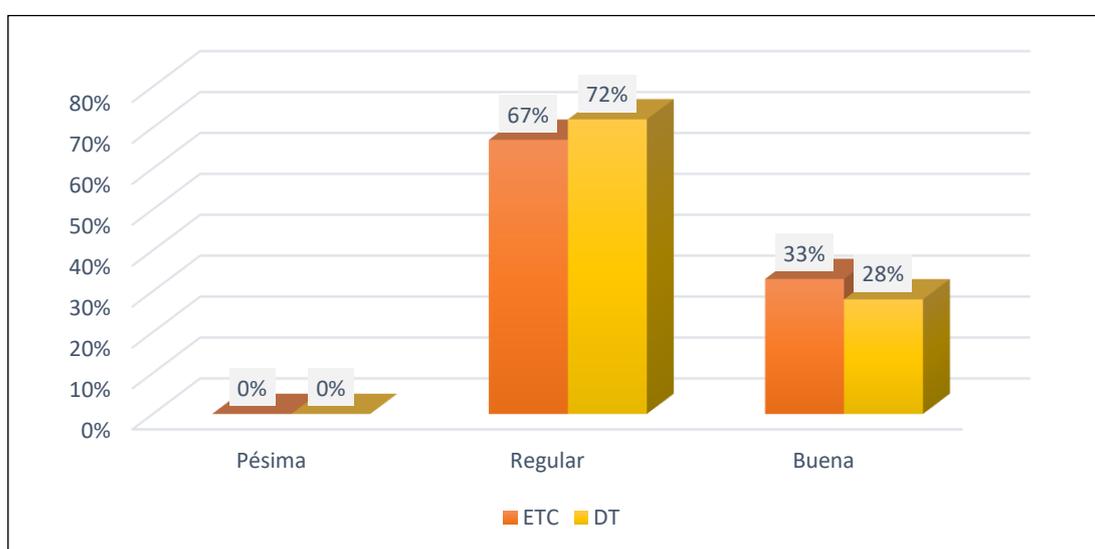


Figura 5. Comparar como se integra las áreas en las empresas de transporte de carga y deposito temporal 2019.

Fuente: Elaboración Propia.

En la tabla 5 y figura 6, se ha determinado que, de los encuestados, en la empresa de transporte de carga, un 67% indica que la integración de áreas ha sido regular, un 33% ha indicado fue buena. Mientras que, en la empresa de depósitos temporales, un 72% ha indicado que la integración de áreas ha sido regular y el 28% han indicado que fue buena.

4.2 Contrastación de la hipótesis

Contrastación de hipótesis general Gestión administrativa

Tabla 6

Proceso U de Mann-Whitney para gestión administrativa en las dos empresas de transporte de carga depósitos temporal Lima, 2019.

| Procesos | Valores |
|---------------------------|----------|
| U de Mann-Whitney | 3538,500 |
| Z | -3,579 |
| Sig. asintót. (bilateral) | 0,000 |

Fuente: Elaboración Propia.

Si: $P > 0.05$ para acepta la H_0 ; H_1

En la tabla 6 se evidencia que la prueba de Mann Whitney es igual 3538,5, y existe un valor de significancia ($Z=-3,579$; $P = 0.000$). Por lo tanto, siguiendo los lineamientos de la teoría de la prueba de Mann Whitney, ya que el valor de significancia es menor 0.005 si se acepta H_1 que indica que si existe diferencias significativas en la gestión administrativas de ambas empresas.

Habilidades de gestión

Tabla 7

Proceso U de Mann-Whitney para las Habilidades de Gestión en las empresas de Transporte de carga y Depósitos temporales Lima, 2019.

| Procesos | Valores |
|---------------------------|---------|
| U De Mann-Whitney | 3971,50 |
| W De Wilcoxon | 9021,50 |
| Z | -2,543 |
| Sig. Asintót. (Bilateral) | 0,00 |

Fuente: Elaboración Propia.

Si: $P > 0.05$ para acepta la H_0 ; H_1

En la tabla 7 se evidencia que la prueba de Mann Whitney es igual 3971,50 y existe un valor de significancia ($Z=-2,543$; $P = 0.00$). Por lo tanto, siguiendo los lineamientos de la teoría de la prueba de Mann Whitney, ya que el valor de significancia es menor 0.005 si se acepta H_1 que indica que si existe diferencias significativas en la Habilidades de Gestión de ambas empresas.

Estructura organizacional

Tabla 8

Proceso U de Mann-Whitney para las Estructura organizacional en las empresas en las empresas de Transporte de carga y Depósitos temporal Lima, 2019.

| Procesos | Valores |
|---------------------------|---------|
| U De Mann-Whitney | 3087,50 |
| W De Wilcoxon | 8137,50 |
| Z | -4,751 |
| Sig. Asintót. (bilateral) | 0,000 |

Fuente: Elaboración Propia.

Si: $P > 0.05$ para acepta la H_0 ; H_1

En la tabla 8 se evidencia que la prueba de Mann Whitney es igual 3087,50 y existe un valor de significancia ($Z=-4,751$; $P = 0.00$). Por lo tanto, siguiendo los lineamientos de la teoría de la prueba de Mann Whitney, ya que el valor de significancia es menor 0.005 si se acepta H_1 que indica que si existe diferencias significativas en la Estructura organizacional de ambas empresas

Integración de área

Tabla 9

Proceso U de Mann-Whitney para Integración de las Áreas en las empresas en las empresas de Transporte de carga y Depósitos temporal Lima, 2019.

| Procesos | Valores |
|---------------------------|----------|
| U De Mann-Whitney | 4122.000 |
| W De Wilcoxon | 9172,00 |
| Z | -2,102 |
| Sig. Asintót. (bilateral) | 0,28 |

Fuente: Elaboración Propia.

Si: $P > 0.05$ para acepta la H_0 ; H_1

En la tabla 9 se evidencia que la prueba de Mann Whitney es igual 4122,000 y existe un valor de significancia ($Z=-2,102$; $P = 0.28$). Por lo tanto, siguiendo los lineamientos de la teoría de la prueba de Mann Whitney, ya que el valor de significancia es menor 0.005 si se acepta H_1 que indica que si existe diferencias significativas en la Integración de Áreas de ambas empresas.

4.3 Discusión

En cuanto a la investigación de gestión administrativa en las empresas de transporte de carga y en la empresa deposito el año 2019, se midieron 3 diferentes enfoques: con respecto a la comparación de habilidad de gestión, estructura organizacional y de integración de áreas.

Se cabe señalar según los resultados que se obtuvieron con relación al estudio del trabajo que se realizó en el campo laboral de las empresas, con el fin de lograr los puntos más resaltantes de la investigación realizada, de manera que se ha reconocido un nivel de la gestión administrativa de la empresa transporte de carga y en la empresa de depósito temporal. Asimismo, se contó con 100 empleados encuestados de la empresa de transporte y 100 trabajadores encuestados de la empresa de depósito temporal en donde se hizo una serie de preguntas con referentes a la variable de la gestión administrativa indicadores de las

empresas. Obteniendo los resultados que especificó en la empresa de transporte, un 33% opinaron que el manejo de la gestión administrativa ha sido regular, y el 29.80% menciona que el manejo es bueno y por último el 2% menciona que el manejo es pésimo. Mientras que en la empresa deposito temporal, un 47% opinaron que el manejo es bueno en la gestión administrativa, y por último el 53% de los encuestados opinaron que el manejo es regular. de esta manera se debe analizar bien la planificación en su gestión administrativa, donde deben cumplir bien sus procedimientos de gestiones eficientes y llevar a cabo una habilidad gerencial que muestren la capacidad de dirigir los recursos de manera apropiada y manejar bien las actividades de trabajo, y también cuente con diseño en su estructura organizacional, asimismo la empresa fomente una integración de su áreas de cumplir su compromiso de gestionar bien sus actividades en el desarrollo de la empresa.

A continuación se hizo una comparación de los resultados, los mismos que coinciden con los datos obtenidos a través del antecedente aportado por Calero (2016) que fue autor de una investigación realizada en la municipalidad provincial de Huaral, se plantea que la gestión administrativa se perfecciona siempre y cuando se haga uso de un personal altamente capacitado, al mismo tiempo, planteó que la planeación dentro de la organización se esquematice en un proceso altamente organizado, donde el liderazgo sea parte del aprendizaje y se logre comprometer al personal en el logro de los objetivos y el establecimiento de un sistema para controlar las actividades de la empresa.

También podemos observar que Cortez y Vergara (2018), en su investigación realizada en la empresa Phonesanyc S.A. en los encontrado en las subcategorías del presente proyecto de tesis, donde bajo un aspecto de doctrina teórica, se establece la importancia de la gestión administrativa, así mismo direcciona el funcionamiento correcto de la empresa en el cumplimiento de los objetivos y metas, y finalmente se reafirma en la importancia de la cooperación del personal involucrado en los procesos.

Por otro lado, los resultados obtenidos por el autor Gonzales, (2018) en su estudio de investigación coinciden en mejorar una estructura organizacional, Gestión Administrativa en una Empresa Industrial y Retail, Lima 2018, obtuvo como resultados en ambas empresas que no existe diferentes gestiones, al parecer obtuvieron un manejo regular, menciona adaptación de cambios de parte de los gestores a mando, también deben mejorar su

organigrama su comunicación los gerentes y sus colaboradores. De acuerdo a mi estudio de investigación si existe diferencias de gestiones en las empresas de transporte de carga y depósito temporal, ya que cada organización cuenta con diferentes habilidades gerenciales y manejo de planeamiento de estructura organizacional.

Mientras tanto en las habilidades de gestión donde se encuestó a la empresa de transporte de carga, un 65% indica que el uso de las habilidades de gestión ha sido regular, un 33% ha indicado que el uso ha sido bueno y solo un 2% ha indicado que el uso es pésimo. Mientras que, en la empresa de depósitos temporales, un 47% ha indicado que el uso de las habilidades de gestión ha sido regular y el 53% han indicado que el uso fue bueno. De manera que los gestores deben de mostrar su alta capacidad para las relaciones personales y asimismo las habilidades de gestión, el administrador o líder tiene que contar con la capacidad de mando tener trato con los demás. Son los que representan al grupo o equipos tiene que tener la capacidad de planificar cada operación e ideas y solucionar el control y trabajar como líder de equipo consolidando con el grupo cada cooperación con su grupo que delega.

Los resultados que se obtuvieron del El autor Reyes (2016) coincidieron en mejorar las habilidades gerenciales en su estudio, define que las habilidades gerenciales y desarrollo organizacional cada habilidad que los gerentes al mando tienen que tener en la situación real para su organización o institución, deben ser comunicativos utilizar su capacidad de organizar y dirigir a su personal mediante sus objetivos asimismo ser eficiente en su labor como líder para que los colaboradores puedan ser responsables en su desempeño laboral, en mi estudio las empresas se definieron que si existe diferencia en habilidades de gestiones la cual de la misma forma se recomienda que cada gerente debe contar con la capacidad de liderar, servir y dirigir de manera eficiente a su representada.

La empresa de transporte de carga, un 50% opinaron que la estructura organizacional ha sido regular, y por último el 50% menciona que la estructura organizacional es buena. Mientras que, en la empresa de depósitos temporales, un 22% de los encuestados menciona que la estructura organizacional ha sido regular y por último un 77% de los encuestados la estructura organizacional es buena. Los colaboradores han manifestado, que las empresas aún le faltan consistencia en su estructura organizacional no

reflejan bien su mejora de contribución en sus logros, objetivo y metas en cada departamento, falta contribuir más compromiso, eficiencia a sus actividades de proceso y funcionamiento

Según los resultados que se obtuvo la investigación de los autores Cubias & Alberto (2015) su estudio se enfocó a un Diseño de plan administrativo para la gestión del talento humano en la organización no gubernamental, asociación intersectorial para el desarrollo económico y el progreso social, menciona que su estructura organizacional es un modelo tradicional, la cual aún no cuenta con un manual de descripción de cada puesto definido, de manera que las funciones no son específicas en cada puestos de trabajo de acuerdo a su perfil profesional, falta demostrar un buen lineamiento entre gerente y colaboradores. En mi estudio los resultados en la estructura organizacional existen gestiones diferentes por cada gerente en su compañía una buena y otra regular, de manera que uno está siendo muy tradicional es sus gestiones.

Se ha determinado en los encuestados, que la empresa de transporte de carga, arrojó un 67% indicando que la integración de áreas ha sido regular, mientras que el 33% de los encuestados es buena, y en la empresa de depósitos temporales, un 72% ha indicado que la integración de áreas ha sido regular y por último el 28% de los encuestados indica buena en su integración

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES y SUGERENCIAS

5.1 Conclusiones

Primera: Se realizó una comparación para ambas compañías bajo un estudio de investigación donde se utilizó la prueba de U Mann Whitney, de manera que si se encontró diferencias existentes en sus ejecuciones de gestiones administrativa de la empresa de transporte, se obtuvo como resultados que es regular y en la empresa deposito temporal dio comparación a los resultados de la otra empresa, es decir que, es buena en sus gestiones administrativas y en su gestión operativa no utilizan bien sus recursos de planificación en cuanto a sus tareas grupales. Los gerentes no contribuyen en las actividades organizacionales de la empresa para lograr favorecer sus objetivos y desarrollo de las empresas.

Segunda: En cuanto a las habilidades de gestión de ambas empresas la prueba de U Mann Whitney arroja que sí existen diferencias significativas entre la empresa de transporte de carga y la empresa deposito temporal, los resultados indican que la primera es regular y la otra es buena respetivamente, en el análisis se detectó que los gerentes de ambas empresas tienen que mejorar su comunicación con respeto a su personal operativo para que puedan lograr un trabajo eficiente en sus respectivas áreas de trabajo, los gerentes deben ejercitar sus habilidades de gestión directivas para el cumplimiento de los roles delegados a su plana administrativas ya que ello son el espíritu de la organización.

Tercera: La Estructura organizacional de ambas empresas se comparó bajo la prueba de U Mann Whitney, donde se obtuvo como respuesta que sí existen diferencias significativas en cuanto a su estructura organizacional, Se determinó que la empresa transporte de carga utiliza métodos rudimentarios en cuanto a su desarrollo y gestión organizacional, en ese sentido es necesario que un gerente pueda sacar lo mejor de su equipo para optimizar los resultados de la misma y buscar estrategias que permitan mejorar la coordinación de sus áreas y procesos con el fin de alcanzar sus objetivos para el desarrollo de la compañía.

Cuarta: En cuanto a la integración de áreas (sinergia), el análisis de U Mann Whitney determina que sí existen diferencias significativas entre ambas empresas, El

resultado para la empresa de transporte de carga es regular y para la empresa de depósito temporal el resultado es buena. Por lo tanto, se concluye que la integración de áreas es deficiente y genera diversos cuellos de botella en diversas etapas de su proceso de gestión administrativa, evadiendo responsabilidades y contando la comunicación organizacional entre sus áreas, finalmente es necesario que ambas empresas tomen acciones que permitan desarrollar trabajos conjuntos de desarrollo organizacional y finalmente comunicarlas para garantizar la transparencia y la decisión, para el bienestar de la empresa.

5.2 Sugerencias

Primero: Se recomienda que los gerentes pueden aplicar una retroalimentación con respecto a todo el personal, para que la gerencia puedan mejorar su gestión administrativa, con el objetivo de generar un trabajo eficiente, ordenado y buena convivencia donde todos se puedan respetar de igual manera y sin distinción alguna en cuanto a su alcance de desarrollo para todos sus colaboradores en general, la disciplina organizacional de una empresa depende de sus políticas y reglamentos internos, además, el factor humano determina el cumplimiento en sus actividades y metas que fortalezcan el trabajo conjunto, los altos mandos son la imagen de cada organización y por ello deben ser modelo a seguir de sus colaboradores.

Segundo: En mención a las habilidades de gestión, se sugiere que las personas seleccionadas al mando deben tener cualidades de dirección con la capacidad de trabajar en equipo, comunicación horizontal, habilidad para relacionarse a todo nivel para mantener la confianza, la ética y el respeto entre sus colaboradores, al mismo tiempo tener la capacidad para solucionar los conflictos inmediatos.

Tercero: Se debe tener en cuenta que una organización, con una buena estructura organizacional, debe contar con estrategias y métodos que permitan generar una ventaja competitiva frente al mercado contemporáneo, ya que si no realiza su debida actualización y mejora de sus recursos no sería competitiva frente a otra generando deficiencia operativa entre todas sus partes, cabe decir que la

distribución de los roles, objetivos y cumplimiento de sus responsabilidades para resolver dudas y sugerencias.

Cuarta: la integración de área debe generar un trabajo conjunto y eficaz mediante un sistema que permita mejorar sus procesos administrados por una eficiente gestión administrativa para mejorar su calidad de servicio, por ende, cada área debe cumplir su función encomendada y estar comprometido para participar de las reuniones y acciones relacionadas al desarrollo operativo de la organización. Finalmente, los representantes deben garantizar la transparencia de las acciones realizadas mediante comunicados internos a fin de generar confianza con sus colaboradores.

CAPÍTULO VI
REFERENCIA

- Alay Dias Martha Elizabeth, P. F. (2015). Propuesta de implementación de un cuadro de mando integral, Mediante el análisis de la gestión administrativa. Guayaquil : Universidad De Guayaquil.
- Anzola Rojas, S. (2002). Administración de Pequeñas Empresas. México: McGrawhill.
- Arvelo Lujan, A. (2017). Asesoría y adiestramiento en métodos estadísticos y cálculo.
- Barrera, J. H. (2000). *Metodología de la investigación Hostica* . caracas, Venezuela : Printed in Venezuela .
- Botero, N. (2007). Gestión del conocimiento para la administración del recurso humano. Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación.
- Capdevila, C. I. (2016). *El planeamiento tributario como instrumento de Gestión Empresarial y la rentabilidad en las Empresas de transporte terrestre de carga de Lima Metropolitana 2014*. Lima: Universidad San Martín de Porras.
- Carlos Andres Celis Laveriano, C. S. (2011). *Propuesta de un sistema de gestión de transporte de carga terrestre en Halliburton Latin America S.A*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Chavenato, I. (2011). *Teoría general de la Administración*. México: Elsevier Editora Ltda.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de talento Humano* . México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Organizacional, Comportamiento*. México: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de la administración. México : D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Corrales, J. (2006). Escalamiento multidimensional para determinar modelos de gestión. Theoria.
- Daft, R. L. (2011). Teoría y diseño organizacional. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V., .
- David A. Whetten, K. S. (2005). Desarrollo De habilidades Directivas. México: Sexta edición Pearson Educación de México, S.A. de C.V .
- Domínguez, P. R. (2008). *Introducción a la Gestión Empresarial* . Madrid .
- Elizabeth Maribel Cubias Lazo, R. A. (2015). *Diseño de un plan administrativo para la gestión del talento humano en la organización no gubernamental, asociación intersectorial para el desarrollo económico y el progreso social*. San Salvador: San Salvador Universidad.
- Felix Lossio, A. M. (2016). *La Gestión de Proyectos en el Perú*. Lima - Perú : Ada Ampuero .
- Fraguela Formoso, C. C. (2011). La Integración de los sistemas de gestión. necesidad de una nueva cultura empresarial.

- García-Vidal, A. R.-A. (2012). Eficacia y Eficiencia, premisas indispensables para la Competitividad.
- Guillen, C. M. (2003). *La Gestión empresarial*. Madrid : impresiones Fernandez Cuidad .
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la Investigación. Mexico DF: McGRAWHILL.
- Hernandez, F. B. (2010). Metodología de la Investigación. Mexico DF: McGRAWHILL.
- Hurtado, J. (2000). Metodología de la Investigación Holística. Caracas: Sypal.
- Idaccion. (s.f.). *La gestión administrativa: elemento clave de la globalización*. Obtenido de <http://idnews.idaccion.com/la-gestion-administrativa-elemento-clave-de-la-globalizacion/>
- Katiuska Jessenia Cortez Lopez, J. S. (2018). *Implementacion de un modelo de gestion administrativa financiera para la empresa Phonesanyc S.A*. Guayaquil: Universidad Guayaquil de Ecuador.
- Lazo, E. M. (s.f.).
- Manuel, G. F. (2018). *Gestion Administrativa en una Empresa Industrial y Retail 2018*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Maribel Roxana, C. C. (2015). *Gestion administrativa t El control interno en la direccion regional de transporte y comunicaciones de Huancavelica*. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Maribel Roxana, C. C. (2015). *Gestion administrativa y El Control interno en la direccion regional de transporte y comunicaciones de Huancavelica*. Universidad Nacion almDe Huancavelica.
- Mimbela, C. A. (2015). *Gestion Logistica en las Operaciones del Transporte Internacional Para el Desarrollo del Comercio en el Puerto del Callao*. Lima: Universidad UPC.
- Pilar, C. M. (2016). *Gestion Administrativa y Calidad de los Servicios en la Municipiplaidad Provincial de Huaura en el año 2015*. Huacho: Universidad Catolica de los Angeles de Chimbote.
- Reyes, H. S. (2006). *Metodología y diseños en la investigación*. Peru: Mantano.
- Rubio Domínguez, P. (2006). *Introducción a la Gestión Empresarial*. Europa: Instituto Europeo.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de la investigación

| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general | Categoría 1: | | | | |
|--|---|---|---------------------------|---------------------------|-------|--------|-------|
| | | | Sub categorías | Indicadores | Item | Escala | Nivel |
| ¿Cómo son las habilidades de gestión que tienen los gerentes en las empresas de transporte de carga y deposito temporal Lima 2019? | Comparar la gestión administrativa en las empresas de transporte de carga y deposito temporal Lima 2019 | Existe diferencias significativas de la gestión administrativa de las empresas transporte de carga y deposito temporal, Lima 2019 | Habilidades de gestión | 1. Liderazgo | 1- 3 | | |
| | | | | 2. Eficiencia | 3- 5 | | |
| | | | | 3. Eficacia | 6 - 7 | | |
| | | | Estructura organizacional | 4. Potencial humano | 8 - 9 | | |
| | | | | 5. Organigrama | 10-11 | | |
| | | | | 6. Objetivos | 11-14 | | |
| | | | Integración de área | 7. Capacidad | 15.16 | | |
| | | | | 8. Conocimiento de área | 17-18 | | |
| | | | | 9. Equipo de trabajo | 19-20 | | |
| | | | | 10. Recursos tecnológicos | 21-22 | | |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas | Categoría 2: | | | | |
| ¿Cómo son las habilidades de gestión que tienen los gerentes en las empresas de transporte de carga y deposito temporal Lima 2019? | Comparar las habilidades de la gestión que tiene los gerentes en las empresas de transporte de carga y deposito temporal, Lima 2019 | Existe diferencia de las habilidades en la gestión que tiene los gerentes en las empresas transporte de carga y deposito temporal, Lima 2019. | - | - | - | - | - |
| | | | - | - | - | - | -- |
| La estructura organizacional en las empresas de transporte de carga y depósito temporal Lima 2019? | Comparar la estructura organizacional en las empresas de transporte de transporte de carga y deposito temporal, Lima 2019 | Existe diferencia de la estructura organizacional en las empresas de transporte de carga y deposito temporal, Lima 2019 | - | - | - | - | -- |
| | | | - | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|---|--|
| ¿Cómo se integraron las áreas en las empresas de transporte de carga y deposito temporal Lima 2019? | Comparar como se integraron las áreas en las empresas transporte de carga y deposito temporal, Lima 2019 | Existe diferencia en la integración de las áreas en las empresas transporte de carga y deposito temporal, Lima 2019 | | - | - | - | |
| Tipo, nivel y método | | Población, muestra y unidad informante | | Técnicas e instrumentos | Procedimiento y análisis de datos | | |
| Tipo: Sustantivo Nivel: Descriptivo Método: Mann Whitney | | Población: 100- 100 Muestra:2 00 Unidad informante: los colaboradores de las dos empresas | | Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario | Cuestionario Procedimiento: Análisis de datos: | | |

Anexo 2: Artículo de investigación

Servicio logístico: Gestión Administrativa en las Empresas de Transporte de Carga y Depósito Temporal, Lima 2019.

Logistic service: Administrative Management in Cargo Transport Companies and Temporary Deposit, Lima 2019.

Resumen

El presente artículo se basa en describir y comparar la gestión operativa de dos empresas relacionadas al servicio logístico aduanero en cuanto a sus procesos administrativos y operativos respectivamente. Se ha utilizado el método hipotético-deductivo, compuesto por la observación, creación de una hipótesis y la deducción de sus consecuencias, con enfoque cuantitativo. Basada en la investigación sustantiva que permite dar respuesta a los problemas encontrados en su gestión administrativa y contrastarlas con los datos recopilados, se utilizó la encuesta como herramienta y como técnica el cuestionario. Para el análisis se empleó la estadística descriptiva, se utilizó el software SPSS 20 y Excel. Por otra parte, la prueba de U de Mann whiney nos permitió contrastar la hipótesis, al comparar los datos obtenidos de 2 fuentes independientes que son la empresa de Transporte de carga y la empresa deposito temporal. Se ha concluido que ambas empresas deben mejorar su gestión operativa para mejorar sus procesos de calidad y servicio para beneficio de las compañías encaminadas a la mejora de sus procesos dentro de sus respectivas actividades económicas con eficiencia.

Palabras claves: gestión administrativa; logística, habilidades; infraestructura; integración de área liderazgo.

Abstract

This article is based on describing and comparing the operational management of two companies related to the customs logistics service in terms of their administrative and operational processes respectively. The hypothetico-deductive method has been used, composed of observation, creation of a hypothesis and the deduction of its consequences, with a quantitative approach. Based on the substantive research that allows responding to the problems found in its administrative management and contrasting them with the data collected, the survey was used as a tool and as a technique the questionnaire. For the analysis, the descriptive statistics was used, the software SPSS 20 and Excel were used. On the other hand, the Manine Whiney test allowed us to test the hypothesis, when comparing the data obtained from 2 independent sources that are the cargo transport company and the temporary deposit company. It has been concluded that both companies should improve their operational management to improve their quality and service processes for the benefit of companies aimed at improving their processes within their respective economic activities with efficiency.

Keywords: administrative management; logistics, skills; infrastructure; leadership area integration.

Introducción

La gestión operativa dentro de la cadena logística se basa en la interacción de diversas áreas operativas para lograr un trabajo efectivo de entrega, desde su desembarcación hasta el almacén principal, cada paso que interviene dentro de proceso de traslado corresponde a una parte de la logística interna dentro su gestión administrativa, por ejemplo: habilidades de gestión, estructura organizacional y comunicación entre áreas. En ese sentido, los administradores son esencia de la organización donde tiene el compromiso de ejecutar sus actividades de cada gestión administrativa empleando sus funciones responsabilidad para obtener los beneficios que se dispongan. De manera que una gestión administrativa es un conjunto de compromisos, decisiones y actos que una empresa necesita llevar a cabo para alcanzar sus metas y objetivos estableciendo esfuerzos de cada área responsable asimismo obtengan una gestión estratégica, esto conlleva a la siguiente pregunta, ¿realmente existen diferencias significativas entre ambas empresas en cuanto a su gestión administrativa? En esta investigación se hizo una comparación entre dos empresas, un transporte de carga y otra de depósito temporal, con la finalidad de verificar si existen diferencias entre sus procesos de gestión administrativa. En el presente trabajo de investigación se desarrolló de tipo sustantiva y de diseño descriptivo comparativo, para la cual se identificó la situación que se encontraba su gestión administrativa en las dos empresas. Se utilizó una herramienta para cuantificar los datos como el histograma y la prueba de U de Mann whiney de manera que cada dimensión se utilizó como técnica de la encuesta para sí obtener los resultados de los datos.

El servicio logístico y su impacto económico en el desarrollo económico del país.

Según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en el 2017, el volumen total de exportación alcanzó el nivel más alto de los últimos 17 años, con un aumento de 11.3% respecto al 2016, y una tasa de crecimiento promedio anual de 4.8% en los últimos 10 años, explicado por el dinamismo de las exportaciones del sector minero tradicional. (INEI, 2018). La mayoría de las empresas logísticas presentan deficiencia en sus procesos de gestión administrativa generando retrasos y pérdidas en el desarrollo de sus actividades productivas. Muchas de ellas pierden miles de soles por año, causados por una ineficiencia en sus procesos logísticos, malas prácticas de almacenamiento y falta de personal calificado. Dicho esto, en este mercado hay un 30% de empresas que realizan su logística de manera empírica y son reacios a este cambio. (Diario El Peruano, 2017). Muchos desconocen el gran impacto que la gestión logística puede tener en el desempeño de otras áreas y en aporte que tiene al desarrollo de los resultados generales de cada compañía. Por ejemplo, no logras nada con incrementar el número de tus clientes si no eres capaz de cumplir con todos esos pedidos. Al final, terminarás perdiendo todos esos consumidores y tendrás una mala reputación en el sector, lo cual afectará también tus futuros negocios. (Diario Gestión, 2018).

Problemática

La problemática del sector logístico en nuestro país se genera debido a la falta de inversión tecnológica en el traslado, almacenamiento y distribución de las mercaderías. Los mayores quebraderos de cabeza cuando se trata de gestionar la cadena logística surgen a la hora de confiar en los procesos manuales y descentralizados. Intentar conocer la localización de un envío a través de e-mail o llamadas es una tarea ardua e ineficiente. Para erradicar este problema es importante implementar soluciones tecnológicas que sean capaces de automatizar los seguimientos de las entregas y recogidas. Una solución que

proporcionen a los equipos logísticos realizar estos seguimientos en tiempo real y que les permitan estar más pendientes de gestionar, anticipar y corregir los problemas que puedan surgir de las operaciones logísticas y de distribución, como pueden ser los retrasos. (ESTHER GURRÍA, 2017) Otro de los problemas encontrados entre ambas empresas fue la falta de personal especializado en la gestión de capital humano para los procesos de selección, administración y capacitación con respecto a la sección de personal para las diversas áreas que intervienen en las diversas etapas de trabajo operativo. Debemos ser competentes y adquirir las competencias necesarias para realizar alguna de las funciones que nos demanda el trabajo laboral y la vida diaria, competencia entendida como la suma de los conocimientos, habilidades y actitudes, y que como consecuencia nos condicionan al logro, lo que sin duda es bueno. Pero, por otro lado, debemos condicionarnos no solo a hacer algo bien, sino a hacerlo diferente. La paradoja a la que nos enfrentamos está determinada a que cuanto mejor y más veces hagamos algo bien, podemos estar alejándonos de hacerlo diferente, ya que consolidar una competencia es llegar al cuarto estadio de su desarrollo, el que se manifiesta con la siguiente sentencia: “no sé qué sé”. Es decir, ya hemos integrado esa competencia a nuestro quehacer habitual y es parte de nuestro ser sustantivo. El creativo por otro lado, utiliza para esta función tan importante no solo la competencia, sino también y, en primer lugar, sus propios talentos, aquellos que lo hacen único y que cuando los utiliza disfruta, aprenden rápido, generan resultados y obtiene satisfacción. Los talentos son innatos. Como consecuencia de todo lo mencionado, es claro que debemos desarrollar las competencias pertinentes. Ese será nuestro gran desafío. (Ricardo Alania, 2016). Otro de los problemas encontrados es la falta de inversión tecnológica dentro de sus procesos operativos de transporte, carga y almacenamiento. El uso de la tecnología favorece el desempeño de la gestión humana para sus funciones dentro del trabajo operativo en las diversas etapas de la cadena logística. Supply Chain Management viene a ser un modelo de gestión que integra el capital humano, los procesos y la tecnología. El objetivo es sincronizar e integrar el flujo de materiales y servicios, el flujo de información y el flujo de dinero de una organización, desde las fuentes de abastecimiento hasta los centros de transformación y de estos al cliente final y/o usuarios. (Ricardo Cayo, 2017).

Sustento teórico

Teoría general de la Administración. La gestión se ha convertido una actividad muy importante dentro de la sociedad y de las compañías, en base al esfuerzo de cada empresario que busca alcanzar nuevos objetivos con mejores resultados, así mismo implica organizar controlar el trabajo de la misma manera desarrollar sus actividades orientadas a la habilidad, conocimientos y la capacidad para tomar decisiones para el bien de la organización (Chiavenato, 2014).

Teoría clásica de la Administración.

Son las funciones administrativas, son los procesos que se da en la misma organización, de una forma estructurada, dentro de un mando que son altos niveles elevados y niveles jerárquico, hasta bajos, para que las organizaciones puedan lograr su eficacia, tienen que generar principios de políticas valores donde los trabajadores se sienta identificado, con las empresas, así mismo pueda alcanzar objetivos. (Chiavenato, 2011). Es da a conocer que la administración aparece en varias formas, por lo tanto, dice que el mayor éxito, es por las tendencias y la globalización con la capacidad de ser más exitosa, donde la tecnología permite que las empresas y las personas que llevan a cabo las tareas

más rápida y eficientemente dentro del mercado debido a los avances tecnológicos (Chiavenato, 2011).

Teoría y diseño organizacional.

Con respecto a la teoría el autor se ha enfocado a que las organizaciones modernas son manejadas, por los gerentes de alto mando con actitudes emprendedoras enriqueciendo en las tomas de decisiones y metas logros, de esta manera desarrollan estrategias y diseñando un planeamiento en su estructura organizacional con un lineamiento adecuado entre gerentes y colaboradores y mejorando la retroalimentación para el éxito de cada organización. (Daft, 2011).

Marco conceptual

La gestión administrativa organizacional se considera una cadena de acciones y operaciones, planeación, evaluación y decidir, para así poder actuar con orientación y fijación de alcanzar cada meta de crecimiento y obteniendo mejores resultados dentro de la organización. La administración eficaz es similar en todas las organizaciones, aunque todos los desafíos defieren según la organización. Los administrativos de la empresa tienen responsabilidad, y obligaciones (Ferrando, 2008). La Gestión administrativa, es fundamental para que las organizaciones, puedan desempeñar sus funciones como planificar organizar integrar personas, dirección control. la administración es una actividad, principal para toda organización, sin embargo, se menciona que las habilidades administrativas varían de acuerdo a su nivel organizacional de los administradores que la estructuran, de modo que sean competentes en sus procesos estratégicos, conjunto con sus compromiso y decisiones actos que una empresa necesita llevar a cabo (Zarate, 2013). Cabe señalar que la Gestión administrativa, son las actividades del planeamiento donde cada compañía aplica los funcionamientos de los procesos, y capacidades del desempeño de cada colaborador también las organizaciones, pueda alcanzar recursos que le permitirá obtener resultados mediante su objetivo, metas para establecer el compromiso de sus actividades para crear valor (Anzola, 2002.). En la gestión administrativa, surgió de nuevas ideas de resultados de las investigaciones técnicas de la integración como la clasificación y planeación, organización y los integrantes de los ejecutivos para llevar a cabo la toma de decisiones con el propósito que los administradores direccionen y tomen el control de la organización fomentando objetivos de emprendimiento para el buen desarrollo de la empresas, la integración de áreas implica llenar y tener los puestos de acuerdo a la estructura organizacional, así puedan contribuir en metas grupales (Zarate, 2013).

Sub categoría

Habilidades de gestión

Las habilidades de gestión pueden definirse como ciertos atributos o habilidades que un ejecutivo debe poseer para cumplir tareas específicas en una organización. Incluyen la capacidad de desempeñar funciones ejecutivas en una organización a la vez que se evitan las situaciones de crisis y se resuelven rápidamente los problemas cuando ocurren. Las habilidades de gestión se pueden desarrollar a través del aprendizaje y la experiencia práctica como gerente. Las habilidades ayudan al gerente a relacionarse con sus compañeros de trabajo y saber cómo tratar bien con sus subordinados, lo que permite el fácil flujo de actividades en la organización (Whetten y Cameron, 2005).

Estructura organizacional

La estructura es un organigrama que determina las funciones ordenadas entre los niveles dentro de la empresa, una estructura centralizada organizada puede fluir las decisiones de arriba hacia abajo, mientras que, en una estructura descentralizada, las decisiones no distribuyen decisiones alineadas y se consideran muy tradicional. (Chiavenato, 2009).

Integración de áreas

En la integración de áreas una empresa u organización debe conectarse de manera interna y externa, para combinar el éxito, en cada empresa, grande o pequeña, tiene ciertas características internas a su estilo de gestión, sus sistemas, estructura organizativa, sus estrategias, el personal y su cultura organizacional. Las características externas incluyen la misión o el modelo de negocios de la empresa, las entradas y salidas, la economía, la tecnología, los factores políticos, los factores sociales y las partes interesadas. Identificar el grado de integración organizacional es una forma de evaluar el éxito de la empresa y descubrir formas de mejorar (Fraguela y Carral, 2011).

Liderazgo

Desde dos individuos, y, lógicamente podemos tener en cuenta también grupos, donde uno o más personas pueden guiar o dirigir a otros. Por ejemplo, puede haber un comité de personas que actúen en calidad de asesores de los demás, ya sea como autoridad o como director en generalidades. En un nivel aún más intenso, uno puede encontrar un líder autocrático que simplemente emita órdenes para otra persona o un grupo (Leadership Central, 2017).

Eficiencia

En los términos más matemáticos o científicos, es una medida de la medida en que la entrada se utiliza bien para una tarea o función prevista A menudo comprende específicamente la capacidad de una aplicación específica de esfuerzo para producir un resultado específico con una cantidad o cantidad mínima de desperdicio, gasto o esfuerzo innecesario. La eficiencia se refiere a entradas y salidas muy diferentes en diferentes campos e industrias.

La eficiencia consiste en hacer el mejor uso posible de los recursos disponibles. Las compañías eficientes maximizan los resultados de los insumos dados, minimizando así sus costos. Cuando la eficiencia de una empresa mejora, sus costos se reducen y su competitividad aumenta, siempre que la atención se centre también en la productividad (García-Vidal, 2012).

Eficacia

Las medidas de efectividad también se pueden utilizar para describir la producción en un entorno de fabricación. En este caso, un proceso se considera efectivo si el resultado alcanzó las especificaciones deseadas. Una nota importante es que la efectividad no mide la eficiencia. En otras palabras, la efectividad no mide cuánto tiempo o insumos se utilizan en la producción (García-Vidal, 2012).

Objetivo

El objetivo se establece para alcanzar de manera correcta los recursos y atender bien las actividades que se presenta en nuestra empresa, resolviendo cada en pedimento, con la capacidad humana de resolver mejor los recursos. (Chiavenato, 2014).

Tipo, nivel y metodología

Enfoque cuantitativo

El enfoque será utilizado para evaluar las muestras de la encuesta de los datos de la población de la investigación de trabajo de estudio, donde se podrá el entorno de observar los fenómenos que son causados de las diferentes maneras de modo que este caso ayudara analizar comportamiento de las compañías y probar sus distintas hipótesis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño sustantivo

Este tipo de método se dará respuesta a los problemas fundamental de la investigación orientada a los principios teorías científicas con el fin de describir y explicar cada fenómeno que pueden mostrarse en el estudio que hace a partir del elementos y normas que desarrollara en base al estudio de la investigación (Sánchez y Reyes, 2006).

Diseño descriptivo comparativo

Su objetivo, particularidades del fenómeno o evento que, bajo el estudio de las dos empresas, informantes en donde se recolectara mediante una muestra numerosa sus diferencias y semejanzas, en lo estudiado a fin de identificar con la indagación la comparación y analices de los resultados en sus diferentes aspectos de la investigación de estudio (Zavaleta, 2011).

Variables y dimensiones

Tabla 1.

| Variables y dimensiones de la gestión administrativa | | |
|---|---------------------------|---|
| Categoría | Sub categoría | Indicadores |
| Gestión administrativa | Habilidad gestión | Liderazgo Eficiencia Eficacia Potencial humano |
| | Estructura organizacional | Organigrama Objetivos Estrategia Capacidad |

Integración de áreas

Departamentalización

Conocimientos de áreas

Equipo trabajo

Recursos

Tecnológicos

Fuente: Elaboración propia.

Contrastación de objetivos.

Incluye los resultados de la investigación y presentar dos tablas importantes, así como los dos gráficos más importantes

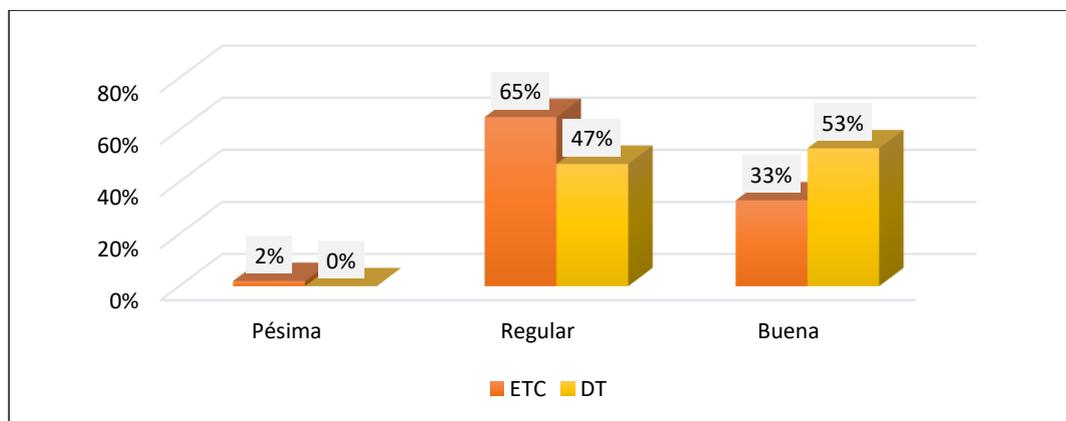


Figura 6. Comparativo la gestión administrativa de la empresa de transporte de carga y depósito temporal Lima 2019.

En la tabla 2 y figura 1 se ha determinado que, de los encuestados, en la empresa de transporte de carga, un 65% indica que el manejo de la gestión administrativa ha sido regular, un 33% ha indicado que el manejo ha sido bueno y solo un 2% ha indicado que el manejo es pésimo. Mientras que, en la empresa de depósito temporal, un 47% ha indicado que el manejo de la gestión administrativa ha sido regular y el 53% han indicado que el manejo fue bueno.

Habilidades de gestión

¿Cómo son las habilidades de gestión que tienen los gerentes en las empresas de transporte de carga y depósito temporal Lima 2019?

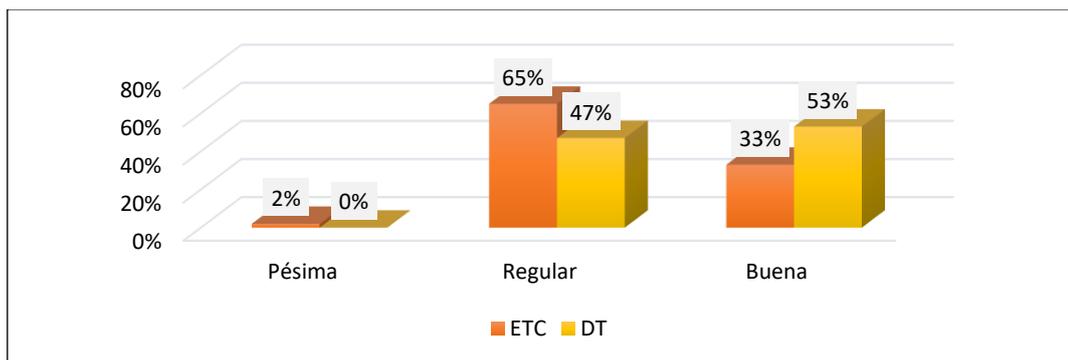


Figura 7. Comparar el uso de las habilidades de gestión que tiene los gerentes de las empresas de transporte de carga y depósito temporal, 2019

En la tabla 3 y figura 2, se ha determinado que, de los encuestados, en la empresa de transporte de carga, un 65% indica que el uso de las habilidades de gestión ha sido regular, un 33% ha indicado que el uso ha sido bueno y solo un 2% ha indicado que el uso es pésimo. Mientras que, en la empresa de depósitos temporales, un 47% ha indicado que el uso de las habilidades de gestión ha sido regular y el 53% han indicado que el uso fue bueno.

Estructura organizacional

Comparar la estructura organizacional en las empresas de transporte de carga y depósitos temporales, 2019.

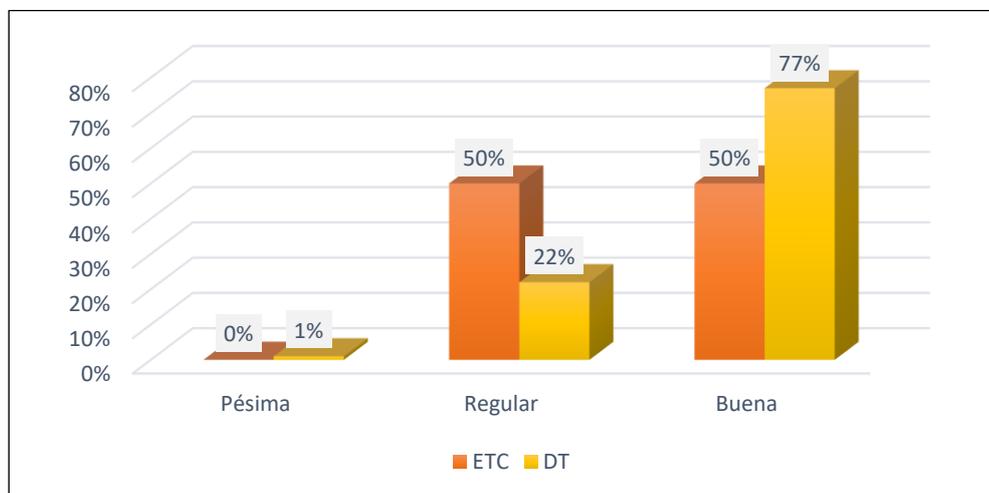


Figura 8. Comparar la estructura organizacional en las empresas de transporte de carga y depósito temporal 2019.

En la tabla 4 y figura 3, se ha determinado que, de los encuestados, en la empresa de transporte de carga, un 50% indica que la estructura organizacional ha sido regular, un 50% ha indicado que la estructura organizacional es buena. Mientras que, en la empresa de depósitos temporales, un 22% ha indicado que la estructura organizacional ha sido regular y el 77% han indicado que fue buena.

Integración de área

Comparar como se integraron las áreas en las empresas de transporte de carga y depósitos temporales Lima 2019.

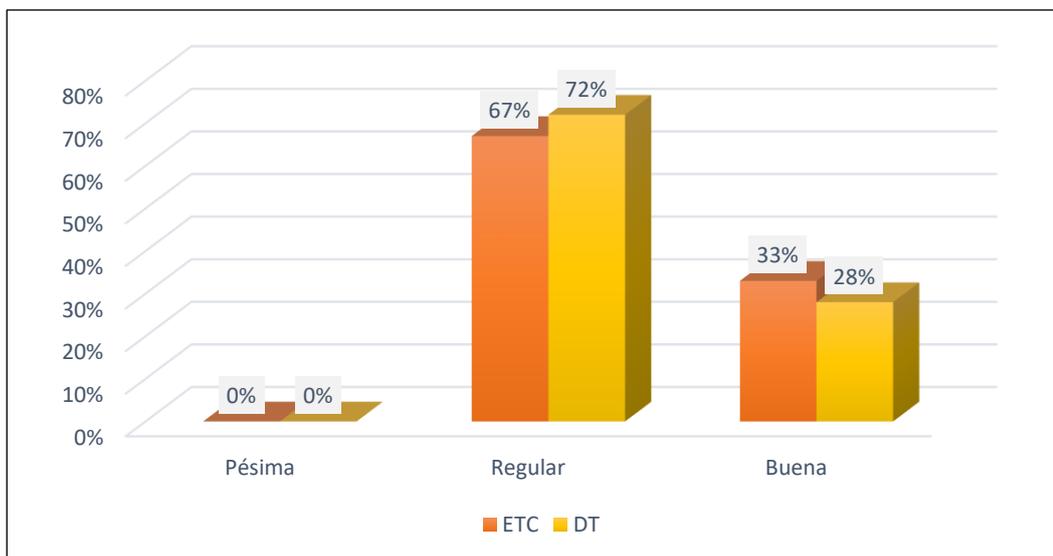


Figura 9. Comparar como se integran las áreas en las empresas de transporte de carga y deposito temporal 2019.

En la tabla 5 y figura 6, se ha determinado que, de los encuestados, en la empresa de transporte de carga, un 67% indica que la integración de áreas ha sido regular, un 33% ha indicado fue buena. Mientras que, en la empresa de depósito temporal, un 72% ha indicado que la integración de áreas ha sido regular y el 28% han indicado que fue buena.

Contrastación de la hipótesis

Tabla 10.

Proceso U de Mann-Whitney para gestión administrativa en las dos empresas de transporte de carga depósitos temporal Lima, 2019.

| Procesos | Valores |
|----------------------------------|----------|
| U de Mann-Whitney | 3538,500 |
| Z | -3,579 |
| Sig. asintót. (bilateral) | 0,000 |

Si: $P > 0.05$ para acepta la H_0 ; H_1

En la tabla 6 se evidencia que la prueba de Mann Whitney es igual 3538,5, y existe un valor de significancia ($Z=-3,579$; $P = 0.000$). Por lo tanto, siguiendo los lineamientos de la teoría de la prueba de Mann Whitney, ya que el valor de significancia es menor 0.005 si se acepta H_1 que indica que si existe diferencias significativas en la gestión administrativas de ambas empresas.

Conclusiones

En ambas empresas se hizo una comparación bajo un estudio de investigación, en donde se utilizó la prueba de U Mann Whitney, de manera que si se encontró diferencias existentes en sus ejecuciones de sus gestiones administrativa de la empresa de transporte se obtuvo como resultados que es regular y en la empresa deposito temporal resulto buena en sus gestiones administrativas en análisis de su gestión se observó que no utilizan bien sus recursos en sus planificación de tareas en grupo los gerentes no contribuyes en las actividades organizativas, para lograr favorecer sus objetivos y desarrollo para éxito de las empresas.

En su actividad de habilidades de gestión ambas empresas tuvieron resultados bajo la prueba de U Mann Whitney qui si existe diferencia significativa en la empresas de transporte de carga, como resultado que es regular mientras que en la empresa deposito temporal es buena, se analiza que los administradores de las empresas tienen que mejorar su comunicación lineal con el personal logrando un liderazgo eficiente en el entorno del trabajos, también deberían ejecutar bien sus cargos, de acuerdos a sus habilidades de gestión cumpliendo con cada rol que se le asigne.

La empresas en su Estructura organizacional fue comparada utilizando la prueba de U Mann Whitney, donde los resultados que se obtuvo es que si existen significativas diferencias es su Estructura organizacional en ambas empresa, debiendo de encontrar un buen soporte en cada una de sus funciones de área asignada y que se sientan identificado con un superior un grupo de trabajo para el buen orden de cada una de sus actividades y puedan obtener buenos resultados de cada funcionamiento y cumpliendo las metas y objetivo para el desarrollo de las compañías.

En la Integración de áreas se analizó con la prueba de U Mann Whitney, se encontró que si existe diferencias significativas en ambas empresas ya que una es buena y la otra regular. Por lo tanto, se concluye que la integración de cada departamento de área se embotella en sí mismo evadiendo responsabilidad, independientemente en donde Cada uno se dedica a lo suyo y no quiere saber nada de los demás, es necesario tomar decisiones conjuntas y recibir las instrucciones y finalmente comunicarlas para garantizar la transparencia y la decisión, para el bienestar de la empresa.

Referencias

- Diario El Peruano, J. R. (21 de 5 de 2017). <https://elperuano.pe/noticia-outsourcing-logistico-i-54996.aspx>. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia-outsourcing-logistico-i-54996.aspx>.
- Diario Gestión. (16 de 09 de 2018). Once tips para mejorar la logística de tu negocio. Obtenido de <https://gestion.pe/fotogalerias/once-tips-mejorar-logistica-negocio-244258?foto=1>.
- Esther, G. (16 de 02 de 2017). Cuatro problemas comunes en logística y cómo solucionarlos. Obtenido de <https://www.generixgroup.com/es/blog/cuatro-problemas-comunes-en-logistica-y-como-solucionarlos>.
- INEI. (22 de 03 de 2018). Volumen de exportación creció 11.3% en el 2017. Obtenido de <http://logistica360.pe/inei-volumen-de-exportacion-crecio-11-3-en-el-2017>.
- Alay Dias Martha Elizabeth, P. F. (2015). Propuesta de implementacion de un cuadro de mando integral, Mediante el analisis de la gestion administrativa. Guayaquil : Universidad De Guayaquil.
- Anzola Rojas, S. (2002). Administración de Pequeñas Empresas. México: McGrawhill.
- Arvelo Lujan, A. (2017). Asesoría y adiestramiento en métodos estadísticos y cálculo.
- Botero, N. (2007). Gestión del conocimiento para la administración del recurso humano. Anagramas Rumbos y Sentidos de la Comunicación.
- Capdevila, C. I. (2016). El planeamiento tributario como instrumento de Gestion Empresarial y la rentabilidad en las Empresas de transporte terrestre de carga de Lima Metropolitana 2014. Lima: Universidad San Martin de Porras.
- Carlos A, C. S. (2011). Propuesta de un sistema de gestion de transporte de carga terrestre en Hallirburton latin America S.A. Bogota: Pontifica Universidad Javeriano.
- Chavenato, I. (2011). Teoria general de la Administracion. Mexico: Elsevier Editora Ltda.
- Chiavenato, I. (2009). Gestion de talento Humano . Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Chiavenato, I. (2009). Organizacional, Comportamiento. Mexico: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2014). Introduccion a la teoría general de la administración. Mexico : D.F.: Mc Graw Hill Education.
- Corrales, J. (2006). Escalamiento multidimensional para determinar modelos de gestión. Theoria.
- Daft, R. L. (2011). Teoría y diseño organizacional. Mexico: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- David A. Whetten, K. S. (2005). Desarrollo Dehabilidades Directivas. Mexico: Sexta edicion Pearson Educación de México, S.A. de C.V .
- Domínguez, P. R. (2008). Introducción a la Gestión Empresarial . Madrid .
- Elizabeth M, R. A. (2015). Diseño de un plan administrativo para la gestion del talento humano en la organizacion no gubernamental,asociacion intersectorial para el desarrollo economico y el progreso social. San Salvador: San Salvador Universidad.
- Felix Lossio, A. M. (2016). La Gestion de Proyectos en el Peru. Lima - Peru : Ada Ampuero.
- Fraguela Formoso, C. C. (2011). La Integración de los sistemas de gestión. necesidad de una nueva cultura empresarial.
- García-Vidal, A. R.-A. (2012). Eficacia y Eficiencia, premisas indispensables para la Competitividad.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodologia de la Investigacion. Mexico DF: McGRAWHILL.
- Hurtado, J. (2000). Metodologia de la Investigacion Holistica. Caracas: Sypal.
- Idaccion. (s.f.). La gestión administrativa: elemento clave de la globalización. Obtenido de <http://idnews.idaccion.com/la-gestion-administrativa-elemento-clave-de-la-globalizacion>.

- Katuska Jessenia Cortez Lopez, J. S. (2018). Implementacion de un modelo de gestion administrativa financiera para la empresa Phonesanyc S.A. Guayaquil: Universidad Guayaquil de Ecuador.
- Manuel, G. F. (2018). *Gestion Administrativa en una Empresa Industrial y Retail 2018*. Lima: Universidad Norbert Wiener.
- Maribel R, C. C. (2015). Gestion administrativa t El control interno en la direccion regional de transporte y comunicaciones de Huancavelica. Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Mimbela, C. A. (2015). Gestion Logistica en las Operaciones del Transporte Internacional Para el Desarrollo del Comercio en el Puerto del Callao. Lima: Universidad UPC.
- Pilar, C. M. (2016). Gestion Administrativa y Calidad de los Servicios en la Municiplaidad Provincial de Huaura en el año 2015. Huacho: Universidad Catolica de los Angeles de Chimbote.
- Ricardo Alania. (20 de 04 de 2016). Cuestionar como una competencia. Obtenido de GESTIÓN DEL TALENTO: <https://gestion.pe/blog/gestiondeltalento/2016/04/cuestionar-como-una-competencia.html>.
- Ricardo Cayo. (09 de 06 de 2017). El Supply Chain Management ya es una necesidad en el Perú. Obtenido de ESAN: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2017/06/09/supply-chain-management-ya-es-una-necesidad-en-el-peru>.
- Rubio Domínguez, P. (2006). Introducción a la Gestión Empresarial. Europa: Instituto Europeo.

Guayaquil, 21 de junio de 2019

Suzette Cyndy Alegría Nieto
Susy Marisol Carlos Calcina
Segundo Waldemar Ríos Ríos

Universidad Privada Norbert Weiner

Estimados autores,

Nos complace comunicarles que después de analizar el resumen de su ponencia: **“Estudio comparativo de la gestión administrativa en operadores logísticos”**, el Comité Científico de la IV CONFERENCIA INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN MULTIDISCIPLINARIA considera que reúne las condiciones para ser aceptados como ponentes en el evento.

Para publicar su trabajo en Innova, deberán enviarlo hasta el 12 de julio para el proceso de revisión de la revista, para ser evaluado con el sistema de revisión de par ciego.

La conferencia se realizará, en el Hotel Sheraton de Guayaquil el 16 y 17 de julio de 2019. Para obtener información más detallada sobre la conferencia y alojamiento, por favor ingresar a la página web de la CIIM www.ciim-uide.com

Nos sentiremos honrados de compartir con ustedes estos días de intercambio de experiencias y sirva además este marco, para debatir reflexiones y criterios en torno a los ejes temáticos del evento.

Gracias por participar en la Conferencia Internacional de Investigación Multidisciplinaria 2019.



Comité Científico
CIIM 2019



Anexo 3: Instrumento cuantitativo

| Indicadores | Preguntas | | Escala de Likert | | | | |
|-----------------------|--------------|---|------------------|------------|---------|--------------|---------|
| | Cuestionario | | | | | | |
| liderazgo | p.1 | ¿Considera a su superior directo es un buen líder en la empresa? | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
| | p.2 | Los superiores de la empresa cumplen los horarios establecidos de la empresa. | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
| | p.3 | ¿Considera usted que su superior directo sabe lo que la empresa espera? | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
| eficiencia | p.4 | ¿Usted considera que los recursos financieros de la empresa se distribuyen de forma adecuada? | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
| | p.5 | ¿Se respetan los procesos establecidos por la empresa, sobre el desarrollo de trabajo? | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| eficacia | p.6 | ¿Las actividades que se realizan en la empresa generan un valor agregado? | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
| | p.7 | ¿Cree que las actividades establecidas se realizan acorde el tiempo programado? | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| potencial humano | p.8 | ¿La empresa invierte en la capacitación de sus empleados para cumplir con los objetivos? | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
| | p.9 | ¿Considera que la empresa facilita herramientas necesarias para obtener buenos resultados? | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| Organigrama | p.10 | ¿Considera que el personal superior informa oportunamente sobre los lineamientos de la empresa? | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |
| | p.11 | ¿Las instrucciones de la empresa se transmiten de manera entendible a sus colaboradores? | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| objetivos | p.12 | ¿Usted está dispuesto a sacrificarse lo que sea para conseguir los objetivos marcados de la empresa? | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| | p.13 | ¿Su responsable directo le enseña y explica cómo se deben hacer las cosas para lograr los objetivos? | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| | p.14 | ¿Su jefe demuestra ambición sobre los objetivos que se persigue la empresa? | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| capacidad | p.15 | La empresa desarrolla capacitación constante para el personal. | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| | p.16 | La crees que los superiores cuentan con la capacidad suficiente para ejercer el puesto se les otorga. | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| conocimiento de áreas | p.17 | ¿Considera que a los nuevos colaboradores la empresa hace mención sobre las áreas existentes? | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| | p.18 | Consideran que la empresa establece áreas de acorde a su crecimientos en nivel empresarial | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| equipo de trabajo | p.19 | ¿Cree que su jefe superior corrige los defectos en base de formar un clima laboral agradable? | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| Recursos tecnológicos | p.20 | Los empleados forman equipos de trabajo para lograr resultados óptimos. | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| | p.21 | La empresa cuenta con sistema actualizado que le permita realizar trabajos eficientes. | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
| | p.22 | ¿La empresa implementa los equipos tecnológicos acorde la necesidad de la empresa? | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |

Anexo 4: Base de datos (instrumento cuantitativo)

| GRUPO | NRO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | D1 | D2 | D3 | TOTAL | n_D1 | n_d2 | n_d3 | n_total |
|-------|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|------|------|------|---------|
| 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 31 | 22 | 80 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 24 | 21 | 20 | 65 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 24 | 21 | 21 | 66 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 | 21 | 22 | 67 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 | 21 | 21 | 67 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 6 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 | 28 | 21 | 81 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 7 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 26 | 28 | 21 | 75 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 20 | 20 | 21 | 61 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 9 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 | 21 | 24 | 69 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 10 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 33 | 26 | 22 | 81 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 11 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 | 34 | 23 | 94 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 33 | 27 | 23 | 83 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 25 | 25 | 21 | 71 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 21 | 24 | 70 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 18 | 19 | 23 | 60 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 16 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 21 | 22 | 68 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 17 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24 | 21 | 23 | 68 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 18 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 24 | 21 | 24 | 69 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 24 | 21 | 24 | 69 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 25 | 21 | 22 | 68 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 21 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 21 | 20 | 67 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 27 | 21 | 20 | 68 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 23 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24 | 22 | 21 | 67 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 | 25 | 20 | 74 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 30 | 24 | 23 | 77 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 36 | 27 | 22 | 85 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 35 | 27 | 19 | 81 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 28 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 22 | 26 | 16 | 64 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 36 | 27 | 17 | 80 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 30 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | 26 | 22 | 76 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 1 | 31 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 27 | 21 | 20 | 68 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 32 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 26 | 23 | 23 | 72 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 33 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 27 | 22 | 18 | 67 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 34 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 20 | 19 | 65 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 34 | 27 | 21 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 36 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 23 | 20 | 18 | 61 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|---|---|---|---|
| 1 | 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 24 | 24 | 74 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 38 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 | 23 | 23 | 71 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 35 | 27 | 20 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 40 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 | 27 | 20 | 79 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 41 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 30 | 25 | 21 | 76 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 27 | 27 | 19 | 73 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 36 | 26 | 19 | 81 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 44 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 26 | 27 | 22 | 75 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 1 | 45 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 | 20 | 24 | 69 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 46 | 4 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 27 | 27 | 19 | 73 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 47 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 31 | 21 | 24 | 76 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 48 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 | 27 | 18 | 80 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 49 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 | 25 | 22 | 81 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 1 | 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 32 | 25 | 21 | 78 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 34 | 28 | 22 | 84 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 52 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 38 | 25 | 22 | 85 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 1 | 53 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 24 | 18 | 74 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 54 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 41 | 35 | 19 | 95 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 55 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 | 21 | 22 | 72 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 56 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 35 | 28 | 21 | 84 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 57 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | 26 | 24 | 86 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 58 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 | 28 | 24 | 87 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 59 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 27 | 23 | 21 | 71 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 60 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 40 | 30 | 21 | 91 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 61 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 | 23 | 21 | 76 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 62 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 | 23 | 21 | 76 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 63 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 | 23 | 21 | 74 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 64 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 29 | 26 | 21 | 76 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 65 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 | 26 | 21 | 78 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 66 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 | 26 | 21 | 78 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 67 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 28 | 26 | 21 | 75 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 68 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 | 28 | 23 | 82 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 69 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 | 28 | 21 | 80 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 70 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 | 28 | 23 | 82 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 71 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 | 28 | 23 | 84 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 72 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 33 | 22 | 21 | 76 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 73 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 24 | 21 | 79 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 74 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 28 | 20 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 75 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 | 28 | 21 | 81 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 76 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 30 | 21 | 21 | 72 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 77 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 32 | 27 | 21 | 80 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 78 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 34 | 23 | 20 | 77 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 79 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 | 27 | 21 | 79 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 80 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 | 23 | 21 | 75 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|---|---|---|---|
| 1 | 81 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | 23 | 21 | 78 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 82 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 33 | 25 | 21 | 79 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 83 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | 23 | 21 | 77 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 84 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 | 24 | 20 | 78 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 85 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | 26 | 21 | 80 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 86 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 33 | 25 | 22 | 80 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 87 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | 24 | 21 | 78 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 88 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 24 | 19 | 76 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 89 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 33 | 29 | 21 | 83 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 90 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 34 | 26 | 19 | 79 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 91 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 29 | 29 | 21 | 79 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 1 | 92 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 | 28 | 20 | 77 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 93 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 27 | 27 | 21 | 75 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 1 | 94 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31 | 28 | 20 | 79 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 95 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 | 29 | 19 | 80 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 1 | 96 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 | 29 | 20 | 81 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 97 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 | 29 | 21 | 82 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 98 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 | 29 | 24 | 85 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 1 | 99 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 31 | 29 | 21 | 81 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 1 | 100 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 | 28 | 21 | 81 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 101 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 29 | 23 | 83 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 102 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 28 | 18 | 76 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 103 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 | 26 | 19 | 76 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 104 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 30 | 27 | 19 | 76 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 105 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 | 29 | 19 | 79 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 106 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 | 27 | 19 | 78 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 107 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 30 | 28 | 21 | 79 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 108 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 28 | 23 | 83 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 109 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 30 | 28 | 20 | 78 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 110 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 | 28 | 18 | 76 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 111 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 | 28 | 19 | 77 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 112 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 28 | 23 | 84 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 113 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | 28 | 22 | 80 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 2 | 114 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 28 | 19 | 79 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 115 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | 29 | 18 | 79 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 116 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 26 | 18 | 75 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 117 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 29 | 18 | 80 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 118 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 29 | 18 | 78 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 119 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 | 29 | 20 | 80 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 120 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 29 | 20 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 121 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 29 | 20 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 122 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 29 | 20 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 123 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 29 | 20 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 124 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 29 | 20 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 125 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 29 | 20 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 126 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 29 | 20 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 127 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 29 | 20 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 128 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 29 | 20 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 129 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 26 | 20 | 79 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 130 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 29 | 20 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 131 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 26 | 20 | 79 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 132 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 28 | 20 | 81 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 133 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 26 | 20 | 79 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 134 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 | 29 | 20 | 84 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 135 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 | 26 | 20 | 81 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 136 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 | 29 | 20 | 84 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 137 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 | 28 | 20 | 83 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 138 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 | 29 | 20 | 81 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 139 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 28 | 20 | 81 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 2 | 140 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 | 28 | 20 | 83 | 3 | 3 | 2 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|---|---|---|---|
| 2 | 141 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 | 28 | 20 | 83 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 2 | 142 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 | 28 | 20 | 83 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 2 | 143 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 34 | 21 | 20 | 75 | 3 | 2 | 2 | 2 | | |
| 2 | 144 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 35 | 28 | 21 | 84 | 3 | 3 | 2 | 3 | | |
| 2 | 145 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 | 28 | 21 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 2 | 146 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 28 | 20 | 81 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 2 | 147 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 | 28 | 21 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 2 | 148 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 | 28 | 21 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 2 | 149 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 31 | 24 | 21 | 76 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 150 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 25 | 21 | 76 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 151 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 | 27 | 21 | 81 | 3 | 3 | 2 | 3 | | |
| 2 | 152 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 | 28 | 21 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 2 | 153 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 | 28 | 21 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 | | |
| 2 | 154 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 | 28 | 21 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 2 | 155 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 | 28 | 21 | 82 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 2 | 156 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 29 | 21 | 21 | 71 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 157 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 28 | 20 | 81 | 3 | 3 | 2 | 3 | |
| 2 | 158 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 33 | 22 | 20 | 75 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 159 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 28 | 22 | 83 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 160 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 28 | 22 | 83 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 161 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 28 | 24 | 85 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 162 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 28 | 24 | 85 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 163 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 33 | 28 | 24 | 85 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 164 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | 21 | 21 | 70 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 165 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 14 | 22 | 63 | 2 | 1 | 3 | 2 | |
| 2 | 166 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | 28 | 23 | 82 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 167 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 28 | 28 | 21 | 77 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 2 | 168 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 | 28 | 20 | 79 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 2 | 169 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 27 | 28 | 21 | 76 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 2 | 170 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 27 | 21 | 22 | 70 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 2 | 171 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 31 | 21 | 22 | 74 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 2 | 172 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | 22 | 19 | 72 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 173 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 | 28 | 20 | 79 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 2 | 174 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 28 | 21 | 22 | 71 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 2 | 175 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 26 | 20 | 21 | 67 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 176 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 29 | 21 | 21 | 71 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 177 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 31 | 28 | 21 | 80 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 2 | 178 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 28 | 24 | 85 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 179 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | 28 | 21 | 79 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 2 | 180 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33 | 28 | 22 | 83 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 181 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 | 29 | 21 | 80 | 2 | 3 | 2 | 2 | |
| 2 | 182 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 33 | 28 | 25 | 86 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 183 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 33 | 33 | 23 | 89 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 2 | 184 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 25 | 18 | 76 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 185 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 23 | 18 | 68 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 186 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 24 | 18 | 70 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 187 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 22 | 18 | 67 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 188 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 29 | 25 | 22 | 76 | 2 | 2 | 3 | 2 | | |
| 2 | 189 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 28 | 24 | 85 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 190 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 21 | 21 | 75 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 191 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 28 | 29 | 22 | 79 | 2 | 3 | 3 | 2 | |
| 2 | 192 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 32 | 28 | 22 | 82 | 2 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 193 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 35 | 23 | 91 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 2 | 194 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 33 | 25 | 20 | 78 | 3 | 2 | 2 | 2 | | |
| 2 | 195 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 25 | 23 | 80 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 2 | 196 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 28 | 24 | 86 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 197 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 33 | 28 | 22 | 83 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 2 | 198 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | 21 | 18 | 66 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 2 | 199 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 27 | 21 | 23 | 71 | 2 | 2 | 3 | 2 | |
| 2 | 200 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Anexo 5: Fichas de validación de los instrumentos cuantitativos

CUESTIONARIO LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA Y DEPOSITO TEMPORAL

INSTRUCCIÓN: Estimado trabajador, este cuestionario tiene como objeto conocer su opinión sobre la competitividad que se percibe en su centro de trabajo. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: 25 – 30 () 31 – 35 () 36 a más ()

INDICACIONES: A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá Ud. responder, marcando una (x) la respuesta que considera correcta.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Nunca | Casi Nunca | A veces | Casi Siempre | Siempre |

| ITEMS | ASPECTOS CONSIDERADOS | VALORACIÓN | | | | |
|----------------------------------|---|------------|---|---|---|---|
| | Habilidades de Gestión | | | | | |
| 1 | Considera a su superior directo es un buen líder en la empresa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 | Los superiores de la empresa cumplen los horarios establecidos de la empresa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 | Considera usted que su superior directo sabe lo que la empresa espera | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 | Usted considera que los recursos financieros de la empresa se distribuyen de forma adecuada | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | se respetan los procesos establecidos por la empresa, sobre el desarrollo de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | las actividades que se realizan en la empresa generan un valor agregado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Cree que las actividades establecidos se realizan acorde el tiempo programado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | La empresa invierte en la capacitación de sus empleados para cumplir con los objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Considera que la empresa facilita herramientas necesarias para obtener buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Estructura Organizacional | | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 10 | Considera que el personal superior informa oportunamente sobre los lineamientos de la empresa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Las instrucciones de la empresa se transmiten de manera entendible a sus colaboradores | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | Usted está dispuesto a sacrificarse lo que sea para conseguir los objetivos marcados de la empresa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Su responsable directo le enseña y explica cómo se deben hacer las cosas para lograr los objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Su jefe demuestra ambición sobre los objetivos que se persigue la empresa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | La empresa desarrolla capacitación constante para el personal. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | La crees que los superiores cuentan con la capacidad suficiente para ejercer el puesto se les otorga. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Integración de Áreas | | | | | | |
| 17 | Considera que a los nuevos colaboradores la empresa hace mención sobre las áreas existes | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Consideran que la empresa establece áreas de acorde a sus crecimientos en nivel empresarial | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Cree que su jefe superior corrige los defectos en base de formar un clima laboral agradable | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Los empleados forman equipos de trabajo para lograr resultados óptimos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | La empresa cuenta con sistema actualizado que le permita realizar trabajos eficientes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | La empresa implementa los equipos tecnológicos acorde la necesidad de la empresa | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 |

Muchas gracias

Anexo 6: Evidencia de la visita a la empresa



Depósito de la carga y descargue de la empresa



Despacho de Contenedores de la empresa.

Anexo 7: Matrices de trabajo

Matriz de causa efecto para definir el problema

Empresa Transporte de Carga

| Causa | Sub causa | ¿Por qué? | Efecto (Categoría problema) |
|----------------|---------------------------|---|--------------------------------|
| C1. RRHH | 1 Motivación | 1. La empresa de transporte no plantea incentivos motivacionales a su personal, frente a los logros obtenidos. | Gestión Administrativa |
| | 2 Capacitación | 2. La empresa transportes no brinda capacitaciones necesarias a su personal, para pueda desarrollar sus trabajos de manera eficaz y eficientes. | |
| C2. Tecnología | 3 Sistema | 3. En la empresa transportes no existe un sistema a su necesidad, que permita desarrollar sus trabajos más efectivos. | |
| | 4 Equipos | 4. Falta de implementaciones de equipos, generan retrasos en la entrada y salida de despacho contenedores. | |
| C3 Transporte | 5 Camiones propios | 5. La empresa de transporte, no cuenta con suficientes camiones para el traslado de la mercadería del cliente. | |
| | 6. Tercerización de carga | 7. La empresa realiza la tercerización de cargas a través intermediarios, generan menor utilidad para la empresa. | |
| C4. Procesos | 1. Falta de planificación | 6 No existe una planificación sustentada de labores diarias, futuras de la empresa transportes. | |
| | 2. Control | 3. La empresa transportes no existe un monitoreo permanente, que muestre resultados estadísticos, para tomar decisiones adecuadas. | |

Empresa de Deposito Temporal

| Causa | Sub causa | ¿Por qué? | Efecto (Categoría problema) |
|---------------------|-----------------------------|---|--|
| C1. RRHH | 1. Motivación laboral | 1. En empresa deposito temporal, no practican motivaciones laborales, ya son tan importante es la motivación para el rendimiento, productividad y calidad de trabajo. | Gestión Administrativa |
| | 2. Inestabilidad laboral | 3. Las personas que trabajan en la empresa depósito temporal, sienten inseguras de su empleo y crecimiento como profesional, por tema de tercerización. | |
| C2. Equipos | 4. Computadoras antiguas. | 4. La obsolescencia de los equipos en la empresa depósito temporal genera retrasos en los despachos, en las cotizaciones entre otros trabajos de la empresa. | |
| | 5. Sistemas no actualizados | 5. La empresa portuaria no invierte en la actualización de sistema, que causa trabajos ineficientes y estrés en los empleados. | |
| C3. Transporte | 6. Movilidad reducida | 6. La poca cantidad transporte de la empresa deposito temporal, hace no abastezca a la demanda en fechas de campaña, generando la pérdida de ingresos económicos. | |
| C4. Infraestructura | 7. Espacio reducido | 7. El espacio reducido de la empresa deposito temporal presenta un factor muy negativo, como imagen corporativa, abastecimiento de carga, atención al cliente etc. | |
| | 8. Recursos insuficientes | 8. la empresa depósito temporal no invierte en la estructuración de infraestructura por falta de recursos económicos. | |

1. Matriz problema, objetivo, Hipótesis

| Problema general | Objetivo general | Hipótesis general |
|---|--|--|
| ¿Cómo es la gestión administrativa en las empresas de transporte de carga y portuarias, 2019? | Comparar la gestión administrativa en las empresas de transporte de carga y depósito temporal Lima 2019 | Existe diferencia de las habilidades en la gestión que tiene los gerentes en las empresas transporte de carga y depósito temporal, Lima 2019 |
| Problemas específicos | Objetivos específicos | Hipótesis específicas |
| <p>¿Cómo son las habilidades de gestión que tienen los gerentes en las empresas de transporte de carga y depósito temporal Lima 2019?</p> <p>¿Cómo es la estructura organizacional en las empresas de transporte de carga y depósito temporal Lima 2019?</p> <p>¿Cómo se integraron las áreas en las empresas de transporte de carga y depósito temporal Lima 2019?</p> | <p>Comparar las habilidades de la gestión que tiene los gerentes en las empresas de transporte de carga y depósito temporal, Lima 2019</p> <p>Comparar la estructura organizacional en las empresas de transporte de transporte de carga y depósito temporal, Lima 2019</p> <p>Comparar como se integraron las áreas en las empresas transporte de transporte de carga y depósito temporal, Lima 2019.</p> | <p>Existe diferencia de la estructura organizacional en las empresas de transporte de carga y depósito temporal, Lima 2019</p> <p>Existe diferencia en la integración de las áreas en las empresas transporte de carga y depósito temporal, Lima 2019</p> <p>Existe diferencia en la integración de las áreas en las empresas transporte de carga y depósito temporal, Lima 2019</p> |

2. Matriz de Justificación

| Justificación teórica | | |
|---|--|---|
| Cuestiones | Respuesta | Redacción final |
| ¿Qué teorías sustentan la investigación? | <ul style="list-style-type: none"> • Teoría general de la Administración. • Teoría clásica de la Administración • Teoría Neoclásica de la administración. • Teoría de la administración por objetivos (APO). • Teoría y diseño organizacional | En la investigación se sustenta bajo la teoría general de la administración, ya que puede actuar campo de distintos niveles jerárquicos, y puede actuar en el capo de distintas especialidades, la teoría clásica de la administración, se caracteriza por que contribuye gran importancia a las tareas que ejecutan los trabajadores garantiza la eficiencia de todas las partes involucradas la teoría neoclásica de la administración, consiste en agrupar las actividades y tareas con base en las principales funcionales que desarrolla la empresas y la teoría de diseño organizacional, enfocada a los mandos gerenciales los que toman daciones para la buena gestión administrativa. |
| ¿Cómo estas teorías aportan a su investigación? | Estas teorías elegidas son estudiadas con la finalidad de comparar a la administración de la empresa en donde se analizará la realidad del trabajo de estudio de investigación para comprobar la gestión administrativa. | |
| Justificación práctica | | |
| ¿Por qué hacer el trabajo de investigación? | Para observar a mejorar la gestión administrativa de las empresas de transporte de carga y depósito temporal. | En el presente estudio de investigación se ha considerado evaluar las deficiencias operativas y administrativas en relación a la empresa de transporte de carga y de la empresa depósito temporal, la intención de este estudio pretende comparar a ambas empresas mediante una evaluación comparativa en cuanto a su trabajo operativo pero principalmente con respecto a su gestión administrativa con respecto a la otra, tanto en sus semejanzas, similitudes, debilidades y fortalezas para que finalmente poder comparar sus acciones administrativas en cada una de las empresas según corresponda. Estos datos podrán permitir indagar y analizar las problemáticas existentes, La intención es comparar sus procedimientos administrativos mediante los datos obtenidos para su respectiva confrontación y de esta manera pueda ser útil para mejora de ambas compañías. |
| ¿Cuál será la utilidad? | Será útil para comparar la gestión administrativa de las empresas en su habilidad de gestión, estructura organizacional e integración de área | |

| Justificación metodológica | | |
|---|--|--|
| ¿Por qué investiga bajo ese diseño? | Se investigó bajo el diseño descriptivo comparativo, para observar los detalles. | En el presente estudio se ha realizado bajo un enfoque cuantitativo ya que sus resultados han sido obtenidos mediante la técnica de encuesta con datos numéricos, utilizando un método de tipo sustantivo para describir su comportamiento organizacional, así mismo se ha utilizado el método descriptivo comparativo para detallar los resultados obtenidos y de esta forma analizar su gestión administrativa con respecto a las empresas de transporte de carga y de la empresa deposito temporal. |
| ¿El resultado de la investigación permitirá resolver algún problema? | Por el momento solo me permitirá observar sus problemas, atreves de teorías conceptos estudiados, para quizás más adelante dar un estudio más profundo y solucionar el problema detectado. | |
| ¿Qué espera con la investigación? | Espero comprobar que las empresas estudiadas cuenten con alguna diferencia de gestión administrativa, para poder contribuir en sus gestiones y mejorar algunos procesos que se esté manejando adecuadamente, quizás mi tema de estudio ayude en algunos cambios. | |

3. Matriz de teorías

| Teoría 1: Teoría general de la Administración | | | | |
|---|--|---|--|--|
| Autor/es | Año | Cita | Parafraseo | Aplicación en su tesis |
| Chiavenato, | 2014 | Es la administración, todo depende de la situación y de las circunstancias en ella, todo es relativo debido a sus complejidades. Cómo se concibe la administración, cada una de las cuales nos enseña a discernir lo que es relevante para guiar nuestras acciones y lo que se debe de hacer en cada situación o circunstancia. (Chiavenato, 2014). | La gestión se ha convertido una actividad muy importante dentro del desarrollo de la sociedad y de las compañías, los empresarios utilizan esta herramienta para alcanzar nuevos objetivos con mejores resultados, de esta manera se organizan para controlar el trabajo y desarrollar sus actividades orientadas a la habilidad, conocimientos y capacidades para tomar decisiones con respeto al desarrollo de la organización (Chiavenato, 2014). | El desarrollo de las actividades de gestión administrativa permite el desarrollo de actividades que se pueden aplicar para la empresa de transporte de carga y de la empresa de depósito temporal para comprender sus procesos de gestión en cuanto a sus cualidades y capacidades administrativas con respecto a sus recursos dentro de cada empresa con el fin de llevarlas un enfoque de desarrollo, eficacia y eficiencia. |
| Referencia: | Chiavenato, I. (2014). <i>Introducción a la teoría General de la administración</i> . Mexico: Elsevier Editora Ltda. | | | |

| Teoría2 neoclásica de la Administración | | | | |
|---|--|---|---|---|
| Autor/es | Año | Cita | Parafraseo | Aplicación en su tesis |
| Idalberto Chiavenato | 2011 | Los aspectos de la administración consideran que es la técnica social y básica. Esto implica que el administrador debe conocer los aspectos técnicos y específicos de su trabajo, también los relacionados con la dirección de las personas dentro de la organización. (Drucker en 1954) citado por (Chiavenato, 2011). | Se trata de dar a conocer a la administración con sus diversos tipos de gestión, de tal manera que la combinación de todas ellas permiten el desarrollo de la sinergia organizacional, generando nuevas tendencias en mundo globalizado, solo así podemos obtener la capacidad de ser más competitivo y exitoso, ya que la tecnología permite que las empresas y las personas logren sus tareas de forma más rápida y eficiente dentro del mercado. (Chiavenato, 2011). | Las empresas necesitan el compromiso y participación de cada uno de sus colaboradores, los altos mandos deben ser participantes en todos los procesos administrativos, de manera que puedan planificar establecer los objetivos para el desarrollo crecimiento y desarrollo la organización |
| Referencia: | Chiavenato, I. (2014). <i>Introducción a la teoría General de la administración</i> . Mexico: Elsevier Editora Ltda. | | | |

| Teoría 3 Teoría clásica de la Administración | | | | |
|---|--|---|--|---|
| Autor/es | Año | Cita | Parafraseo | Aplicación en su tesis |
| Henry Fayol | 1824 - 1925 | Según Henry Fayol citado por Chiavenato, (1824 – 1925, 2011). La administración, por la reverencia que otorga la estructura que debe tener cada organización para lograr altos niveles de eficacia. La búsqueda de la eficiencia organizacional de todas las partes involucradas, fueron órganos como divisiones departamentos etc. | Se refiere a las funciones administrativas, con respecto a los procesos que se dan en la misma organización, de una forma estructurada, dentro un orden jerárquico en relación a los altos mandos de la empresa y sus respectivos niveles jerárquicos, ellos tienen que generar y establecer políticas de principios y valores para que los trabajadores se sientan más identificados con las empresas, así mismo pueda alcanzar objetivos de manera conjunta. (Chiavenato, 2011). | La teoría contribuirá a que las organizaciones puedan formarse de manera eficaz sus actividades, teniendo en cuenta que cada departamento de área tiene que contar principios que les permita desempeñar eficiente. |
| Referencia: | Chavenato, I. (2011). <i>Teoria general de la Adminatracion</i> . Mexico : Elsevier Editora Ltda.inistrac. | | | |

| Teoría 4 : Administración por objetivo | | | | |
|---|--|---|--|--|
| Autor/es | Año | Cita | Parafraseo | Aplicación en su tesis |
| Idalberto Chiavenato | 2014 | La APO es un método que usan el gerente y sus subordinados para, en conjunto, definir las metas y especificar las responsabilidades de cada uno en función de los resultados que esperan, que así se convierte en los indicadores de desempeño que se usara para evaluar al personal. Chiavenato, (2014). | La gestión se ha convertido una actividad muy importante dentro del desarrollo de la sociedad y de las compañías, los empresarios utilizan esta herramienta para alcanzar nuevos objetivos con mejores resultados, de esta manera se organizan para controlar el trabajo y desarrollar sus actividades orientadas a la habilidad, conocimientos y capacidades para tomar decisiones con respeto al desarrollo de la organización (Chiavenato, 2014). | El desarrollo de las actividades de gestión administrativa permite el desarrollo de actividades que se pueden aplicar para la empresa de transporte de carga y de la empresa de depósito temporal para comprender sus procesos de gestión en cuanto a sus cualidades y capacidades administrativas con respecto a sus recursos dentro de cada empresa con el fin de llevarlas un enfoque de desarrollo, eficacia y eficiencia. |
| Referencia: | Chiavenato, I. (2014). <i>Introduccion a la teoria General de la administracion</i> . mexico: Elsevier Editora Ltda. | | | |

| Teoría 5: Teoría Y Diseño Organizacional | | | | |
|--|---|---|--|---|
| Autor/es | Año | Cita | Parafraseo | Aplicación en su tesis |
| Richard L. Daft | 2011 | La teoría organizacional no es un conjunto de hechos; es una forma de pensar en las organizaciones. Las ideas de la investigación del diseño organizacional pueden ayudar a los administradores a aumentar la eficiencia y la eficacia organizacionales, así como a fortalecer la calidad de la vida organizacional. Un área de ideas es la forma en que el diseño organizacional y las prácticas administrativas han cambiado con el tiempo en respuesta a los cambios en una sociedad más extensa. (Daft,2011pg. 22 | Con respeto a la teoría el autor se ha enfocado a que las organizaciones modernas son manejadas, por los gerentes de alto mando con actitudes emprendedoras enriqueciendo en las tomas de decisiones y metas logros, de esta manera desarrollan estrategias y diseñando un planeamiento en su estructura organizacional con un lineamiento adecuado entres gerentes y colaboradores y mejorando la retroalimentación para el éxito de cada organización. (Daft, 2011). | La teoría se aplica en las empresas involucradas para que los gerentes del alto mando para que se sientan identificados con la responsabilidad de su planificación y su proceso, con el fin impulsar a los trabajadores para desarrollar ideas, soluciones y compromiso para el crecimiento de su organización. |
| Referencia: | Daft, R. L. (2011). Teoría y diseño organizacional. Mexico: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V. | | | |

4. Matriz de antecedentes internacional

| Datos del antecedente internacional: 1 | | Redacción final |
|--|--|--|
| Título | Propuesta De Un Sistema De Gestión De Transporte De Carga Terrestre En Halliburton Latín América S.A-Colombia | Celis y Caicedo (2011) Los autores mencionan en su investigación: Propuesta de un sistema de gestión de transporte de carga terrestre en Halliburton Latín América S.A-Colombia, que su objetivo es plantear una técnica de mandato de carga de terrestre en Halliburton, utilizado en su metodología, propuso en su estudio las técnicas de muestras y resultados en donde proponen obtener resultados en conclusión, menciona que la gestión del transporte de carga en la sociedad demanda una distribución firme a nivel estratégico, organizacional y operacional con la integración de |
| Autor | Carlos Andrés Celis Laverde y Carlos Sebastián Caicedo Benavides | |
| Año | 2011 | |
| Objetivo | Proponer un sistema de gestión de transporte de carga terrestre en Halliburton Latín América S.A-Colombia. Transporte Terrestre y la Logística | |
| Metodología | | |
| Tipo | | |

| | | | |
|---------------------------|------------------------------------|--|---|
| | Enfoque | | estas dimensiones dentro de la propuesta de diseño de gestión, bajo la visión de la ingeniería industrial, le permitirá obtener una solución integral y no un simple esquema operativo de ejecución. Posteriormente se presenta una completa proposición de ejecución que contiene de carácter general cada una de las acciones y caudales necesarios del triunfo en el progreso y lanzamiento de la proposición. Así mismo y presentara a mostrar su evolución financiera en detalle cual es la inversión y los egresos inherentes a esta acción, de cada uno de los beneficios de los ingresos que se supone obtener con la implementación. |
| | Diseño | | |
| | Método | | |
| | Población | | |
| | Muestra | | |
| | Técnicas | | |
| | Instrumentos | | |
| | Método de análisis de datos | | |
| Resultados | | | |
| Conclusiones | | | |
| Referencia (tesis) | | Celis y Caicedo (2011). <i>Propuesta de un sistema de gestión de transporte de carga terrestre en halliburton latin américa s.a- Colombia.</i> (Tesis de pregrado. Lugar: Pontificia Universidad javeriana facultad de ingeniería industrial Bogotá d.c. 2011 sugerencia: https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/7447/tesis623.pdf?sequence=1 . | |

| Datos del antecedente internacional: 2 | | Redacción final |
|--|--|---|
| Título | Propuesta de implementación de un cuadro de mando integral, Mediante el análisis de la gestión administrativa. | Alay & Pizarro (2015) los autores señalan en la Propuesta de implementación de un cuadro de mando integral, Mediante el análisis de la gestión administrativa. Plantear una propuesta de modificación a la gestión administrativa actual de la carrera de Contaduría Pública Autorizada, implementando el Cuadro de Mando Integral (CMI). Metodología de investigación. Exploratorio descriptivo, Con el desarrollo de la tesis hemos concluido que es muy importante que la institución implemente un Cuadro de Mando Integral, debido a que los resultados de las encuestas realizadas a los estudiantes de la carrera de C.P.A. dan a conocer su inconformidad |
| Autor | Alay Díaz Martha Elizabeth Pizarro Figueroa Jomayra Jazmín | |
| Año | 2015 | |

| | | |
|------------------------------------|--|---|
| Objetivo | Plantear una propuesta de modificación a la gestión administrativa actual de la carrera de Contaduría Pública Autorizada, implementando el Cuadro de Mando Integral (CMI). | con la gestión actual de la misma. Esta investigación muestra que en las instituciones educativas también se pueden aplicar esta herramienta de gestión y realizar los cambios necesarios para su mejor funcionamiento. |
| Metodología | Estudio exploratorio, descriptivo | |
| Tipo | | |
| Enfoque | | |
| Diseño | | |
| Método | | |
| Población | | |
| Muestra | | |
| Técnicas | | |
| Instrumentos | | |
| Método de análisis de datos | | |
| Resultados | | |
| Conclusiones | | |
| Referencia (tesis) | <p>Alay & Pizarro. (2015). <i>Propuesta de implementación de un cuadro de mando integral, Mediante el análisis de la gestión administrativa. (Tesis de pregrado).</i></p> <p>Lugar: Ecuador Guayaquil Universidad. De Guayaquil.</p> <p>file:///C:/Users/PC/Downloads/TESIS%20ALAY%20-%20PIZARRO%20(1).pdf</p> | |

| Datos del antecedente internacional: 3 | | Redacción final |
|--|--|---|
| Título | Diseño de un plan administrativo para la gestión del talento humano en la organización no gubernamental, asociación intersectorial para el desarrollo económico y el progreso social. | Cubias & Alberto (2015) el autor realizó una investigación titulada: <i>Diseño de un plan administrativo para la gestión del talento humano en la organización no gubernamental, asociación intersectorial para el desarrollo económico y el progreso social</i> , donde recopila la información necesaria que sirva de insumo para diagnosticar la situación actual de la administración del personal que labora en CIDEP. Metodología analítico y Síntesis, CIDEP no cuenta con un organigrama actualizado, a pesar que tiene muchos puestos claves, la estructura organizacional responde al modelo tradicional, que se caracteriza por el formato piramidal y la centralización de las decisiones, la Asociación no cuenta con el manual de análisis y descripción de puestos, por lo tanto, no están definidas las funciones específicas de los puestos y el perfil del personal requerido por cada uno. |
| Autor | Elizabeth Maribel Cubías Lazo René Adalberto Platero | |
| Año | 2015 | |
| Objetivo | Recopilar la información necesaria que sirva de insumo para diagnosticar la situación actual de la administración del personal que labora en CIDEP. | |
| Metodología | Analítico, Síntesis | |
| Tipo | Descriptivo | |
| Enfoque | | |
| Diseño | No experimental | |
| Método | | |
| Población | | |
| Muestra | | |
| Técnicas | Entrevistas | |
| Instrumentos | Cuestionario | |
| Método de análisis de datos | Cruce de informaciones | |
| Resultados | | |
| Conclusiones | | |
| Referencia (tesis) | Cubias & Alberto (2015) <i>Diseño de un plan administrativo para la gestión del talento humano en la organización no gubernamental, asociación intersectorial para el desarrollo económico y el progreso social</i> , (Tesis de pregrado). Lugar: San Salvador Universidad. Centro américa de el Salvador. | |

| Datos del antecedente internacional: 4 | | Redacción final |
|--|--|--|
| Título | Implementación de un modelo de gestión administrativa financiera para la empresa Phonesanyc S.A. | Cortez & Vergara (2018) en su investigación <i>Implementación de un modelo de gestión administrativa financiera para la empresa Phonesanyc S.A.</i> implementaron un modelo gestión administrativa y financiera para la empresa Phonesanyc en mejorar su rentabilidad de negocio en su establecimiento de aspectos teóricos y metodológicos se pudo fundamentar la importancia de la gestión administrativa y financiera en las pymes, puesto a que es un direccionamiento organizacional que todo negocio debe tener para el cumplimiento de los objetivos o metas organizacionales, la importancia radica en el logro o cumplimiento de sus objetivos, metas en funciones y reglamentos organizacionales mediante la cooperación del personal administrativo y financiero involucrado. Al conocer la situación actual por la que se encuentra pasando la empresa PHONESANYC S.A. ante un mercado completamente competitivo, se determinó que la empresa si necesita manejar una gestión administrativa financiera que le permita volverse altamente competitiva en un mercado que constantemente presenta avances tecnológicos, lo que le permite contar con una demanda constante de productos. |
| Autor | Katiuska Jessenia Cortez López Johnny Segundo Vergara Onofre | |
| Año | 2018 | |
| Objetivo | Implementar un modelo gestión administrativa financiera para la empresa Phonesanyc para mejorar la rentabilidad del negocio. | |
| Metodología | | |
| Tipo | | |
| Enfoque | | |
| Diseño | No experimental | |
| Método | Investigación descriptiva | |
| Población | | |
| Muestra | | |
| Técnicas | Entrevista | |
| Instrumentos | Instrumento encuesta | |
| Método de análisis de datos | | |
| Resultados | | |
| Conclusiones | | |
| Referencia (tesis) | Cortez & Vergara (2018) Implementación de un modelo de gestión administrativa financiera para la empresa Phonesanyc S.A. (Tesis de pregrado). Lugar Ecuador: Universidad. Guayaquil de Ecuador | |

| Datos del antecedente nacional: 1 | | Redacción final |
|------------------------------------|---|---|
| Título | Gestión administrativa y. El control interno en la dirección regional de transportes y comunicaciones de Huancavelica | Castro (2013) el autor señala en la <i>Gestión administrativa y el control interno en la dirección regional de transportes y comunicaciones de Huancavelica</i> , pretendió en su objetivo como establecer una relación de mandato administrativo en el intervención interno de direcciones Regional de Transportes y Comunicaciones de Huancavelica, bajo el estudio metodología ha tomado en su proyecto los instrumentos mediante técnica, cuestionario con una muestra de población que son los empleados de empresa regional de transporte y como recomendación el autor propuso diseñar una estructura organizativa de cargos, adecuados para su naturaleza de la entidad con el fin de obtener una planificación, dirigiendo con el fin de tener un control en las operaciones. Asimismo, logra mejorar el servicio de la calidad en la comunicación de las áreas departamentales del entorno empresarial para evaluar oportunamente la información necesaria y requerida para la tomar decisiones apropiadas, acertadas para que puedan enfrentar los riesgos y retos que se presentan en el entorno laboral. |
| Autor | Maribel Roxana, Castro Crisostomo | |
| Año | 2015 | |
| Objetivo | | |
| Metodología | | |
| Tipo | | |
| Enfoque | | |
| Diseño | | |
| Método | | |
| Población | | |
| Muestra | | |
| Técnicas | | |
| Instrumentos | | |
| Método de análisis de datos | | |
| Resultados | | |
| Conclusiones | | |
| Referencia (tesis) | Castro (2013). <i>Gestión administrativa y. El control interno en la dirección regional de transportes y comunicaciones de Huancavelica</i> . (Tesis de pregrado). Lugar: Universidad Nacional De Huancavelica Sugerencia: http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/351/TP%20%20UNH.%20CONT.%2000063.pdf?sequence=1&isAllowed=y . | |

| Datos del antecedente nacional: 2 | | Redacción final |
|-----------------------------------|--|---|
| Título | Gestión Administrativa Y Calidad De Los Servicios En La Municipalidad Provincial De Huaral En El Año 2015 | <p>Calero (2016) en su investigación <i>Gestión administrativa y calidad de los servicios en la municipalidad provincial de Huaral en el año 2015</i>, tuvo como objetivo precisar la relación entre la gestión que emplea con calidad y servicios a la municipalidad provincial, además de hallar las características relevantes de los que Ayuda y describir el nivel de sus gestión Administrativa de la institución en estudio su metodología de investigación es bajo un diseño No experimental y transversal, como Conclusiones, así mismo las gestiones tiene que ser apropiadamente apropiado al contar con personas adecuadas que quieren proporcionar su servicios sin contar con ningún tipo de percances, donde puedan planificar de manera que establezcan una buena organización, y contarán con un liderazgo donde se comprometan todo los trabajadores logrando los objetivos con la implementación de buenos controles de sistemas, para observar cada actividad de la organización. Así mismo es fundamental que la investigación estudiada planteo una estrategia fundamentada a la investigación de mejorar la calidad de los servicios dando cambio a lo tradicional en pensar, aceptando los cambios que estén operando en la institución, sabiendo que la nueva gestión administrativa favorecerá los logros y objetivos de la institución logrando el mejor servicio a su comunidad ya que es existencia de los municipios.</p> |
| Autor | Calero Mora Janeth Del Pilar | |
| Año | 2016 | |
| Objetivo | precisar la relación entre la gestión administrativa y calidad de los servicios en la municipalidad provincial de Huaral en el año 2015 | |
| Metodología | | |
| | Tipo | |
| | Enfoque | |
| | Diseño | |
| | Método | |
| | Población | |
| | Muestra | |
| | Técnicas | |
| | Instrumentos | |
| | Método de análisis de datos | |
| Resultados | | |
| Conclusiones | | |
| Referencia (tesis) | <p>Calero. (2016). <i>Gestión administrativa y calidad de los servicios en la municipalidad provincial de Huaral en el año 2015</i>. (Tesis de pregrado). Lugar: Huacho - Perú Universidad. Católica los ángeles Chimbote. Sugerencia: utilice la herramienta referencias, libro. Si el documento es un artículo priorice aquellos que tienen código DOI.</p> | |

| Datos del antecedente nacional: 3 | | Redacción final |
|-----------------------------------|---|---|
| Título | Gestión Logística En Las Operaciones Del Transporte Internacional Para El Desarrollo Del Comercio En El Puerto Del Callao. | Andrade (2015) realizó una investigación titulada: <i>Propuesta para la mejora de la gestión logística en las operaciones del transporte internacional para el desarrollo del comercio en el puerto del Callao</i> . El objetivo que plantea es que toda la industria pueda maximizar sus ganancias reduciendo sus costos sin tener que dejar de satisfacer a sus clientes, su metodología de estudio es generar cuadros estadísticos para los resultados. Como recomendaciones es mejorar la eficiencia del sistema de transporte en el mediano plazo, ha relacionado al desarrollo de una red de infraestructuras de servicio y de un dispositivo de formación compatible con la necesidad del mercado en conclusión a propuesto un el plan a largo plazo en desarrollar un sistema integral eficaz de infraestructura de transporte mejorando la inversión de recursos públicos y privados. Con el propósito de desarrollar los bienes logísticos y de intermodalidad, se sugiere el establecimiento de mecanismos adecuados que busquen la disminución de costos y el aumento de seguridad en los servicios de transporte dentro de un marco de competitividad e integración regional y en base a la optimización del transporte multimodal. De desarrollar los bienes logísticos y de intermodalidad, se sugiere el establecimiento de mecanismos adecuados que busquen la disminución de costos y el aumento de seguridad en los servicios de transporte dentro de un marco de competitividad e integración regional y en base a la optimización del transporte multimodal. |
| Autor | Carlos Alberto Andrade Mimbela | |
| Año | 2015 | |
| Objetivo | Desarrollar un sistema operativo del transporte internacional de carga que facilite las operaciones del transporte por el Puerto del Callao. | |
| Metodología | | |
| | Tipo | |
| | Enfoque | |
| | Diseño | |
| | Método | |
| | Población | |
| | Muestra | |
| | Técnicas | |
| | Instrumentos | |
| | Método de análisis de datos | |
| Resultados | | |
| Conclusiones | | |
| Referencia (tesis) | Andrade (2013). <i>Propuesta para la mejora de la disponibilidad de los camiones de una empresa de transportes de carga pasada, mediante el diseño de un sistema de gestión de mantenimiento</i> . (Tesis de in.ind. Lugar: lima Universidad UPC. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/4488/Andrade_mc.pdf?sequence=1.. | |

| Datos Del Antecedente Nacional: 4 | | Redacción final |
|------------------------------------|---|---|
| Título | El planeamiento tributario como instrumento de Gestión empresarial y la rentabilidad en las Empresas de transporte terrestre de carga de Lima metropolitana, 2014 | Pachas (2016) realizó una investigación titulada: <i>El planeamiento tributario como instrumento de Gestión empresarial y la rentabilidad en las Empresas de transporte terrestre de carga de Lima metropolitana, 2014</i> . Donde Analizó cómo el planeamiento tributario como instrumento de gestión empresarial contribuye en la rentabilidad de las empresas de transporte terrestre de carga de Lima Metropolitana. La empresa Transporte y Negociaciones Sr. de Quinuapata S.A.C., no cumple con sus obligaciones tributarias de manera puntual y oportuna, lo cual ha originado comprometer los recursos financieros de terceros muy onerosos para cumplir dichos compromisos. No existe una política empresarial que permita establecer las metas y objetivos que la empresa espera alcanzar en término de rentabilidad, lo cual se ha traducido en la falta de liquidez, incremento del endeudamiento y los gastos por infracciones tributarias. |
| Autor | Carolina Irma Pachas Ramón De Capdevila | |
| Año | 2016 | |
| Objetivo | Analizar cómo el planeamiento tributario como instrumento de gestión empresarial contribuye en la rentabilidad de las empresas de transporte terrestre de carga de Lima Metropolitana | |
| Metodología | | |
| Tipo | Descriptivo | |
| Enfoque | | |
| Diseño | Mixto | |
| Método | Cuantitativo & cualitativo | |
| Población | | |
| Muestra | Muestreo aleatorio | |
| Técnicas | Entrevista | |
| Instrumentos | Encuestas | |
| Método de análisis de datos | | |
| Resultados | | |
| Conclusiones | | |
| Referencia (tesis) | Pachas ramón (2016) <i>El planeamiento tributario como instrumento de Gestión empresarial y la rentabilidad en las Empresas de transporte terrestre de carga de Lima metropolitana, 2014</i> . (Tesis de pregrado.). Lugar: Lima Universidad . San Martín de Porres http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/2456/1/pachas_rci.pdf . Recuperado 02 de Mayo 2019. | |

| Datos del antecedente nacional: 5 | | Redacción final |
|------------------------------------|--|--|
| Título | Gestión Administrativa en una Empresa Industrial y Retail, Lima 2018 | Gonzales (2018) en su investigación de estudio en la <i>Gestión Administrativa en una Empresa Industrial y Retail, Lima 2018</i> , como objetivo es comparar la gestión administrativa en una empresa industrial y una empresa retail, en su metodología utilizo enfoque cuantitativo como diseño el descriptivo, y en su herramienta de KruskalWallis donde obtuvo el resultado de la hipótesis de la comparación en las dos empresas en conclusión sus resultados obtenidos fueron que obtuvieron la empresas estudiadas no presentaron diferencia en sus gestión administrativa, explica que la empresas deben enfocarse en apartarse a los cambios para que así puedan lograr sus objetivos en sus cumplimiento político, mientras que en sus proceso administrativo deben trabajar y mejorar sus actividades capacitando a sus colaboradores, en su mando ambas empresas deben mejorar sus comunicación entre gerentes y colaboradores, en su recurso menciona utilizar bien sus finanzas, materiales laborales y tecnología y mejorar los grupos de áreas. |
| Autor | González Fernández, Julio Manuel | |
| Año | 2018 | |
| Objetivo | comparar la gestión administrativa en una empresa industrial y una empresa retail | |
| Metodología | | |
| Tipo | Sustantivo | |
| Enfoque | Cuantitativo | |
| Diseño | Descriptivo | |
| Método | Hipotético deductivo | |
| Población | | |
| Muestra | | |
| Técnicas | Encuesta | |
| Instrumentos | | |
| Método de análisis de datos | | |
| Resultados | | |
| Conclusiones | | |
| Referencia (tesis) | Gonzales (2018) Gestión Administrativa en una Empresa Industrial y Retail, Lima 2018 (Tesis de pregrado). Lugar: Universidad Norbert Wiener .- lima Perú Sugerencia: http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/2448/TESIS%20Gonzalez%20Julio.pdf?sequence=1&isAllowed=y | |

5. Matriz de marco conceptual

| Variable o categoría 1: Gestión administrativa | | | | |
|--|-------------|--|---|--|
| Autor/es | Año | Cita | Parfraseo | Aplicación en su tesis |
| Andrés Ferrando, José María | 2008 | La gestión administrativa es asegurar este buen funcionamiento, mediante una buena planificación y gestión de las tareas. Para alcanzar su misión, este profesional tiene que disponer de determinadas capacidades y habilidades: dirección, liderazgo y motivación del equipo de trabajo, organización personal y de los materiales y recursos, capacidades comunicativas, etc. Como complemento imprescindible hoy día para el desarrollo de estas capacidades, el responsable de gestión administrativa tiene que disponer de unos fundamentos en el uso de diferentes herramientas informáticas. (Ferrando, 2008). | La gestión administrativa organizacionales es consideran una cadena de acciones y operaciones, planeación, evaluando y decidir, para poder actuar con orientación y fijación de alcanzar cada meta de crecimiento y obteniendo mejores resultados dentro de la organización La administración eficaz es similar en todas las organizaciones, aunque todos los desafíos defieren según la organización. Los administrativos de la empresa tienen responsabilidad, y obligaciones (Ferrando, 2008). | Son las percepciones más importante donde se trata de la variable que estudiare de mi tesis, veré la definición de cada concepto, donde sus elementos que presenta me ayudara a distinguir las decisiones que la empresa donde se puede adoptar y también poder conocer las fases de los proceso administrativo y gestión administrativa de cada organización. |
| Zarate | 2013 | Gestión administrativa entre otros factores, es la clave de la productividad y competitividad de las organizaciones en termino generales, sin importar a que sector pertenezca, la buena Gestión puede transformar toda una organización, el termino es utilizado indiscriminadamente cuando se señala a las personas que han estado o están a cargo de organizaciones tanto públicas o privadas. (Zarate, 2013 p.23). | La Gestión administrativa, es fundamental para que las organizaciones, puedan desempeñar sus funciones como en planificar organizar integrar personas, dirección control. la administración es una actividad, principal para toda organización, sin embargo, se menciona que las habilidades administrativas varían de acuerdo a nivel organizacional de los administradores que la estructuran, de modo que sean competentes en sus procesos estratégicos, conjunto con sus | Los beneficios de realizar una administración rigurosa y eficaz de una forma metódica y prolongada en el tiempo, produce a nivel empresarial una serie de beneficios que para la empresa serán muy importantes. Os apunto unos |

| | | | | |
|---------------|-------------|---|---|--|
| | | | compromiso y decisiones actos que una empresa necesita llevar acabo (Zarate, 2013). | cuantos factores, pero podríamos incluir muchos más. |
| Anzola | 2002 | Gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control. (Anzola 2002, p. 70) | Cabe señalar que la gestión administrativa, son las actividades del planeamiento donde cada compañía aplica los funcionamiento de los procesos, y capacidades del desempeño de cada colaborador las organizaciones, pueda alcanzar recursos que le permitirá obtener resultados mediante sus objetivo, metas que establece con el compromiso de ser buscando las actividades para crear valor (Anzola, 2002.). | La gestión administrativa en una empresa es clave y sirve como base para la ejecución y potencialización de tareas para cumplir con los objetivos planteados y contribuir con la supervivencia y crecimiento de la misma. Esto se hace posible a través de la aplicación de varios procesos como |
| Zarate | 2013 | La gestión administrativa es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. Se realiza a través de 4 funciones específicas: planeación, organización, dirección y control. En los últimos años, algunos autores añadieron una función más, que vale la pena tener en cuenta: la integración del personal. En los artículos anteriores, analizamos qué es la legislación administrativa y cuáles son sus principios. (Zarate, 2013 p.43). | En la gestión administrativa, ha surgido de nuevas ideas de resultados de las investigaciones técnicas de integración clasificando la planeación, organización integración de personas direcciones y controles para que así tomen decisiones los administradores, con el propósito y objetivos de emprender, así pues las organizaciones es parte de la administración que los individuos desempeña en la empresas , la integración de aras implica llenar y tener los puestos de acuerdo la estructura organizacional, la dirección es el hecho de influir a los individuos para que puedan contribuir en la metas organizacionales grupales (Zarate, 2013). | Por estas razones que se puede afirmar que la gestión administrativa busca la utilización de recursos para que la empresa alcance sus objetivos. El o los encargados de esto deben disponer de los conocimientos para la correcta utilización de los recursos tanto económicos como materiales y humanos para que la empresa sea exitosa. |

| | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|
| | | | | |
| Mritnz Guilles | 2003 | La gestión administraba permite utilizar los recursos humanos, materiales y financieros de una empresa, a fin de alcanzar el objetivo propuesto. Una división departamental afronta una mejora de los procesos mediante la capacidad de los administradores (Guillen, 2003) pg. 129 , 130) | La gestión administrativa está enfocada con diferentes actividades y obligaciones, donde cada administrador tiene que contar con funciones y tareas gerenciales de acuerdo a sus habilidades de gestores, en una organización la estructura organizacional ayuda a conectar un enlace de integración y comunicación a toda la compañía. (Guillen, 2003). | |
| Referencia: | <p>Andrés Ferrando, J. M. (2008). <i>Gestión administrativa</i>. España: Valencia. España.</p> <p>Rodrigo Zarate, D. C. (2013). <i>Gestion Aministrativa</i> . Bogota Colombia .</p> <p>Anzola Rojas, S. (2002). <i>Administración de pequeñas empresas</i> . Mexico: McGraw-Hill.</p> <p>Guillen, C. M. (2003). <i>La Gestión empresarial</i> . Madrid : impresiones Fernandez Cuidad</p> | | | |

| Autor/es | Año | Cita | Parafraseo | Aplicación en su tesis |
|------------------------------|--|---|--|---|
| (Whetten y Cameronpg, 2005). | 2005 | Whetten y Cameronpg, (2005).Las habilidades de gestión no son suficientes para ser un directivo, la eficacia de los directivos depende en gran medida del dominio de las habilidades sociales que se requieren para las relaciones interpersonales de la función directiva, por tanto las principales técnicas que se emplean en la gestión estratégica de los recursos humano se describe un modelo de gestión estructurada de un plan de formación (p-9). | Las habilidades de gestión pueden definirse como ciertos atributos o habilidades que un ejecutivo debe poseer para cumplir tareas específicas en una organización. Incluyen la capacidad de desempeñar funciones ejecutivas en una organización a la vez que se evitan las situaciones de crisis y se resuelven rápidamente los problemas cuando ocurren. Las habilidades de gestión se pueden desarrollar a través del aprendizaje y la experiencia práctica como gerente. Las habilidades ayudan al gerente a relacionarse con sus compañeros de trabajo y saber cómo tratar bien con sus subordinados, lo que permite el fácil flujo de actividades en la organización (Whetten y Cameronpg, 2005). | Las habilidades de gestión son cruciales para varias posiciones y en diferentes niveles de una empresa, desde el liderazgo superior hasta los supervisores intermedios y los gerentes de primer nivel, así mismo que los colaboradores de la empresa poseen las habilidades suficientes, para que puedan desarrollar diferentes determinados de trabajo y de la misma manera tener suficiente capacidad de dar soluciones, toma de decisiones adecuadas que la empresa requiere para su desarrollo. |
| Referencia: | David A. Whetten, K. S. (2005). Desarrollo Dehabilidades Directivas. Mexico: Sexta edicion Pearson Educación de México,S.A. de C.V | | | |
| Autor/es | Año | Cita | Parafraseo | Aplicación en su tesis |

Sub categoría 2: Estructura organizacional

| Autor/es | Año | Cita | Parfraseo | Aplicación en su tesis |
|--------------------|--|--|--|---|
| Chiavenato | 2009 | Estructura organizativa, que las organizaciones están constituidas por personas, representan para ellas el medio por el cual deben satisfacer no solo sus necesidades materiales sino también sus ansias de realización personal. Su desempeño, esencial para la sociedad y la economía, dependerá de la forma en que se organicen las tareas y como sean coordinadas; en otras palabras, como se diseñe la estructura. (Chiavenato, 2009) | Este esquema se comprende los lineamientos jerárquicos de los departamentos establecidos a cada área de trabajo el personal debe contar con la capacidad de sus funciones, que conlleve a lograr los objetivos que se propone la empresa. la estructura es un organigrama que determina las funciones ordenadas entre los niveles dentro de la empresa, una estructura centralizada organizada puede fluir las decisiones de arriba hacia abajo, mientras que en una estructura descentralizada, las decisiones no distribuye decisiones alineadas y se consideran muy tradicional. . (Chiavenato, 2009) | Se llevará a cabo mediante la identificación del seguimiento de fuerza de trabajo, selección de evaluación para así ubicarlos y los capaciten a fin de lograr la eficaz y eficiente realización de las tareas de cada organización. |
| Referencia: | Chiavenato, I. (2009). <i>Organizacional, Comportamiento</i> . Mexico: INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. | | | |

Sub categoría 3: Integración de áreas

| Autor/es | Año | Cita | Parfraseo | Aplicación en su tesis |
|----------|-----|------|-----------|------------------------|
|----------|-----|------|-----------|------------------------|

| | | | | |
|-----------------------|--|--|---|--|
| Fraguela y A. Carral, | 2011 | En un sistema de gestión integrada de áreas el empresario deberá asumir que la prevención de los riesgos laborales deberá realizarse de forma permanente, mediante la integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos (Fraguela y Carral, 2011) (p.45). | En la integración de áreas una empresa u organización debe conectarse de manera interna y externa, para combinar el éxito, en cada empresa, grande o pequeña, tiene ciertas características internas a su estilo de gestión, sus sistemas, estructura organizativa, sus estrategias, el personal y su cultura organizacional. Las características externas incluyen la misión o el modelo de negocios de la empresa, las entradas y salidas, la economía, la tecnología, los factores políticos, los factores sociales y las partes interesadas. Identificar el grado de integración organizacional es una forma de evaluar el éxito de la empresa y descubrir formas de mejorar (Fraguela y Carral, 2011). | Esto lleva se lleva a cabo mediante la identificación de los requerimientos de fuerza de trabajo, reclutando y seleccionado la ubicación con la planeación profesional, a fin de lograr las tareas |
| Referencia: | Fraguela Formoso, C. C. (2011). La Integración de los sistemas de gestión. necesidad de una nueva cultura empresarial. | | | |
| Autor/es | Año | Cita | Parfraseo | Aplicación en su tesis |

6. Matriz de Construcción de la categoría problema

| Teorías | | | | |
|---|---|--|--|--|
| T1: Teoría de general de la administración | T2: Teoría clásica de la administración | T3: Teoría de Neoclásica de la administración | T4: Teoría de la administración por objetivos | T5 Teoría y diseño organizacional |
| Conceptos | | | | |
| C: 1 La gestión administrativa es asegurar este buen funcionamiento, mediante una buena planificación y gestión de las tareas. Para alcanzar su misión, este profesional tiene que disponer de determinadas capacidades y habilidades: dirección, liderazgo y motivación del equipo de trabajo, organización personal y de los materiales y recursos, capacidades comunicativas, etc. Como complemento imprescindible hoy día para el desarrollo de estas capacidades, el responsable de gestión administrativa tiene que disponer de unos fundamentos en el uso de | C:2 Gestión, entre otros factores, es la clave de la productividad y competitividad de las organizaciones en termino generales, sin importar a que sector pertenezca, la buena gestión puede transformar toda una organización, el termino es utilizado indiscriminadamente cuando se señala a las personas que han estado o están a cargo de organizaciones tanto públicas o privadas. (Zarate, 2013). | C3: Gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control. Anzola (2002) (p. 70) | C4: La gestión administrativa es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados. Se realiza a través de 4 funciones específicas: planeación, organización, dirección y control. En los últimos años, algunos autores añadieron una función más, que vale la pena tener en cuenta: la integración del personal. En los artículos anteriores, analizamos qué es la legislación administrativa y cuáles son sus principios. (Zarate, 2013). | La gestión administraba permite utilizar los recursos humanos, materiales y financieros de una empresa, a fin de alcanzar el objetivo propuesto. Una división departamental afronta una mejora de los procesos mediante la capacidad de los administradores (Martínez 2003 pg. 129 , 130) |

| | | | | |
|---|--|--|--|--|
| diferentes herramientas informáticas. (Ferrando, 2008) | | | | |
| <div style="border: 1px solid orange; padding: 5px; display: inline-block; margin-bottom: 10px;"> Variable: Operaciones vinculadas </div>  <p>De acuerdo al autor Anzola (2002) menciona que: Gestión administrativa consiste en todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas u objetivos con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control. (p. 70)</p> | | | | |
| D1: Subcategoría 01: Habilidades de gestión | Subcategoría 02: Estructura organizacional | Subcategoría 03: Integración de áreas | | |
| I1. Liderazgo I2. Eficiencia I3. Eficacia I4. Potencial humano | I1. Organigrama I2. Objetivos I3. habilidades Estrategias I4. Capacidad | I1. Departamentalización I2. Conocimiento de área I3. Equipos de trabajo | | |

7. Matriz de la metodología

| 6. Enfoque cuantitativo | | | | |
|-------------------------------------|--|---|---|---|
| Autor/es | Año | Cita | Parafraseo | Aplicación en su tesis |
| Hernández, Batista y Sampieri | 2014 | Según indica que: “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, 2014, p. 4). | Este enfoque será representado, por unas muestras grandes de Este tipo de enfoque utiliza las muestras recopiladas en relación con los datos de la población encuestada para su respectivo estudio, donde se podrá analizar el entorno de ambas empresas con el fin de analizar su comportamiento entre ellas para probar sus distintas hipótesis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). | Mediante el enfoque, se comparará la hipótesis de manera distinta de modo de comprobar si el estudio de investigación, en base a las encuestas que se realizó existe diferencia significativa en las dos gestiones administrativas. |
| Referencia: | Hernández, F. B. (2014). Metodología de la Investigación n. México DF: McGRAWHILL. | | | |

| Diseño Descriptivo Comparativo | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|
| Autor/es | Año | Cita | Parafraseo | Aplicación en su tesis |
| Zavaleta Medina | 2011 | Descriptivo comparativo Busca caracterizar un fenómeno o hecho en base a la información recogida de varias muestras, en base a la comparación de los resultados encontrados en las mismas. (Zavaleta, 2011) | Su objetivo es comparar las particularidades y fenómenos que presentan cada una de las empresas en relación con el presente estudio en cuanto a sus diferencias y semejanzas, la intención es identificar mediante los datos recopilados y con la indagación para su respectiva comparación y análisis de sus resultados (Zavaleta, 2011). | Con el método estudiado me ayudara analizar los resultados de comparación de la gestión administrativa de las dos empresas y así mismo dar la valides de las hipótesis |
| Referencia: | Zavaleta Medina, L. (2011). Estudios Descriptivos. Obtenido de SlideShare | | | |
| Tipo Sustantivo | | | | |
| Autor/es | Año | Cita | Parafraseo | Aplicación en su tesis |
| Sánchez y Reyes | 2006 | Investigación Sustantiva Para la investigación sustantiva es: Aquella que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos y está orientada a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica (Sánchez y Reyes, 2006. p. 38) | Este tipo de método permite explicar de manera abierta en función a los datos recopilados a fin de dar respuesta a los problemas fundamentales de la investigación, orientadas en función a los principios teorías científicas, con el fin de describir y explicar cada fenómeno que puede mostrarse en el presente estudio. (Sánchez y Reyes, 2006). | Me ayudara con el estudio de los problemas sustantivos de las empresas con la descripción y explicación, de acuerdo a la realidad que cuenta cada una de ellas. Para encaminarla hacia una investigación de problema. |
| Referencia: | Sanchez, H. y Reyes, M. (2006). <i>Metodología y diseños en la investigación</i> . Peru: Mantano. | | | |

| Diseño Descriptivo Comparativo | | | | |
|---------------------------------------|---|--|---|--|
| Autor/es | Año | Cita | Parafraseo | Aplicación en su tesis |
| Cruz Erika | 2014 | “Es un procedimiento que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica. Consiste en hacer observaciones, formular hipótesis y comprobarlas mediante experimentos controlados” (Cruz, 2014). | Este método permite el estudio de los fenómenos que pueden ocurrir en el proceso de la elaboración de las diversas hipótesis, es decir que la existencia de dicho problema se está deduciendo de las posibles consecuencias de una hipótesis, con el fin de verificar su veracidad para que sea aceptada o refutada, de tal manera que se pueda comprobar mediante la experiencia estudiada (Cruz, 2014). | Es este método hipotético deductivo se plantea estudiar, la probabilidad de la investigación sobre la comparación de la gestión administrabas de las dos organizaciones sin son diferentes o muy similares |
| Referencia: | Cruz, E. (5 de Julio de 2014). SlideShare. Obtenido de Método Hipotético Deductivo: https://es.slideshare.net/ErikaCruz2/mtodohipoteticodeductivo-1 | | | |

8. Matriz de Población, muestra y unidades informantes

| Población Cuantitativa | | | | |
|-------------------------------|-------------|--|---|---|
| Autor/es | Año | Cita | Parafraseo | Aplicación en su tesis |
| Hurtado | 2000 | Según Hurtado, (2000) la Población es el total de los individuos o elementos a quienes se refiere la investigación, es decir, todos los elementos que vamos a estudiar, por ello también se le llama universo. Es el conjunto de todos los casos o elementos que concuerdan con una serie de especificaciones o características, o que hacen parte de un espacio común y de los cuales queremos realizar un estudio para conocer datos específicos. (Hurtado, 2000, p.152). | Es un conjunto universal de donde se obtiene la muestra para el estudio de su comportamiento, características y peculiaridades propias de la población, de tal manera que su estudio de investigación tiene como objetivo dar un análisis de estadístico de obtener resultados considerados del estudio. (Hurtado, 2000). | Se ha considerado como población un total de 100 personas conformada por los colaboradores de la empresa de transporte que son parte de la organización y también personal administrativo dentro de la empresa. y la otra organización se consideró 100 colaboradores, conformadas, por los mismos empleados de la empresa deposito temporal por ser los comprometidos del cumplimiento de todas las labores administrativas, productivas y atención comercial. |

| | |
|--------------------|--|
| Referencia: | Hurtado, J. (2000). Metodología de la Investigación n Holística. Caracas: Sypal. |
|--------------------|--|

| Muestra Cuantitativa | | | | |
|-----------------------------|--|---|---|---|
| Autor/es | Año | Cita | Parfraseo | Aplicación en su tesis |
| Arvelo Lujan A | 2017 | Según el muestreo es aquella en donde todas las muestras posibles son igualmente probables, y en consecuencia cada elemento de la población tiene idéntica probabilidad de caer en la muestra. (Arvelo 2017, p. 3). | Aquí en el muestreo se va a recoger las datas de muestras posibles para darle valides para que todas se consideren los más probables de manera, que cual elemento del estadio puede ser utilizando donde cumplirá toda característica ya que será parte de la muestra (Arvelo, 2017). | Esta esta técnica de muestreo utilizare el estudio de investigación, son los colaborares de ambas organizaciones que son parte de la muestra. |
| Número | 100 + 100 empresas | | | |
| Referencia: | Arvelo Lujan, A. (2017). Asesoría y adiestramiento en métodos estadísticos y cálculo http://www.arvelo.com.ve/pdf/muestreo-aleatorio-arvelo.pdf | | | |

| Unidades informantes Cuantitativa | | | | |
|---|------------|-------------|------------------|--|
| Autor/es | Año | Cita | Parfraseo | Aplicación en su tesis |
| | | | | |
| Se ha considerado como población un total de 100 personas conformada por los colaboradores de la empresa de transporte que son parte de la organización y también personal administrativo dentro de la empresa. y la otra organización se consideró 100 colaboradores, conformadas, por los mismos empleados de la empresa deposito temporal por ser los comprometidos del cumplimiento de todas las labores administrativas, productivas y atención comercial. | | | | Aquí ayudara en recoger la recopilación para efectuar el trabajo de campo, es de ellos de quienes se recolectan los datos y finalmente se obtendrán los resultados de la investigación realizada en el estudio |

9. Matriz de Técnicas e instrumentos

| Técnicas/ Cuantitativa Encuesta | | | | |
|---------------------------------|---|--|--|---|
| Autor/es | Año | Cita | Parfraseo | Aplicación en su tesis |
| Hurtado | 2000 | Según Hurtado, (2000.) la encuesta es una técnica donde “la información debe ser obtenida a través de preguntas a otras personas. Se diferencian, porque en la encuesta no se establece un dialogo con el entrevistado y el grado de interacción es menor” (p. 469). | Esta técnica se usa con la finalidad de recopilar información que sirva para el uso de su respetivo análisis bajo un enfoque cuantitativo de tal modo que se utilice dicha información para comparar sus datos. Esta técnica ayuda al investigador a transcribir un orden de preguntas, de la cual se recopilará la información mediante un hecho o un tema en particular. Las preguntas se formulan de manera escritas para ser entregadas y tener respuesta con toda la información obtenida. (Hurtado, 2000). | Esta técnica ayuda al investigador a transcribir un orden de preguntas, de la cual se recopilará la información mediante un hecho o un tema en particular. Las preguntas se formulan de manera escritas para ser entregadas, tener respuesta con toda la información obtenida. (Hurtado, 2000). |
| Referencia: | Barrera, J. H. (2000). Metodología de la investigación Holística. caracas, Venezuela : Prin | | | |

| Instrumento/s Encuesta Cuestionario | | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|--|
| Autor/es | Año | Cita | Parfraseo | Aplicación en su tesis |
| Barrera | 2000 | (Barrera, 2000). Es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información. La diferencia entre el cuestionario y la entrevista es que en la entrevista las preguntas se formulan verbalmente, mientras que en el caso del cuestionario, las preguntas se hacen por escrito y su aplicación no requiere necesariamente la presencia del investigador (p. 469). | Esta herramienta permite registrar la información recopilada por la encuesta de tal manera que los datos obtenidos son utilizados para el análisis de las respuestas en la encuesta, conformada por una serie de preguntas y afirmaciones que proveerán los datos que necesita nuestro trabajo de investigación (Barrera, 2000). | Tener los datos para armar la base de datos con la cual se obtendrán los resultados de esta investigación. |
| Referencia: | Barrera, J. H. (2000). Metodología de la investigación Holística . caracas, Venezuela : Prin | | | |

| Validez | | | | |
|----------------------------------|------|--|--|--|
| Autor/es | Año | Cita | Parfraseo | Aplicación en su tesis |
| Hernández, Fernández, y Baptista | 2010 | La validez es un concepto propio de la lógica, la cual es una ciencia que nos enseña cuales son las condiciones de validez de los razonamientos, de las inferencias de las proposiciones. Por lo cual ésta es la mejor aproximación posible a la verdad que puede tener una proposición, una inferencia o conclusión (Sampieri, 2006, p: 276). | Este instrumento se estudiará la variable de gestión administrativa así mismo contara con los datos que se utilizó de los de la variable indicadores que serán evaluadas por los expertos y jueces de manera que tenga una validez, de manera que cuenten con una respuesta de verdad en los estudios. (Sampieri, 2006). | Es el instrumento me ayudará a tener repuesta de los resultados de estudios de investigación que será medir la variable de estudio de investigación. |
| | | Apellidos y nombres | Especialidad | Criterio de evaluación |
| Validador 1 | | | | |
| | | | | |

| Confiabilidad | | | | |
|----------------------------------|--|--|--|--|
| Autor/es | Año | Cita | Parfraseo | Aplicación en su tesis |
| Hernández, Fernández, y Baptista | 2010 | El autor indica que la confiabilidad es la propiedad según la cual un instrumento aplicado a los mismos fenómenos, bajo las mismas condiciones, arroja resultados congruentes. (Hernández, 2010. p. 218) | En la investigación la confiabilidad es el grado que consistirá en la consistencia que se ofrece mediante los instrumentos para identificar los patrones de respuesta de las personas que se evaluarán mediante el instrumento y obtener los resultados coherentes y consistentes (Hernández, 2010). | Son los instrumentos que me ayudara a medir el estudio si será confiable en los resultados de la investigación |
| Referencia: | Hernández, F. B. (2010). Metodología de la Investigación. Mexico DF: McGRAW-HILL | | | |

| Procedimiento | | | | |
|--|-----|------|-----------|------------------------|
| Autor/es | Año | Cita | Parfraseo | Aplicación en su tesis |
| Se trata de estudiar la variable de gestión administrativa, así como de los datos que se obtuvieron mediante la encuesta realizada, para analizar los resultados se ha utilizado el histograma con datos numéricos, representaciones gráficas y herramienta de U-Mann Whitney para la comparación de sus resultados. También se ha evaluado mediante la escala Likert y programa SPSS en donde se obtuvo los resultados de las encuestas realizadas, arrojando como conclusión la diferencia de gestiones administrativa entre ambas empresas. (Orellana, 2011). | | | | |

| Cuantitativo Histograma / Mann-Whitney | | | | |
|--|------|--|--|---|
| Autor/es | Año | Cita | Parfraseo | Aplicación en su tesis |
| Liliana Orellana | 2011 | Según Orellana (2011) “El propósito de un histograma es mostrar la forma de la distribución de los datos, por lo que debemos estar atentos a los aspectos visuales de la representación” (p. 23). | El histograma es el tipo de gráfico más utilizado y conocido para lograr hacer un análisis de datos numéricos y representarlos gráficamente. El objetivo de un histograma es representar una forma de distribución de datos, dándole énfasis en los aspectos visuales de como representamos dichos datos (Orellana, 2011). En el caso de esta investigación, los histogramas ayudaran a representar los datos distribuidos y agrupados en la escala de Likert, | El Análisis de datos ayudará a obtener los resultados finales de esta investigación. Los histogramas ayudan a representar gráficamente los datos obtenidos a partir de la encuesta y la base de datos que se forma a partir de esta. Se utiliza el software SPSS 20 y Excel para representar los histogramas. Por otra parte, la prueba de MANN Whitney ayudará a contrastar la hipótesis, al comparar los datos obtenidos. |
| Wilcoxon-Mann-Whitney | 1945 | Es una prueba no paramétrica aplicada a dos muestras independientes. Es, de hecho, la versión no paramétrica de la habitual prueba t de Student. • Se usa para comprobar la heterogeneidad de dos muestras ordinales. • Se | | |

| | | | |
|--------------------|---|--|---|
| | utiliza cuando se desea comparar dos muestras y determinar si pertenecen a la misma población. (Whitney, 1945) | Esta prueba paramétrica independiente determina si existe diferencias significativas son estudiadas de la misma población para asimismo formular la hipótesis nula. (Whitney, 1945). | Me permitirá al usar el Mann Whitney, comparar si existe diferencia significativa la gestión administrativa, de las empresas de transporte y deposito temporal. |
| Referencia: | Rellana, L. (Enero de 2011). Estadística Descriptiva. Recuperado el 16 de octubre de 2018, de Departamento o de Matemática Facultad de ciencias exactas y naturales universidad de buenos aires: http://www.d m.uba.ar/mat erias/estadist ica_Q/2011/ 1/modulo%2 0descriptiva. Pdf https://slideplayer.es/slide/1698456/ | | |