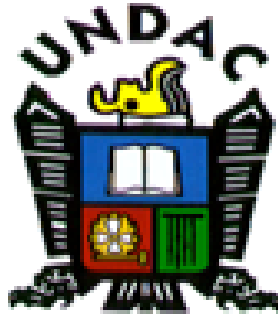


**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**La planeación estratégica en la toma de decisiones del personal  
directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha año 2019**

**Para optar el título profesional de:**

**Licenciada en administración**

**Autor: Bach. Gisela Yanina DAMAZO SOLIS**

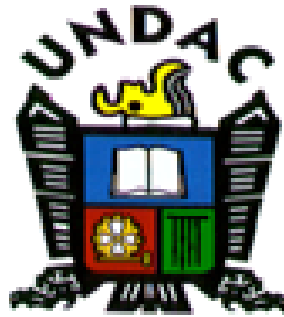
**Asesor: Dr. César Wenceslao RAMOS INGA**

**Cerro de Pasco – Perú 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**TESIS**

**La planeación estratégica en la toma de decisiones del personal  
directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha año 2019**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Edgar CONDOR CAPCHA**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Fortunato Tarcisio INGA JACAY**  
**MIEMBRO**

---

**Mg. Liborio ROJAS VICTORIO**  
**MIEMBRO**

## **DEDICATORIA**

***A mis maestros:***

Porque creyeron y creen en mí, por darme sus enseñanzas y orientación para ser hombre de bien y excelente profesional.

***A mis Padres:***

Porque son la razón de mi existencia a ellos le debo mi profesión mi vida y mi éxito.

Gisela Y. Damazo Solis

## **RECONOCIMIENTO**

A mi Alma Máter la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, así como a los docentes de la Escuela Académica Profesional de Administración, por sus enseñanzas, quienes con su abnegado sacrificio formaron valores y conocimientos en bien de mi formación profesional.

Asimismo, a las personas que contribuyeron con sus experiencias y consejos en el desarrollo y culminación del presente trabajo de investigación.

A la familia universitaria de la Facultad de Ciencias Empresariales por haberme brindado su apoyo moral y material en forma incondicional.

Gisela Y. Damazo Solis

## RESUMEN

Nuestro tema de investigación fue *La planeación estratégica en la toma de decisiones del personal directivo de la municipalidad distrital de Yanacancha año 2019*, tuvo como objetivo determinar la relación de la planeación estratégica en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2019. En cuanto a la metodología empleada fue: de tipo descriptivo correlacional y aplicado por los alcances prácticos, con un nivel descriptivo, el diseño de investigación correlacional de corte transversal. Con los resultados llegamos a concluir que, existe una relación positiva entre la Planeación estratégica y la toma de decisiones de los directivos de la Municipalidad Distrital de Yanacancha – 2019 a un nivel de significancia de  $p=0.004$ , por lo que a medida que se aplique un adecuado planeamiento estratégico repercutirá en una adecuada toma de decisiones acertadas de los directivos de esta organización edil. Por cuanto el valor es  $p < 0.005$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, la formulación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019. Al obtener el coeficiente de correlación 0.815 es correlación positiva alta. Por cuanto el valor es  $p < 0.001$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, La evaluación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019. Al obtener el coeficiente de correlación 0.884 es correlación positiva alta.

**Palabras clave:** Planeación Estratégica, Toma de decisiones.

## ABSTRACT

Our research topic was *The strategic planning in the decision-making of the managerial staff of the district municipality of Yanacancha year 2019*, it aimed to determine the relationship of strategic planning in the decision-making of the managerial staff of the District Municipality of Yanacancha. Yanacancha during the year 2019. Regarding the methodology used, it was: correlational descriptive type and applied by practical scope, with a descriptive level, the cross-sectional correlational research design. With the results, we conclude that there is a positive relationship between Strategic Planning and the decision-making of the directors of the District Municipality of Yanacancha - 2019 at a significance level of  $p = 0.004$ , so as it is applied an adequate strategic planning will have repercussions in an adequate making of correct decisions of the directors of this edile organization. Since the value is  $p < 0.005$  less than the alpha value, which is 0.05, then we reject the null hypothesis, we are left with the alternative hypothesis, consequently, the formulation as a dimension of strategic planning is related to the decision-making of management personnel of the District Municipality of Yanacancha to the year 2019. Obtaining the correlation coefficient 0.815 is a high positive correlation. Since the value is  $p < 0.001$  less than the alpha value, which is 0.05, then we reject the null hypothesis, we are left with the alternative hypothesis, consequently, Evaluation as a dimension of strategic planning is related to the decision-making of management personnel of the District Municipality of Yanacancha to the year 2019. Obtaining the correlation coefficient 0.884 is a high positive correlation.

**Keywords:** Strategic Planning, Decision Making.

## INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de optar el título profesional de Licenciadas en Administración dejamos a consideración del Magno Jurado calificador la investigación “La planeación estratégica en la toma de decisiones del personal directivo de la municipalidad distrital de yanacancha año 2019”. Es importante destacar lo que señala Ohmae (2004), el pensador estratégico divide en sus partes constitutivas lo que considera problemas, tendencias, acontecimientos o situaciones que parecen venir integradas como un todo, y tras descubrir el significado de estos componentes, los vuelve a ensamblar para maximizar sus ventajas, lo cual le permite encontrar respuestas realistas a situaciones cambiantes.

La investigación presenta la estructura de cuatro capítulos, desarrollándose el contenido conforme presentamos a continuación:

**En el capítulo I**, está focalizada a identificar y determinar el problema de investigación, a continuación, se delimita la investigación, formulamos los problemas y objetivos y presentamos la justificación y limitamos del trabajo de investigación.

**En el capítulo II**, hace referencia al marco teórico, contiene los antecedentes de la investigación, la fundamentación teórica de acuerdo a las variables de estudio, así mismo se define los términos básicos, se formula las hipótesis de investigación, identificamos las variables y seguidamente se realiza la definición operacional de las variables.

**En el capítulo III:** se establece la definición de la metodología y Técnicas de Investigación, se identifica el tipo de investigación, también el método y diseño de la investigación, seguidamente determinamos la población y la muestra de la investigación, establecemos las técnicas e instrumentos de recolección de datos y procesamiento de

datos, para luego presentar el tratamiento estadístico y finalizando con la orientación ética.

**En el capítulo IV:** presentamos los resultados y discusión de nuestra investigación, iniciando con la descripción del trabajo de campo, luego se presenta el análisis e interpretación de los resultados de acuerdo a cada variable, también desarrollamos la prueba de hipótesis, terminando con la discusión de los resultados.

Para finalizar presentamos las conclusiones en base al problema y objetivos formulados que demuestran las hipótesis establecidas y en base en ello presentamos las recomendaciones. Igualmente presentamos los anexos conteniendo el cuestionario, la matriz de consistencia y las evidencias del trabajo de campo.

Gisela Y. Damazo Solis

.



## ÍNDICE

DEDICATORIA

RECONOCIMIENTO

RESUMEN

ABSTRAC

INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO I:

#### PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1	Identificación y determinación del problema	1
1.2	Delimitación de la investigación.	3
1.3	Formulación del problema	4
	1.3.1 Problema General	4
	1.3.2 Problemas Específicos	4
1.4	Formulación de objetivos	5
	1.4.1 Objetivo general	5
	1.4.2 Objetivos Específicos	5
1.5	Justificación de la investigación	5
1.6	Limitaciones de la Investigación.	6

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de estudio	7
-----	-------------------------	---

2.1.1	A nivel internacional	7
2.1.2	A nivel nacional:	9
2.1	Bases teóricas	12
2.2.1	Planeación estratégica	12
2.2.1.1	Planificación para Planear	16
2.2.1.2	Etapas de un Plan Estratégico	17
2.2.2	Toma de Decisiones	21
2.2.2.1	Proceso en la Toma de Decisiones	21
2.2.2.2	Etapas de la Toma de Decisión	24
2.2.2.3.	Barreras para la Toma de Decisiones Efectivas.	27
2.3	Definición de términos básicos.	29
2.4	Formulación de Hipótesis.	32
2.4.1	Hipótesis general	32
2.4.2	Hipótesis Específicas	32
2.5	Identificación de Variables.	33
2.5.1	Variable Independiente:	33
2.5.2	Variable Dependiente:	33
2.6	Definición operacional de variables e indicadores	34

### CAPÍTULO III

#### METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1	Tipo de investigación.	35
-----	------------------------	----

3.2	Nivel de investigación	35
3.3	Métodos de investigación.	36
	3.3.1 Método General	36
	3.3.2 Métodos Específicos	36
3.4	Diseño de investigación	37
3.5	Población y muestra	37
	3.5.1 Población.	37
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	38
	3.6.1 Técnicas de recolección de datos	38
	3.6.2 Instrumentos de recolección de datos	38
3.7	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.	39
3.8	Tratamiento Estadístico.	39
3.9	Selección, validación y confiabilidad de instrumentos de Investigación.	38
3.10	Orientación ética filosófica y epistémica	39

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

4.1	Descripción del trabajo de campo.	40
4.2	Presentación, análisis e interpretación de resultados.	41
4.3	Prueba de Hipótesis.	62
4.4	Discusión de resultados.	70

### CONCLUSIONES.

RECOMENDACIONES.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Anexo 1: cuestionario

Anexo 2: Matriz de consistencia

Anexo 3: Ficha de evaluación

Anexo 4: Base de datos

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Genero: masculino, femenino	41
Tabla 2 Conocimiento de la razón de SER de su Institución	42
Tabla 3 Estructura organizacional visible en la Institución	43
Tabla 4 Funciones y responsabilidades a ejecutar en su puesto de labor	44
Tabla 5 Actividades distintas a sus funciones	45
Tabla 6 Documentos referidos con cuál de ellos esta familiarizados	46
Tabla 7 Valores que su organización practica	47
Tabla 8 Valores que fomenta la institución	48
Tabla 9 Imagen de la institución se proyecta	49
Tabla 10 Motivado para un mejor desempeño en sus labores	50
Tabla 11 Las decisiones que se toman en su institución	51
Tabla 12 Evalúa usted las decisiones aplicadas en la institución	52
Tabla 13 Decisiones que toma en sus funciones en su área	53
Tabla 14 Motivan su desempeño en la institución	54
Tabla 15 Ambiente laboral que permite tomar decisiones sin restricciones en los funcionarios	55
Tabla 16 Evaluación de la toma de decisiones de sus superiores inmediatos	56
Tabla 17 Decisiones que toma los demás colaboradores en su área	57
Tabla 18 Condiciones adecuadas para tomar una buena decisión	58
Tabla 19 Condiciones adecuadas para tomar una buena decisión sus funciones en su área de labor	59
Tabla 20 Debilidades con las que cuenta su institución	60
Tabla 21 Se debe mejorar la toma de decisión en su institución	61

Tabla 22 Coeficiente de correlación de Spearman	62
Tabla 23 Correlación Planeamiento estratégico / Toma de decisión	64
Tabla 24 Correlación Formulación / Planeamiento estratégico	65
Tabla 25 Correlación Implementación / Planeamiento estratégico	67
Tabla 26 Correlación Evaluación / Planeamiento estratégico	69

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de planificación	13
Figura 2 Etapas del plan estratégico	18
Figura 3 Funciones administrativas dentro de la organización	22
Figura 4 Para del modelo racional para la toma de decisiones	25
Figura 5 El continuo de las condiciones para tomar decisiones	27
Figura 6 <b>Genero: masculino, femenino</b>	41
Figura 7 Conocimiento de la razón de SER de su Institución	42
Figura 8 Estructura Organizacional Visible en la Institución	43
Figura 9 Funciones y responsabilidades a ejecutar en su puesto de labor	44
Figura 10 Actividades distintas a sus funciones	45
Figura 11 Documentos referidos con cuál de ellos esta familiarizados	46
Figura 12 Valores que su organización practica	47
Figura 13 Valores que fomenta la institución	48
Figura 14 Imagen de la institución se proyecta	49
Figura 15 motivado para un mejor desempeño en sus labores	51
Figura 16 Las decisiones que se toman en su institución	52
Figura 17 Evalua usted las decisiones aplicadas en la institución	53
Figura 18 Decisiones que toma en sus funciones en su área	54
Figura 19 Motivan su desempeño en la institución	55
Figura 20 Ambiente laboral que permite tomar decisiones sin restricciones en los funcionarios	56
Figura 21 Evaluación de la toma de decisiones de sus superiores inmediatos	57
Figura 22 Decisiones que toma los demás colaboradores en su área	58
Figura 23 Condiciones adecuadas para tomar una buena decisión	59

Figura 24 Condiciones adecuadas para tomar una buena decisión sus funciones en su área de labor	60
Figura 25 Debilidades con las que cuenta su institución	61
Figura 26 Se debe mejorar la toma de decisión en su institución	62



# **CAPÍTULO I:**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACION**

### **1.1. Identificación y determinación del problema**

Los cambios sustanciales en el plano económico, político y tecnológico que han tenido lugar en el ámbito internacional y el impacto directo de ellos en la economía han transformado el entorno y las condiciones en que operan la mayor parte de las organizaciones. La estabilidad y funcionamiento de las organizaciones se reduce cada vez más y pasan a primer plano las situaciones de cambio, lo que exige una nueva mentalidad en los gestores.

(Rivas, 2019) “En esta batalla que vienen librando las organizaciones por aportar cada día más beneficios para la misma, resulta de mucha importancia que cada una de las organizaciones realice su planeación estratégica de gestión. El objetivo principal de la investigación es explicar de manera general el concepto teórico de la Planeación Estratégica con el fin de entender que existen métodos y procedimientos para realizar la planeación estratégica y por ende una adecuada toma de las decisiones, pero esto nunca es un estándar para las organizaciones, por

lo que la sistematización de estos procesos de gestión es específica para cada una de ellas”.

(Vergara et al., 2019) “La planeación estratégica formal con sus características modernas fue introducida por primera vez en algunas empresas comerciales a mediados de 1950. En aquel tiempo, las empresas más importantes fueron principalmente las que desarrollaron sistemas de planeación estratégica formal, denominados sistemas de planeación a largo plazo. Desde entonces, la planeación estratégica formal se ha ido perfeccionando al grado que en la actualidad todas las organizaciones importantes en el mundo cuentan algún tipo de este sistema, y un número cada vez mayor de empresas pequeñas está siguiendo este modelo”.

(Aranda & Salgado, 2019) “resultado de esta experiencia se ha producido un gran acervo de conocimiento de este tema. El propósito de la investigación es recopilar la esencia de estos conocimientos; es decir, intenta descubrir en un lenguaje sencillo y conciso los conceptos, hechos, ideas, procesos y procedimientos fundamentales acerca de la planeación estratégica, los cuales todo director a cualquier nivel debería conocer”.

(Rodríguez-Cruz & Pinto, 2018) La idea de que todo directivo debería tener un conocimiento básico tanto del concepto como de la práctica de la planeación estratégica se basa en un número de observaciones realizadas acerca de la dirección y el éxito en las organizaciones. La planeación estratégica está entrelazada de modo inseparable con el proceso completo de la dirección; por tanto, todo directivo debe comprender su naturaleza y realización.

Además, a excepción de algunas organizaciones, cualquier compañía que no cuenta con algún tipo de formalidad en su sistema de planeación estratégica, se

expone a un desastre inevitable. Algunos directores tienen conceptos muy distorsionados de ésta y rechazan la idea de intentar aplicarla; otros están tan confundidos acerca de este tema que lo consideran sin ningún beneficio, y algunos más ignoran las potencialidades del proceso tanto para ellos como para sus instituciones.

(Sánchez & Rodríguez, 2019) “Existen quienes tienen cierto conocimiento, aunque no lo suficiente para convencerse que debería utilizarla. Este trabajo pretende proporcionarles a todas estas personas un entendimiento razonable claro, concreto, pragmático y completo de la planeación estratégica en sí, de cómo organizar su realización y de cómo implantarla”.

En ese sentido, con la investigación se pretende identificar los principales problemas que existen para una adecuada toma de decisiones de parte del personal directivo en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, que el planeamiento tradicional no pudo solucionar a lo largo de los últimos años; luego proponer la implementación del planeamiento estratégico como posible solución a las dificultades identificadas. Es decir, mejorar la toma de decisiones de parte del personal directivo; a partir de aquí se formula el problema de investigación.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **a. Delimitación Geográfica**

Comprende la municipalidad distrito de Yanacancha

### **b. Delimitación Social**

Esta comprendido los Directivos de la oficina de Planificación y presupuesto de la comuna Edil.

**c. Delimitación Temporal**

Comprendió el estudio los meses de octubre, noviembre y diciembre del 2019.

**d. Delimitación Conceptual**

Se tomó en consideración dentro del bagaje de conocimiento conceptos como Planificación Estratégica, Toma de Decisiones etc.

**1.3. Formulación del problema**

**1.3.1. Problema General**

¿De qué manera se relaciona la planeación estratégica en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2019?

**1.3.2. Problemas Específicos**

- a. ¿Cuál es la relación de la planeación estratégica en su dimensión formulación para la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019?
- b. ¿Cuál es la relación de la planeación estratégica en su dimensión implementación para la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019?
- c. ¿Cuál es la relación de la planeación estratégica en su dimensión implementación para la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019?

## **1.4. Formulación de objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación de la planeación estratégica en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2019.

### **1.4.2. Objetivos Específicos**

- a. Conocer la relación de la planeación estratégica en su dimensión formulación para la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019.
- b. Conocer la relación de la planeación estratégica en su dimensión implementación para la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019.
- c. Conocer la relación de la planeación estratégica en su dimensión evaluación para la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019.

## **1.5. Justificación de la investigación**

La principal justificación de la investigación radicó en la necesidad de conocer el tipo de gestión que se viene desarrollando en la Municipalidad Distrital de Yanacancha y en base a ello proponer el planeamiento estratégico como una herramienta de gestión eficiente para el personal directivo en esta institución, situación que obedece en gran medida, a la falta de una visión sistémica y estratégica, de quienes gestionan esta entidad pública y la complejidad de su entorno.

Respecto al valor teórico, la justificación se refiere a la inquietud que surge por parte de los investigadores en profundizar el enfoque teórico del planeamiento estratégico en el problema de estudio.

En lo metodológico, se toma en cuenta el uso de metodologías y técnicas específicas que sirvieron de aporte para el estudio y su aplicación en posteriores investigaciones.

En cuanto a la relevancia práctica, la justificación se manifiesta en el interés de aportar sus conocimientos y experiencias dentro de la investigación.

#### **1.6. Limitaciones de la Investigación**

Las limitaciones encontradas fueron la parte económica por los recursos escasos solo pudimos abarcar un estudio a nivel organizativo y lo otro la negativa de ser sometidos a nuestro instrumento de evaluación por temas de represarías con su empleadora.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

En este acápite es necesario establecer la referencia de investigaciones relacionadas a nuestro estudio.

##### **2.1.1. A nivel internacional**

(Mora, 2022) en la investigación titulada: *Plan estratégico de marketing para el mejoramiento de la calidad de servicios en el centro ecoturismo Altamira Cantón Echeandía provincia de Bolívar Año 2022*; presentada en la Universidad técnica de Babahoyo de la facultad de Ciencias Jurídicas, sociales y de la educación carrera hotelería y turismo extensión Quevedo. En este trabajo el autor llega a la siguiente conclusión: “Determinarla situación actual del centro ecoturístico Altamira para implementar un sistema de planeación estratégico de marketing que solucione sus problemas de mejoramiento en la calidad de servicios de manera elemental acorde a las preferencias y exigencias del cliente. Crear estrategias de marketing que nos permitan publicitar y promocionar la imagen corporativa y el

posicionamiento del mercado competitivo local como nacional, motivo del cual las personas no están orientados de las actividades del centro ecoturístico, el cual ha ocasionado baja clientela y menos capacidad de servicio. Promocionar la imagen corporativa ecoturístico Altamira con ayudade las nuevas herramientas digitales tales como; las redes sociales que permita mantener informados a toda la población sobre las actividades que ofrece la empresa para captar mejor la atención del usuario y los turistas” (p. 110)

(Espinoza, 2018) en este trabajo de investigación intitulado *Plan estratégica de la carrera de ingeniería automotriz de la Facultad de Mecánica de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, periodo 2018 - 2020* el autor llega a la siguiente conclusión: “Al realizar el diagnóstico y el análisis situacional de la carrea permitió generar programas, proyectos y actividades que se encuentran acorde a las funciones universitarias las mismas que aportaran en su fortalecimiento y desarrollo. La falta de un plan estratégico en la carrera no ha permitido cumplir con cada uno de sus objetivos debido a que las áreas o departamentos no cumplen con las funciones a ellos asignados de manera específica. El personal administrativo de la carrera no cuenta con un plan de capacitación que permita desempeñarse con eficiencia y eficacia en actividades de gestión y administración”. (p. 128)

(Álvarez, 2018) en la investigación titulada: *Propuesta de herramienta de planificación estratégica para la gerencia educativa de Fundación Minera Escondida*; para optar el Grado de magister en control de gestión en la Universidad de Chile. La autora llega a la siguiente conclusión: “Se diseñaron y propusieron



definiciones para la misión, la visión y los valores de la Gerencia de Educación, hasta ahora inexistentes. Estas propuestas contribuirán a las declaraciones estratégicas definidas a nivel institucional y sin lugar a dudas, definirán y clarificarán el qué hace, el cómo, el cuándo y con quienes de esta Gerencia. La declaración de misión propuesta es gestionar y promover proyectos y modelos innovadores educativos en primera infancia y primer ciclo básico, para los niños, docentes y directivos de los jardines infantiles y establecimientos educacionales públicos de la Región de Antofagasta”. (p.58)

### **2.1.2. A nivel nacional**

(Huamaní, 2019) en el trabajo de investigación intitulado El Planeamiento Estratégico y la Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 115-28 Niño Jesús de San Ignacio del distrito de San Juan de Lurigancho, 2018 de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle perteneciente a la escuela de posgrado en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educación, arriba a la siguiente conclusión: “El Rho de Spearman es 0,751 indica que existe relación fuerte y directa entre las variables en estudio. Por lo tanto, el Planeamiento Estratégico se relaciona significativamente con la Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 115-28 "Niño Jesús de San Ignacio" del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2015.2. El Rho de Spearman es 0,558 indica que existe relación moderada y directa entre las variables. Por lo que podemos afirmar que existe relación moderada entre el PEI con la Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 115-28 "Niño Jesús de San Ignacio" del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2015.3. El Rho de Spearman es 0,649 indica que existe relación moderada, es decir existe relación moderada entre el FODA con la Gestión

Educativa en la Institución Educativa N° 115-28 Niño Jesús de San Ignacio del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2015". (p. 84)

(Araujo, 2019) en la investigación intitulado Estudio de plan estratégico institucional y liderazgo institucional del Instituto Superior Pedagógico Marcos Duran Martel, Huánuco-2018 de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en Estudios de Posgrado Facultad de Educación, llega a la siguiente conclusión: en relación al objetivo general de la presente investigación realizada el cual busca describir la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Gutyzel de Santa Anita en el 2018, como resultado se obtuvo que la inteligencia emocional tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores es por ello que el grado de correlación de Rho Spearman es de 0,947 que simboliza una correlación positiva muy fuerte, con un valor de significancia de 0,000 por dicha razón es relevante considerar la teoría planteada en el marco teórico de la inteligencia emocional para poder lograr un mejor desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Gutyzel. Segundo: llegando a ser el primer objetivo específico que es identificar la relación que existe entre la intrapersonalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Gutyzel de Santa Anita en el 2018, se analizó que la dimensión con la variable dos si llega a tener relación por lo que el coeficiente de correlación tuvo un valor de 0,951 lo cual se puede decir que tiene una correlación positiva muy fuerte según la tabla de coeficiente de correlación de Spearman, del mismo modo nos arroja una significancia de 0,000 de acuerdo a los resultados los colaboradores tienen un adecuado manejo de la intrapersonalidad lo cual permite un mejor desempeño laboral en la empresa". (p. 57).

(Amaro, 2022) en la investigación para obtener el grado de maestría intitulada: *Calidad de servicio educativo y satisfacción del estudiante en una institución educativa pública de Educación Básica Regular de Lima Este, 2020*. Realizada en la Universidad Peruana Unión escuela de posgrado de la unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación cuya conclusión fue: En relación con el objetivo general, se determinó un p valor de 0,000, el cual es menor (0.05); de forma que se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, se concluye que sí existe relación significativa entre la calidad de servicio educativo y la satisfacción del estudiante en una institución educativa pública de Educación Básica Regular de Lima Este, 2020. En relación con el objetivo específico 1, se determinó un p valor de 0,000, el cual es menor (0.05); de manera que se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, si existe relación significativa entre la fiabilidad y la satisfacción del estudiante en una institución educativa pública de Educación Básica Regular de Lima este, 2020. En relación con el objetivo específico 2, se determinó un p valor de 0,000, el cual es menor (0.05); de manera que se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, sí existe relación significativa entre la capacidad de respuesta y la del estudiante en una institución educativa pública de Educación Básica Regular de Lima Este, 2020. En relación con el objetivo específico 3, se determinó un p valor de 0,000, el cual es menor (0.05); de manera que se rechaza la hipótesis nula. Es decir, sí existe relación significativa entre la seguridad y la satisfacción del estudiante en una institución educativa pública de Educación Básica Regular de Lima Este, 2020. En relación con el objetivo específico 4, se determinó un p valor de 0,000, el cual es menor (0.05); de manera que se rechaza la hipótesis nula. Lo que significa que sí existe relación significativa entre la empatía y la satisfacción del

estudiante en una institución educativa pública de Educación Básica Regular de Lima Este, 2020. (p. 71)

## **2.2. Bases teóricas**

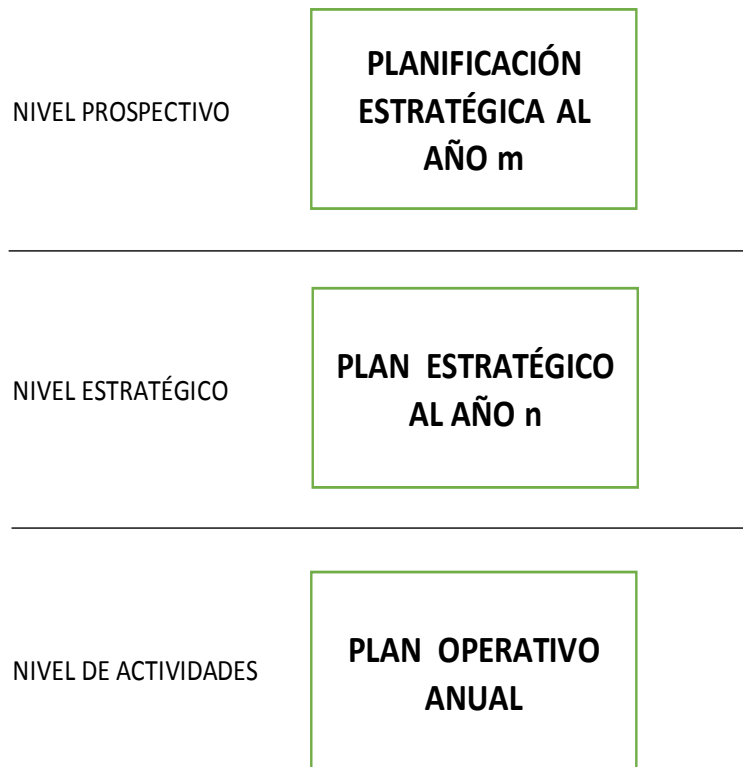
### **2.2.1. Planeación estratégica**

Para introducirnos en el concepto de planeación estratégica, recogemos las definiciones y pensamientos:

(Chung, 2019) en el artículo que escribe el autor detalla lo siguiente “El futuro no depende de la evolución de las tendencias sino de la relación que existe entre los factores del sistema, actores y objetivo. En efecto bajo esta perspectiva el futuro con los posibles escenarios futuribles se dará en función a cómo interactúan los agentes mencionados anteriormente, esto no deja de lado la importancia de las tendencias, pero indica que la relación entre los agentes tales como factores del sistema, actores y objetivo condicionará su comportamiento y por lo tanto el desarrollo de los eventos”. (p. 4).

(Aranda & Salgado, 2019) nos menciona respecto a la planeación estratégica lo siguiente” el propósito global de la planeación estratégica es tener una visión clara de hacia dónde dirigir los recursos y las acciones, al tiempo que mantiene la flexibilidad necesaria para incorporar factores indeterminables o inciertos del entorno, incrementando la probabilidad de conseguir el estado que se busca en la organización social y en el propio entorno. Los principales elementos de la planeación estratégica”. (p.15)

Figura 1 Niveles de planificación



Fuente: Elaborado por Alfonso Chung

(Tur-Viñes & Monserrat-Gauchi, 2021) el autor en su artículo señala “Los diferentes niveles estratégicos son: 1º estrategias corporativas (visión y misión); 2º estrategia de cartera (alternativas de producto-mercado); 3º estrategia de segmentación y posicionamiento (conjunto de clientes con características semejantes a los que la empresa se dirige en uno o varios mercados)y 4º estrategias funcionales (constituyen el marketing mix). Determinar la estrategia de comunicación será la finalidad de todo plan estratégico. Para ello, tal y como ya se ha referido es necesario conocer los anteriores niveles de estrategias adoptadas por la empresa”. (p. 12).

(Restrepo et al., 2020) el mencionado autor señala en su artículo “El proceso de la planeación estratégica logística consiste en partir del direccionamiento estratégico de la compañía, interpretar la estrategia corporativa, aplicarla en la cadena de suministros de tal forma que se logre la rentabilidad esperada por la compañía” (p.6).

Asimismo, define como “Condiciones Internas de la organización: Aquí se hace énfasis en el contenido de la misión, ya que ésta ilustra y hace explícitos los objetivos de la organización. En la visión se presenta la aspiración a mediano y largo plazo; representa su aspiración futura, la posición a la cual se quiere llegar a donde debe conducir el cumplimiento de la misión que se ha propuesto. Condiciones del entorno: El logro de la misión y de la visión está condicionada por el entorno. Es importante entender que hay varios niveles de entorno: lo que ocurre en el mundo, en el país, a nivel regional y lo que afecta exclusivamente al sector o industria donde se desarrollan las actividades. Los diferentes entornos están en gran medida fuera del control de las organizaciones; es, por tanto, un conjunto de variables exógenas que deben tenerse en cuenta en la formulación de estrategias”. (p.17)

(Jaramillo & Tenorio, 2019) define a la planificación estratégica de la siguiente manera “la planeación trata con el porvenir de las decisiones actuales. Esto significa que la planeación estratégica observa la cadena de consecuencias de causas y efectos durante un tiempo, relacionada con una decisión real o intencionada que tomará el director. Asimismo, la planeación estratégica es un proceso que se inicia con el establecimiento de metas organizacionales, define

estrategias y políticas para lograr estas metas, y desarrolla planes detallados para asegurar la implantación de las estrategias y así obtener los fines buscados”. (p. 10).

(Palacios, 2020) el mencionado autor también define de la siguiente manera: “la mente es todo lo relacionado con la experiencia sentida subjetivamente de estar vivos, desde los sentimientos a los pensamientos, desde las ideas intelectuales a las inmersiones sensoriales interiores antes de las palabras y por debajo de ellas, hasta las conexiones que tienen con otras personas y con el planeta. Este concepto también se refiere a la conciencia que tiene el ser humano al experimentar una sensación de vida. Es parte del software que lo rige el cual debe ser reorientado, sintonizado, y reeducado”. (p.12).

Stoner, (1996), 67 “los gerentes usan dos tipos básicos de planificación: la planificación estratégica y la planificación operativa”.

Goodstein, et al (1998) señalan que "la estrategia es un patrón de decisiones coherente, unificado e integrador, constituye un medio para establecer el propósito de una organización en termino de sus objetivos a largo plazo, sus planes de acción y la asignación de recursos, representa una respuesta a las fortalezas y debilidades internas y a las oportunidades y amenazas externas con el fin de desarrollar una ventaja competitiva" (p.6).

La planificación estratégica, está diseñada para satisfacer las metas generales de la organización; mientras la planificación operativa, muestra cómo se pueden aplicar los planes estratégicos en el quehacer diario. Los planes estratégicos

y los planes operativos están vinculados a la definición de la misión de una organización, la meta general que justifica la existencia de una organización.

"La planeación es el proceso de establecer objetivos y escoger el medio más apropiado para el logro de los mismos antes de emprender la acción, la planeación, se anticipa a la toma de decisiones" (Ackoff, 1981, Goodstein, Nolan y Pfeiffer, 1998).

"La planeación estratégica no trata de tomar decisiones futuras, ya que solo estas pueden tomarse en el momento. La planeación del futuro exige que se haga la elección entre posibles sucesos futuros, pero las decisiones en sí, las cuales se toman con base en estos sucesos, solo pueden hacerse en el momento. Por supuesto una vez tomadas, pueden tener consecuencias irrevocables a largo plazo" (Steiner, 1983, p. 22).

#### **2.2.1.1. Planificación para Planear**

Dependiendo el tipo de entidad, la planificación difiere bastante; en el caso de las micro empresas existen ciertas características que influirán en la planeación: el micro empresario es aquel que toma todas las decisiones en la empresa; y tiene contacto frecuente con sus empleados que son, en gran parte, sus propios familiares; las líneas de autoridad son referidos en forma inexacta, la comunicación entre los componentes se realiza en forma verbal, no tienen políticas formales, la supervisión del trabajo es en forma personal, y cuenta con pocos fondos disponibles para contratar más personal y comprar insumos y bienes de capital.



Al respecto Steiner (1983) corrobora en señalar que "existen factores que influyen en el diseño de los sistemas de planeación, como que las pequeñas empresas solo cuentan con una planta, el estilo directivo del microempresario es democrática y tolerante, piensa en las operaciones del día, se deja llevar por la intuición, puede o no tener experiencia en la planeación. También influye el medio ambiente en el que se desarrolla ya que es turbulento, hay gran cantidad de mercados y clientes, o cuenta con un solo mercado y un solo cliente, la competencia es fuerte.

Su complejidad en los procesos de producción es corta, sus procesos de fabricación sencillos, cuenta con una tecnología limitada y con un largo tiempo de reacción del mercado. La naturaleza de sus problemas es fuerte en el corto plazo y el propósito del sistema de planeación es la capacitación del empresario".

#### **2.2.1.2. Etapas de un Plan Estratégico**

Enfocar la planificación estratégica en los factores críticos que determinan el éxito o fracaso de una organización y diseñar un proceso realista, son los aspectos claves a considerar para desarrollar la planificación estratégica.

El proceso de planificación estratégica debe adaptarse a la organización. Hay dos aspectos claves a considerar para desarrollar un proceso de planificación estratégica: la planificación estratégica enfatiza el análisis de las condiciones del entorno en que la organización se encuentra y en el análisis de sus características internas.

Figura 2 Etapas del plan estratégico



Fuente: Extraído de la revista "Planeación estratégica de Palacios M.

*Diagnóstico de la Situación Actual:*

Paso N°1:

Identificación de clientes externos y determinación de sus demandas.

Los clientes externos son aquellas personas, organizaciones, grupos o sectores de gran importancia para la institución. Sus puntos de vista, expectativas y demandas deberán tomarse en consideración para posteriormente decidir si pueden ser atendidos.

La determinación sistemática de las demandas de los clientes externos permitirá a la institución disponer de valiosa información para diseñar y entregar productos, así como servicios de calidad que satisfagan cada vez más las expectativas.

Paso N°2:

Identificación de clientes internos y determinación de sus demandas.

A las personas, grupos, áreas o departamentos internos, vinculados directa y permanentemente con la gestión de la organización, se las puede denominar clientes internos.

Las demandas de los clientes internos deben ser consideradas cuidadosamente ya que servirán de base para la formulación de objetivos y estrategias.

Esto no quiere decir que todas las expectativas deban ser atendidas.

En la medida que se logre satisfacer las demandas de los clientes internos se incrementara su grado de motivación y compromiso, que sin

lugar a duda redundara en la efectividad, eficiencia y eficacia de la organización.

“Clientes internos satisfechos logran la satisfacción de los clientes externos”

#### *Análisis Interno de la Organización:*

El análisis interno es el estudio de los factores claves que en su momento han condicionado el desempeño pasado, la evaluación de este desempeño y la identificación de las fortalezas y debilidades que presenta la organización en su funcionamiento y operación en relación con la misión.

Este análisis comprende aspectos tales como: su recurso humano, tecnología, estructura formal, redes de comunicación formal e informal, capacidad financiera, etc.

Las fortalezas (factores internos positivos) son fuerzas impulsoras que contribuyen positivamente a la gestión de la institución, y las debilidades (factores internos negativos) en cambio, son fuerzas que obstaculizan o problemas que impiden el adecuado desempeño.

El análisis organizacional permite identificar las fortalezas para impulsarlas y las debilidades para eliminarlas o corregirlas.

#### *Análisis Externo de la Organización:*

Se refiere a la identificación de los factores exógenos, más allá de la organización, que condicionan su desempeño, tanto en sus aspectos positivos (oportunidades) como negativos (amenazas). En este análisis se pueden reconocer como áreas de interés o relevantes:

- Las condiciones de crecimiento y desarrollo del país, los aspectos económicos, tratados de comercio.

- Los cambios del entorno (cultural y demográfico).
- Los recursos (tecnológicos, avances científicos).
- Los cambios en las necesidades ciudadanas (en cuanto a transporte, comunicaciones, información y participación).
- Las políticas públicas y prioridades del sector.
- El riesgo de factores naturales.
- La competencia.
- Las regulaciones.
- Condiciones diversas.

Este análisis se orienta hacia la identificación de las amenazas y oportunidades que el ambiente externo genera para el funcionamiento y operación de la organización.

### **2.2.2. Toma de Decisiones**

La habilidad de toma de decisiones puede definirse como un proceso sistemático de elección entre un conjunto de alternativas con base en criterios específicos y en la información disponible.

#### **2.2.2.1. Proceso en la Toma de Decisiones**

(Koontz et al., 2012) el autor nos dice respecto a la toma de decisiones lo siguiente “La toma de decisiones ocurre como reacción a un problema. Es decir, hay una discrepancia entre el estado actual de la realidad y algún estado deseable, por lo que se requiere considerar cursos de acción alternativos. Por ejemplo, si usted depende de su automóvil para ir a trabajar y éste se descompone, tiene un problema que requiere que tome

una decisión. La toma de decisiones en una organización invade cuatro funciones administrativas que son: planeación, organización, dirección y control”. (p.147)

(Robbins & Judge, 2009) define a la toma de decisiones de la siguiente manera la toma de decisiones “El proceso para identificar y seleccionar un curso de acción para resolver un problema específico”. Además, dice “La toma de decisiones es la -identificación y elección de un curso de acción para tratar un problema concreto o aprovechar una oportunidad- es una parte importante de la labor de todo gerente. Sobra decir que todos tomamos decisiones”.

Funciones administrativas dentro de la organización al tomar decisiones:

Figura 3 Funciones administrativas dentro de la organización



Fuente: Koontz H, Weihrich H, Cannice M Administración: Una perspectiva global y empresarial

**1. Planeación:** Selección de misiones y objetivos, así como de las acciones para cumplirlas. Esto implica “Toma de decisión”.

¿Cuáles son los objetivos de la organización, a largo plazo?

¿Qué estrategias son mejores para lograr este objetivo?

¿Cuáles deben ser los objetivos a corto plazo?

¿Cuán altas deben ser las metas individuales?

**2. Organización:** Establecimiento de la estructura que desempeñan los individuos dentro de la organización.

¿Cuánta centralización debe existir en la organización?

¿Cómo deben diseñarse los puestos?

¿Quién está mejor calificado para ocupar un puesto vacante?

¿Cuándo debe una organización instrumentar una estructura diferente?

**3. Dirección:** Esta función requiere que los administradores influyan en los individuos para el cumplimiento de las metas organizacionales y grupales.

¿Cómo manejo a un grupo de trabajadores que parecen tener una motivación baja?

¿Cuál es el estilo de liderazgo más eficaz para una situación dada?

¿Cómo afectará un cambio específico a la productividad del trabajador?

¿Cuándo es adecuado estimular el conflicto?

**4. Control:** Es la medición y corrección del desempeño individual y organizacional de manera tal que se puedan lograr los planes.

¿Qué actividades en la organización necesitan ser controladas?

¿Cómo deben controlarse estas actividades?

¿Cuándo es significativa una desviación en el desempeño?

¿Cuándo la organización está desempeñándose de manera efectiva?

#### **2.2.2.2. Etapas de la Toma de Decisión**

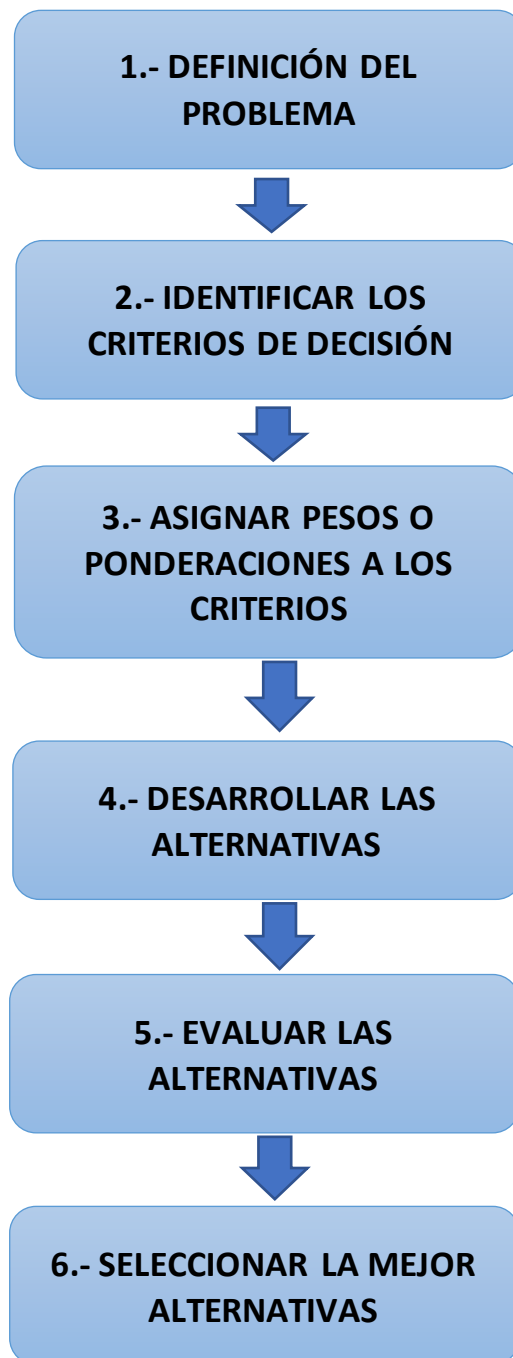
(Armijos et al., 2019) el autor al respecto nos señala que “Las decisiones programadas se toman de acuerdo con políticas, procedimientos o reglas, escritas o no escritas (véase el capítulo 11), que facilitan la toma de decisiones en situaciones recurrentes porque limitan o excluyen alternativas. Por ejemplo, los gerentes rara vez tienen que preocuparse por el rango salarial de un empleado recién contratado porque, por regla general, las organizaciones cuentan con una escala de sueldos y salarios para todos los puestos. Existen procedimientos rutinarios para tratar problemas rutinarios” (p. 234)

(Koontz et al., 2012) define a la toma de decisiones “El proceso para identificar y seleccionar un curso de acción para resolver un problema específico”.

(Robbins & Judge, 2009) Robbins nos presenta el siguiente “Modelo racional de toma de decisiones Con frecuencia pensamos que la persona que mejor toma decisiones es aquella que es racional, que hace elecciones consistentes que maximizan el valor dentro de restricciones específicas”. (p. 147).



Figura 4 Para del modelo racional para la toma de decisiones



Fuente: Robbins S. Judge T

- a. *Identificación del problema:* (Robbins & Judge, 2009) “Reconocemos en la fase inicial el problema que deseamos solucionar, teniendo en cuenta el estado actual con respecto al estado deseado. Una vez que el problema es

identificado se debe realizar el diagnóstico y luego de esto podremos desarrollar las medidas correctivas”.

- b.** *Identificar los criterios de decisión* La solución de los problemas puede lograrse por varios caminos y no sólo seleccionar entre dos alternativas, se pueden formular hipótesis ya que con la alternativa hay incertidumbres.
- c.** *Asignar pesos o ponderaciones a los criterios* (Dailey, 1990) “La tercera etapa implica la determinación del valor o la adecuación de las alternativas que se generaron. ¿Cuál solución será la mejor?”

Los gerentes deben considerar distintos tipos de consecuencia. Por supuesto que deben intentar predecir los efectos sobre las medidas financieras u otras medidas de desarrollo. Pero también existen otras consecuencias menos definidas que hay que atender. Las decisiones establecen un precedente y hay que determinar si este será una ayuda o un obstáculo en el futuro”.

Por supuesto, no es posible predecir los resultados con toda precisión. Entonces pueden generar planes de contingencia, esto es, curso alternativo de acción que se pueden implantar con base en el desarrollo de los acontecimientos.

- d.** *Desarrollar las alternativas:* (Robbins & Judge, 2009) “Cuando el administrador ha considerado las posibles consecuencias de sus opciones, ya está en condiciones de tomar la decisión. Debe considerar tres términos muy importantes. Estos son: maximizar, satisfacer y optimizar. Maximizar: es tomar la mejor decisión posible. Satisfacer: es la elección de la primera opción que sea mínimamente aceptable o adecuada, y de esta forma se

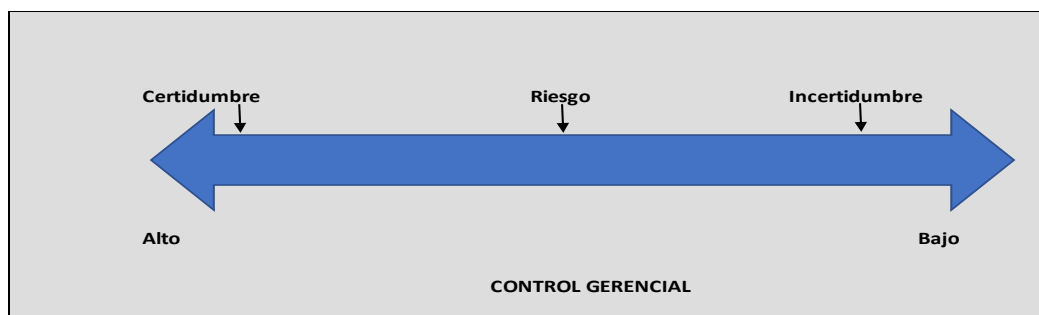
satisface una meta o criterio buscado. Optimizar: Es el mejor equilibrio posible entre distintas metas”.

- e. *Seleccionar la mejor alternativa* (Dailey, 1990) “El proceso no finaliza cuando la decisión se toma; esta debe ser implementada. Bien puede ser que quienes participen en la elección de una decisión sean quienes procedan a implementarla, como en otras ocasiones delegan dicha responsabilidad en otras personas. Debe existir la comprensión total sobre la elección de la toma de decisión en sí, las razones que la motivan y sobre todo debe existir el compromiso de su implementación exitosa. Para tal fin, las personas que participan en esta fase del proceso, deberían estar involucradas desde las primeras etapas que anteriormente hemos mencionado”.

### 2.2.2.3. Barreras para la Toma de Decisiones Efectivas

La vigilancia y la ejecución completa del proceso de toma de decisiones de seis etapas constituyen la excepción y no la regla en la toma de decisiones gerencial.

Figura 5 El continuo de las condiciones para tomar decisiones



Fuente: Koontz H, Weihrich H, Cannice M “Administración: Una perspectiva global y empresarial”

(Dessler & Varela, 2011) “Sin embargo, de acuerdo con las investigaciones, cuando los gerentes utilizan esos procesos racionales, sus decisiones resultan mejores. Los gerentes que se aseguran de participar en esos procesos son más efectivos”.

¿Por qué la gente no participa automáticamente en esos procesos racionales? Resulta más sencillo descuidarlos o ejecutarlos en forma inadecuada. Quizás el problema no se haya definido bien, o las metas no se hayan identificado con precisión. Quizás no se generen suficientes soluciones, o quizás se les evalúe en forma incompleta. Es posible que se haga una elección que satisfaga y no que maximice. La implementación pudo ser planeada o ejecutada, o quizás, el monitoreo fue inadecuado o inexistente. Además de que las decisiones son influidas por prejuicios psicológicos, presiones de tiempo y realidades sociales.

*Prejuicios psicológicos:*

(Chiavenato, 2007) “A veces los encargados de tomar decisiones están muy lejos de ser objetivos en la forma que recopilan, evalúan y aplican la información para elegir. Las personas tienen prejuicios que interfieren con una racionalidad objetiva. Los ejemplos que siguen representan solamente unos cuantos de los muchos prejuicios subjetivos que se han documentado”.

*Ilusión de control:*

(Armijos et al., 2019) “Es creer que uno puede influir en las situaciones aunque no se tenga control sobre lo que va a ocurrir. Muchas personas apuestan pues consideran que tienen la habilidad para vencer las posibilidades, aun cuando la mayoría no pueda hacerlo. Cuando se habla

de negocios, confiar de manera excesiva puede resultar en un fracaso para la organización, ya que quienes toman las decisiones ignoran los riesgos y por lo tanto fracasan en la evaluación objetiva de las probabilidades de éxito”.

*Los efectos de perspectiva:*

Se refieren a la manera en que se formulan o perciben los problemas o las alternativas de decisión y a la manera en que estas influencias subjetivas pueden imponerse. En la toma de decisión no se debe desestimar el futuro. Cuando por ejemplo hablamos sobre una toma de decisión relacionada a los costos de una organización, al evaluar las alternativas, no se debe dar más importancia a los costos y beneficios a corto plazo que a los de largo plazo, puesto que el considerar únicamente los de corto plazo podría influir para dejar de lado aquellas variables de largo plazo, lo que también podría resultar en situaciones negativas para la organización.

### **2.3. Definición de términos básicos**

- a. Amenazas:** “Eventos, hechos o tendencias en el entorno de una organización que inhiben, limitan o dificultan su desarrollo operativo. Fenómenos que están ocurriendo o que van a ocurrir en el futuro, que dificultan el logro de los objetivos de la organización”.(Pineda, 2019)
- b. Capacidad Competitiva:** “Todos los aspectos relacionados con el área comercial, tales como calidad del producto, exclusividad, portafolio de productos, participación en el mercado, canales de distribución, cubrimiento,

investigación y desarrollo, precios, publicidad, lealtad de los clientes, calidad en el servicio al cliente, etc”. (Soto, 2019)

- c. **Capacitación:** “Es el proceso sistemático y/o adquisición de nuevos conocimientos habilidades y aptitudes para una mejor calificación tendente a un mejor ejercicio de las labores”. (Chiavenato, 2007)
- d. **Eficacia:** “Es el nivel de contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa. Diremos que una acción es eficaz cuando consigue los objetivos tácticos correspondientes”. (Armijos et al., 2019)
- e. **Eficiencia:** (Dessler & Varela, 2011) “Está referida a la relación existente entre los bienes o servicios producidos o entregados y los recursos utilizados para ese fin (productividad), en comparación con un estándar de desempeño establecido”
- f. **Estrategias:** “Son las acciones que deben realizarse para mantener y soportar el logro de los objetivos de la organización y de cada unidad de trabajo y así hacer realidad los resultados esperados al definir los proyectos estratégicos. Son el cómo lograr y hacer realidad cada objetivo y cada proyecto estratégico”. (Koontz et al., 2012)
- g. **Fortalezas:** “Actividades y atributos internos de una organización que contribuyen y apoyan el logro de los objetivos de una institución. Son aquellos factores en los cuales la organización se encuentra bien, ha conseguido logros y posee ventajas competitivas en relación con otras similares. Estos logros serán en todas las áreas de su competencia”. (Torres, 2014)
- h. **Gestión:** “En términos generales, por el término de gestión se referirá a la acción y al efecto de administrar o gestionar un negocio. A través de una gestión se llevarán a cabo diversas diligencias, trámites, las cuales, conducirán

al logro de un objetivo determinado, de un negocio o de un deseo que lleva largo tiempo en carpeta, como se dice popularmente”. (Gitman, 2015)

- i. Misión:** “Es la formulación de los propósitos de una organización que la distingue de otros negocios en cuanto al cubrimiento de sus operaciones, sus productos, los mercados y el talento humano que soporta el logro de estos propósitos. Es la necesidad genérica que la entidad pretende satisfacer, el propósito y contribución que pretende hacer a la sociedad, su filosofía, su compromiso social y el servicio a la comunidad, su estilo de gestión y dirección”. (Stoner et al., 1996)
- j. Objetivos:** “Resultados a largo plazo que una organización espera lograr para hacer real la visión y la misión de la empresa, o áreas de negocio. Enunciados de tipo genérico sobre una situación determinada que la institución espera alcanzar, en el marco de su misión, sus propósitos, su finalidad y mediante el cumplimiento de sus funciones. Además, expuestos en forma cualitativa, tendrán el distintivo de permitir en lo posible su posterior cualificación”. (Rodríguez & Flores, 2017)
- k. Oportunidades:** “Eventos, hechos o tendencias en el entorno de una organización que podrían facilitar o beneficiar el desarrollo de ésta, si se aprovechan en forma oportuna y adecuada. Fenómenos que están ocurriendo o que van a ocurrir en el futuro y que cooperan al logro de los objetivos de la organización”. (Chiavenato, 2007)
- l. Planeación Estratégica:** “La planeación estratégica es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas

planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo”. (Soto, 2019)

- m. **Visión:** “Es un conjunto de ideas generales, algunas de ellas abstractas, que proveen el marco de referencia de lo que una empresa es y quiere ser en el futuro. Sirve de guía en la formulación de las estrategias, a la vez que le proporciona un propósito a la organización”. (Salgado & Cabal, 2011)

## **2.4. Formulación de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

La planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2019.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

- a. La formulación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019.
- b. La implementación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019.
- c. La evaluación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019.



## 2.5. Identificación de Variables

### 2.5.1. Variable Independiente

X = Planeación Estratégica

<b>Dimensiones:</b>	<b>Indicadores</b>
<b>X<sub>1</sub></b> Formulación	Visión
	Misión
	Valores
<b>X<sub>2</sub></b> Implementación	Objetivos
	Estrategias
	Asignación de recursos
<b>X<sub>3</sub></b> Evaluación	Formulación de acciones
	Ejecución del cronograma
	Regulación de fondos

### 2.5.2. Variable Dependiente

Y = Toma de Decisiones

<b>Dimensiones:</b>	<b>Indicadores:</b>
<b>Y<sub>1</sub></b> Identificación	Requerimientos
	Necesidades
<b>Y<sub>2</sub></b> Análisis	Eficiencia
	Eficacia
<b>Y<sub>3</sub></b> Implementación	Condiciones de trabajo
	Incentivos
<b>Y<sub>4</sub></b> Evaluación	Estado de ánimo
	Desempeño

## 2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Variable	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable Independiente (X)  Planeación Estratégica	<i>La planeación estratégica no trata de tomar decisiones futuras, ya que solo estas pueden tomarse en el momento. La planeación del futuro exige que se haga la elección entre posibles sucesos futuros, pero las decisiones en sí, las cuales se toman con base en estos sucesos, solo pueden hacerse en el momento. Por supuesto una vez tomadas, pueden tener consecuencias irrevocables a largo plazo. Steiner (1983).</i>	- Formulación  - Implementación  - Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visión</li> <li>• Misión</li> <li>• Valores</li>   <li>• Objetivos</li> <li>• Estrategias</li> <li>• Asignación de recursos</li>   <li>• Formulación de acciones</li> <li>• Ejecución del cronograma</li> <li>• Regulación de fondos</li> </ul>	Nunca  Casi nunca  A veces  Casi siempre
Variable Dependiente (Y)  Toma de Decisiones	<i>La toma de decisiones es un proceso que se requiere en cualquier actividad, en cualquier situación, desde las más simples hasta las más complejas. En verdad, la vida consiste en una serie de decisiones y cada una es diferente a las otras, pues la experiencia es diferente. La toma de decisiones implica que se puede hacer que las cosas sucedan, en vez de dejar que simplemente ocurran.</i>	- Identificación  - Análisis  - Implementación  - Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Requerimientos</li> <li>• Necesidades</li>   <li>• Eficiencia</li> <li>• Eficacia</li>   <li>• Condiciones de Trabajo.</li> <li>• Incentivos</li>   <li>• Estado de ánimo</li> <li>• Desempeño</li> </ul>	Siempre

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

El estudio se tipifica como una investigación descriptiva correlacional de tipo Aplicada, referente a la planeación estratégica y la toma de decisiones.

(Bernal, 2010) “Proceso de la Investigación Científica; Tiene por objetivo resolver problemas prácticos para satisfacer las necesidades de la sociedad. Estudia hechos o fenómenos de posible utilidad práctica”.

#### **3.2. Nivel de investigación**

“En la ciencia existen diferentes tipos de investigación y es necesario conocer sus características para saber cuál de ellos se ajusta mejor a la investigación que va a realizarse” (Bernal, 2010 p.110) en nuestra investigación aplicaremos el nivel de investigación correlacional. Para Salkind (1998), “la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables

o resultados de variables. De acuerdo con este autor, uno de los puntos importantes respecto a la investigación correlacional es examinar relaciones entre variables o sus resultados, pero en ningún momento explica que una sea la causa de la otra. En otras palabras, la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro” (p.111)

### **3.3. Métodos de investigación**

#### **3.3.1. Método General**

**Método Científico:** (Hernández-Sampieri et al., 2014) Es un procedimiento de actuación general que se sigue en el conocimiento científico, este procedimiento se concreta en un conjunto de fases o etapas.

A decir (Pimienta & de la orden, 2017) sus procedimientos son:

- Identificación del problema de investigación.
- Formulación del problema de investigación. De tal manera que su solución sea viable y posible.
- Formulación de la hipótesis de investigación.
- Someter a prueba la hipótesis de investigación, de acuerdo al diseño y planteamiento del problema.

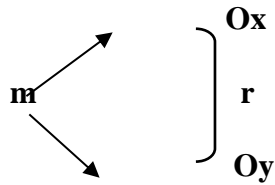
#### **3.3.2. Métodos Específicos**

**Método Inductivo:** “Obtención de conocimientos de lo particular a lo general. Estableciendo proposiciones de carácter general inferidas de la observación y el estudio analítico de hechos y fenómenos particulares”. (Briones, 2001)

**Método Descriptivo:** Implica conocer las características y rasgos más relevantes de las variables en estudio.

### 3.4. Diseño de investigación

En la investigación se empleó el diseño No Experimental: transeccional – descriptivo – correlacional, según el siguiente esquema:



**Dónde:**

- m: muestra
- O: observación
- x: planeación estratégica
- y: toma de decisiones
- r: relación de variables

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población.

La investigación abarcó tomando como referencia al personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha. La población en total comprende 18 funcionarios y directivos administrativos.

#### 3.5.2. Muestra

Nuestra muestra es censal toda vez que se encuestó a toda la población por cuanto se tomó a la totalidad de funcionarios y directivos que labora en la institución edil.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos**

Las técnicas de recolección de datos Según la forma que empleamos en la presente investigación para obtener datos primarios. En nuestra investigación se empleó la encuesta. También se obtuvo fuentes secundarias extraídos de los libros y artículos u otros documentos, como fuentes de información que fueron debidamente analizados, comparados y comentados. (Corbetta, 2012 p. 23)

#### **3.6.2. Instrumentos de recolección de datos**

“Nuestro instrumento de recolección de datos fue la guía de encuesta que es una herramienta concreta en la cual el se registra datos provenientes de las unidades de análisis” (Hernández et al., 2014) Se desarrolló mediante el cuestionario mediante preguntas cerradas y la ficha de registro documental, donde se anotaron los datos encontradas en las fuentes documentales. “La encuesta a realizada estuvo dirigido al personal directivo de la municipalidad Distrital de Yanacancha”. (Ríos, 2017).

### **3.7. Selección, validación y confiabilidad de instrumentos de Investigación**

La validación de los instrumentos de Investigación se dio a través de juicio de expertos seleccionando a profesionales conocedores del tema de investigación quienes procedieron a evaluar y calificar los instrumentos obteniendo (ver anexo 3) opinión de una calificación tanto en el diseño como la estructura del mismo, dicho cuestionario consta de 20 ítem, encuestados a los Directivos y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Las técnicas utilizadas para adjuntar y capturar datos son los siguientes:

Para la recolección de datos primarios:

- Identificación de la muestra.
- Procesos de observación.
- Proceso de encuestas.
- Para la recolección de datos secundarios:
  - Recopilación de fuentes bibliográficas.
  - Aplicación, validación del instrumento y tabulación de datos.

### **3.9. Tratamiento Estadístico**

Concluido el trabajo de campo, se procedió a construir una base de datos para luego realizar los análisis estadísticos en el paquete SPSS versión 26.0 realizando lo siguiente:

- a. Obtención de frecuencias y porcentajes en variables cualitativas.
- b. Construcción de tablas para cada variable según los encuestados.
- c. Elaboración de gráficos por cada variable de estudio según los resultados.
- d. Análisis inferencial mediante la estadística de correlación de variables “r” de Pearson a fin de determinar la relación de variables.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

El contenido de la investigación se enmarca en el cumplimiento del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, se ha salvaguardado la identidad de los encuestados.

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN.**

#### **4.1. Descripción del trabajo de campo**

Para la obtención de los resultados, se ha aplicado los respectivos instrumentos de medición respecto a la relación de variables: Planeación estratégica y la toma de decisiones del personal directivo y funcionario de la municipalidad Distrital de Yanacancha. Posteriormente con la información obtenida, se ha procedido a recodificar las respectivas variables en estudio, con lo cual se ha generado el respectivo *MODELO DE DATOS* (matriz de información distribuido en variables y casos) a partir del cual se ha realizado el análisis de la información a través de las técnicas de la estadística descriptiva, tales como: tablas de resumen simple, gráficos de barra y circular; así como de la estadística inferencial para la contratación de la significancia estadística de la hipótesis, mediante el estadístico no paramétrico del coeficiente de correlación de Spermán a fin de obtener la significancia de la relación al nivel de 0,05 (5%).



#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

##### 1.- Género: masculino, femenino

Tabla 1 **Género: masculino, femenino**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Masculino	11	61,1	61,1
Femenino	7	38,9	38,9
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la

investigadora

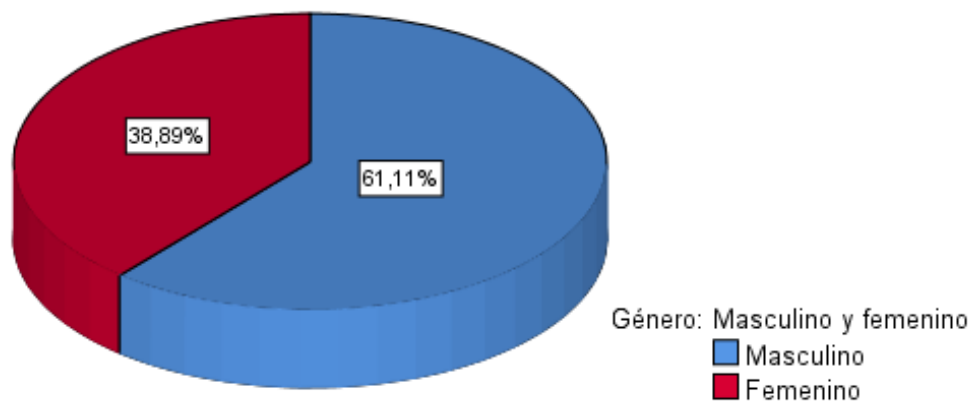


Figura 6 **Género: masculino, femenino**

##### **Interpretación**

El 38.89% de los empleados pertenecer al género femenino mientras que un 61.11% manifestaron pertenecer al género masculino de un total de 18 trabajadores administrativos entre ellos funcionarios de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.

##### 2.- ¿Podría señalar si tiene conocimiento de la razón de SER de su Institución?

Tabla 2 Conocimiento de la razón de SER de su Institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	8	44,4	44,4
No	10	55,6	55,6
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

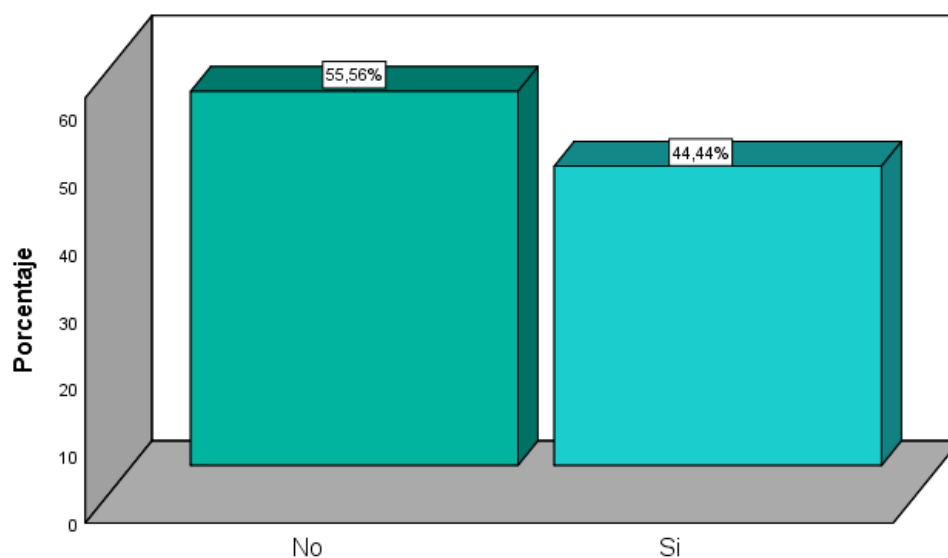


Figura 7 Conocimiento de la razón de SER de su Institución

### Interpretación

El 56,56% de los empleados manifestaron que no tienen conocimiento de la razón de ser de la institución, con cierta duda aducen definir la misión de la empresa, mientras que un 44,4% manifestaron con seguridad conocerla, esto muestra la falta de dirección estratégica que oriente con solidez el objetivo que persigue, para una adecuada toma de decisiones La reflexión constante de sus

empleados en cuanto a la importancia del objetivo que desea alcanzar, permitirá conocer a donde quieren llegar la Organización y podrán contribuir para ello.

### 3.- ¿Existe una Estructura Organizacional Visible en la Institución que usted labora?

Tabla 3 Estructura organizacional visible en la Institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	3	16,7	16,7
No	15	83,3	83,3
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

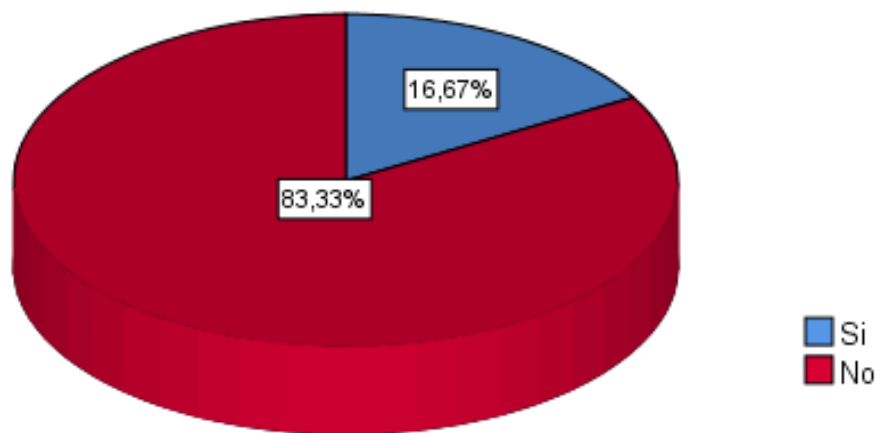


Figura 8 Estructura Organizacional Visible en la Institución

#### Interpretación

El 83.33% de los empleados encuestados manifiesta que no conoce la estructura de la Organización, mientras que el 16.67% asegura conocerla, es decir que tan solo 3 (directivos) de 18 colaboradores describen la jerarquía tradicional

que ha existido entre jefes y empleados, la cual han conservado por varios años .  
 Un factor clave de esta propuesta es diseñar y difundir un Organigrama que reflejen relaciones, niveles jerárquicos y sobre todo cubrir áreas que se encuentran excluidas.

**4.- ¿Tienen usted por escrito y actualizado las actividades, funciones y responsabilidades a ejecutar en su puesto de labor?**

Tabla 4 Funciones y responsabilidades a ejecutar en su puesto de labor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	2	11,1	11,1
No	16	88,9	88,9
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

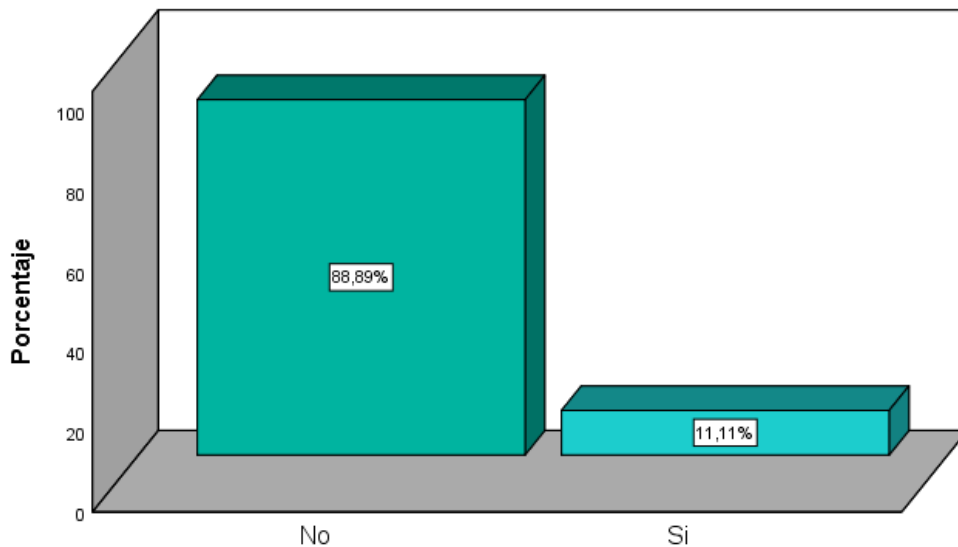


Figura 9 Funciones y responsabilidades a ejecutar en su puesto de labor

**Interpretación**

El 88,89% de los empleados de la Institución en estudio manifiesta con seguridad que no existe detallado por escrito con claridad sus funciones y responsabilidades de su cargo de trabajo; mientras que 2 personas que representa 11,11% indica conocer claramente sus actividades laborales más no se encuentran

puntualizadas por escrito. Esta situación demuestra que el personal puede ser vulnerable a no realizar bien su trabajo por inexistencia de un manual de funciones.

**5.- ¿Realiza usted actividades distintas a sus funciones?**

Tabla 5 Actividades distintas a sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Siempre	5	27,8	27,8
Casi siempre	10	55,6	55,6
De vez en cuando	3	16,7	16,7
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

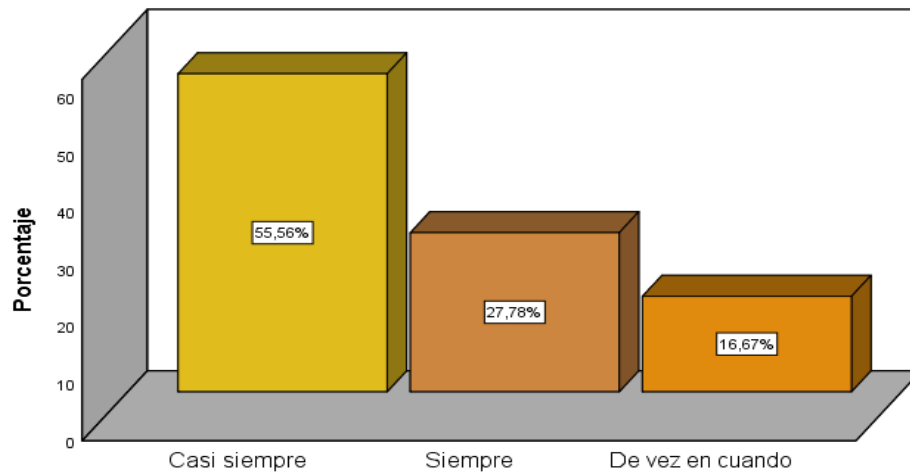


Figura 10 Actividades distintas a sus funciones

**Interpretación**

El 56,56% de empleados que sostienen que casi siempre se le ha encomendado la realización de funciones ajenas a su área, mientras que un 27.76% afirma que siempre y un 16,67% manifiesto que de vez en cuando se le asignan actividades de otras áreas. Lo que revela que existe acumulación de funciones para algunos colaboradores y esto origina preocupación, molestias pero sobre todo desorganización en esta institución.

**6.- ¿Señale usted de los documentos referidos con cuál de ellos esta familiarizados?**

Tabla 6 Documentos referidos con cuál de ellos esta familiarizados

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Hojas de control	4	22,2	22,2
Actas instructivos	1	5,6	5,6
Desconocen	13	72,2	72,2
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

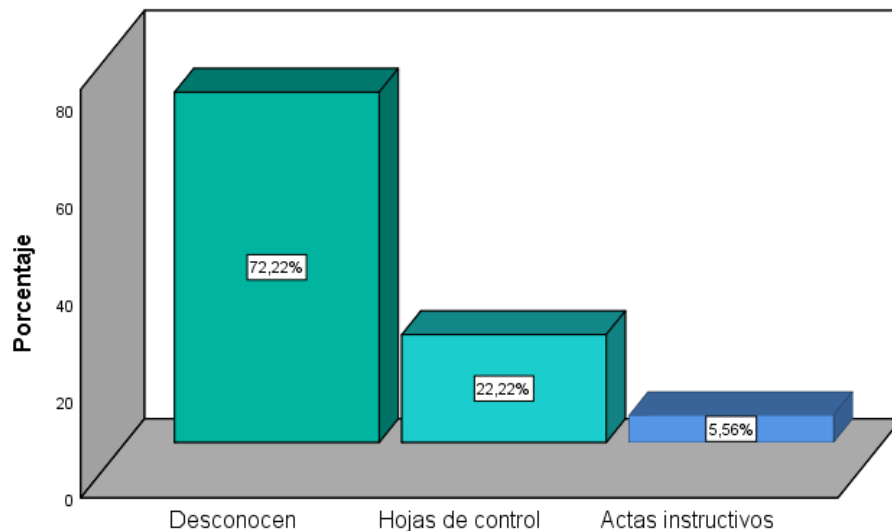


Figura 11 Documentos referidos con cuál de ellos esta familiarizados

**Interpretación**

El 72.22% de los encuestados asume desconocer los documentos referidos mientras que para un 22.22% están familiarizados con las hojas de control de procesos, mientras que el 5,56% de los empleados dicen reconocer las actas de instructivos. Mientras que el resto de los colaboradores desconocen los manuales de trabajo y las guías de procedimientos estos documentos ya que no se los maneja. Esta información revela que en la institución no cuenta con manuales de trabajo,

actas de instructivos ni hojas de control de procesos que permitan conocer la descripción de actividades que deben realizarse para el normal funcionamiento de las unidades administrativas y técnicas.

### 7.- ¿Señale usted los valores que su organización practica?

Tabla 7 Valores que su organización practica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Compañerismo	2	11,1	11,1
Compromiso	5	27,8	27,8
Responsabilidad	4	22,2	22,2
Transparencia	3	16,7	16,7
Honestidad	2	11,1	11,1
Trabajo en equipo	2	11,1	11,1
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

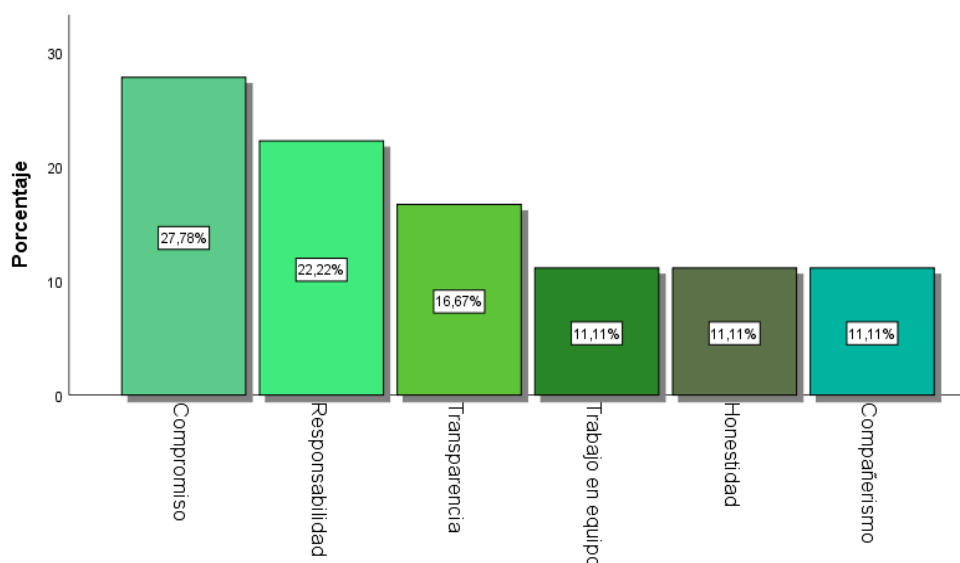


Figura 12 Valores que su organización practica

### Interpretación

Según los encuestados 5 empleados, estuvieron de acuerdo que el Compromiso, que equivale al 27.78% es el valor que se cultiva con mayor

fuerza dentro de la Organización, seguido de la responsabilidad con un 22,22% que representan las conductas que se muestra diariamente en la mayoría del personal. 3 de los encuestado que representa el 16.67% consideran la transparencia, para 2 encuestados la honestidad, el compañerismo, el trabajo en equipo refieren como valores trabajo en equipo De que equivale al 11.11% son formas de comportamiento coherentes que ayudan al desarrollo eficiente dentro de la institución.

### 8.- ¿Se ve influenciado por los valores que fomenta la institución?

Tabla 8 Valores que fomenta la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Siempre	2	11,1	11,1
Casi siempre	7	38,9	38,9
Nunca	9	50,0	50,0
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

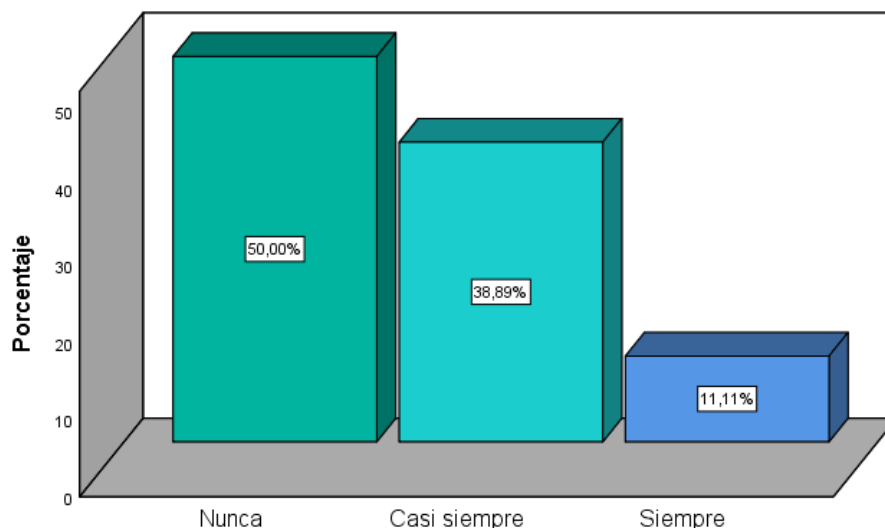


Figura 13 Valores que fomenta la institución



## Interpretación

El 50% del personal se encuentra casi siempre motivado, así como nunca expresa el mismo porcentaje 38.89% en cuanto a los valores que persigue esta Entidad. Mientras un 11.11% de empleados se encuentran siempre motivados. En consecuencia se puede determinar que tanto principios y valores que se imparten en la institución. Son aceptados de manera positiva, con el fin de promover un trabajo diario enmarcado en la eficiencia y eficacia.

### 9.- ¿Considera usted, que la imagen de la institución se proyecta en?

Tabla 9 Imagen de la institución se proyecta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Valores	10	55,6	55,6
Políticas	3	16,7	16,7
Objetivos	5	27,8	27,8
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

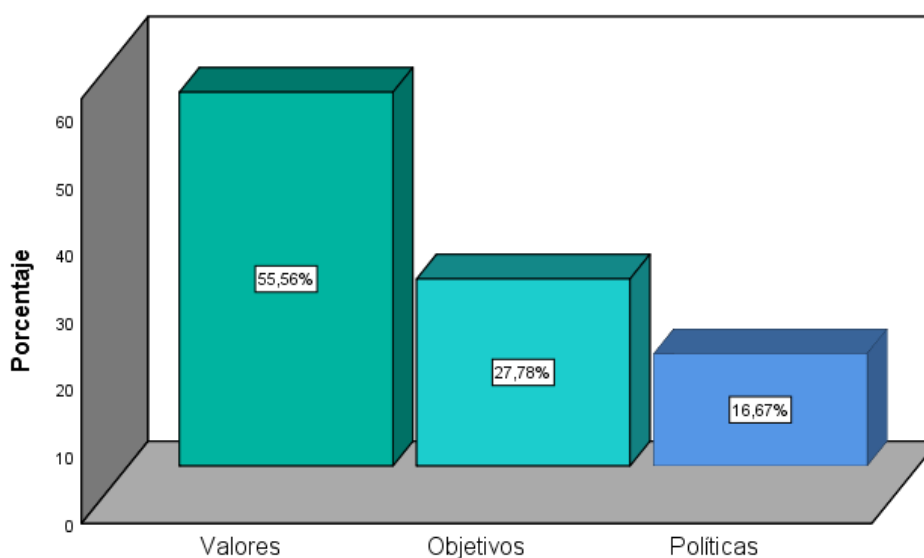


Figura 14 Imagen de la institución se proyecta

## Interpretación

La imagen de la institución. Según el 56.56% de sus empleados sostienen que se ve reflejada en sus valores organizacionales, mientras que 27.78% divergen que se refleja tanto en sus objetivos y el 16.67% dijeron refleja sus políticas. Lo que impulsa a todos a trabajar manteniendo buena conducta alineada en decisiones eficaces para el cumplimiento de sus objetivos laborales.

### 10.- ¿A su criterio de que forma le gustaría ser motivado para un mejor desempeño en sus labores?

Tabla 10 Motivado para un mejor desempeño en sus labores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Materiales y económicas	9	50,0	50,0
Reconocimiento personal	3	16,7	16,7
Capacitación	5	27,8	27,8
Ninguno	1	5,6	5,6
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

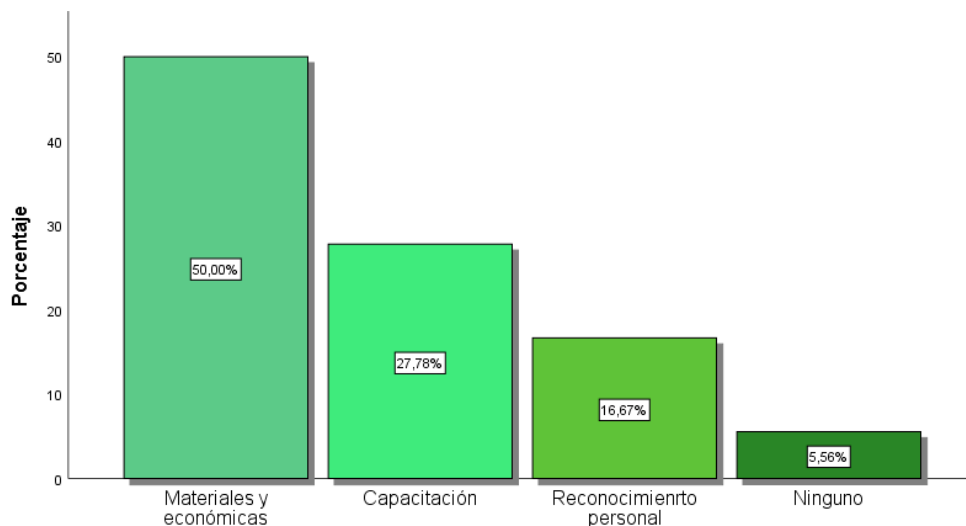


Figura 15 motivado para un mejor desempeño en sus labores

### Interpretación

Respecto a a la motivación para un mejor desempeño el 50% de sus empleados sostiene que se ve reflejada en sus materiales económicos, mientras que 27.78% divergen que se refleja tanto en sus capacitaciones y el 16.67% dijeron refleja reconocimiento personal. Finalmente el 5.56% dijo ninguno. Lo que impulsa a todos a trabajar manteniendo buena conducta alineada en decisiones eficaces para el cumplimiento de sus objetivos laborales.

### 11.- En general, ¿Considera acertada las decisiones que se toman en su institución?

Tabla 11 Las decisiones que se toman en su institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Muy satisfecho	3	16,7	16,7
Satisfecho	4	22,2	22,2
Poco satisfecho	8	44,4	44,4
Nada satisfecho	3	16,7	16,7
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

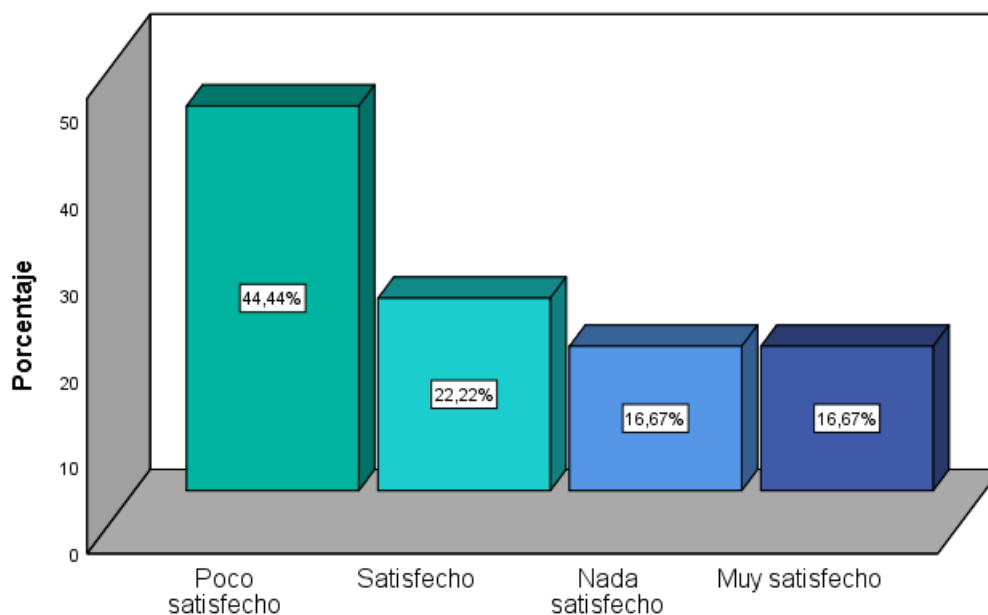


Figura 16 Las decisiones que se toman en su institución

### Interpretación

Prácticamente se puede apreciar que existe un bajo grado de satisfacción en el total de empleados que trabajan en esta institución, ya que un 44,44% se encuentran poco satisfechos; mientras que un 22,22% están bastante satisfechos y un 16.67% aseguran estar muy satisfechos así con el mismo porcentaje como nada satisfechos con las decisiones que se toman en lo general. Esto obliga a la Entidad a tomar acciones correctivas que estimulen a proponer acciones acertadas ofreciéndole bienestar y estabilidad.

### 12.- ¿Cómo evaluaría usted las decisiones aplicadas en la institución con respecto al grado de incidencia?

Tabla 12 Evalúa usted las decisiones aplicadas en la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Alto	3	16,7	16,7
Medio	8	44,4	44,4

Bajo	7	38,9	38,9
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

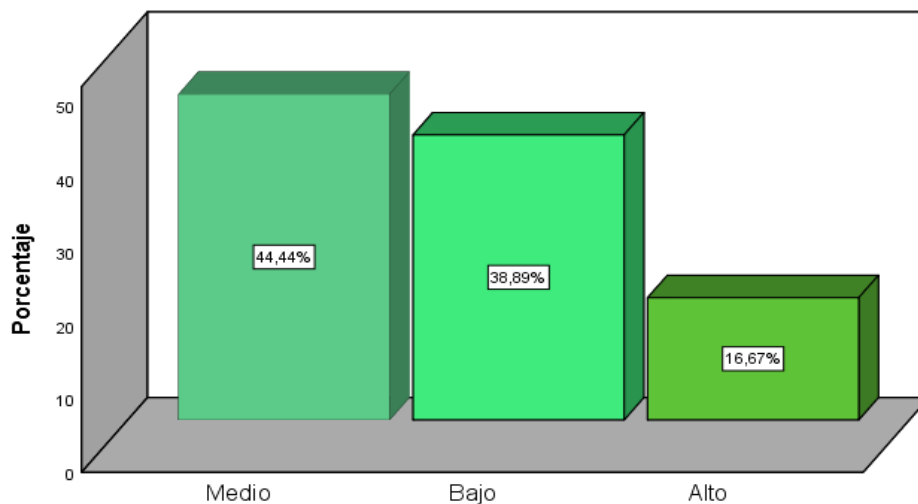


Figura 17 Evalúa usted las decisiones aplicadas en la institución

### Interpretación

El 44.44% de los empleados evalúan que las decisiones aplicadas con respecto al grado de incidencia son medio para el 38.89% es bajo la incidencia y solo un 16.67% considera una incidencia alta. Mostrando que no generan el impacto deseado en la consecución de los objetivos institucionales.

### 13.- ¿Considera usted adecuada las decisiones que toma en sus funciones en su área?

Tabla 13 Decisiones que toma en sus funciones en su área

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	7	38,9	38,9
No	11	61,1	61,1
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

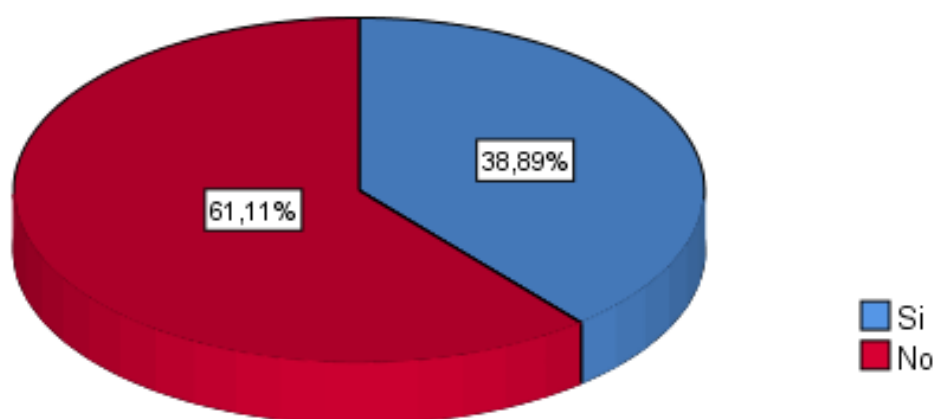


Figura 18 Decisiones que toma en sus funciones en su área

### Interpretación

El 61.11% de los empleados manifiestan su descontento afirmando que la carga de trabajo en su área no hay una buena distribución de actividades y funciones mientras que un 38.89,00% señala lo contrario que si existe una adecuada distribución en cuanto a la carga de trabajo. Este resultado permite que la organización tome en cuenta que debe reestructurar las actividades en forma equitativa mostrando una decisión firme orientado a lograr la eficiencia en el desempeño y por ende los objetivos institucionales.

### 14.- ¿De qué manera motivan su desempeño en la institución que labora?

Tabla 14 Motivan su desempeño en la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Materiales y económicas	5	27,8	27,8
Reconocimienrto personal	2	11,1	11,1
Capacitación	4	22,2	22,2
Ninguno	7	38,9	38,9
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

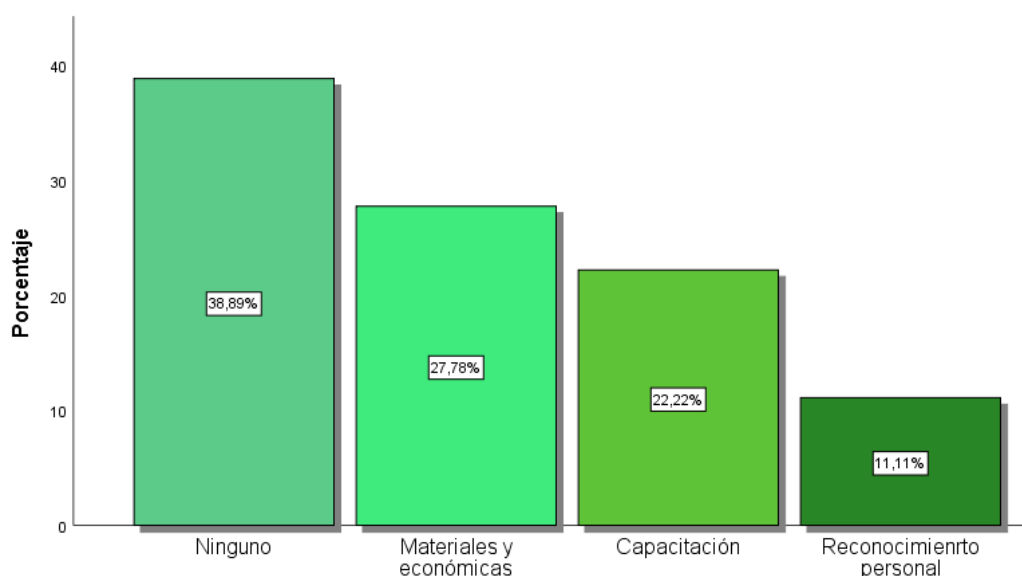


Figura 19 Motivan su desempeño en la institución

### Interpretación

El 38.89% de los empleados consideran que no tienen ningún tipo de incentivo al realizar correctamente su trabajo, y el 27,78% de los empleados sí percibe un incentivo económico al realizar correctamente su trabajo. Mientras que el 22.22% dijo capacitación y el 11.11% respondió reconocimiento personal. Resulta indispensable proporcionar incentivos a todo el personal que refleje eficiencia en su gestión, ya que de esta forma se compromete al personal a trabajar hacia un objetivo pre- determinado, retribuyendo a la institución en un continuo crecimiento, avance y desarrollo.

### 15.- ¿Considera usted que existe un ambiente laboral que permite tomar decisiones sin restricciones en los funcionarios sin temor a represalias?

Tabla 15 Ambiente laboral que permite tomar decisiones sin restricciones en los funcionarios

Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
------------	------------	-------------------

Si	6	33,3	33,3
No	9	50,0	50,0
En ocasiones	3	16,7	16,7
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

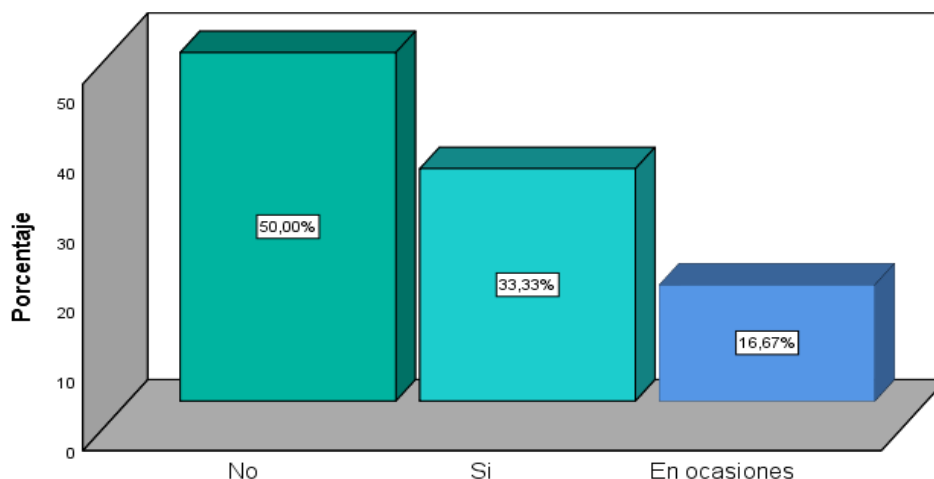


Figura 20 Ambiente laboral que permite tomar decisiones sin restricciones en los funcionarios

### Interpretación

El 50% de los empleados piensan que no existe un clima en el cual emiten sugerencias y/o reclamos ante sus directivos, mientras que un 33.33% de empleados opinan que si existe un clima de libertad de expresión y finalmente un 16.67% de colaboradores manifiestan que en ocasiones son escuchados y respetan sus opiniones.

### 16.- ¿Cómo evaluaría usted la toma de decisiones de sus superiores inmediatos?

Tabla 16 Evaluación de la toma de decisiones de sus superiores inmediatos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Buena	8	44,4	44,4
Regular	6	33,3	33,3
Mala	4	22,2	22,2



<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
--------------	-----------	--------------	--------------

Fuente: Base de datos de la investigadora

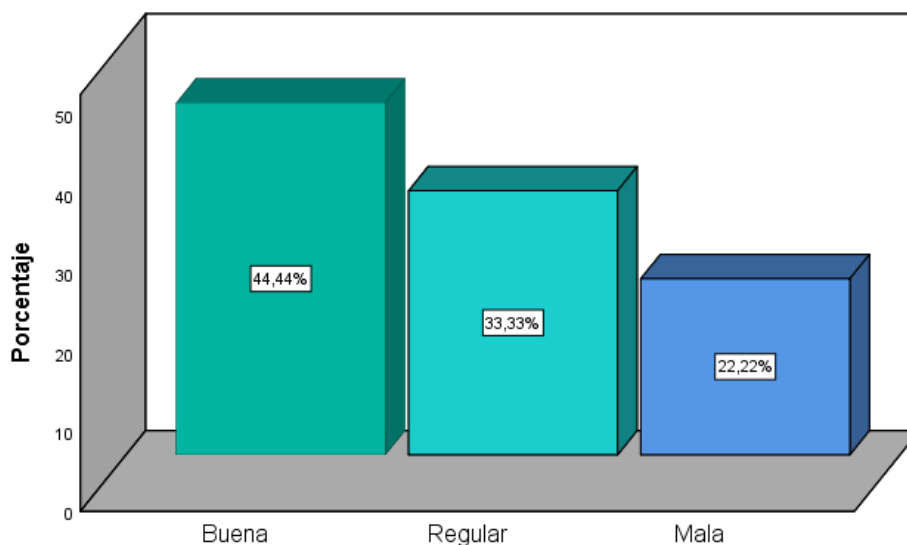


Figura 21 Evaluación de la toma de decisiones de sus superiores inmediatos

### Interpretación

El 44.44% de los empleados consideran que existe una buena relación con su jefe inmediato, cerca del 33.33% de los empleados determinaron que existe una relación regular con su jefe inmediato finalmente un 22.22% considera que la relación es mala.

### 17.- ¿Cómo evaluaría usted las decisiones que toma los demás colaboradores en su área de labor?

Tabla 17 Decisiones que toma los demás colaboradores en su área

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Buena	6	33,3	33,3
Regular	4	22,2	22,2
Mala	8	44,4	44,4
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

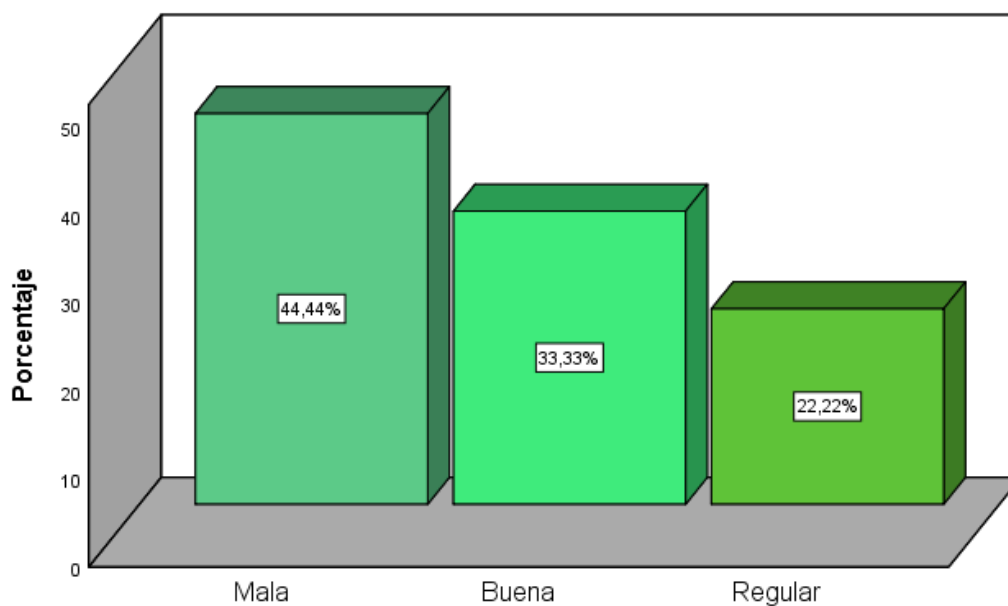


Figura 22 Decisiones que toma los demás colaboradores en su área

### Interpretación

El 44.44% de los empleados consideran que existe una mala relación y afectiva con sus compañeros de todas las áreas, esto se debe a que es un grupo pequeño donde que comparte consideración y respeto, mientras que tan solo un 33.33% es decir 5 persona manifiesta que existe un nivel buena de relación de trabajo y afectivo en la Institución y solo el 22.22% considera una relación regular.

### 18.- ¿Considera usted que cuenta con las condiciones adecuadas para tomar una buena decisión sus funciones en su área de labor?

Tabla 18 Condiciones adecuadas para tomar una buena decisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	6	33,3	33,3
No	5	27,8	27,8
En ocasiones	7	38,9	38,9
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

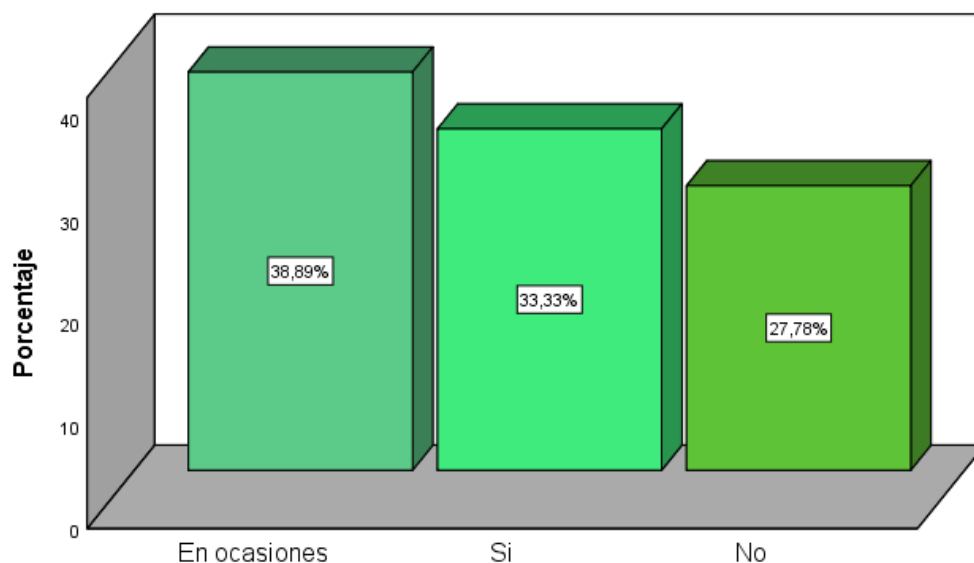


Figura 23 Condiciones adecuadas para tomar una buena decisión

### Interpretación

El 38.89% dijeron en ocasiones los empleados consideran que cuentan con la condición es para tomar decisiones, así mismo en incentivos materiales y económicos con el 33.33% dijo si. En tanto un 27.78% contestó.

### 19.- ¿Evalué usted las fortalezas con las que cuenta su institución?

Tabla 19 Condiciones adecuadas para tomar una buena decisión sus funciones en su área de labor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Mayor fortaleza	4	22,2	22,2
mediana fortaleza	9	50,0	50,0
Poca fortaleza	5	27,8	27,8
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

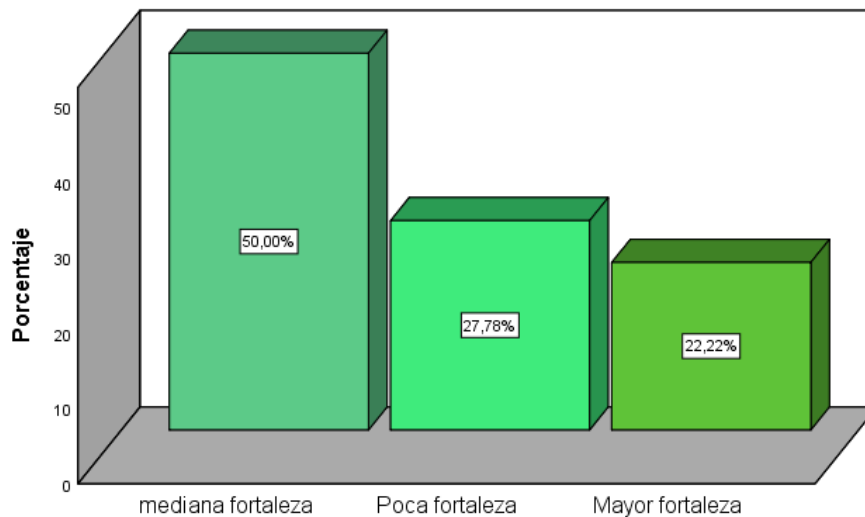


Figura 24 Condiciones adecuadas para tomar una buena decisión sus funciones en su área de labor

**Interpretación**

Según la encuesta realizada por los empleados catalogan en el siguiente orden a las fortalezas de la institución el 50% contestó mediana fortaleza mientras que el 27.78% dijo poca fortaleza y finalmente el 22.22% contestó mayor fortaleza.

**20. ¿Evalué usted las debilidades con las que cuenta su institución?**

Tabla 20 Debilidades con las que cuenta su institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Mayor debilidad	8	44.4	44.4
mediana debilidad	4	22.2	22.2
Poca debilidad	6	33.3	33.3
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

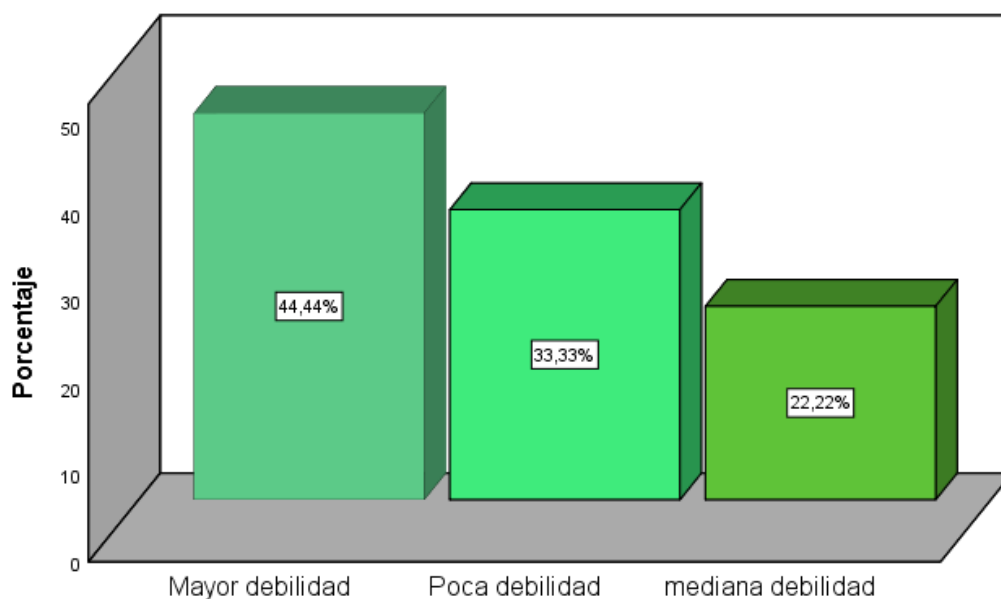


Figura 25 Debilidades con las que cuenta su institución

### Interpretación

Según la encuesta realizada por los empleados catalogan en el siguiente orden a las debilidades de la Institución Según la encuesta realizada por los empleados catalogan en el siguiente orden a las debilidades de la institución mayor debilidad 44.44% contestó el 33.33% dijo poca debilidad y finalmente el 22.22% contestó mediada debilidad.

### 21.- ¿Cree usted que se debe mejorar la toma de decisión en su institución?

Tabla 21 Se debe mejorar la toma de decisión en su institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Si	12	66,7	66,7
No	6	33,3	33,3
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos de la investigadora

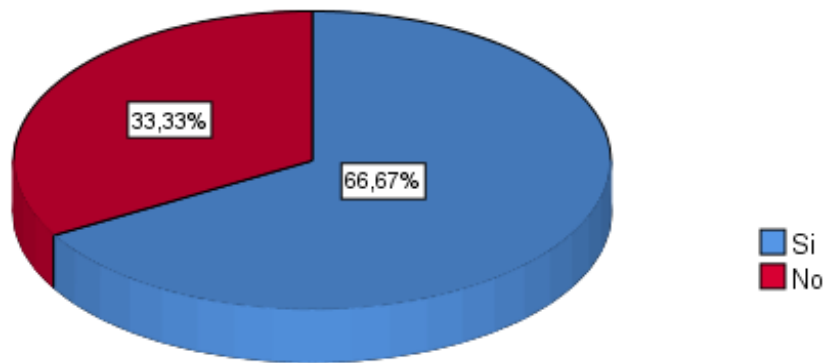


Figura 26 Se debe mejorar la toma de decisión en su institución

### **Interpretación**

El personal de la Institución coincide que el clima Organizacional debe mejorarse como lo señalan el 66.67% es relativamente si, para que se desarrolle un ambiente de compañerismo y respeto. Frente a un 33.33% que considera que no.

### **4.3. Prueba de Hipótesis**

A continuación, hallaremos la prueba de la hipótesis con el coeficiente de correlación de Spearman no paramétrica la cual tiene la siguiente tabla de calificación:

Tabla 22 Coeficiente de correlación de Spearman

Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	
Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.9	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Cielo.org.mx

Para la prueba central de Hipótesis hicimos uso de las herramientas de la estadística Inferencial y por la naturaleza de la variable en estudio los métodos de la estadística no paramétrica para datos nominales u ordinales. Específicamente La Prueba de Bondad de Ajuste Chi Cuadrado. Seguiremos el esquema propuesto por Karl Pearson.

### **Hipótesis general.**

**Ho:** La planeación estratégica no se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2019.

**Ha:** La planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2019.

### **b. Nivel de significancia:**

Nuestro nivel de significancia es el 0.5% con un nivel de confianza del 95%.

### **c. Elección de la prueba estadística**

El estadígrafo a utilizar es la correlación de Spearman por cuanto se trabajó con variables cualitativas ordinales (escala de likert) cuya fórmula es la siguiente:

$r =$  Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d =$  Diferencias entre los rangos ( $x$  menos  $y$ )

$n =$  Números de datos

Utilizando el SPSS versión 26 obtenemos los siguientes resultados:

Variable independiente: Planeación estratégica/ Variable dependiente: Toma de decisión

Tabla 23 Correlación Planeamiento estratégico / Toma de decisión

			<b>Correlaciones</b>	
			Planeación estratégica	Toma de decisión
Rho de Spearman	Variable	Coeficiente de	1,000	,835
	Planeación estratégica	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	294	294
	Variable dependiente:	Coeficiente de	,835	1,000
	Toma de decisión	correlación		
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	294	294

Fuente: Base de datos de los investigadores

#### **d. Estimación del p – valor**

El valor de  $p$  significa la probabilidad de que la hipótesis nula sea cierta.

En vista que el valor  $p$  es 0.004 menor a valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula.

#### **e. Toma de decisión:**



Por cuanto el valor es  $p < 0.004$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2019. Al obtener el coeficiente de correlación 0.835 es correlación positiva alta.

### **Hipótesis específica 1**

**Ho:** La formulación como una dimensión de la planeación estratégica no se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019.

**Ha:** La formulación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019.

### **b. Nivel de significancia:**

Nuestro nivel de significancia es el 0.5% con un nivel de confianza del 95%.

### **c. Elección de la prueba estadística**

El estadígrafo a utilizar es la correlación de Spearman por cuanto se trabajó con variables cualitativas ordinales (escala de likert) cuya fórmula es la siguiente:

$r_R$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d$  = Diferencias entre los rangos ( $x$  menos  $y$ )

$n$  = Números de datos

Utilizando el SPSS versión 26 obtenemos los siguientes resultados:

Formulación / Planeamiento estratégico

Tabla 24 Correlación Formulación / Planeamiento estratégico

**Correlaciones**

		Formulación	Planeación estratégica	
Rho de Spearman	Formulación	Coefficiente de correlación	1,000	,815
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	294	294
	Planeación estratégica	Coefficiente de correlación	,815	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	294	294

Fuente: Base de datos de los investigadores

#### **d. Estimación del p – valor**

El valor de p significa la probabilidad de que la hipótesis nula sea cierta.

En vista que el valor p es 0.005 menor a valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula.

#### **e. Toma de decisión:**

Por cuanto el valor es  $p < 0.005$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, la formulación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019. Al obtener el coeficiente de correlación 0.815 es correlación positiva alta.

#### **Hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub>:** La implementación como una dimensión de la planeación estratégica no se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019.

**Ha:** La implementación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019.

**b. Nivel de significancia:**

Nuestro nivel de significancia es el 0.5% con un nivel de confianza del 95%.

**c. Elección de la prueba estadística**

El estadígrafo a utilizar es la correlación de Spearman por cuanto se trabajó con variables cualitativas ordinales (escala de likert) cuya fórmula es la siguiente:

$r$  = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

$d$  = Diferencias entre los rangos ( $x$  menos  $y$ )

$n$  = Números de datos

Utilizando el SPSS versión 26 obtenemos los siguientes resultados:

Implementación (Agrupada) / Planeamiento estratégico (Agrupada)

Tabla 25 Correlación Implementación / Planeamiento estratégico

**Correlaciones**

		Planeación Implementación estratégica		
Rho de Spearman	Implementación	Coeficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	294	294
	Planeación estratégica	Coeficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	294	294

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Base de datos de los investigadores

#### **d. Estimación del p – valor**

El valor de p significa la probabilidad de que la hipótesis nula sea cierta. En vista que el valor p es 0.001 menor a valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula.

#### **e. Toma de decisión:**

Por cuanto el valor es  $p < 0.001$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, la implementación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019. Al obtener el coeficiente de correlación 0.710 es correlación positiva alta.

#### **Hipótesis específica 3**

**Ho:** La evaluación como una dimensión de la planeación estratégica no se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019.

**Ha:** La evaluación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019.

#### **b. Nivel de significancia:**

Nuestro nivel de significancia es el 0.5% con un nivel de confianza del 95%.

#### **c. Elección de la prueba estadística**

El estadígrafo a utilizar es la correlación de Spearman por cuanto se trabajó con variables cualitativas ordinales (escala de likert) cuya fórmula es la siguiente:

$r =$  Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencias entre los rangos (x menos y)

n = Números de datos

Utilizando el SPSS versión 26 obtenemos los siguientes resultados:

Evaluación (Agrupada) / Planeamiento estratégico (Agrupada)

Tabla 26 Correlación Evaluación / Planeamiento estratégico

**Correlaciones**

			Evaluación	Planeación estratégica
Spearman	Rho de Evaluación	Coeficiente de correlación	1,000	,884
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	294	294
	Planeación estratégica	Coeficiente de correlación	,884	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	294	294

Fuente: Base de datos de los investigadores

**d. Estimación del p – valor**

El valor de p significa la probabilidad de que la hipótesis nula sea cierta.

En vista que el valor p es 0.001 menor a valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula.

**e. Toma de decisión:**

Por cuanto el valor es  $p < 0.001$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, La evaluación como una dimensión de la planeación estratégica se

relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019. Al obtener el coeficiente de correlación 0.884 es correlación positiva alta.

#### **4.4. Discusión de resultados**

Se puede señalar que la Planeación estratégica es fundamental en el desarrollo de las organizaciones, así como en la toma de decisiones. El desarrollo de equipos es una técnica para modificar el comportamiento de grupos de trabajadores de varios niveles y áreas que, con la coordinación de un especialista o consultor, se critican mutuamente para buscar un punto de encuentro en el cual la colaboración sea más fructífera y eliminar las barreras interpersonales de comunicación mediante el esclarecimiento y la comprensión de sus causas.

En cuales quiera de estas tres connotaciones, el control es la acción que adapta las operaciones a normas ya establecidas, y la base para la acción es la realimentación. El control pretende asegurar que todo ocurra conforme a los planes y a los objetivos, con el señalamiento de las fallas y errores para corregirlos y evitar que se repitan. El control se aplica a cosas, personas y actos. Los sistemas de control se diseñan para que un proceso o mecanismo se adapte a un comportamiento específico, sujeto a un conjunto determinado de vínculos.

En nuestra prueba de hipótesis llegamos a la siguiente conclusión de la hipótesis general. Por cuanto el valor es  $p < 0.005$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, la formulación como una dimensión de la planeación estratégica se

relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019. Al obtener el coeficiente de correlación 0.815 es correlación positiva alta, mientras que el autor (Huamaní, 2019) en el trabajo de investigación intitulado El Planeamiento Estratégico y la Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 115-28 Niño Jesús de San Ignacio del distrito de San Juan de Lurigancho, 2018 de la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle perteneciente a la escuela de posgrado en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educación, arriba a la siguiente conclusión: “El Rho de Spearman es 0,751 indica que existe relación fuerte y directa entre las variables en estudio. Por lo tanto, el Planeamiento Estratégico se relaciona significativamente con la Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 115-28 "Niño Jesús de San Ignacio" del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2015.2. El Rho de Spearman es 0,558 indica que existe relación moderada y directa entre las variables. Por lo que podemos afirmar que existe relación moderada entre el PEI con la Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 115-28 "Niño Jesús de San Ignacio" del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2015.3. El Rho de Spearman es 0,649 indica que existe relación moderada, es decir existe relación moderada entre el FODA con la Gestión Educativa en la Institución Educativa N° 115-28 Niño Jesús de San Ignacio del Distrito de San Juan de Lurigancho, 2015”. (p. 84).

Por otro lado, en nuestra prueba de hipótesis llegamos a la siguiente conclusión de la hipótesis específico 1 el resultado fue Por cuanto el valor es  $p < 0.001$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, La evaluación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del

personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019. Al obtener el coeficiente de correlación 0.884 es correlación positiva alta. Mientras que el autor (Araujo, 2019) en la investigación intitulo Estudio de plan estratégico institucional y liderazgo institucional del Instituto Superior Pedagógico Marcos Duran Martel, Huánuco-2018 de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en Estudios de Posgrado Facultad de Educación, llega a la siguiente conclusión: en relación al objetivo general de la presente investigación realizada el cual busca describir la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Gutyzel de Santa Anita en el 2018, como resultado se obtuvo que la inteligencia emocional tiene relación con el desempeño laboral de los colaboradores es por ello que el grado de correlación de Rho Spearman es de 0,947 que simboliza una correlación positiva muy fuerte, con un valor de significancia de 0,000 por dicha razón es relevante considerar la teoría planteada en el marco teórico de la inteligencia emocional para poder lograr un mejor desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Gutyzel. Segundo: llegando a ser el primer objetivo específico que es identificar la relación que existe entre la intrapersonalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Gutyzel de Santa Anita en el 2018, se analizó que la dimensión con la variable dos si llega a tener relación por lo que el coeficiente de correlación tuvo un valor de 0,951 lo cual se puede decir que tiene una correlación positiva muy fuerte según la tabla de coeficiente de correlación de Spearman, del mismo modo nos arroja una significancia de 0,000 de acuerdo a los resultados los colaboradores tienen un adecuado manejo de la intrapersonalidad lo cual permite un mejor desempeño laboral en la empresa”. (p. 57).



(Amaro, 2022) en la investigación para obtener el grado de maestría intitulada: Calidad de servicio educativo y satisfacción del estudiante en una institución educativa pública de Educación Básica Regular de Lima Este, 2020. Realizada en la Universidad Peruana Unión escuela de posgrado de la unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación cuya conclusión fue: En relación con el objetivo general, se determinó un p valor de 0,000, el cual es menor (0.05); de forma que se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, se concluye que sí existe relación significativa entre la calidad de servicio educativo y la satisfacción del estudiante en una institución educativa pública de Educación Básica Regular de Lima Este, 2020. En relación con el objetivo específico 1, se determinó un p valor de 0,000, el cual es menor (0.05); de manera que se rechaza la hipótesis nula.

Asimismo, en nuestra prueba de hipótesis llegamos a la siguiente conclusión de la hipótesis específico 2 el resultado fue Por cuanto el valor es  $p < 0.004$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2019. Al obtener el coeficiente de correlación 0.835 es correlación positiva alta. El autor en menciona la conclusión fue “Por tanto, si existe relación significativa entre la fiabilidad y la satisfacción del estudiante en una institución educativa pública de Educación Básica Regular de Lima este, 2020. En relación con el objetivo específico 2, se determinó un p valor de 0,000, el cual es menor (0.05); de manera que se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, sí existe relación significativa entre la capacidad de respuesta y la del estudiante en una institución educativa pública de Educación Básica Regular de

Lima Este, 2020. En relación con el objetivo específico 3, se determinó un p valor de 0,000, el cual es menor (0.05); de manera que se rechaza la hipótesis nula. Es decir, sí existe relación significativa entre la seguridad y la satisfacción del estudiante en una institución educativa pública de Educación Básica Regular de Lima Este, 2020.

Finalmente, en nuestra prueba de hipótesis llegamos a la siguiente conclusión de la hipótesis 3 el resultado fue Por cuanto el valor es  $p < 0.005$  menor al valor alfa que es 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula, nos quedamos con la hipótesis alterna, en consecuencia, la formulación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019. Al obtener el coeficiente de correlación 0.815 es correlación positiva alta. El mencionado autor llegó a la siguiente conclusión “En relación con el objetivo específico 4, se determinó un p valor de 0,000, el cual es menor (0.05); de manera que se rechaza la hipótesis nula. Lo que significa que sí existe relación significativa entre la empatía y la satisfacción del estudiante en una institución educativa pública de Educación Básica Regular de Lima Este, 2020”. (p.71)

## CONCLUSIONES

En la presente investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- 1.- Se ha determinado estadísticamente que existe relación entre la variable planeación estratégica y la toma de decisiones en el personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha por cuanto se obtuvo el coeficiente de correlación alta positiva de 0.835.
  
- 2.- Concluimos que la formulación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha por cuanto se obtuvo el coeficiente una correlación positiva alta de 0.815.
  
- 3.- Se concluye que la implementación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha a razón de haber obtenido el coeficiente de correlación positiva alta de 0.710.
  
- 4.- Se concluye que la evaluación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019. Al obtener el coeficiente de correlación 0.884 es correlación positiva alta...

## **RECOMENDACIONES**

1. Es indispensable que la Planificación Estratégica objeto del presente trabajo sea difundida en todos sus elementos a directivos, jefes y empleados de la Organización para el buen entendimiento del mismo y sobre todo para de esta manera dar inicio al direccionamiento estratégico que haga partícipes de la misión, visión, valores y principios organizacionales. Así mismo se recomienda que los accionistas propietarios de esta Compañía incentiven al Gerente General a adoptar un liderazgo participativo capaz de impulsar a la personas a reforzar un trabajo en equipo y abrir canales de comunicación en todos los niveles de la Organización para generar un compromiso de pertenencia con la Empresa. Para ello se deberá estructurar un Comité del Plan Estratégico, el Gerente General a fin de poner en marcha cada elemento estratégico planteado e involucrar totalmente al personal en la ejecución de los objetivos empresariales.

2. La Institución. Debería aplicar inmediatamente el Manual de Funciones propuesto para cada cargo con el objetivo de normalizar las actividades del personal, evitar carga o acumulación de trabajo en las áreas Administrativa y Técnico-operativo, de esta forma se distribuye equitativamente cantidad de tareas, se elimina el malestar entre el personal lo que posibilita agilizar los procesos internos.

3. Es recomendable que la institución utilice las herramientas de Administración estratégica establecidas, a fin de que pueda mejorar notablemente el rendimiento de la organización, mantener constante supervisión de todas las actividades que se ejecutan en cada área y reforzar los equipos de trabajo que se describen en el Organigrama funcional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, J. (2018). “Propuesta de herramienta de planificación estratégica para la gerencia educativa de Fundación Minera Escondida.”  
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116383/Alvarez%20Miranda%20Jorssy.pdf;jsessionid=ED5DCFEB8B54910F9BD3E49EAFD11C79?sequence=1>
- Amaro, C. J. (2022). “Calidad de servicio educativo y satisfacción del estudiante en una institución educativa pública de Educación Básica Regular de Lima Este, 2020” [Universidad Peruana Unión].  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5456/Carlos\\_Tesis\\_Maestro\\_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5456/Carlos_Tesis_Maestro_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 4, 1–8. <https://orcid.org/0000-0002-0044-7406>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (Pearson, Ed.; Tercera ed).
- Briones, G. (2001). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. In A. E. e I. Ltda (Ed.), *Nature* (1ra Edición, Vol. 219, Issue 5160).  
<https://doi.org/10.1038/2191218a0>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (F. Solares & J. Rodriguez, Eds.; 8va ed.). Mc Graw-Hill.
- Chung, A. (2019, March 6). “Prospectiva estratégica: más allá del plan estratégico.” *Industrial Data*, 1–12. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81620150004.pdf>
- Corbetta, P. (2012). *Metodología y técnicas de investigación social* (McGraw-Hill, Ed.; Primera ed).
- Dailey, R. (1990). Comportamiento Organizacional. *Primera Edición, 2012*(1105), 167–189. <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
- Espinoza, I. (2018). “Plan estrategico de la carrera de ingeniería automotriz de la Facultad de Mecánica de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, periodo 2018 - 2020.”  
<http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/8808/1/12T01190.pdf>
- Gitman, L. (2015). *Principios de administración financiera* (Pearson Ad).

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. In M. Graw-Hill (Ed.), *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (6ta ed.).
- Hernández-Sampieri, R., Hernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edic). McGraw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (14th ed., Vol. 613). McGraw Hill.
- Mora, K. (2022). “Plan estrategico de marketing para el mejoramiento de la calidad de servicios en el centro ecoturismo Altamira Canton Echeandía provincia de Bolivar Año 2022.” <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/12266/E-UTB-FCJSE-HTURIS-000420.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palacios, M. Á. (2020). “Planeación Estratégica, instrumento funcional al interior de las organizaciones.” *Revista Nacional de Administración*, 11(2), e2756. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.2756>
- Pimienta, J., & de la orden, A. (2017). *Metodologia de La Investigacion: Vol. Tercera edición* (Tercera edición). Pearson.
- Pineda, C. (2019). Retos de futuro en la gestión de los recursos humanos públicos en España. *Administración Pública de Gestión Scoail*, 11, 1–19. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351560525002>
- Restrepo, L. E., Estrada, S., & Ballesteros, P. P. (2020). “Planeación estratégica logística para un holding empresarial.” *Scientia et Technica Año XVI*, 44(0122–1701), 2–20. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/4562356.pdf>
- Rivas, E. (2019). *Cualidades del liderazgo gerencial para optimizar un sistema de gestión de calidad en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Pasco* [Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1694>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13th ed.). Pearson Pretince Hall. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBIN S comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBIN S comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rodríguez, A., & Flores, E. (2017). Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática. *Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 16(6), 47–80. <https://recai.uaemex.mx/article/view/9268/8377>

- RODRÍGUEZ-CRUZ, Y., & PINTO, M. (2018). Modelo de uso de información para la toma de decisiones estratégicas en organizaciones de información. *Transinformação*, 30(1), 51–64. <https://doi.org/10.1590/2318-08892018000100005>
- Salgado, J. F., & Cabal, Á. L. (2011). Evaluación de desempeño en la administración pública del principado de Asturias: Análisis de las propiedades psicométricas. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 27(2), 75–91. <https://doi.org/10.5093/tr2011v27n2a1>
- Sánchez, C. A., & Rodríguez, L. Á. (2019). Toma de decisiones en empresas pequeñas que combinan varias actividades económicas. Construcción de un tablero de control. *Universidad & Empresa*, 21(37), 228. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6762>
- Soto, L. (2019). *Elementos necesarios para la gestión del conocimiento en la administración de recursos humanos* [Universidad de Antioquia]. moz-extension://f14d05fe-dbdd-4995-b456-a13f19e6d749/enhanced-reader.html?openApp&pdf=http%3A%2F%2Fbibliotecadigital.udea.edu.co%2Fbitstream%2F10495%2F11403%2F1%2FSotoLaura\_2019\_ElementosNecesariosGestion.pdf
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración* (G. Palafox, Ed.; 6th ed., Vol. 6). Pearson Prentice Hall. [https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod\\_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf](https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf)
- Torres, Z. (2014). *Teoría general de la Administración* (M. Bolaños, J. Rosado, & G. Sánchez, Eds.; Primera). <https://editorialpatria.com.mx/pdf/9786074386196.pdf>
- Vergara, J. C., Fontalvo, T., & Maza, F. (2019). “La planeación por escenarios: Revisión de conceptos y propuestas metodológicas.” 8(2), 21–29. <https://www.redalyc.org/pdf/4962/496250978004.pdf>

# **ANEXOS**



## Anexo 1: cuestionario



### CUESTIONARIO.

La Encuesta que se le presente tiene por finalidad conocer LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN LA TOMA DE DECISIONES DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA AÑO 2019, anteladamente le agradecemos su apoyo.

#### PREGUNTAS.

- 1.- **¿Podría señalar si tiene conocimiento de la razón de su Institución?**
  - a. Si
  - b. No
- 2.- **¿Existe una Estructura Organizacional Visible en la Institución que usted labora?**
  - a. Si
  - b. No
- 3.- **¿Tienen usted por escrito y actualizado las actividades, funciones y responsabilidades a ejecutar en su puesto de labor?**
  - a. Si
  - b. No
- 4.- **¿Realiza usted actividades distintas a sus funciones?**
  - a. Siempre.
  - b. Casi Siempre.
  - c. De vez en cuando.
  - d. Nunca
- 5.- **¿Señale usted de los documentos referidos con cuál de ellos esta familiarizados?**
  - a. Manual de Trabajo.
  - b. Hoja de Control de Procesos.
  - c. Acta de Instructivos.
  - d. Guía de Procedimientos.
- 6.- **¿Señale usted los valores que su organización Practica?**
  - a. Compañerismo.
  - b. Compromiso.
  - c. Responsabilidad.
  - d. Transparencia.
  - e. Honestidad.
  - f. Trabajo en equipo.
- 7.- **¿Se ve influenciado por los valores que fomenta la institución?**
  - a. Siempre.
  - b. Casi Siempre.
  - c. De vez en cuando.
  - d. Nunca
- 8.- **¿Considera usted, que la imagen de la institución se proyecta en?**
  - a. Valores.

- b. Políticas.
- c. Objetivos.

- 9.- En general, ¿Considera acertada las decisiones que se toman en su institución?**
- a. Muy Satisfecho.
  - b. Bastante Satisfecho.
  - c. Poco Satisfecho.
  - d. Nada satisfecho.
- 10. ¿Cómo evaluaría usted las decisiones aplicadas en la institución con respecto al grado de incidencia?**
- a. Alto.
  - b. Bajo
  - c. Medio.
- 11. ¿Considera usted una adecuada distribución de actividades y funciones en su área de labor?**
- a. Si.
  - b. No.
- 12. ¿De qué manera motivan su desempeño en la institución que labora?**
- a. Materiales Económicos.
  - b. Reconocimiento Personal.
  - c. Capacitación.
  - d. Ninguno.
- 13.- ¿Considera usted que existe un ambiente laboral que permite proponer acciones y discrepar con las propuestas de los funcionarios sin temor a represalias?**
- a. Si.
  - b. No.
- 14.- ¿Cómo evaluaría usted el trato con sus superiores inmediatos?**
- a. Buena.
  - b. Mala.
  - c. Regular.
- 15.- ¿Cómo evaluaría usted la relación de trabajo con los demás colaboradores en su área de labor?**
- a. Alto.
  - b. Medio
  - c. Bajo
- 16.- ¿A su criterio de que forma le gustaría ser motivado para un mejor desempeño en sus labores?**
- a. Materiales.
  - b. Económicos
  - c. Reconocimiento Personal.
  - d. Asensos.
  - e. Capacitación.
  - f. Ninguno.
- 17.- ¿Considera usted que cuenta con las condiciones adecuadas para desempeñar sus funciones en su área de labor?**
- a. Sí.
  - b. No.
- 18.- ¿Evalué usted las fortalezas con las que cuenta su institución?**

- a. Personal Calificado.
- b. Tecnología.
- c. Atención del Servicio.
- d. Infraestructura.
- e. Calidad en el Servicio.

**19. ¿Evalué usted las debilidades con las que cuenta su institución?**

- a. Falta de Organización.
- b. Carencia de RR.HH.
- c. Falta de Comunicación.
- d. Liderazgo.
- e. Infraestructura Inadecuada.

**20. ¿Cree usted que se debe mejorar el clima laboral en su institución?**

- a. Si.
- b. No

**Anexo 2: Matriz de consistencia**

**MATRIZ DE CONSISTENCIA (ESTRUCTURA ANALÍTICA)**

**TITULO:** “La planeación estratégica en la toma de decisiones del personal directivo de la municipalidad distrital de Yanacancha año 2019”

**RESPONSABLE:** DAMAZO SOLIS Gisela Yanina.

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTISIS</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODO y TECNICAS</b>
<p><b>Problema General:</b> ¿De qué manera se relaciona la planeación estratégica en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2019?</p>	<p><b>Objetivo General.-</b> Determinar la relación de la planeación estratégica en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2019.</p>	<p><b>Hipótesis General.</b> La planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2019.</p>	<p><b>1) <u>Variable Independiente</u></b>  Planeación Estratégica</p>	<p><b>X<sub>1</sub></b> Formulación  <b>X<sub>2</sub></b> Implementación  <b>X<sub>3</sub></b> Evaluación</p>	<p><b>Población:</b> La población estudiada pertenecen a los trabajadores administrativos que en total son 18  <b>Muestra =</b> La muestra es censal es decir se trabajó con 18 colaboradores  <b>Tipo y diseño =</b> Básico,</p>

					<p>correlacional, descriptivo, no experimental, con enfoque cuantitativo</p> <p><b>Técnicas a Utilizar:</b></p> <p><b>1. Para Acopio de Datos.-</b> Observaciones, Encuesta</p>
<p><b><u>Problema Específico:</u></b></p> <p>a) ¿Cuál es la relación de la planeación estratégica en su dimensión formulación para la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de</p>	<p><b><u>Objetivos Específicos.</u></b></p> <p>a) Conocer la relación de la planeación estratégica en su dimensión formulación para la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de</p>	<p><b><u>Hipótesis Específicos. -</u></b></p> <p>a) La formulación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019.</p>	<p><b><u>2) Variable Dependiente</u></b></p> <p>Toma de Decisiones</p>	<p><b>Y<sub>1</sub></b> Identificación</p> <p>.</p> <p><b>Y<sub>2</sub></b> Análisis</p> <p><b>Y<sub>3</sub></b> Implementación</p>	<p><b>2. Instrumentos de Recolecta de Datos.-</b> Cuestionarios, y Escala de Likert</p> <p><b>3. Para el Procesamiento de Datos.-</b> Codificación Tabulación de Datos</p> <p><b>4. Técnicas para el Análisis e</b></p>

<p>Yanacancha al año 2019?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación de la planeación estratégica en su dimensión implementación para la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación de la planeación estratégica en su dimensión implementación para la toma de decisiones</p>	<p>Yanacancha al año 2019.</p> <p>b) Conocer la relación de la planeación estratégica en su dimensión implementación para la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019.</p> <p>c) Conocer la relación de la planeación estratégica en su dimensión evaluación para la toma de decisiones del</p>	<p>b) La implementación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019.</p> <p>c) La evaluación como una dimensión de la planeación estratégica se relaciona en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019.</p>		<p><b>Y4</b> Evaluación</p>	<p><b>Interpretación de Datos.-</b> Estadística descriptiva para cada variable e inferencial</p>
--	--	---	--	-----------------------------	--

del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019?	personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha al año 2019.				
---	---	--	--	--	--

### Anexo 3: Ficha de evaluación

#### FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

##### I DATOS GENERALES

- 1.15. **Apellidos y nombres del experto:** Mg. Margoth Corilla Condor
- 1.16. **Grado académico:** Magister
- 1.17. **Cargo e institución donde labora:** Universidad Alas Peruanas S.A
- 1.18. **Título de la investigación:** "La planeación estratégica en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha año 2019"
- 1.19. **Autor del instrumento:** Gisela Yanina DAMAZO SOLIS
- 1.20. **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** Licenciatura
- 1.21. **Nombre del instrumento:** Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVO/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD						83%
2. OBJETIVIDAD						92%
3. ACTUALIDAD						85%
4. ORGANIZACIÓN						94%
5. SUFICIENCIA						98%
6. INTENCIONALIDAD						97%
7. CONSISTENCIA						93%
8. COHERENCIA					76%	
9. METODOLOGIA						85%
10. CONVENIENCIA						97%
SUB TOTAL					76%	91.56%
TOTAL ( PROMEDIO)						83.78%

**VALORACION CUANTITATIVA (TOTAL X 0.20)** 17.8%

**VALORACION CUALITATIVA:** 84%

**OPINION DE APLICABILIDAD:** Es aplicable

**Lugar y Fecha:** Lima 23 de diciembre de 2019



**Posfirma DNI:** 07880150



## FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

### I DATOS GENERALES

- 1.1. **Apellidos y nombres del experto:** Dr. Otto Mendiola Zúñiga
- 1.2. **Grado académico:** Doctor
- 1.3. **Cargo e institución donde labora:** UNDAC
- 1.4. **Título de la investigación:** "La planeación estratégica en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha año 2019"
- 1.5. **Autor del instrumento:** Gisela Yanina DAMAZO SOLIS
- 1.6. **Licenciatura/Maestría/Doctorado:** Licenciatura
- 1.7. **Nombre del instrumento:** Cuestionario

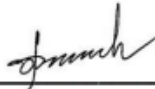
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVO/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD						83%
2. OBJETIVIDAD						92%
3. ACTUALIDAD					80%	
4. ORGANIZACION						94%
5. SUFICIENCIA						98%
6. INTENCIONALIDAD						97%
7. CONSISTENCIA						93%
8. COHERENCIA						94%
9. METODOLOGIA						85%
10. CONVENIENCIA						97%
SUB TOTAL					80%	
TOTAL ( PROMEDIO)						87%

**VALORACION CUANTITATIVA (TOTAL X 0.20)** 17.2%

**VALORACION CUALITATIVA:** 82%

**OPINION DE APLICABILIDAD:** Es aplicable

**Lugar y Fecha:** Lima 23 de diciembre de 2019

  
\_\_\_\_\_  
**Posfirma DNI:19845757**

### FICHA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

#### 1 DATOS GENERALES

- 1.8. Apellidos y nombres del experto: Mg AMPUERO VILLARROEL, Gertrudis  
1.9. Grado académico: Magister  
1.10. Cargo e institución donde labora: MINSA  
1.11. Título de la investigación: "La planeación estratégica en la toma de decisiones del personal directivo de la Municipalidad Distrital de Yanacancha año 2019"  
1.12. Autor del instrumento: Gisela ~~Yajima~~ DAMAZO SOLIS  
1.13. Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura  
1.14. Nombre del instrumento: Cuestionario


INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD					79%	
2. OBJETIVIDAD						92%
3. ACTUALIDAD						96
4. ORGANIZACION						94%
5. SUFICIENCIA						98%
6. INTENCIONALIDAD						97%
7. CONSISTENCIA						93%
8. COHERENCIA						94%
9. METODOLOGIA						85%
10. CONVENIENCIA						97%
SUB TOTAL					79%	
TOTAL (PROMEDIO)						87%

VALORACION CUANTITATIVA (TOTAL X 0.20) 17.3%

VALORACION CUALITATIVA: 87%

OPINION DE APLICABILIDAD: Es aplicable

Lugar y Fecha: Lima 23 de diciembre de 2019



Posfirma DNI: 10685970

**Anexo: Base de datos**

Variable independiente: Planeación estratégica								
Razón de SER	Estructura organiz	Actualizado MOF	Actividades distintas	Documentos de gestión	Valores	Influencia de valores	Imagen institucional	Motivación
1	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	2	1	2	2	2	1	1
1	2	2	1	2	2	2	1	1
1	2	2	2	3	2	2	1	1
1	2	2	2	5	2	2	1	1
1	2	2	2	5	2	2	1	1
1	2	2	2	5	3	2	1	1
2	2	2	2	5	3	2	1	1
2	2	2	2	5	3	3	1	2
2	2	2	2	5	3	3	2	2
2	2	2	2	5	4	3	2	3
2	2	2	2	5	4	3	2	3
2	2	2	2	5	4	3	3	2
2	2	2	3	5	5	3	3	3
2	2	2	3	5	5	3	3	3
2	2	2	3	5	6	3	3	3
2	2	2	1	5	6	3	3	4

Variable dependiente: Toma de decisiones										
Decisión acertada	Evaluación de decisión	Calidad de decisión	Decisión de superiores	Decisión de compañeros	Facilidades de decisiones	Fortaleza	Debilidades	Mejora de decisiones	Condiciones	Ambiente laboral
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1
2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1
2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1
3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1
3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1
3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1
3	3	2	4	2	2	1	3	3	2	1
3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2
3	3	2	4	2	2	3	3	1	3	2
3	3	2	4	2	3	3	3	2	3	2
4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2
4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2
4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2

Base:datos.Gisela.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 21 de 21 variables

	Genero	Planeamiento1	Planeamiento2	Planeamiento3	Planeamiento4	Planeamiento5	Planeamiento6	Planeamiento7	Planeamiento8	Planeamiento9	Decisión1	Decisión2	Decisión3	Decisión4	Decisión5	Decisión6	Decisión7	De
1	1,00	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1,00	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1,00	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1,00	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
5	1,00	1	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1
6	1,00	1	2	2	2	5	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2
7	1,00	1	2	2	2	5	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2
8	1,00	1	2	2	2	5	3	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2
9	1,00	2	2	2	2	5	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2
10	1,00	2	2	2	2	5	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3
11	1,00	2	2	2	2	5	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3
12	2,00	2	2	2	2	5	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	1	1
13	2,00	2	2	2	2	5	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3
14	2,00	2	2	2	2	5	4	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3
15	2,00	2	2	2	3	5	5	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3
16	2,00	2	2	2	3	5	5	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3
17	2,00	2	2	2	3	5	6	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3
18	2,00	2	2	2	1	5	6	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Lluvia próxima 07:35 p. m. 29/09/2022

Base:datos.Gisela.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 21 de 21 variables

	Planeamiento6	Planeamiento7	Planeamiento8	Planeamiento9	Decisión1	Decisión2	Decisión3	Decisión4	Decisión5	Decisión6	Decisión7	Decisión8	Decisión9	Decisión10	Decisión11	var	var	ve
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
4	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1			
5	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1			
6	5	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1			
7	5	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1			
8	5	3	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1			
9	5	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2			
10	5	3	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2			
11	5	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2			
12	5	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	1	3	3	2			
13	5	4	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2			
14	5	4	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	1	3			
15	5	5	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3			
16	5	5	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3			
17	5	6	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3			
18	5	6	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2			
19																		
20																		
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		
27																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Portapapeles 24 de 24 Elemento no recopilado: elimine elementos para aumentar el espacio disponible

Lluvia próxima 07:35 p. m. 29/09/2022

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Genero	Numérico	8	2	Género: Masculino y femenino	{1,00, Masc...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Planeamien...	Numérico	8	0	¿Podría señalar si tiene conocimiento de la razón de SER desu Institución?	{1, Si}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Planeamien...	Numérico	8	0	¿Existe una Estructura Organizacional Visible en la Institución que usted labora?	{1, Si}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Planeamien...	Numérico	8	0	¿Tienen usted por escrito y actualizado las actividades, funciones y responsabilidades...	{1, Si}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Planeamien...	Numérico	8	0	¿Realiza usted actividades distintas a sus funciones?	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Planeamien...	Numérico	8	0	¿Señale usted de los documentos referidos con cuál de ellos esta familiarizados?	{1, Manual ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Planeamien...	Numérico	8	0	¿Señale usted los valores que su organización Practica?	{1, Compañi...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Planeamien...	Numérico	8	0	¿Se ve influenciado por los valores que fomenta la institución?	{1, Siempre}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Planeamien...	Numérico	8	0	¿Considera usted, que la imagen de la institución se proyecta en?	{1, Valores}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Planeamien...	Numérico	8	0	¿A su criterio de que forma le gustaría ser motivado para un mejor desempeño en sus ...	{1, Material ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Decisión1	Numérico	8	0	En general, ¿Considera acertada las decisiones que se toman en su institución?	{1, Muy sati...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Decisión2	Numérico	8	0	¿Cómo evaluaría usted las decisiones aplicadas en la institución con respecto al grad...	{1, Alto}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Decisión3	Numérico	8	0	¿Considera usted una adecuada las decisiones que toma en sus funciones en su área...	{1, Si}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Decisión4	Numérico	8	0	¿De qué manera motivan para las buenas decisiones en la institución que labora?	{1, Material ...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Decisión5	Numérico	8	0	¿Considera usted que existe un ambiente laboral que permite tomar decisiones sin re...	{1, Si}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Decisión6	Numérico	8	0	¿Cómo evaluaría usted la toma de decisiones de sus superiores inmediatos?	{1, Buena}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Decisión7	Numérico	8	0	¿Cómo evaluaría usted las decisiones que toma los demás colaboradores en su área ...	{1, Buena}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Decisión8	Numérico	8	0	¿Considera usted que cuenta con las condiciones adecuadas para tomar una buena d...	{1, Si}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Decisión9	Numérico	8	0	¿Evalué usted las fortalezas con las que cuenta su institución?	{1, Mayor fo...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Decisión10	Numérico	8	0	¿Evalué usted las debilidades con las que cuenta su institución?	{1, Mayor d...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Decisión11	Numérico	8	0	¿Cree usted que se debe mejorar la toma de decisión en su institución?	{1, Si}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos Vista de variables