



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Planificación estratégica y cultura corporativa del personal administrativo del
Ministerio de Educación, Lima 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Cortina Olazabal David Martín (ORCID: 0000-0001-7033-7168)

ASESOR:

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje (ORCID: 0000-0002-1410-1588)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Lima – Perú

2019

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi familia por ser el pilar más importante de mi vida.

Agradecimientos:

Agradecemos a nuestro Padre Dios, por permitirnos estudiar y lograr un título y grado más en nuestras carreras profesionales.

A nuestros familiares por brindarnos su apoyo, su confianza y estar pendiente de cada paso que damos y sobre todo por alentarnos en ser buenos seres humanos.

Y por último a todos aquellos profesionales que nos brindaron su asesoramiento respecto a este trabajo de investigación.



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: CORTINA OLAZABAL, DAVID MARTÍN Para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública n, ha sustentado la tesis titulada:

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y CULTURA CORPORATIVA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, LIMA 2019.

Fecha: 12 de Agosto de 2019

Hora: 08.45 am.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Ancaya Martinez, Maria del Carmen Emilia

Firma:

SECRETARIO: Dra. Mendoza Retamozo, Noemi

Firma:

VOCAL : Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio

Firma:

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

APROBADO POR UNANIMIDAD

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

ESTILO APA

REFERENCIAS

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



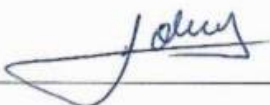
Declaratoria de Autenticidad

Yo, David Martín Cortina Olazábal, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Vitarte, Lima; declaro el trabajo académico titulado "Planificación estratégica y cultura corporativa del personal administrativo del Ministerio de Educación, Lima 2019", para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 12 de Agosto de 2019



Br. Cortina Olazabal David Martín

DNI: 09375749

Índice

Carátula	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I Introducción	1
II. MÉTODO	22
2.1 Tipo y diseño de investigación	22
2.2 Operacionalización de las variables	23
2.3. Población, muestra y muestreo	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5. Procedimiento	26
2.6. Método de análisis de datos	28
2.7 Aspectos éticos	29
III. Resultados	30
IV. Discusión	39
V. Conclusiones	42
VI. Recomendaciones	43
Referencias	44
ANEXOS	48
Anexo 1: Matriz de consistencia:	49
Anexo 2: Instrumento Planificación estratégica	51
Anexo 3: Instrumento Cultura corporativa	52
Anexo 4: Validación por expertos	54
Anexo 5: Prueba Piloto de la Planificación estratégica	62
Anexo 6: Prueba Piloto de la Cultura corporativa	63
Anexo 7: Base de datos de la muestra	64
Anexo 8: Artículo científico	68

Anexo 9:	Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación del artículo científico	86
----------	--	----

Índice de Tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable: Planificación estratégica	24
Tabla 2	Operacionalización de la cultura corporativa	24
Tabla 3	Población del personal administrativo	25
Tabla 4	Validez del instrumento de planificación estratégica	27
Tabla 5	Validez del instrumento de cultura corporativa	27
Tabla 6	Confiabilidad del cuestionario planificación estratégica	28
Tabla 7	Confiabilidad del cuestionario cultura corporativa	28
Tabla 8	Nivel de planificación estratégica	30
Tabla 9	Nivel de planeación	31
Tabla 10	Nivel de organización	32
Tabla 11	Nivel de dirección	33
Tabla 12	Nivel de cultura corporativa	34
Tabla 13	Correlación planificación estratégica y la cultura corporativa	35
Tabla 14	Correlación planeación y la cultura corporativa	36
Tabla 15	Correlación organización y la cultura corporativa	37
Tabla 16	Correlación dirección y la cultura corporativa	38

Índice de figuras		Pág.
Figura 1	Diseño correlacional	22
Figura 2	Figura 2. Rho de Spearman	28
Figura 3	Nivel de planificación estratégica	30
Figura 4	Nivel de planeación	31
Figura 5	Nivel de organización	32
Figura 6	Nivel de dirección	33
Figura 7	Nivel de cultura corporativa	34

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre Planificación estratégica y cultura corporativa del personal administrativo del Ministerio de Educación Lima 2019. La población es de 164 administrativos, es probabilística, en los cuales se han empleado la variable: Planificación estratégica y cultura corporativa.

Es una investigación de tipo básica desarrollada en el enfoque metodológico cuantitativo de método científico no experimental, de nivel descriptiva correlacional, el enfoque cuantitativo porque sostenida es en escala ordinal, obteniendo un alto grado de confiabilidad y validez de los instrumentos de recopilación de datos, realizados con el soporte estadístico del programa SPSS versión 24 y la opinión o juicio de expertos.

Concluye que el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables Planificación estratégica y cultura corporativa presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.653, podemos afirmar que la relación es directa y moderada.

Palabras claves: Planificación estratégica y cultura corporativa, planeación, organización, dirección, compromiso institucional, interrelaciones personales, trabajo en equipo.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between Strategic Planning and corporate culture of the administrative staff of the Ministry of Education Lima 2019. The population is 106 administrative, it is probabilistic, in which the variable: Strategic planning and culture have been used corporate

It is a basic type research developed in the quantitative methodological approach of non-experimental scientific method, of correlational descriptive level, the quantitative approach because sustained is in ordinal scale, obtaining a high degree of reliability and validity of the data collection instruments, carried out with the statistical support of the SPSS version 24 program and expert opinion or judgment.

It concludes that the value of significance associated with the test is 0.000 lower than the value of significance of the test, so we can reject the null hypothesis and affirm that the variables Strategic planning and corporate culture have a direct relationship and the correlation coefficient of Rho de Spearman reaches 0.653, we can say that the relationship is direct and moderate.

Keywords: Strategic planning and corporate culture, planning, organization management, institutional commitment, interpersonal relationships, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN.

Se entiende que la modernización de la gestión pública sobre todo a la gestión gubernamental, significa mejorar calidad de servicio del usuario o de los pobladores con la ejecución de planes, proyectos y programas, con la finalidad de dar una mejor calidad de educación a la población, sin embargo, existe una serie de limitaciones devenidas del gobierno central, el presupuesto asignado cada vez se ve más recortado. Estos limitantes advertidas a nivel global también se nota porque los países en vías de desarrollo como el nuestro, quedaron muy vulnerables por el endeudamiento externo masivo, durante las décadas del setenta y ochenta; situación que acrecentó el poder de los países acreedores; sin los deudores no habrían podido meter la mano fácilmente a la política interna de los países, pregonando el libre mercado; de allí que la política de ajuste estructural, no es más que un experimento radical de la economía neo-liberal; que obligan a los gobiernos nacionales abandonar sus planes y proyectos de desarrollo nacional en lo económico-social, acatando proyectos neoliberales a pesar de quedarse sin protección en los mercados internacionales.

La política neo liberal implantó: limitar el dinero en circulación con el fin de reducir la inflación, aumentar las exportaciones y reducir las importaciones, reducir los salarios, abrir el mercado al comercio exterior, poniendo en desventaja a los productores locales, reducir o acabar con los subsidios y los controles de precios, retirar el control de retiro de capitales, privatizar las empresa del Estado, facilitar la inversión privada extranjera, reducir la intervención del Estado, en la administración y dotación de servicios como educación. Los organismos internacionales tratan de imponer rígidamente sus recomendaciones públicas; mediante el método de préstamos condicionados al ajuste estructural, aceptar la agenda neo-liberal, denominándose la condicionalidad cruzada, influyendo tanto en la política macroeconómica de los países en desarrollo; por ejemplo, el Banco Mundial otorga préstamos condicionados a los países subdesarrollados. Todos estos hechos mundiales tienen eco y repercusión en los ministerios, en especial al Ministerio de Educación donde el presupuesto es el más bajo de América Latina quienes con exiguos presupuestos nada o poco pueden hacer hacia el camino de su modernización. Asimismo, en estos últimos años, el gobierno nacional emitió una serie de medidas contenidos en dispositivos legales, con la finalidad de

modernizar la gestión de las entidades públicas; sin embargo, no están canalizando de forma rigurosa, dichas medidas, lo cual dificulta en brindar los servicios públicos al ciudadano.

Asimismo, en estos últimos años, el gobierno nacional emitió una serie de medidas contenidos en dispositivos legales, con la finalidad de modernizar la gestión de las entidades públicas; sin embargo, las entidades locales no están canalizando de forma rigurosa, dichas medidas, lo cual dificulta en brindar los servicios públicos al ciudadano. Antecedentes Internacionales, Havas (2016) *Planificación estratégica y políticas de Estado* la investigación Planificación Estratégica (PE), sobre los efectos de la ley del PE en el establecimiento de las prioridades dentro del gobierno, conocer con dicha norma se logró incorporar el aspecto ambiental en la política pública; para ello la población fue el conjunto de los legisladores de la provincia de San Luis (43 diputados) de donde extrajo una muestra de 21 diputados. Finalmente llegó a la conclusión que en cuanto a “Legislar la Planificación Estratégica” tiene mayor peso jurídico al tener fuerza de ley; asimismo, legislar la planificación, aunque se produzcan los cambios de gobierno.

Moncayo (2017) *Planificación estratégica y sistema de gestión*, la investigación que tuvo por objetivo. Para ello empleó el diseño de investigación del tipo exploratorio, descriptivo, explicativo y propositivo. Su investigación abarcó una población de 1'744.760 el impulso a la Planificación Estratégica, ha permitido involucrar a todos los funcionarios, desde su nivel Directivo hasta el más operativo, con miras a alcanzar su visión institucional; el trabajo coordinado entre las distintas áreas para el desarrollo de la Planificación Estratégica y su Plan Operativo Anual (POA), repercutirá en la consecución de sus objetivos. Finalmente, resalta la importancia del uso del cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados. Hinostroza (2017) *Gestión de la dirección pública y la satisfacción*, el presente estudio realizada tuvo como propósito saber la relación que hay entre la administración de la dirección pública y el agrado laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jesús María 2016. Se empleó el método cuantitativo, descriptivo, la muestra fue 372, probabilística y la técnica aleatorio simple, los instrumentos con 5 escalas de repuesta tipo Likert siempre casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. La investigación se llevó a cabo bajo el diseño no en fase de prueba, de corte transversal y de tipo aplicada y de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlacional, porque se determinó la relación entre las

cambiantes de estudio apoyándose en el procedimiento general hipotético deductivo y el procedimiento correlacional como el concreto.

La gente estuvo conformada por trabajadores nombrados se les aplicó una encuesta cuyo valor de confiabilidad Alfa de Cronbach, alcanzado fue .956 para administración de dirección pública y .974 para la satisfacción. Concluye que el 73,75%, alcanzó la gestión de la dirección pública, el 45. %, en el nivel alto, el 28.75%, en el medio, el 23.13% bajo de gestión de la dirección pública. Demostrando en un nivel alto la gestión de la dirección pública. la correlación es de 0.682, menor al $p < 0,05$, La población, que requiere atención en el área de emergencias, del hospital en estudio; en su gran mayoría son mujeres, cuya edad promedio es entre 20 y 40 años; teniendo, además, un grado de instrucción técnico – profesional; lo cual significa que la exigencia respecto a la calidad de atención en dicho hospital, es alta. (p.79) Llerena (2016) *Planificación estratégica para mejorar la gestión integral*, la investigación que tuvo como objetivo elaborar un en San Cristóbal” mediante el análisis situacional, a través de un diagnóstico interno de la entidad planteando y formulando estrategias e indicadores de gestión que busquen la eficiencia de la Municipalidad del Cantón San Cristóbal; para lo cual empleó un diseño de investigación inductivo, exploratorio y descriptivo.

Su investigación abarcó una población de 1942 unidades de vivienda, de donde extrajo una muestra de 60 unidades de vivienda. Finalmente llegó a la conclusión que de lo cual se realizó el análisis del ambiente externo e interno, permitió plantear las oportunidades y amenazas; Al realizar el análisis externo, en lo referente a los factores políticos se determinó, que constituyen una gran oportunidad para el Municipio, generando una situación positiva para el desarrollo de acciones que contribuyan a que el Municipio mejore los procesos de su servicio. Pastrana (2017) *Gestión administrativa municipal y cumplimiento de la regularización*, es censal; la naturaleza de las variables es cualitativa, la muestra está constituida 70 administrativos, el tamaño de muestra de 130 muestra censal, personas, los instrumentos para recolectar la información constó de 24 preguntas cerradas, dichos datos fueron tabulados en excel, para luego ser analizados mediante en el SPSS. Los resultados de la encuesta aplicada luego del vaciado de datos en el SPSS nos dieron como resultado que el 0,912 del Alfa de Crombach. Concluyo que los estudios estadísticos son de 0, 765 ** asociación de las variables y siendo significativa por cuanto ($P = 0,00 < 0,05$). Esta

investigación guarda estrecha relación con la variable, además se refiere a una población con algunas características similares.

Antecedentes nacionales, Sandoval (2017) *Planificación estratégica y contrataciones de bienes* la planificación estratégica Socos, para ello se aplicó la metodología de investigación y la técnica e instrumento de efectuó mediante el uso del software SPSS-23. La población para el desarrollo de la investigación estuvo formada por 23 trabajadores de la municipalidad, entre nombrados, estables y contratados, quienes están inmersos e involucrados en el tema de planificación y contrataciones. El instrumento utilizado para recabar la información para ambas variables fue dos cuestionarios que constaron de 20 ítems cada encuesta y las respuestas fueron formuladas con la escala de Likert. Para hallar la correlación entre ambas variables de correlación de Sperman. Durante la investigación quedo demostrado que existe una buena con un coeficiente de Sperman $r = 0.738$. Procesamiento de datos obtenidos para cada variable muestran que el 52.2% de los trabajadores valoran de regular tanto a la planificación estratégica como a municipalidad, y el 30.4% de los trabajadores valoran como mala la planificación estratégica y el 26.1% valoran como mala.

Para Bolaños (2015), manifestó en su trabajo de investigación *Planificación presupuestaria en la administración pública* tiene como objetivo elaborar un diagnóstico para la identificación de cómo se vincula la planificación del presupuesto al Plan Nacional de Desarrollo por parte de las instituciones del Estado, debido a una disfuncionalidad entre la Planificación Nacional y del Sistema de Administración Financiera, esta investigación dicen en cuanto a las dimensiones la política, administrativa, jurídica y de la dimensión conceptual que direccionan la planificación del presupuesto de Costa Rica, entendiéndose como el ordenamiento de los presupuestos del Estado al Plan Nacional de Desarrollo y sus ramificaciones en sus diferentes niveles debe ser de total conocimiento del Poder Ejecutivo en todas sus instancias desde el Presidente hasta los encargados de los Programas Presupuestarios, así como en todo el Poder Legislativo ya que de esta manera se podrá tener un control tanto en lo político y administrativo de los recursos públicos limitados. Según Pacheco (2014) *Los sistemas de monitoreo y evaluación en la planificación* El cual tiene como objeto relacionar como influye el sistema para monitoreo

y el sistema para evaluación de los sistemas nacionales referentes al presupuesto de los países de Argentina y Colombia.

El método es de tipo cualitativo aplicado a un grupo de expertos vinculados a las instituciones estudiadas durante los años 2011 y 2013. Llegando a las conclusiones que en América Latina evidencian características comunes en materia de institucionalización en cuanto a los sistemas para monitoreo y para la evaluación dependiendo su éxito del poder ejecutivo logrando tener incidencia en el proceso de todas las Políticas del Estado y buscando en toda la región la articulación de los sistemas de planificación especialmente con los sistemas de presupuesto evidenciando que en los países de Argentina y Colombia la implementación de este sistema se da en un marco de reformas nacionales en las cuales no guarda una línea considerando se profundice en el tema. por su parte Sánchez (2016) con su trabajo de tesis *Análisis de la implementación del presupuesto por resultados*, el propósito de esta trabajo fue de investigar el presupuesto en relación a su utilización en el presupuesto por resultados en las entidades estatales del país de Guatemala, en lo que refiere al instrumento de la administración por resultados de esa forma entender cuál es el estado de hoy, referente a si algunos requisitos son cumplidos dentro del tipo de evaluación que se usa para Latinoamérica y el Caribe.

El espacio que se desenvuelve es de la administración de la gestión del tipo pública en la búsqueda de eficacia y efectividad en la utilización de los bienes y las ocupaciones que el Estado provee para que la gente sea beneficiada. La exploración es de tipo cualitativa que detalla como entidades a las instituciones de la gestión del estado del país de Guatemala y la institución primordial en lo que tiene relación a presupuesto, en lo que tiene relación a la utilidad de la Administración por Resultados y del Enfoque del Presupuesto por Resultados. José (2016) *Planificación estratégica y políticas públicas*. Esta investigación que tiene como fin explicar todas las circunstancias que pueden ocurrir en la planificación estratégica en el estado argentino, para ello en este trabajo se revisa los planes de diferentes sectores, considerando los años después de la crisis del 2021. Este trabajo se analizará tres planes de diferentes sectores, de esa manera poder comparar las características más importantes, lo que permitió obtener sus respectivas variables e indicadores, asimismo este análisis permitió calificar a las variables según una escala de valores lo cual le dio una valoración de forma cuantitativa ordinal. Zúñiga (2015) *Análisis de los lineamientos y*

mecanismos para la elaboración y formulación de las proformas presupuestarias. En el cual tiene como objetivo realizar un análisis de la metodología para realizar las proformas presupuestarias en los países de Chile y poder contrastarlas con lo que se realiza en Ecuador con la finalidad de verificar si es eficiente, eficaz y tiene calidad en los pasos que se da para formular el presupuesto ecuatoriano. Concluye que se acepta la hipótesis planteada por el autor de que la elaboración del presupuesto de Ecuador se toma en consideración lo realizado por los mejores países de América Latina como es el método del país de Chile que utiliza como herramienta el presupuesto por resultados y en el caso del país de Argentina utiliza el presupuesto por programas donde hay una buena articulación entre el planeamiento y el presupuesto. Gonzales (2016) *Cultura organizacional y la satisfacción laboral*, el estudio es transversal, no experimental. Con población de 178 empleados, la muestra del estudio fue censal, el instrumento consta de 30 ítems llegó a concluir que hay relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, confiabilidad es de 94.6%, el estadístico desarrollo es Rho de Spearman, y el nivel de 0,005, el 47.1% de los gerentes y subgerentes encuestados indican algunas veces los trabajadores tienen cultura organizacional para sugerir mejoras, para ser informados y que se valoren sus opiniones, así como ser capacitados.

Un 29.4%, indica que nunca tienen cultura organizacional para sugerir mejoras, para ser informados y que se valoren sus opiniones, así como ser capacitados; un 20.6% indica que frecuentemente tienen cultura organizacional para sugerir mejoras, para ser informados y que se valoren sus opiniones, así como ser capacitados, sin embargo, el 2.9% de los encuestados indican que siempre tienen canales de comunicación para sugerir mejoras, para ser informados y que se valoren sus opiniones, y que son capacitados constantemente por la institución. De las conclusiones a los que aborda este investigador, es importante destacar que se han formulado en un ámbito que no constituye precisamente la generalidad de las municipalidades en territorio peruano, ya que su investigación ha sido realizada en uno de los distritos que casi exclusivamente está habitado por ciudadanos que pertenecen a los sectores económicos A y B, considerando en consecuencia un conjunto de problemas diferente al resto de entidades municipales de nuestro país. Sin embargo, el investigador hace notar que aun en esas circunstancias se deben tener en cuenta estrategias de planificación tanto internas como externas que orienten a la gestión municipal en el logro de su visión. El autor describe problemas internos de gran importancia como el caso del

tráfico y la carencia de estacionamiento y recomienda una planificación estratégica para superarlos. Huamani y Coras (2018) *Liderazgo estratégico y cultura corporativa*. Concluye que el 58.8% de los gerentes y subgerentes encuestados indican que algunas veces se valora y recompensa al personal, asimismo, el 20.6% indica que nunca se valora y recompensa al personal, sin embargo, el 8.8% de los encuestados manifiesta que siempre se valora y recompensa al personal, para el estudio se utilizó una metodología de tipo básica, transversal, la muestra de 65 personas entre los directivos y especialistas. Además, utilizaron encuestas mediante el uso de cuestionarios. Ramírez (2015) *El planeamiento estratégico y su relación con la calidad de gestión*. Busca definir como se relaciona las variables planeamiento estratégico y calidad de gestión, para lo cual utilizo una investigación del tipo cuantitativa, correlacional, seleccionando para el estudio a 94 participantes, 04 instituciones y 17 personas administrativa a los que se les dio un a variable planeamiento estratégico un cuestionario y otro para las dimensiones de liderazgo, gestión administrativa y financiera. Luego de realizar esta investigación se obtuvo como resultado. Indudablemente, las conclusiones a las que aborda la investigadora están relacionadas directamente con nuestro tema de estudio, sin embargo, lo más rescatable es el hecho de que señala que solamente la eficiencia es el camino que la administración pública y específicamente la administración municipal debe seguir para hacer frente al dinamismo que actualmente las caracteriza, sobre todo cuando están expuestos a la opinión pública, a exigencias y demandas sociales que deben atender con recursos que no siempre alcanzan para su plena satisfacción.

El autor también hace notar la necesidad de establecer jerarquías y prioridades en un plan que permita equilibrar el desarrollo y hacer uso de los recursos de manera óptima. el cuadro precedente se percibe que, el 47.1% de los gerentes y subgerentes encuestados indican que siempre están comprometidos con elevar la productividad de la municipalidad y que sus áreas cumplen con su plan de trabajo asimismo, el 29.4% indica que frecuentemente están comprometidos con elevar la productividad de la municipalidad y que sus áreas cumplen con su plan de trabajo, el 20.6% de los encuestados manifiesta que algunas veces están comprometidos con elevar la productividad de la municipalidad y que sus áreas cumplen con su plan de trabajo. Félix (2017) *Presupuesto por resultados en la ejecución presupuestaria*, que tuvo el objetivo de comunicar cuál de los instrumentos que pertenecen al presupuesto por resultados, son de más influencia para que la ejecución del

presupuesto sea eficaz. Este trabajo tuvo una investigación de tipo cuantitativo, buscando una correlación de causalidad, empleándose un diseño no experimental, asimismo tuvo una población de 100 empleados administrativos pertenecientes a la unidad de ejecución del presupuesto. Para la información sobre la variable independiente se recogió utilizando como instrumento la encuesta y la escala de opinión para el presupuesto por resultados. Con respecto a la eficacia en la ejecución del presupuesto que viene a ser la variable dependiente, se empleó la información que se recolectó utilizando la técnica de la revisión de los documentos y la ficha de los registros como el instrumento de esta variable. Para concluir los instrumentos utilizados para el presupuesto por resultados no cuenta con influencia respecto a cómo se percibe la eficacia de la ejecución de presupuesto Asimismo que el seguimiento que se realizó además del fortalecimiento los funcionarios del estado en cuanto a sus capacidades, son los instrumentos que tienen mayor influencia en el presupuesto por resultados considerando el nivel que tiene como eficacia en cuanto a la ejecución del presupuesto, el 50% de los trabajadores del área de ejecución del presupuesto llegaron a concluir que el presupuesto por resultados.

Planificación estratégica. Se denomina planificación estratégica a un conjunto de acciones de características complejas y que se configuran como una herramienta de gestión que canalizan la posibilidad de ayudar en la toma de decisiones de las empresas u organizaciones y que se refieren a las acciones inmediatas y al rumbo que deben tomar con la finalidad de adaptarse a la dinámica de su entorno y sobre todo a las demandas y exigencias por la necesidad de lograr mayor eficiencia, mayor eficacia, más grande efectividad, más calidad en los bienes y la optimización de los servicios que ofrecen. (Chiavenato, 2009), (Aguirre, 2014), (Alarcón, 2015). La Planificación Estratégica implica el hecho de formular y establecer las metas u objetivos de mayor importancia en la organización, y cuya característica primordial se vislumbra en la determinación de los elementos de acción, denominados también estrategias, que serán necesarias para cristalizar las mencionadas metas y objetivos. La Planificación Estratégica y las Instituciones públicas. Dentro del ámbito de las organizaciones públicas o estatales, la planificación estratégica puede ser concebida como una herramienta de la cual estas organizaciones no pueden prescindir, ya que su utilidad se manifiesta de manera inmediata en la determinación de sus prioridades y la adecuada asignación de recursos humanos y materiales dentro de un contexto dinámico, así como de grandes demandas y exigencias para dar paso a una gestión que se comprometa

realmente con los resultados. Dentro de las características de una gestión que se encuentre comprometida con sus objetivos, podemos señalar a las siguientes: La determinación de los niveles específicos del personal responsable de la concreción de los objetivos o metas. La determinación de objetivos y los indicadores que permitirán, supervisar y realizar la evaluación de los resultados, por lo general por medio del desarrollo de procesos de planeamiento estratégico como, herramienta para establecer adecuadamente las prioridades referidas a los recursos y para determinar los aspectos fundamentales destinados al control y a la evaluación de los objetivos. La conformación de sistemas internos de control de la gestión, en las cuales eran establecidas las responsabilidades referentes al logro de los objetivos en toda la empresa u organización, al igual que en los procesos referidos a la retroalimentación para una adecuada toma de decisiones. d) El establecimiento de los vínculos fundamentales entre el presupuesto institucional y el cumplimiento de las metas con objetivos. Determinar incentivos, así como los aspectos referidos a la flexibilidad y a la autonomía, propias de la gestión y en armonía como los compromisos de desempeño. (Armijo, 2009), Debemos entender que la planificación estratégica constituye un proceso que se conforma previamente al control de la gestión, ya que permite la realización del control y supervisión del logro y desarrollo de los objetivos que han sido predeterminados y establecidos para la materialización de la misión.

La planificación estratégica se hace cargo de aspectos a nivel macro dentro de la organización que implican acciones a mediano y largo plazo y ayuda en la determinación de líneas de acción que ayuden a establecer las prioridades organización o empresa. La planificación estratégica también constituye un proceso continuo al que le hace falta una permanente retroalimentación sobre cómo están llevándose a cabo las estrategias. En el desarrollo de la planificación estratégica, los indicadores brindan valiosa información para la toma de decisiones en referencia al curso de las estrategias, ya sea validándolas o en todo caso evidenciando la necesidad de la realización de algún tipo de ajuste o enmienda. En el caso de las organizaciones estatales o públicas, las evidencias no se manifiestan con tanta claridad, y el despliegue o establecimiento de los indicadores que hagan posible el monitoreo del curso de las estrategias, se constituye en un desafío que siempre estará presente. (Jaulis, 2015), (Ramírez, 2015), (José 2016), (Havas, 2016). En lo referente al marco de las actividades de planificación de las organizaciones o empresas, existe la necesidad de establecer las diferencias entre la planificación estratégica, por un lado, y la planificación

operativa por otro. Si bien es cierto que ambas planificaciones tienen como objetivo la determinación de los mejores cursos de acción, la planificación estratégica está referida en el marco del largo y mediano plazo, mientras que la planificación operativa se relaciona con el corto plazo. En el momento en el que nos referimos a la planificación estratégica, estamos hablando de las decisiones de mayor relevancia dentro de la organización, nos estamos refiriendo al establecimiento de los Objetivos Estratégicos que hacen posible la materialización de la Misión y la Visión. Por este motivo, se dice que la planificación estratégica constituye el marco adecuado para que puedan establecerse mecanismos específicos para el seguimiento y ni para la evaluación de dichas metas, dicho de otro modo, el control de la gestión no puede hacerse posible sin que previamente se haya llevado a cabo la planificación estratégica. **Estructura del proceso de planificación estratégica,** Existen muchos métodos que hacen posible el desarrollo y la puesta en práctica de la planificación estratégica, así como en la literatura existen diversos enfoques que describen como llevarla a cabo. Ante todo, queremos resaltar la significancia de que todo plan estratégico debe hacerse bajo el principio de participación, es decir, la planificación de generalizarse contando con la presencia y los aportes en todo el grupo humano de la entidad, ya sea de manera directa o indirecta ya que toda planificación involucra a todo el grupo humano con el que cuentan las entidades en los diferentes niveles organizativos. (Curo, 2014), (Huamán, 2015).

En lo referente a las organizaciones públicas, en forma genérica, no se cuenta con un modelo específico que pueda servir de parámetro para las acciones referidas a la implementación de un plan estratégico, sino que existen diversas metodologías con diversos enfoques que se diferencian debido a su complejidad, algunas de ellas son más complejas que las otras. En el sector público, el planeamiento estratégico constituye una herramienta que hace posible la conformación de prioridades, el planteamiento de objetivos y las estrategias, así como apoyo en la determinación de los recursos que harán falta para el logro de los resultados previstos, en consecuencia, debe constituirse como un proceso simple que se encuentra incorporado en acciones centenarias referidas a la toma de decisiones gerenciales. Teniendo en cuenta esto, surge la necesidad de contar con un esquema estructural básico que nos ayude a comprender los elementos fundamentales de un proceso de planificación estratégica. En referencia a esto Armijo (2009), propone un esquema bastante didáctico en el que se muestran los componentes principales del planeamiento estratégico y las etapas

propias de su estructuración. Posteriormente se da respuesta a la pregunta ¿Cómo llegaremos?, Con la finalidad de establecer las estrategias que nos llevarán al logro de los objetivos. Para Lamb (2005), la planificación estratégica es el proceso que permite la creación y mantener la buena relación entre los objetivos y el uso correcto de los recursos de una organización cuyo fin es la participación en las competencias que se dan el mercado nacional o internacional. (p.38). Como nos indica Pascual el plan estratégico es la actualización de la estrategia que se ha ido desarrollando en una ciudad y que ha incluido la participación de los ciudadanos. Según Iglesias (2010) a través de la gestión de esta estrategia, se promueve el desarrollo de los proyectos que necesita la ciudad y sus habitantes, involucrando a todos aquellos con capacidad de transformar a la misma. La falta de liderazgo, compromiso, capacitación e interés, son los que muchas veces llevan a que un plan estratégico fracase o simplemente no se implemente. Estos casos se dan en distintas partes del mundo y Perú no es la excepción. Al no tener claro que es un plan estratégico se llega a caer en errores, confundiendo muchas veces otros instrumentos de medición, haciendo que estos no sean del todo útiles, sino por el contrario se convierten en instrumentos de confusión. La gente debe saber que el Estado necesita del planeamiento estratégico para resolver los grandes problemas del país. Si no planea con una visión de largo plazo, si no establece las prioridades que debe enfrentar, tendrá serias dificultades para encontrar soluciones. Un país que no tiene claro hacia dónde va a ir, no alcanzará ningún propósito y estará condenado a vivir su presente sin ninguna proyección. (Huamani y Coras, 2018), (Linares, 2017), (Llerena, 2016).

Los seis objetivos del plan estratégico por cumplirse al 2021: que los derechos de las personas sean respetados, que haya inclusión social y eliminación de la discriminación, que las personas accedan a servicios básicos (educación, salud, transporte) de calidad, que los ciudadanos vean atendidas sus necesidades, que la economía cuente con un grado mayor de diversificación que el que tiene y que sea sostenible sin afectar el ambiente. Nosotros trabajamos con el Jurado Nacional de Elecciones (JNE) una propuesta para que los partidos políticos incluyan en sus planes de gobierno lo que consideramos son las seis prioridades claves del país: seguridad ciudadana, infraestructura, acceso a los servicios de salud y educación, ambiente, economía productiva y gobernanza pública (Vargas, 2016). Si bien es cierto el CEPLAN ha desarrollado un plan estratégico de desarrollo nacional, con seis objetivos nacionales por cumplirse al 2021, pero en muchas ciudades del país no se llevan a

cabo, el plan estratégico simplemente no está implementado o no se quiere implementar, existiendo factores políticos, sociales, capacidad de gestión, etc. Como podemos entender, el planeamiento estratégico no se limita a unos cuantos objetivos, sino que nos permite hacer propuestas de cambio y sobre todo lograr que estas propuestas sean sostenibles en el tiempo, trayendo beneficios a la ciudad y a sus pobladores. Podríamos concluir que el plan son las bases destinadas a reducir las sorpresas y los riesgos que podría traer alguna eventualidad, alcanzando situaciones deseadas. La estrategia son las decisiones que se toman con el fin de alcanzar un propósito de la forma más beneficiosa. El plan estratégico es el instrumento base para alcanzar los objetivos trazados por una organización de forma eficiente y eficaz tomando en cuenta las variantes o cursos de acción ante posibles eventualidades. Como observamos hoy en día existen ya nuevos conceptos de gestión pública, así tenemos el concepto de la nueva gestión pública, el cual nos indica la búsqueda de la eficiencia y eficacia, así como el logro de la calidad total en todos los servicios ofrecido, satisfaciendo a todos los ciudadanos con menores costos. Todo esto se traduce en una gestión pública de calidad alineada a los actuales conceptos de economía, eficiencia, eficacia y calidad. La gestión pública moderna está cambiando, aún muchas instituciones se reusan a adoptar los nuevos cambios planteados, pero como bien lo señala Lahera llegara un momento en que la descentralización definirá los roles administrativos, lo que esperamos es que estos cambios traigan servicios públicos de calidad, sin caer en la burocracia a la que muchas veces se está acostumbrado. Todo esto en el marco de la modernización del estado. (Luna, 2014), (Maldonado, 2016), (Martínez & Milla 2012), (Machaca, 2012).

Desgraciadamente en muchas de las instituciones del estado se ha instaurado el hábito de la corrupción, la cual no se lleva al simple hecho de lucrar con los servicios públicos, sino que además entorpecen el dinamismo de sus procesos, ya sean obras, servicios, compras, etc. Esta debilidad lleva a que sean algunas las empresas privadas que se benefician muchas veces sin cumplir los estándares mínimos de calidad solicitados y ante esta situación muchas veces el estado es indiferente, diferentes razones, algunas con justificación y otras derivadas del desinterés y el beneficio de los propios funcionarios. Según Sallenave (1999), definió que la planificación estratégica es el proceso en donde los líderes que conducen a las organizaciones orden de una manera lógica y secuencial de los actos que permitan el logro de los objetivos y metas trazadas en el periodo de tiempo establecida. Al respectivo manejan una comunicación horizontal y la toma de decisiones lo

realizan con la participación de los equipos de trabajo de la organización (p. 65). Según Ossorio (2003) el planeamiento comprende la marca de los profesionales especializados en economía y contabilidad a las teorías y habilidades a la planificación. Luego la realización de los patrones de las matemáticas, los recursos de la estadística que son importantes para las prospectivas además de combinar conteos para abordar mejores decisiones, incorporando técnicas del juego en la planificación. Asimismo, saber lo que va venir es una forma de reducir dudas y de esa manera no dejar vacíos en lo que refiere al conocimiento y los errores que se pueda comentar. En ese sentido el Planeamiento aborda el problema desde la visión del futuro de diferentes tipos. Con esto se puede construir un futuro probabilístico, resultando de varios aspectos del pasado con la proyección de variables que sean objetivas y cuantificables. Luego, cuando se incluye la primera generación de prospectiva la raíz del concepto del pronóstico clásico y en el planeamiento tiene modificaciones. Según el Ministerio, Se ha vuelto a definir y trazar herramientas para el planeamiento que se utilizan a nivel general y articulados en todo el Estado desde dos perspectivas: territorial y sectorial, las directrices que se detallan a un nivel de sector y territorio se entienden como Planes Estratégicos sectoriales y territoriales se convierten en Planes Estratégicos Institucionales (PEI), llamados por las municipalidades como Planes de Desarrollo Institucional (PDI), que sirven para la realización de los Planes Operativos Institucionales y el Presupuesto Institucional. Menciona que el planeamiento institucional tiene un papel importante para que las políticas públicas se realicen cuando se asignen los recursos. (Prieto, 2011), (Purisaca y Villegas, 2013), (Rosas, 2016), (Sánchez, 2016).

El PEI relaciona con los objetivos nacionales, sectoriales y territoriales se relacionan con los Objetivos y Acciones Estratégicas del PEI de las instituciones del estado, que se expresan en resultados que quieren lograr. Posteriormente, el POI se valoriza las actividades para que la producción de bienes o servicios sea asegurada y contribuir a que se logre los resultados. El Presupuesto por Resultados es una estrategia del Ministerio de Economía y Finanzas, que sirve para asociar los recursos asignados a productos y resultados para la población, utilizando una cadena de valor, que identifica los resultados a conseguir. Así, se espera aumentar el valor que se produce en la sociedad debido a la gestión pública. El Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2018), afirma que el Plan Estratégico Institucional (PEI) y el Plan Operativo Institucional (POI) se desarrollan un

año antes de su vigencia. La modificación durante su vigencia y tiene que llevar la palabra modificado, asimismo puede llevar a que cambie la vigencia del periodo. En ese sentido la elaboración o modificación del Plan Operativo Institucional es un trabajo integral. **Factores estratégicos y creatividad**, Uno de los factores estratégicos es el liderazgo que consiste en el dominio, competencia basada, en el compromiso personal y el entusiasmo, de las técnicas esenciales para promover la creatividad, y su organización, y para resolver los conflictos. Es una cuestión importante, incluso como un posible factor determinante del rendimiento corporativo. (Cavallo, 2015, p. 54). **Modelo teórico**, El MINEDU (2006) sostuvo que la administración de la institución son todas las ocupaciones que mencionan a la idealización, organización, el liderazgo, la toma de elecciones, la comunicación y la evaluación y el control (p. 20). Para Ivancevich (1996), definió a la administración como un desarrollo de las ocupaciones que se hacen en el seno de las organizaciones con el afán de cumplir los objetivos de la organización antes establecidos a lo largo de la etapa de la idealización (p.11). De igual modo, Ducker (1993), hacer una administración es asesorar a un conjunto de humanos a poder los objetivos de la organización, para eso se establecen las propiedades de la institución en donde se establecerán las proposiciones en particular la iniciativa pedagógica (p. 22). Para Pozner (1995), la administración de la escuela comprende el grupo de las ocupaciones que se relacionan entre sí promoviendo los objetivos de la organización que sean cumplidos (p.67). Los trabajos en grupo, en donde cada integrante cumple sus funcionalidades asignadas de una forma eficaz y de esta forma cumplen los objetivos establecidos de la organización (p.87).

Definición de gestión institucional, Para Alvarado (2006), la administración institucional es un grupo técnicas, instrumentos y métodos para conducir de manera correcta los elementos materiales y humanos a lo largo del avance de las ocupaciones organizacionales (p. 17). Del mismo modo la administración armoniza la utilización precisa de los elementos tanto materiales como los humanos a fin de poder o lograr el propósito de la organización. De igual modo, se puede nombrar que la administración tiene otras connotaciones en relación de la naturaleza de la organización. Dimensiones de la variable: Planificación estratégica, para alcanzar objetivos y metas en un espacio de tiempo preestablecido, estos objetivos y metas deben ser realistas, medibles y alcanzables que optimicen el uso de los recursos que se dispone. La planeación es a largo plazo y da respuesta a la interrogante de qué debe realizar la institución en este plazo para alcanzar las metas

establecidas. Los planes estratégicos se concentran en temas extensos y perdurables que afirman la confianza de la organización. Robbins y Coulter, 2005, p. 158 (como se citó en Gallardo, 2012) mencionan el establecimiento de metas y objetivos sean efectivos es necesario que: Los objetivos se establezcan con la colaboración de los trabajadores y esta es la fuerza para lograrlo. Según el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2018) define como un instrumento de administración que va entablar las tácticas en la entidad para poder los objetivos en un tiempo de vigencia de tres (3) años, por medio de objetivos estratégicos y acciones estratégicas coherentes con las reglas de la institución, diseñadas para producir una optimización en el confort de la gente y que serán para la optimización de la administración institucional. En el caso de los objetivos estratégicos institucionales (OEI), va definir los resultados que se espera lograr según las necesidades de la población que es atendida y según las condiciones internas, sus funciones administrativas o sustantivas administración internas conforme a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo. Pueden ser varios OEI. Asimismo, los gobiernos regionales, provinciales y distritales determinaran los OEI según competencias, en el marco de políticas nacionales, sectoriales y objetivos fijados, tomando en cuenta lo que busca la población. Las acciones estratégicas institucionales (AEI) se pueden definir como ideas que sirven para fijar una estrategia de los OEI, las cuales se convierten en recursos que se da a los usuarios. (Sánchez, 2016), (Sandoval, 2017), (Saniz, 2015), (Sarasara, 2015).

Según Armijo (2011) refiere que va posibilitar a las instituciones del Estado para la gestión de las organizaciones y permite avanzar hacia el futuro para acomodarse a las variaciones y a todos los pedidos del contexto y lograr la mejora de los recursos que se brindan. Por otro lado, la Planificación estratégica se refiere a formular y a definir objetivos que sean de prioridad, pero sobretodo se vean reflejados en acciones, de esa manera poder conseguir los objetivos planteados. A partir de este enfoque el plan estratégico es un instrumento primordial que se utiliza para tomar decisiones en entidades del Estado. A partir de una evaluación de la situación de la actualidad, considerando las brechas de la institución, determina cuales son las acciones que se harán para llegar al futuro que se desea tener que puede ser a mediano o en el largo plazo. La Planificación Estratégica debe ser un proceso de constante retroalimentación para saber que sirven las estrategias. Ossorio (2003) manifiesta que el plan estratégico se refiere a dirigir con la mayor energía posible para cumplir con los objetivos y ser mejor que los competidores, En

ese sentido se puede decir que el Planeamiento Estratégico es un largo proceso y requiere que se adapte para la aplicación en la sociedad, en cuanto a los cambios que se dan y la pugna por soportar lo difícil de las circunstancias que se dan hacia el camino de los objetivos. Según el artículo 10° del Capítulo III de la Directiva 001-2014-CEPLAN Directiva General del Desarrollo de Planeamiento Estratégico – Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico (2014) viene a ser el desarrollo sistematizado que tiene como base la observación del estado presente y de la forma de comprender el futuro y producir la información para que se tome decisiones que permita que los objetivos se alcancen. **Planificación,** Según Alvarado (2006), planificar es realizar un proceso de cierto grado de complejidad que requiere un análisis profundo de la realidad problemática en donde se encuentran interactuando los actores de la institución escolar y compromete participar el equipo de trabajo junto con el directivo (p. 34), Para Ivancevich (1996), el proceso de planificar en la institución toma sentido cuando participan en forma voluntaria todos los actores como son: los funcionarios, los trabajadores y los representantes de las diferentes organizaciones. Durante esta etapa se establecen todas las estrategias para ejecutar las actividades a fin de lograr los objetivos organizacionales (p.15). Van Den (2005), el planificar hace participar al equipo directivo para que se proyecten de acuerdo a la metas y objetivos establecidos. Para ello se deben realizar las actividades pertinentes para enfrentar con éxito a la competencia del mercado (p.53).

Organización, Much (2006, p. 2) menciona que: Según el Centro Nacional de Planeamiento Estratégico (2018) El Plan Operativo Institucional (POI), cuenta ocupaciones operativas programadas y de inversiones indispensables en la ejecución de las acciones estratégicas institucionales ciertas en el Plan Estratégico Institucional (PEI), para un año. Ofrece elementos presupuestarios además de misiones físicas por mes y cada un año que refieren a la programación física y financiera, en relación a las misiones de los objetivos del (PEI). Con su utilización y fortalecimiento del (POI), la institución busca bajar las brechas en la atención referente a complacencia, cobertura y calidad de los individuos de los elementos que se ofrecen. Por consiguiente, el rastreo a su ejecución de misiones físicas y control debe ser continuo. De esta manera, la preparación o modificación del POI es un trabajo integro que está en el interior de un circuito de articulación donde se usa un esquema resumido que permita las facilidades para la articulación, por el cual se asocia a los objetivos y acciones estratégicas del (PEI). En cuanto a la elaboración del Plan Operativo Institucional, es un trabajo

integrado en el que participan de especialistas de diferentes áreas en cada fase de la articulación entre planeamiento, presupuesto y logística. Las áreas tendrán que garantizar la coherencia en la asignación y ejecución de recursos. Inicia desde el Plan Estratégico Institucional hasta la ejecución de la programación de actividades para un año. También es importante el buen tratamiento de los procedimientos de selección para que se ejecute los recursos financieramente y tenga programado los bienes y servicios. Con respecto a la modificación del Plan Operativo Institucional, se realiza ajuste del POI aprobado según lo priorizado y asignado en el presupuesto. Asimismo, las Actividades que fueron financiadas en el POI que fue aprobado se consideran como una demanda adicional. Posterior a su aprobación, se revisa que los recursos considerados en el POI sean coherentes con el presupuesto aprobado inicialmente, de lo contrario el POI es modificado, y se revisa las metas físicas. Según Armijo (2009) refiere que: Los planes operativos anuales se utilizan en el presupuesto por programas y están formadas por actividades que dan un valor a los recursos. El Plan Operativo Anual (POA) tiene que estar enlazado con la visión, misión, los productos, usuarios y los objetivos de nivel estratégico. El POA es la raíz para la realización del Anteproyecto presupuestario, es entonces que radica el valor para una conexión con lo más significativo que se encuentre en la Planificación Estratégica.

El POA, es una herramienta que sistematiza lo referente a las actividades lo cual servirá para representar los productos de manera anual. La coherencia de las metas y los objetivos de la Institución y el Programa, tiene que programarse con la calendarización de las actividades, conocer los recursos principales para la elaboración de los productos que se han terminado, y tomando en cuenta los procesos de inversión y contratación del Estado. Asimismo, Ossorio (2003) argumentó que el planeamiento operativo establece el proceso más apropiado de las operaciones elegidas para el plan. Finalmente, el “deber ser”, después de hecho el arduo trabajo de construir viabilidad, dar inicio al “puede ser”. Según el Art. 8 de la Ley 284112 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto el menciona en cuanto al presupuesto Público es una herramienta que sirve para gestionar en el Estado y que sirva a las entidades poder cumplir con sus metas y objetivos que se encuentran dentro del Plan Operativo Institucional. Para Rossi (2006), la organización es la manera de prevenir las acciones que deberán realizar en el interior de las organizaciones con el objetivo de construir las experiencias para que la empresa logre sus objetivos institucionales. Dentro de la organización se consideran pertinentes los siguientes aspectos: las competencias, las

capacidades o las habilidades, los contenidos, las actividades, los métodos, los procedimientos, las técnicas y sobre todo el uso correcto de los recursos (p.49). Organización, Según Pozner (1998), consideró los aspectos más resaltantes: como son las estructuras básicas del contenido, los principios básicos de la organización. Dirección, La prestablecidos por la organización con la participación de todos los miembros a fin de alcanzar sus metas y objetivos. Para Alvarado (2006), el liderazgo es la influencia social que se ejerce de un líder a los demás miembros del equipo de trabajo dentro de una organización. Dentro de la institución educativa se necesita una formación de los líderes en gestión institucional con la finalidad de mejorar el clima institucional y la calidad de servicios académicos. Según Ramírez (2005), el control institucional ejerce influencia positiva en las operaciones que permiten mejorar los objetivos propuestos durante la etapa de la planificación de los contenidos, verificando si las actividades se lograron ejecutar para obtener buenos resultados en el tiempo previstos. Aquí se evalúa los resultados satisfacen a los objetivos o metas propuestas durante la etapa de la planificación, es decir, se comparan si se cumplieron o no las metas (p. 87). **La cultura corporativa, Definiciones, Dimensión de la variable Cultura corporativa, Interrelaciones personales, Compromiso institucional,** Sánchez (2016), Para Chiavenato (2002), es una manera de enfocar personalizando a los colaboradores como seres humanos que cuentan con habilidades, capacidades de tipo intelectual de los cuales una organización depende en el desarrollo de sus funciones, compitiendo con sus competencias. La personalización implica que toda la institución sensibiliza de una manera diferente a los trabajadores, a los proveedores, a la clientela, generando competencia y sobre todo buscando el enfoque basado en los socios (p. 48).

Para Marina (2003), las organizaciones en la actualidad consideran que es la base principal de las organizaciones, porque la competitividad exige mayor inversión en el talento humano. Las empresas líderes en el mercado son aquellas que invierten en las capacitaciones y preparación del personal, porque las personas son las que innovan diariamente los conocimientos, de modo que todo pensamiento se centra en las personas porque ellos pueden incrementar o disminuir sus potenciales dentro de la institución dependiendo de la organización (p.45), Trabajo en equipo Morales (2016), Para Van Den (2005), es el proceso que influye en las personas de una manera directa para que ejecuten las metas con el trabajo en equipo dentro de la organización. Asimismo, para que los líderes ejercen fuerte influencia en los trabajadores señalando que se realicen sus trabajos

asignados a cada uno de ellos en el seno de la institución. Por otro lado, el director promueve la creación de un ambiente laboral adecuado y de esa manera lograr que la productividad incremente de una forma acelerada a favor de la organización (p.64). Para Druker (1999), las instituciones trabajan en función al tiempo, en los últimos años se observa que requieren menos gente, porque emplean más tecnología. Solo requieren personas con conocimientos innovadores y creativos que deben conocer correctamente su labor (p. 26). Para Chiavenato (2002), es una manera de enfocar personalizando a los colaboradores como seres humanos que cuentan con habilidades, capacidades de tipo intelectual de los cuales una organización depende en el desarrollo de sus funciones, compitiendo con sus competencias. La personalización implica que toda la institución sensibiliza de una manera diferente a los trabajadores, a los proveedores, a la clientela, generando competencia y sobre todo buscando el enfoque basado en los socios (p. 48), Para Marina (2003), Antezana (2013), Cantillo (2013), Berrocal (2016); las organizaciones en la actualidad consideran que es la base principal de las organizaciones, porque la competitividad exige mayor inversión en el talento humano. Las empresas líderes en el mercado son aquellas que invierten en las capacitaciones y preparación del personal, porque las personas son las que innovan diariamente los conocimientos, de modo que todo pensamiento se centra en las personas porque ellos pueden incrementar o disminuir sus potenciales dentro de la institución dependiendo de la organización (p.45).

Disponer de un sistema que responda al personal que ejerce interpretaciones y, que asuma como inicio de la profesionalización en rubro de la gestión pública, lo que lleva consigo lograr un nivel decoroso económico y el respeto a las normas jurídicas de modo tal desechar todo lo que se politice y exista respeto por los servidores y funciones de la administración pública. Incorporar regulaciones que se cumplan sin restricciones de modo tal garantizar los derechos de los trabajadores en caso contrario estarán sujetos a la actitud informal y arbitraria de los funcionarios públicos que no consideran a sus colaboradores, De poco serviría en la costumbre lo previo sin la vida de gestores facultados para ejercer el papel que les hemos encomendado. La institucionalización de la línea pública necesita en la actualidad la organización de facilitadores, conciliadores regentes provistos de las disputas exactas para asumir cada reto contando con las competencias primordiales. El logro de una actitud crítica de gerentes competentes exigirá, a partir de acá, la aceleración de potentes diseños regentes, combinando para ello diferentes acciones políticas de recursos justos:

desde el peldaño más bajo a la nivelación, por medio de la apreciación o la enseñanza. Sin vacilación, todo ello aparecerá más o aparte suministrado buscando las correcciones a que se refieren ambos procesos. En ocasiones se hace necesario tomar en cuenta, lo interior como el entorno de la organización para poder enfocar mejor las alternativas que se debe asumir en un determinado reto, estos cambios de paradigmas permiten tener una presencia como un creador, dinamizador de los progresos estructurales de una institución. Formulación del problema Problema general, ¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación 2019?, **Problemas específicos** ¿Qué relación existe entre la planeación y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, 2019?, ¿Qué relación existe entre la organización y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, 2019?, ¿Qué relación existe entre la dirección y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, 2019?, Justificación, En definitiva, se considera el interés del estudio conocer la planificación estratégica y sobre todo la cultura corporativa del ministerio de educación por la importancia que tienen el gobierno sobre política educativa para dar una mejor calidad de educación a la población estudiantil. Por ello el estudio se justifica por lo siguiente: Conveniencia: Porque a nivel institucional es conveniente para el desarrollo institucional y la calidad educativa de los pobladores de la Lima Metropolitana ya que la presente investigación tiene por finalidad motivar a los funcionarios, en una creación autentica de modelos de gestión, planificación real, ejecución de modelos propios; crear , formar y gestar un desarrollo sostenible acorde con nuestra idiosincrasia, nuestra identidad y realidad nacional, practicable y aplicable en la vida social de Lima.

El desarrollo de ideas propios en la organización de nuestras instituciones públicas, impulsando una modernización sin copia o calca de modelos extranjeros o países desarrollados; sino, un desarrollo propio de acorde a la medida de nuestras comunidades. Relevancia social: El presente trabajo aportará a la sociedad puesto se determinó la presencia de una relación importante entre la idealización estratégica y la cultura corporativa, lo que permitirá aplicar estrategias para mejorar las variables investigadas, puesto que el desarrollo de ideas propias en la organización de nuestras instituciones públicas, impulsará una modernización sin copia o calca de otros modelos. Valor teórico: El presente trabajo de investigación tiene dentro valor teórico, ya que tiene dentro información teórica y científica actualizada en relación a la planificación estratégica y a la cultura corporativa con todos sus

enfoques y características. Del mismo modo el aporte de la presente investigación es en cuanto a la estructura de la ciencia relacionada a la investigación científica. Por ello las variables del presente estudio pueden ser investigadas y utilizadas en otros contextos, del mismo modo la investigación servirá de antecedentes a otros investigadores en otros contextos y con poblaciones diferentes. El presente trabajo se justifica ante la necesidad de contar con una herramienta de gestión estratégica moderna, que contenga la programación de actividades y/o proyectos de las distintas unidades orgánicas de la Entidad, orientando al logro de objetivos y metas propuestas para la ejecución de los recursos presupuestarios asignado. Además, estar alineados al plan estratégico nacional actual y así afrontar los nuevos retos que requiere toda administración moderna en favor del ministerio de educación, pues sin una estrategia definida podríamos correr el riesgo de realizar esfuerzos improductivos, desaprovechando recursos y tiempo, sin lograr los objetivos planteados. Objetivo general, Determinar la relación entre la planificación estratégica y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación 2019.

Objetivos específicos, Determinar la relación entre la planeación y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación 2019, Determinar la relación entre la organización y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación 2019, Determinar la relación entre la dirección y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación 2019. Hipótesis general: La planificación estratégica se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación 2019, Hipótesis específicas: La planeación se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación 2019, La organización se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación 2019, La dirección se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández, et al., (2014), señaló el enfoque cuantitativo se delimitan, de las preguntas se establecen, de ser necesario, la hipótesis (siendo este un estudio descriptivo de corte transversal, diseño no experimental,) se fijó las hipótesis y determinó las variables; definiéndose instrumentos para validarlos y elaborar su medición, mediante el recojo de data encuesta; se analizan las mediciones con los parámetros establecidos, extrayéndose las conclusiones correspondientes.

Una vez concebido el tema definiéndose el enfoque cuantitativo, y planteándose la estructura de la investigación. Se procedió, mediante el esquema de tesis, pasándose a los objetivos y supuestos; que facilitó ampliamente el desarrollo del estudio.

El estudio es no experimental diseño correlacional porque este diseño describe la relación que existe entre las dos variables en un determinado tiempo, asimismo define el diseño de investigación como el plan para obtener los datos que se busca en la siguiente investigación (Hernández, 2014, P. 128).

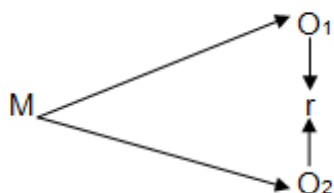


Figura 1. Diagrama correlacional

M = Muestra

O₁ = Planificación estratégica.

O₂ = Cultura corporativa.

r = Relación

Metodología

El método deductivo, de lo general hasta lo específico. Dado que toda la investigación se basó en macro teorías como la aplicación de masivos instrumentos como también recoger cantidades de resultados después de aplicar los instrumentos por cada dimensión. Con motivo de llegar a resultados específicos, contrastar, métodos teóricos deductivos estuvieron en diferentes momentos de la investigación. Ver el grado de relación de las variables de estudio; es decir nuestro diseño de investigación se convertirá en un conjunto de modelos, bajo las cuales se realizó nuestra investigación. (Abanto, 2015).

Tipo de estudio

Hernández (2014, p. 92) El nivel de alcance es descriptivo- correlacional, porque, consiste en narrar los acontecimientos que suceden de manera natural, en comunidades. Solo basándonos en las variables que se señala en la investigación. El tipo de estudio es básico porque su propósito es conseguir un nuevo conocimiento designado a solucionar problemas (Hernández, 2010)

2.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Planificación estratégica.

Es el instrumento base para alcanzar los objetivos trazados por una organización de forma eficiente y eficaz tomando en cuenta las variantes o cursos de acción ante posibles eventualidades. (Vargas, 2016).

Variable 2: Cultura corporativa

Para Chiavenato (2002), es una manera de enfocar personalizando a los colaboradores como seres humanos que cuentan con habilidades, capacidades de tipo intelectual de los cuales una organización depende en el desarrollo de sus funciones, con sus competencias.

Definición operacional de las variables.

Operacionalización de variables.

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Planificación estratégica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y rangos
Planeación	Objetivos. Metas.	1-7	Siempre Casi Siempre	Buena (74-100)
Organización	Funciones. Coordinación.	8-14	A Veces Casi Nunca	Regular (47-73)
Dirección	Toma de decisiones. Motivación	15-20	Nunca	Mala (20-46)

Fuente: Elaborado para el estudio de la teoría de la variable

Tabla 2

Operacionalización de la cultura corporativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y rangos
Interrelaciones personales	Empatía Asertividad Tolerancia	1 - 9	Siempre Casi Siempre	Buena (100-135)
Compromiso institucional	Tareas Obligaciones Productividad	10 - 17	A Veces Casi Nunca	Regular (64-99)
Trabajo en equipo	Visión Misión Objetivos estratégicos	18 - 27	Nunca	Mala (27-63)

Fuente: Elaborado para el estudio de la teoría de la variable

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población es 164 signada como el universo de toda investigación, precisando con ello que, es el conjunto o total de personas que se vinculan con una serie de lineamientos (Hernández, 2014, p. 174). Compuesto por todo el personal administrativo del Ministerio de Educación, Lima 2019.

Tabla 3

Población del personal administrativo

Grupo: personal administrativo	Sexo		Total
	H	M	
Total	74	90	164

Fuente: Elaborado de la estadística.

Muestra

De acuerdo a los procedimientos de cálculo de la muestra se aplicó a 115 administrativo del Ministerio de Educación, 2019.

La muestra se encuentra dentro del estudio probabilístico (Hernández et al, 2010) en las que se determinó a través de una fórmula estadística.

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p \cdot q}$$

Cálculo:

$$n = \frac{(1.96^2) * 0.5 * 0.5 * 164}{0.05^2 * (164 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = 115$$

El tamaño muestral quedo establecido en 115 administrativo del Ministerio de Educación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

También se empleó la técnica para la recolección de la información bibliográfica que sirviera de fundamento para la construcción del personal administrativo, evalúa las dos variables y a su vez sus propias dimensiones.

Otra técnica empleada fue la técnica de verificar la consistencia en relación al objetivo de la investigación, para ello la planificación estratégica y cultura corporativa.

Encuesta

En tal sentido para recoger la información de ambos instrumentos, Hernández et al (2010)

Para realizar la encuesta, primero se tuvo que identificar a la institución, en este caso fue el Ministerio de Educación, seguidamente se identificaron a los administrativos de manera aleatoria hasta completar la muestra y finalmente se tomó la encuesta en un tiempo de 30 minutos.

Se aplicó un cuestionario elaborada a escala Likert, conformada por 20 ítems para la planificación estratégica y 27 para la cultura corporativa hacia la investigación, cuyas escalas de medición son: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre. El instrumento se construyó en base al proceso de operacionalización de la variable desde los fundamentos de la teoría, en base a las dimensiones, indicadores ítems tal como se aprecia en la tabla

2.5. Procedimiento

Ficha técnica

Nombre Original: Planificación estratégica
Autor : Cortina Olazabal David Martín
Procedencia: Adaptado
Objetivo: Medir el nivel de planificación estratégica
Administración: Grupal muestra de 115
Duración: 30 minutos
Significancia:

El instrumento puede aplicarse a grandes grupos muestrales en un solo momento para captar las percepciones sobre la planificación estratégica

Ficha técnica

Nombre Original: Cultura corporativa
Autor : Cortina Olazabal David Martín
Entidad: Ministerio de Educación

Procedencia: Adaptado
 Objetivo: Medir el nivel de cultura corporativa
 Administración: Grupal muestra de 115
 Duración: 30 minutos
 Significancia:

El instrumento puede aplicarse a grandes grupos muestrales en un solo momento para captar las percepciones sobre la cultura corporativa

Tabla 4

Validez del instrumento de planificación estratégica

Validador	Resultado
Dr. Javier Acosta Reyes	Aplicable
Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable
Dr. Víctor Olano Sánchez	Aplicable

Fuente: Certificado de Validez.

Tabla 5

Validez del instrumento de cultura corporativa

Validador	Resultado
Dr. Javier Acosta Reyes	Aplicable
Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable
Dr. Víctor Olano Sánchez	Aplicable

Fuente: Certificado de Validez.

Confiabilidad

Para obtener la validez del instrumento de la planificación estratégica que se empleó para los administrativos del Ministerio de Educación, obtuvo, 821 como coeficiente de validez para el instrumento. Posteriormente el instrumento validado por juicio de expertos, se procedió a una prueba piloto de 20 administrativos del Ministerio de Educación. Se empleó el SPSS 24,0 versión en español e inglés, se obtuvo el Alpha de Cronbach de 0,836 de alta confiabilidad para el cuestionario cultura corporativa del personal administrativo del Ministerio de Educación.

Tabla 6

Confiabilidad del cuestionario planificación estratégica

Alfa de Cronbach	N° de encuestados
0,821	20

Fuente: resultado SPSS v. 24.

Tabla 7

Confiabilidad del cuestionario cultura corporativa

Alfa de Cronbach	N° de encuestados
0,836	27

Fuente: resultado SPSS v. 24.

La confiabilidad, se aplicará 20 administrativo de similares serán sometidas a nuestros instrumentos en la variable. La validez de los instrumentos lo realizaron tres catedráticos

2.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de datos empleamos el procesador Versión SPSS 24.00

Prueba hipótesis (Rho de Spearman), el análisis de estos resultados hace posible la correlación entre variables de estudio. Para Hernández, et al. (2014, p. 129).

También nos determinó la frecuencia y los porcentajes que sirvieron para elaborar las figuras y el análisis respectivo.

Por lo tanto, utilizaremos en nuestra tesis el análisis estadístico Rho de Spearman.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Figura 2: Coeficiente de Rho Spearman.

2.7. Aspectos éticos

En tal sentido se solicitó la autorización de los directivos del Ministerio de Educación quienes brindaron su apoyo en la aplicación de la encuesta fueron anónimos. Se ha tenido la autorización del Ministerio de Educación, y los instrumentos se aplicaron de manera anónima, y se ampliaron a los funcionarios y empleados que laboran en el Ministerio de Educación, el presente trabajo se realiza en base a una búsqueda del conocimiento en un contexto ético, por ello asumo el compromiso de mantener el anónimo de los sujetos muestrales que dieron origen a la investigación ha considerado principios de veracidad, fidelidad, autonomía y justicia. Así también, los datos recogidos se efectuaron en los antecedentes, sin transgredir la normatividad establecida por la ley.

III. Resultados.

Descriptivos.

Tabla 8

Nivel de planificación estratégica

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	26	22,6
Regular	66	57,4
bueno	23	20,0
Total	115	100,0

Fuente: Resultados SPSS 24.

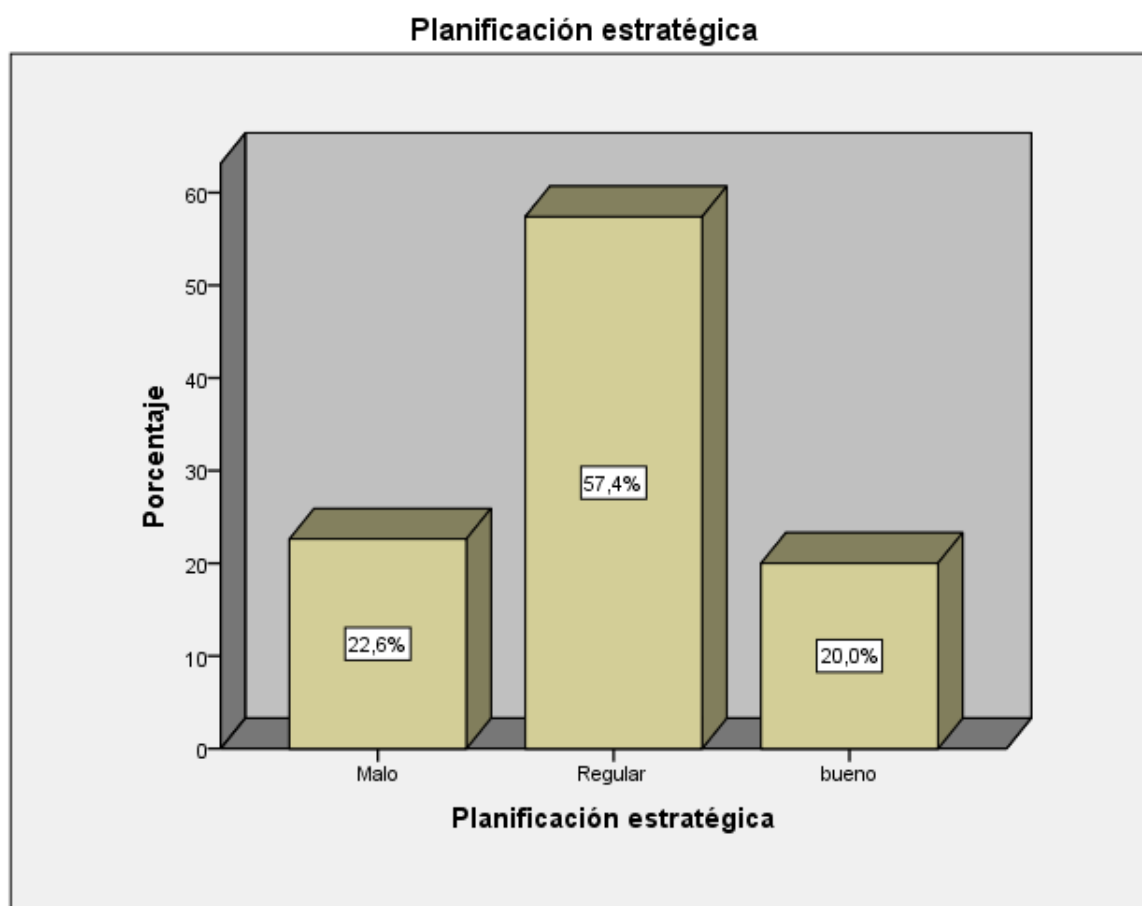


Figura 3. Nivel de planificación estratégica.

La tabla 8 y Figura 3 se observó que el 22.6% de los administrativos perciben un nivel malo, asimismo el 57.4% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 20% indica que la planificación estratégica es buena según los administrativos del ministerio de educación, Lima 2019.

Tabla 9

Nivel de planeación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	22	19,1
Regular	62	53,9
bueno	31	27,0
Total	115	100,0

Fuente: Resultados SPSS 24.

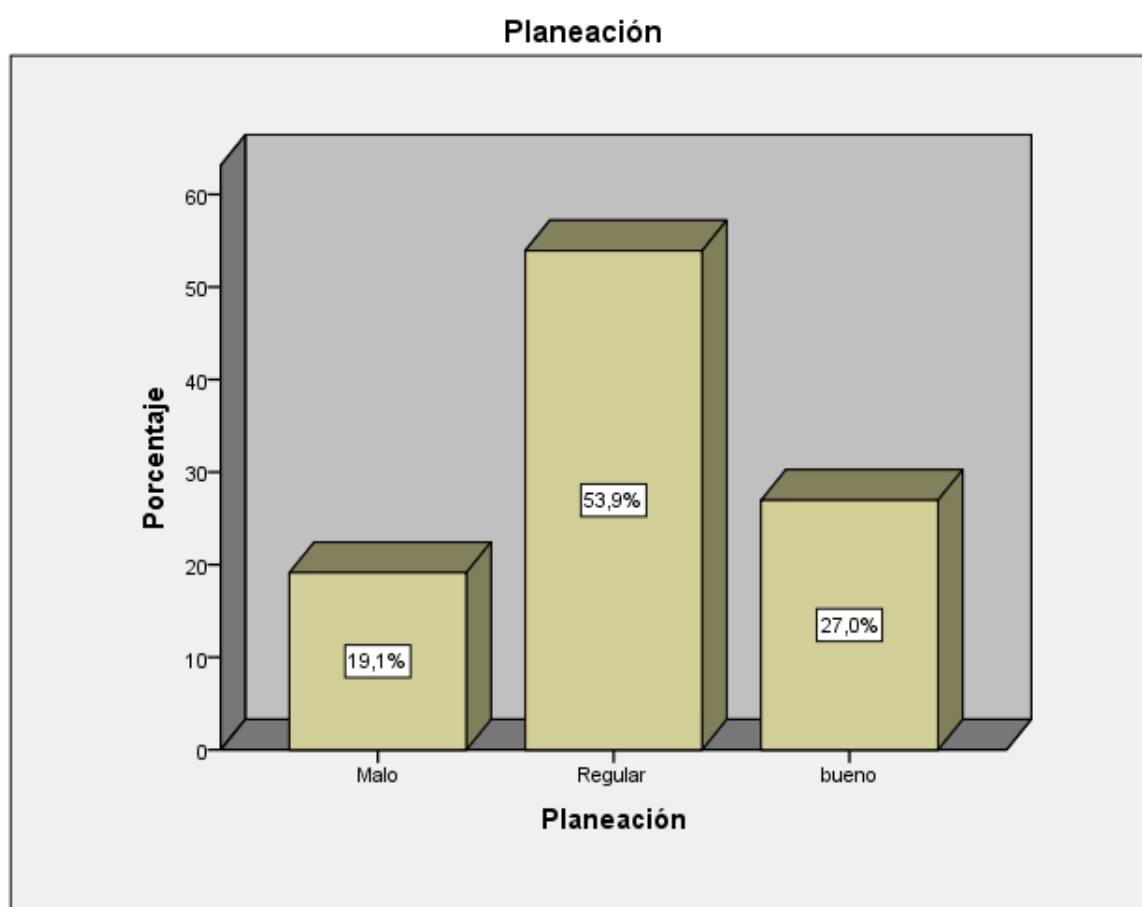


Figura 4. Nivel de planeación.

La tabla N^a 9 y Figura 4 se observó que el 19.1% de los administrativos perciben un nivel malo, asimismo el 53.9% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 27% indica que la planeación es buena según los administrativos del ministerio de educación, Lima 2019.

Tabla 10

Nivel de organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	18	15,7
Regular	70	60,9
Buena	27	23,5
Total	115	100,0

Fuente: Resultados SPSS 24.

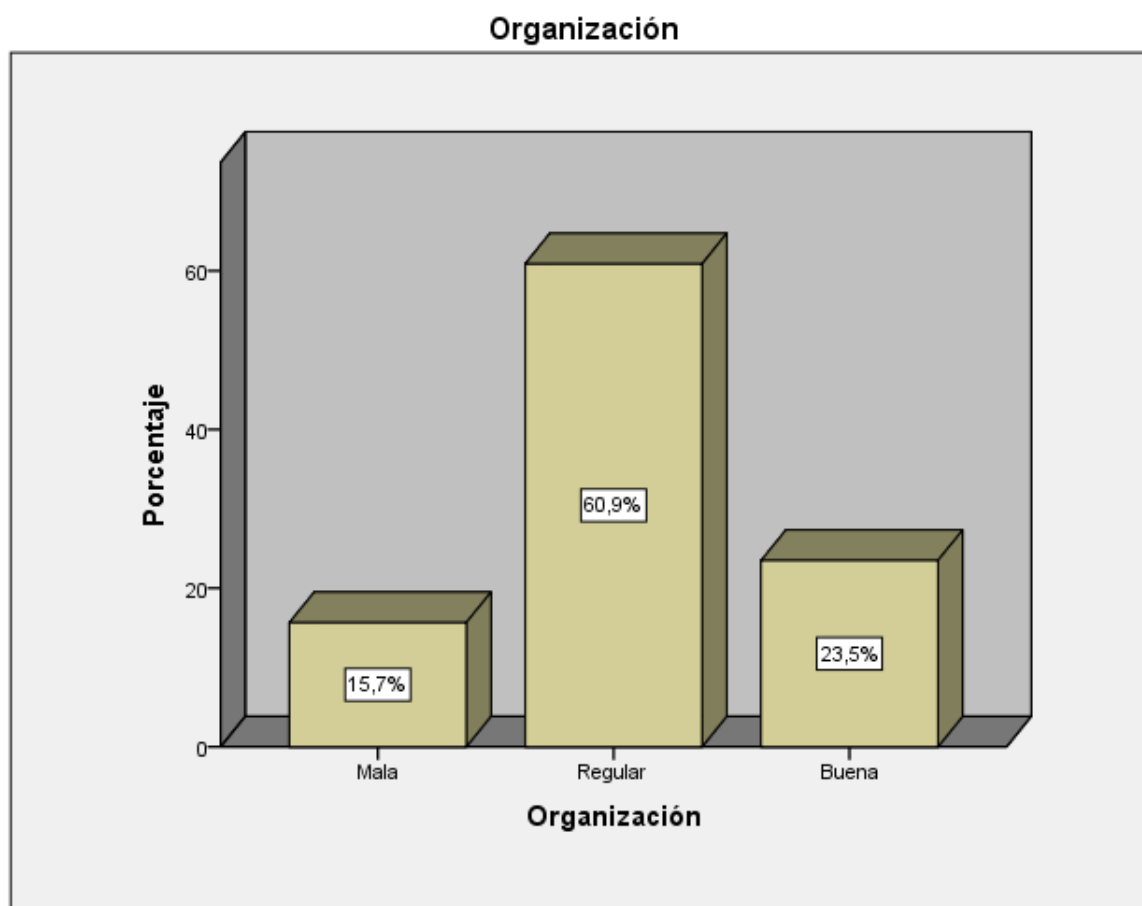


Figura 5. Nivel de organización

La tabla N^a 19 y Figura 5 se observó que el 15.7% de los administrativos perciben un nivel malo, asimismo el 60.9% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 23% indica que la organización es buena según los administrativos del ministerio de educación, Lima 2019.

Tabla 11

Nivel de dirección

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	24	20,9
Regular	65	56,5
bueno	26	22,6
Total	115	100,0

Fuente: Resultados SPSS 24.

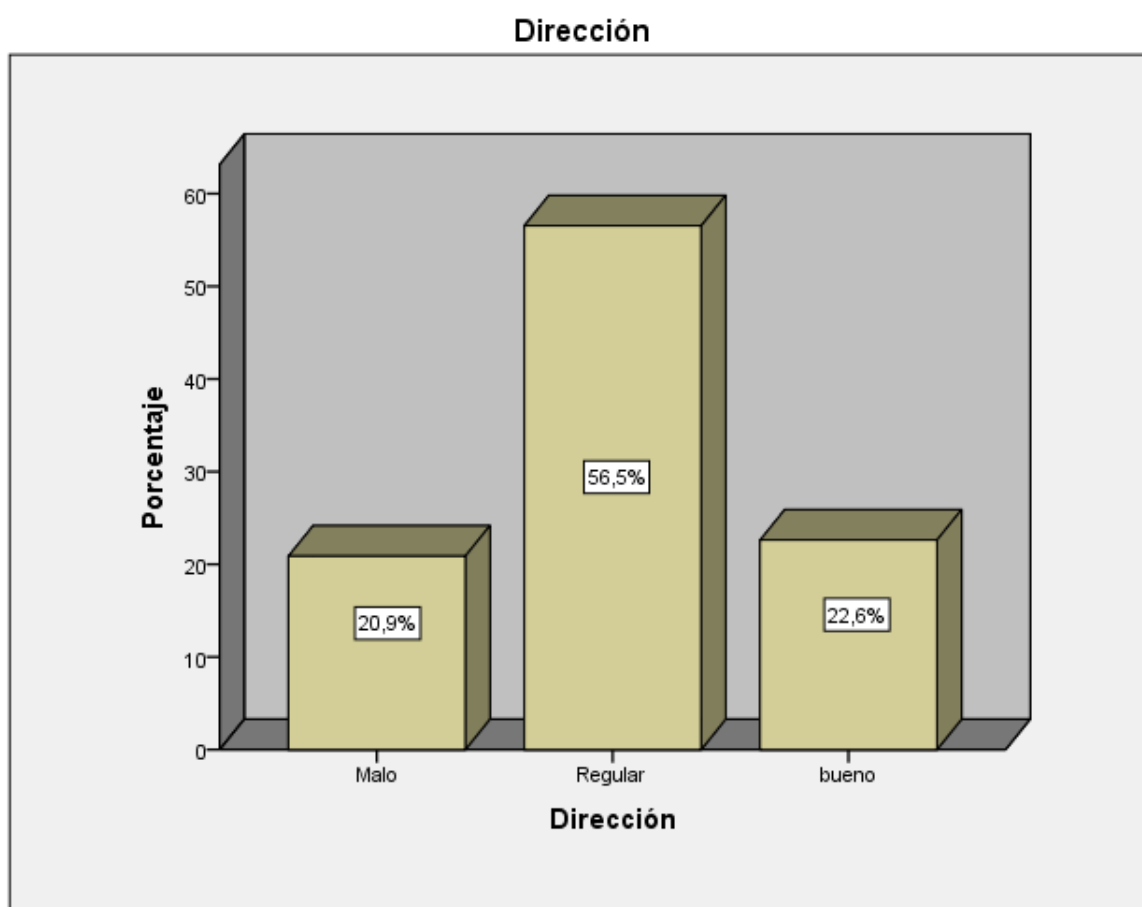


Figura 6. Nivel de dirección

La tabla N^a 12 y Figura 6 Se observó que el 20.9% de los administrativos perciben un nivel malo, asimismo el 56.5% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 22.6% indica que la organización es buena según los administrativos del ministerio de educación, Lima 2019.

Tabla 12

Nivel de cultura corporativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	25	21,7
Regular	59	51,3
bueno	31	27,0
Total	115	100,0

Fuente: Resultados SPSS 24.

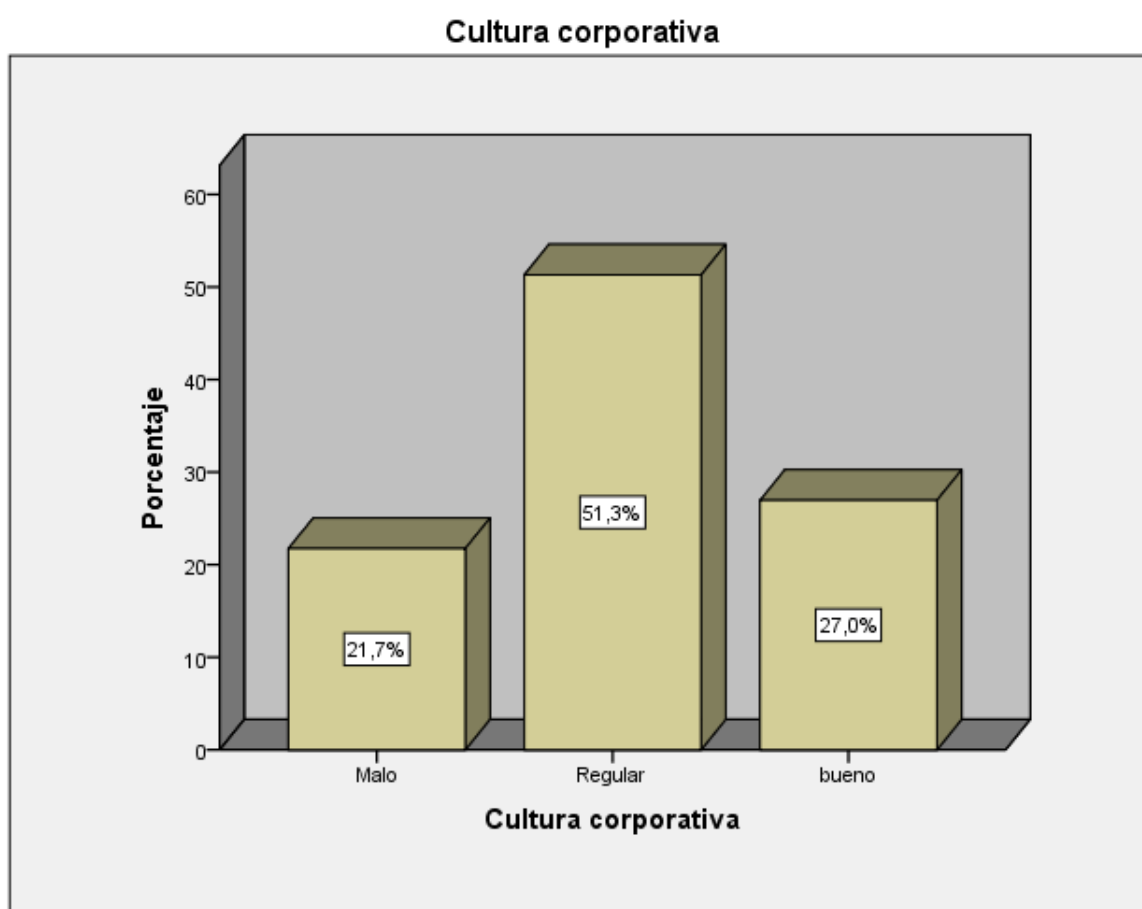


Figura 7. Nivel de cultura corporativa

La tabla N^a 12 y Figura 7 Se observó que el 21.7% de los administrativos perciben un nivel malo, asimismo el 51.3% manifiesta que el nivel es regular, y por último el 27% indica que la cultura corporativa es buena según los administrativos del ministerio de educación, Lima 2019.

3.2. Resultados correlacionales.

Hipótesis general

Ho. La planificación estratégica no se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019.

Hi. La planificación estratégica se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019.

Tabla 13

Correlación planificación estratégica y la cultura corporativa

		Planificación estratégica	Cultura corporativa
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,653**
	Cultura corporativa	N	115
		Coefficiente de correlación	,653**
	Sig. (bilateral)	1,000	
	N	115	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados SPSS 24.

En la tabla 13, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 653, podemos certificar que la relación es directa y moderada

Hipótesis específicas 1

Ho. La planeación no se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019.

Hi. La planeación se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019.

Tabla 14

Correlación planeación y la cultura corporativa

			Planeación	Cultura corporativa
Rho de	Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,631**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
Spearman	Cultura corporativa	Coefficiente de correlación	,631**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

**.

 La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados SPSS 24.

En la tabla 14, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa significativa, asimismo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 631, podemos certificar que la relación es directa y moderada.

Hipótesis específicas 2

Ho. La organización no se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019.

Hi. La organización se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019.

Tabla 15

Correlación organización y la cultura corporativa

			Organización	Cultura corporativa
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,690**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	115	115
	Cultura corporativa	Coefficiente de correlación	,690**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados SPSS 24.

En la tabla 15, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa significativa, asimismo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 690, podemos certificar que la relación es directa y moderada.

Hipótesis específicas 3

Ho. La dirección no se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019.

Hi. La dirección se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019.

Tabla 16

Correlación dirección y la cultura corporativa

			Dirección	Planificación estratégica
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,426**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Planificación estratégica	N	115	115
		Coeficiente de correlación	,426**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	115	115

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados SPSS 24.

En la tabla 16, El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa significativa, asimismo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 426, podemos certificar que la relación es directa y moderada.

IV. Discusión

En el presente estudio: “Planificación estratégica y cultura corporativa del personal administrativo del Ministerio de Educación Lima 2019, los hallados guardan relación con el procesamiento de los datos a través de los cuestionarios empleados.

En cuanto a la Hipótesis general, la planificación estratégica se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019., según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 653, podemos certificar que la relación es directa y moderada. Nuestros resultados son avalados por Havas (2016) quien Concluyo que tiene mayor peso jurídico al tener fuerza de ley; asimismo, legislar la planificación, aunque se produzcan los cambios de gobierno. Por su parte Zúñiga (2015) Concluyo que se acepta la hipótesis planteada por el autor de que la elaboración del presupuesto de Ecuador se toma en consideración lo realizado por los mejores países de América Latina como es el método del país de Chile que utiliza como herramienta el presupuesto por resultados y en el caso del país de Argentina utiliza el presupuesto por programas donde hay una buena articulación entre el planeamiento y el presupuesto.

En cuanto a la hipótesis específica 1, la planeación se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa significativa, asimismo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 631, podemos certificar que la relación es directa y moderada. Asimismo, Moncayo (2017) Concluyo que finalmente, resalta la importancia del uso del cumplimiento de los objetivos estratégicos planteados. Al respecto Gonzales (2016),Concluyo que hay relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, confiabilidad es de 94.6%, el estadístico desarrollo es Rho de Spearman, y el nivel de 0,005, el 47.1% de los gerentes y subgerentes encuestados indican algunas veces los trabajadores tienen cultura organizacional para sugerir mejoras, para ser informados y que se valoren sus opiniones, así como ser capacitados , un 29.4% indica que nunca tienen

cultura organizacional para sugerir mejoras, para ser informados y que se valoren sus opiniones, así como ser capacitados; un 20.6% indica que frecuentemente tienen cultura organizacional para sugerir mejoras, para ser informados y que se valoren sus opiniones, así como ser capacitados, sin embargo, el 2.9% de los encuestados indican que siempre tienen canales de comunicación para sugerir mejoras, para ser informados y que se valoren sus opiniones, y que son capacitados constantemente por la institución.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, la organización se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa significativa, asimismo el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.690, podemos certificar que la relación es directa y moderada., nuestros resultados son avalados por Hinostroza (2017), Concluyo que el 73,75%, alcanzo la gestión de la dirección pública, el 45. %, en el nivel alto, el 28.75%, en el medio, el 23.13% bajo de gestión de la dirección pública. Demostrando en un nivel alto la gestión de la dirección pública. la correlación es de 0.682, menor al $p < 0,05$, La población, que requiere atención en el área de emergencias, del hospital en estudio; en su gran mayoría son mujeres, cuya edad promedio es entre 20 y 40 años; teniendo, además, un grado de instrucción técnico – profesional; lo cual significa que la exigencia respecto a la calidad de atención en dicho hospital, es alta. (p.79). Por otro lado, Huamani y Coras (2018), Concluyo el 58.8% de los gerentes y subgerentes encuestados indican que algunas veces se valora y recompensa al personal, asimismo, el 20.6% indica que nunca se valora y recompensa al personal, sin embargo, el 8.8% de los encuestados manifiesta que siempre se valora y recompensa al personal, para el estudio se utilizó una metodología de tipo básica, transversal, la muestra de 65 personas entre los directivos y especialistas. Además, utilizaron encuestas mediante el uso de cuestionarios.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, la dirección se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019, según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa significativa, asimismo el coeficiente de

correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.426, podemos certificar que la relación es directa y moderada. Nuestros resultados son avalados por Ramírez (2015). Concluyo que el 47.1% de los gerentes y subgerentes encuestados indican que siempre están comprometidos con elevar la productividad de la municipalidad y que sus áreas cumplen con su plan de trabajo asimismo, el 29.4% indica que frecuentemente están comprometidos con elevar la productividad de la municipalidad y que sus áreas cumplen con su plan de trabajo, el 20.6% de los encuestados manifiesta que algunas veces están comprometidos con elevar la productividad de la municipalidad y que sus áreas cumplen con su plan de trabajo.. Félix (2017) Concluyo que el 85.9% (47) control interno, 14.1% (12), el 75.3% (64) con respecto al control interno de los trabajadores, el 36% han mostrado unas actitudes muy positivas, el 22,5% actitudes medianamente positivas y resto de los sujetos en estudio, es decir el 41,5% han mostrado actitudes poco positivas; finalmente la correlación fue de 0.0716. Alta entre la variable gestión administrativa con la primera dimensión. Hinostroza (2017) Concluye que el 73,75%, alcanzo la gestión de la dirección pública, el 45. %, en el nivel alto, el 28.75%, en el medio, el 23.13% bajo de gestión de la dirección pública. Demostrando en un nivel alto la gestión de la dirección pública. la correlación es de 0.682, menor al $p < 0,05$, La población, que requiere atención en el área de emergencias, del hospital en estudio; en su gran mayoría son mujeres, cuya edad promedio es entre 20 y 40 años; teniendo, además, un grado de instrucción técnico – profesional; lo cual significa que la exigencia respecto a la calidad de atención en dicho hospital, es alta.

V. Conclusiones.

Primera: La planificación estratégica se relaciona directa ($Rho=0,653$) y significativamente ($p=0.000$) con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es moderada.

Segunda: La planificación se relaciona directa ($Rho=0,631$) y significativamente ($p=0.000$) con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es moderada.

Tercera: La organización se relaciona directa ($Rho=0,690$) y significativamente ($p=0.000$) con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es moderada.

Cuarta: La dirección se relaciona directa ($Rho=0,426$) y significativamente ($p=0.000$) con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es moderada.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda que las metas físicas cumplidas en el Plan Operativo Institucional (POI) vayan de acuerdo al cumplimiento de las metas financieras de tal manera que sirva para evaluar los resultados obtenidos y realizar mejoras para una planeación y gestión presupuestaria.

Segunda: A la subgerencia de Recursos Humanos, para que realice la capacitación a todos los trabajadores del Ministerio de Educación en los temas primordiales de las áreas en la que se desempeñan, y en las nuevas tendencias de la administración pública como son gestión, estrategias, planeamiento, proyectos de inversión, contrataciones y su normatividad para no verse inmerso en problemas de corrupción.

Tercera: Al órgano encargado de la planificación que comunique el plan estratégico al personal administrativo, realizando una comunicación efectiva, y capacitar en forma permanente al personal de la entidad en el pleno conocimiento de esta herramienta.

Cuarta: Se debe capacitar al personal administrativo para que tomen buenas decisiones a la hora de elaborar sus planes ya que esto resultara en una cantidad baja de modificaciones presupuestarias y de acuerdo a la priorización de actividades planeadas. Esto dará como resultado una gestión presupuestaria eficiente.

Quinta: Se sugiere a los funcionarios del Ministerio de Educación mejorar la gestión presupuestaria, y dar mayor énfasis en la mejora del planeamiento con objetivos y acciones estratégicas del Plan Estratégico Institucional (PEI) y las actividades del Plan Operativo Institucional (POI) que vayan de acuerdo a la realidad de la Institución.

Sexta: Los trabajadores del Ministerio de Educación deben dar importancia al Planeamiento y programar actividades reales de acuerdo al presupuesto que se le otorga, de esa manera la programación presupuestaria ira acorde a lo planeado. Asimismo, a la oficina de logística, la adquisición de nueva tecnología que este a la altura de las tendencias modernas de gestión donde todo se encuentre sistematizado y el cliente se sienta satisfecho del trámite realizado.

IV. REFERENCIAS.

- Aguirre (2014). *Strategic planning and labor productivity (study conducted at Hotel del Campo, Quetzaltenango)* (undergraduate thesis). Rafael Landívar University of Guatemala.
- Alarcón, G. (2015). *Liderazgo estratégico y competencias profesionales*. Lima: San Marcos.
- Antezana, C. (2013). La importancia de gestionar una buena cultura corporativa. Recuperado de: <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/04/22/importancia-gestionbuena-cultura-corporativa/>
- Ávila, J. (2012). *Métodos estadísticos para la investigación*. Lima: San Marcos.
- Bardales, J. (2012). *Metodología de la investigación científica en ciencias sociales* (Primera ed.). (S. Marcos, Ed.) Lima: San Marcos
- Berrocal, M. (2016). *Cultura corporativa y desarrollo gerencial*. Lima: San Marcos.
- Cantillo (2013). *Impact of organizational culture on performance*. Recovered from: <http://www.bdigital.unal.edu.co/11251/1/8941045.2013.pdf>
- Carlessi, H. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Carucci, F. (2003). *Strategic planning for problems: a participatory approach*. Latin American Institute of Social Research.
- Carrión, J. y Gonzales, Y. (2013). Influencia de la cultura organizacional en la gestión empresarial del Distrito de Huacrachuco. *Revista In Crescendo*. Recuperado de: <http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendociencias-contables/article/view/245>
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Correa, M. (2016). *Liderazgo situacional y procesos educativos*. Lima: San Marcos.
- Cújar V., Ramos P., Hernández R. y López P. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Recuperado: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/rt/printerFriendly/1720/HTML*
- Curo, R. (2014). *La planificación estratégica empresarial su influencia en la competitividad en las Mypes y sus efectos en los estados financieros en la Provincia de Huamanga* – (tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote – Perú.
- Escalante, R. (2016). *Cultura corporativa y la productividad*. Lima: San Marcos.
- Esquivel, E. (2014). *Perspectivas organizacionales y liderazgo estratégico*. Lima: UNFV.
- Huamán, D. (2015). *Importancia de la dirección Estratégica en la calidad de Atención en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo*. Ayacucho: Trabajo de posgrado

- presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo
- Jaulis, A. (2015). *El liderazgo estratégico y su importancia en la atención en la Municipalidad de Víctor Fajardo. Ayacucho*: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo sede Ayacucho.
- Ramírez (2015). *En el trabajo de tesis, El planeamiento estratégico y su relación con la calidad de gestión en las instituciones educativas públicas del nivel primario de chorrillos – Lima, 2013*. Para que obtenga el Doctorado en la especialidad en Educación perteneciente a la Universidad San Martín de Porres,
- Farias, R. (2014). *Organizational Culture and its relationship with Psychosocial Factors in the Administrative Department of the Municipality of Quito Quitumbe Zone*. Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3657>
- Félix (2017). En su Tesis *Presupuesto por resultados en la ejecución presupuestaria del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, 2015*. El cual le sirvió para tener el grado de Maestro en la especialidad de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo
- Gonzales H. J. (2016). *Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Gerencia Central de Potencial Humano - Ministerio Público*, tesis de maestría, Universidad “César Vallejo”, Lima Perú.
- Bolaños (2015). *Budget planning in the Costa Rican public administration*.
- José (2016). *Strategic planning and public policies. A comparative analysis of three strategic plans in the post convertibility period*, Master's degree in Public Administration from the National University of Litoral, Argentina.
- Zimiga (2015). *Análisis de los guédeles and mecanismos foro te preparación and formulación of budgetary proformas in public sector entities of Ecuador*, Master in Banking Administration and Finance from the University of Guayaquil, Ecuador.
- Havas, A. (2016). *Strategic planning and State policies: the case of the sanction by law of the Environmental Strategic Plan of the Province of San Luis* (Master's thesis). University of San Andrés, Buenos Aires, Argentina.
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Publicaciones Mc Graw -Hill Interamericana.
- Huamani, C. y Coras, E. J. (2018). *Liderazgo estratégico y cultura corporativa en la Unidad*

- de Gestión Educativa Local de Sucre. Ayacucho 2018*, tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima Perú. Lima: San Marcos.
- George, A. S. (2013). *Strategic planning what every director should know* Editorial Continental. Mexico: Continental Publishing.
- Omar, A. (2010). *The impact of national culture on organizational culture*. Universitas Psychologica, Pontificia Universidad Javeriana - Cali. 1, 79-92.
- Pacheco (2014). *In the Master thesis in Public Administration by name The monitoring and evaluation systems in the planning of the national budget: The case of Argentina and Colombia* of the University of Buenos Aires, Argentina.
- Libreros (2011). *Impact of organizational culture on the welfare of public servants of an educational institution in Valle del Cauca*. <http://www.bdigital.unal.edu.co/4202/1/7709012.2011.pdf>
- Linares (2017). *Control interno y planeamiento estratégico según el personal del Gobierno Regional del Callao – Provincia Constitucional del Callao 2017*, tesis de maestría, Universidad “César Vallejo”, Lima Perú,
- Llerena, S. (2016). *Planificación estratégica para mejorar la gestión integral de los residuos sólidos municipales del Cantón San Cristóbal* (tesis de Maestría). Universidad de las Fuerzas Armadas. Sangolquí. Ecuador.
- Luna, A. C. (2014). *Administración estratégica*. México D.F.: Grupo editorial patria S.A. de C.V.
- Maldonado, J. (2016). *Liderazgo estratégico y la función informativa*. Lima: Mantaro.
- Martínez, V. (2016). *Cultura emprendedora y competencias directivas*. Lima: San Marcos.
- Martínez, D., & Milla, A. (2012). *Introducción al plan estratégico*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos
- Machaca, A. S. (2012). *Planeamiento estratégico y su relación con la gestión empresarial de las empresas dedicadas a las actividades de impresión en la región puno, 2011*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional del altiplano, Puno.
- Mendoza, O. (2016). *Interrelaciones personales y el desarrollo organizacional*.
- Moncayo, P. (2017). *Planificación estratégica y sistema de gestión de la Subdirección de Contabilidad y Control Presupuestario del Seguro de Salud del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social al 2016* (tesis de Maestría). Universidad de las Fuerzas Armadas. Sangolquí. Ecuador.
- Morales, C. (2016). *Trabajo en equipo y el desarrollo institucional*. Lima: San Marcos.

- Orellana, G. (2016). *Cultura corporativa y los procesos de desarrollo institucional*. Lima: San Marcos.
- Osio, H. (2016). *El e-gobierno como estrategia para mejorar la Administración Pública*. (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Prieto, J. E. (2011). *Gestión estratégica organizacional* (Tercera edición ed.). Bogota: Ecoe Ediciones.
- Purisaca, Ch. y Villegas, A. (2013). *Propuesta de mejora de cultura, clima laboral y liderazgo para establecer la integridad organizacional en la empresa EMTRALAM S.A.C Lambayeque - Chiclayo 2013*. Recuperado de:<http://tesis.usat.edu.pe/jspui/>
- Rosas, N. (2016). “*Planeamiento estratégico y su repercusión en la gestión empresarial del sector turismo de la región de Puno 2015 – 2016*”. Puno: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Sánchez, D. E. (2016). *Planeamiento estratégico y diseño de un sistema de gestión de procesos para mejorar la calidad de servicio de la empresa D’ANNE CAROL EIRL*. (Tesis de grado), Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Sánchez, M. (2016). *Influence of strategic leadership in the construction of corporate culture in the Municipality of Loja, Ecuador*. Loja: Postgraduate work presented to the Universality of Quito.
- Sandoval, J. E. (2017). *Planificación estratégica y contrataciones de bienes y servicios en la municipalidad Distrital de Socos – Ayacucho en el año 2017*, tesis de maestría, Universidad “César Vallejo”, Lima Perú.
- Saniz, J. M. (2015). *El plan estratégico en la práctica*. Madrid: Esic editorial .
- Sarasara, C. (2015). *El planeamiento estratégico del turismo ecológico en america latina: caso posada amazonas del Perú y del ecuador*. (Tesis doctoral), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Ubico, X. (2011). *Percepción por parte del personal con respecto a rasgos de cultura organizacional en un centro de diagnóstico médico de la ciudad de Guatemala*. Tesis Inédita, Universidad Rafael Landívar.
- Villanueva L. (2009). *La Planeación Estratégica: conceptos, importancia y proceso*. Recuperado de:<http://www.corladcallao.net/e-learning/libros/planeacionestrategica.pdf>.

ANEXOS

Anexo N° 1: Matriz de consistencia

Planificación estratégica y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Dimensiones e indicadores																				
<p>1.2.1. Problema general ¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019?</p> <p>1.2.2. Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la planeación y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la organización y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dirección y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019?</p>	<p>1.6.1. Objetivo general Determinar la relación entre la planificación estratégica y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019</p>	<p>3.1.1. Hipótesis general La planificación estratégica se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, 2019.</p>	<p>Variable 1: Planificación estratégica</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Instrumentos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Planeación</td> <td>Objetivos. Metas.</td> <td>1 – 7</td> <td>Escala: Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca</td> </tr> <tr> <td>Funciones. Coordinación.</td> <td rowspan="2">8 – 14</td> <td rowspan="2">Nivel y rango: Buena (74-100) Regular (47-73) Mala (20-46)</td> </tr> <tr> <td>Organización</td> <td>Toma de decisiones. Motivación</td> </tr> <tr> <td>Dirección</td> <td></td> <td>15 - 20</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Planeación	Objetivos. Metas.	1 – 7	Escala: Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca	Funciones. Coordinación.	8 – 14	Nivel y rango: Buena (74-100) Regular (47-73) Mala (20-46)	Organización	Toma de decisiones. Motivación	Dirección		15 - 20	
	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos																			
	Planeación	Objetivos. Metas.	1 – 7	Escala: Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca																			
Funciones. Coordinación.		8 – 14	Nivel y rango: Buena (74-100) Regular (47-73) Mala (20-46)																				
Organización	Toma de decisiones. Motivación																						
Dirección		15 - 20																					
<p>1.6.2. Objetivos específicos Determinar la relación entre la planeación y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019</p>	<p>3.1.2. Hipótesis específicos La planeación se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019.</p>	<p>Variable 2: Cultura corporativa</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Instrumentos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Interrelaciones personales</td> <td>Empatía Asertividad Tolerancia</td> <td>1- 9</td> <td>Escala: Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca</td> </tr> <tr> <td>Tareas Obligaciones Productividad</td> <td>10 – 18</td> <td rowspan="2">Nivel y rango: Buena (100-135) Regular (64-99) Mala (27-63)</td> </tr> <tr> <td>Compromiso institucional</td> <td>Visión Misión Objetivos estratégicos</td> <td>19 - 27</td> </tr> <tr> <td>Trabajo en equipo</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Interrelaciones personales	Empatía Asertividad Tolerancia	1- 9	Escala: Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca	Tareas Obligaciones Productividad	10 – 18	Nivel y rango: Buena (100-135) Regular (64-99) Mala (27-63)	Compromiso institucional	Visión Misión Objetivos estratégicos	19 - 27	Trabajo en equipo			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos																				
Interrelaciones personales	Empatía Asertividad Tolerancia	1- 9	Escala: Siempre Casi Siempre A Veces Casi Nunca Nunca																				
	Tareas Obligaciones Productividad	10 – 18	Nivel y rango: Buena (100-135) Regular (64-99) Mala (27-63)																				
Compromiso institucional	Visión Misión Objetivos estratégicos	19 - 27																					
Trabajo en equipo																							
<p>Determinar la relación entre la organización y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019</p>	<p>La organización se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019.</p>																						
<p>Determinar la relación entre la dirección y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019</p>	<p>La dirección se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019.</p>																						

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Investigación básica</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 115 personal administrativo del Ministerio de Educación, Lima 2019.</p> <p>Tipo de muestra: Muestra censal</p> <p>Tamaño de muestra: 115 personal administrativo del Ministerio de Educación, Lima 2019.</p>	<p>Variable 1: Planificación estratégica</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Monitoreo: El investigador.</p> <p>Ámbito de Aplicación Ministerio de Educación, lima 2019.</p> <p>Forma de administración: Directa</p> <p>Autor: Cortina Olazabal David Martín</p> <hr/> <p>Variable 2: cultura corporativa</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Monitoreo: El investigador.</p> <p>Ámbito de Aplicación Ministerio de Educación, lima 2019.</p> <p>Forma de administración: Directa</p> <p>Autor: Cortina Olazabal David Martín</p>	<p>Descriptiva: Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p> <p>Inferencial: Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.</p>

Anexo 2. Instrumento Planificación estratégica
Cuestionario escala de medición: Planificación estratégica

Estimado colaborador, Esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas

1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1 :Planeación					
1	En la institución las diversas áreas participan en la planeación de objetivos y metas institucionales					
2	Su área contribuye en la planificación estratégica institucional realizando planes					
3	Las gerencias tienen iniciativa para ejecutar la planificación estratégica por medio de la planeación participativa					
4	Con la planeación los trabajadores establecen objetivos para el año fiscal					
5	La planeación permite establecer objetivos de acuerdo a las necesidades primordiales					
6	La planeación que se realiza tiene metas alcanzables					
7	La planeación contribuye a fijar metas de acuerdo a las necesidades institucionales					
	Dimensión 2 : Organización					
8	La organización es importante para la planificación estratégica					
9	La planificación estratégica requiere de recursos que la organización los facilite					
10	Las áreas planifican sus actividades en base al presupuesto asignado					
11	En la institución los trabajadores se organizan y coordinan las actividades a realizar					
12	Los trabajadores tienen conocimiento del manual de organización y funciones					
13	Se coordina el trabajo a realizar					
14	En la organización de sus actividades existe estrecha coordinación con los funcionarios					
	Dimensión 3 : Dirección					
15	La planificación que se realiza en su el Ministerio de Educación es dirigida adecuadamente por los gerentes o funcionarios					
16	La planificación estratégica esta conducida por personal capacitado en tema de dirección y liderazgo					
17	Las decisiones que se toman en el Ministerio de Educación se realizan respetando la planificación estratégica					
18	La dirección como proceso administrativo identifica alternativas para una buena toma de decisiones					
19	La dirección como elemento de la administración hace uso de la motivación					
20	Los funcionarios dirigen a los trabajadores motivándoles a alcanzar los objetivos establecidos					

¡Gracias por su colaboración

Anexo 3. Instrumento Cultura corporativa.

Estimado colaborador, Esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas

1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
	Dimensión 1 : Interrelaciones Personales					
1	Las relaciones interpersonales entre los trabajadores se caracterizan por ser empáticas.					
2	La empatía es una característica que identifica la comunicación entre todos los administrativo del Ministerio de Educación.					
3	El trato y la amabilidad en las interrelaciones personales al interior del Ministerio de Educación se sustentan en la empatía demostrada por los administrativos.					
4	El personal directivo genera espacios de comunicación en el que se aborda de manera asertiva los problemas del Ministerio de Educación.					
5	La asertividad es una característica que identifica las relaciones interpersonales entre los trabajadores del Ministerio de Educación.					
6	Muchas de las dificultades que se observan al interior del Ministerio de Educación fueron resueltas gracias a la asertividad de los grupos en conflicto.					
7	La tolerancia es un valor que se practica a nivel institucional.					
8	Los administrativos en su mayoría son tolerantes a las dificultades identificadas al interior del Ministerio de Educación.					
9	La tolerancia que demuestran el personal directivo y los trabajadores permite la existencia de un clima institucional adecuado.					
	Dimensión 2 : Compromiso Institucional					
10	Las tareas son cumplidas a nivel institucional en el plazo pre establecido.					
11	Existe responsabilidad comprometida de parte de los trabajadores en cumplir con las tareas asignadas.					
12	La percepción de la mayoría de los trabajadores predispone favorablemente la ejecución de las tareas.					
13	Las obligaciones son interiorizadas por los trabajadores como parte esencial de su labor.					
14	El personal que labora en la institución sabe que el cumplimiento de las obligaciones permite el logro de los objetivos del Ministerio de Educación.					
15	Las obligaciones se derivan de los procesos de planificación por lo que es necesariamente realizada.					
16	La productividad en la institución se ubica en un nivel eficaz.					
17	Los niveles de productividad del Ministerio de Educación guardan relación con el estilo de gestión implementada.					
18	La productividad alcanzada en las últimas gestiones es producto del esfuerzo y compromiso de los trabajadores.					
	Dimensión 3 : Trabajo en Equipo					

19	La visión institucional satisface las necesidades y expectativas de los trabajadores.					
20	La visión institucional recoge las demandas y exigencias de todo el personal que labora en el Ministerio de Educación.					
21	La visión institucional ha sido elaborada en forma participativa.					
22	La misión de la institución refleja la realidad organizacionales de la entidad.					
23	La misión de la institución ha sido elaborada en forma participativa.					
24	La mayoría de los trabajadores se identifican con la misión de la institución.					
25	Los objetivos estratégicos derivan del análisis interno y externo realizado a nivel institucional.					
26	Los objetivos estratégicos atienden las necesidades y las demandas de la institución.					
27	Los trabajadores y todo el personal que labora en la entidad se han empoderado de los objetivos estratégicos institucionales.					

¡Gracias por su colaboración

Anexo 4: Validación por expertos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PANIFICACION ESTRATEGICA

Nº	Dimensiones / Indicadores/items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 : Planeación							
1	En la institución las diversas áreas participan en la planeación de objetivos y metas institucionales	✓		✓		✓		
2	Su área contribuye en la planificación estratégica institucional realizando planes	✓		✓		✓		
3	Las gerencias tienen iniciativa para ejecutar la planificación estratégica por medio de la planeación participativa	✓		✓		✓		
4	Con la planeación los trabajadores establecen objetivos para el año fiscal	✓		✓		✓		
5	La planeación permite establecer objetivos de acuerdo a las necesidades primordiales	✓		✓		✓		
6	La planeación que se realiza tiene metas alcanzables	✓		✓		✓		
7	La planeación contribuye a fijar metas de acuerdo a las necesidades institucionales	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Organización							
8	La organización es importante para la planificación estratégica	✓		✓		✓		
9	La planificación estratégica requiere de recursos que la organización los facilite	✓		✓		✓		
10	Las áreas planifican sus actividades en base al presupuesto asignado	✓		✓		✓		
11	En la institución los trabajadores se organizan y coordinan las actividades a realizar	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores tienen conocimiento del manual de organización y funciones	✓		✓		✓		
13	Se coordina el trabajo a realizar	✓		✓		✓		
14	En la organización de sus actividades existe estrecha coordinación con los funcionarios	✓		✓		✓		
	Dimensión 3 : Dirección							
15	La planificación que se realiza en su el Ministerio de Educación es dirigida adecuadamente por los gerentes o funcionarios	✓		✓		✓		
16	La planificación estratégica esta conducida por personal capacitado en tema de dirección y liderazgo	✓		✓		✓		
17	Las decisiones que se toman en el Ministerio de Educación se realizan respetando la planificación estratégica	✓		✓		✓		
18	La dirección como proceso administrativo identifica alternativas para una buena toma de decisiones	✓		✓		✓		
19	La dirección como elemento de la administración hace uso de la motivación	✓		✓		✓		
20	Los funcionarios dirigen a los trabajadores motivándoles a alcanzar los objetivos establecidos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: *Guevara Fernando Rendo* DNI: *01048544*

Especialidad del validador: *Estadística Metodológica*

.....de.....del 20....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Ricardo Guevara Fernández
METODOLOGO ESTADISTICO
CEL. 997511808 / 952863087

Firma del Experto Informante.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JAVIER ACOSTA REYES DNI: 03348592

Especialidad del validador: TEMÁTICO

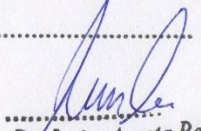
.....de.....del 20....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dr. Javier Acosta Rey.
Doctor en Gestión Pública

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Víctor Olano Sánchez

DNI: 40855211

Especialidad del validador:

Metodólogo - Temático

.....de.....del 20....

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Dr. Víctor Olano Sánchez
Doctor en Gestión Pública

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA CORPORATIVA

N°	Dimensiones / Indicadores/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Interrelaciones Personales							
1	Las relaciones interpersonales entre los trabajadores se caracterizan por ser empáticas.	✓		✓		✓		
2	La empatía es una característica que identifica la comunicación entre todos los administrativos del Ministerio de Educación.	✓		✓		✓		
3	El trato y la amabilidad en las interrelaciones personales al interior del Ministerio de Educación se sustentan en la empatía demostrada por los administrativos.	✓		✓		✓		
4	El personal directivo genera espacios de comunicación en el que se aborda de manera asertiva los problemas del Ministerio de Educación.	✓		✓		✓		
5	La asertividad es una característica que identifica las relaciones interpersonales entre los trabajadores del Ministerio de Educación.	✓		✓		✓		
6	Muchas de las dificultades que se observan al interior del Ministerio de Educación fueron resueltas gracias a la asertividad de los grupos en conflicto.	✓		✓		✓		
7	La tolerancia es un valor que se practica a nivel institucional.	✓		✓		✓		
8	Los administrativos en su mayoría son tolerantes a las dificultades identificadas al interior del Ministerio de Educación.	✓		✓		✓		
9	La tolerancia que demuestran el personal directivo y los trabajadores permite la existencia de un clima institucional adecuado.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Compromiso Institucional							
10	Las tareas son cumplidas a nivel institucional en el plazo pre establecido.	✓		✓		✓		
11	Existe responsabilidad comprometida de parte de los trabajadores en cumplir con las tareas asignadas.	✓		✓		✓		
12	La percepción de la mayoría de los trabajadores predispone favorablemente la ejecución de las tareas.	✓		✓		✓		
13	Las obligaciones son interiorizadas por los trabajadores como parte esencial de su labor			✓		✓		
14	El personal que labora en la institución sabe que el cumplimiento de las obligaciones permite el logro de los objetivos del Ministerio de Educación.	✓		✓		✓		
15	Las obligaciones se derivan de los procesos de planificación por lo que es necesariamente realizada.	✓		✓		✓		
16	La productividad en la institución se ubica en un nivel eficaz.	✓		✓		✓		
17	Los niveles de productividad del Ministerio de Educación guardan relación con el estilo de gestión implementada.	✓		✓		✓		
18	La productividad alcanzada en las últimas gestiones es producto del esfuerzo y compromiso de los trabajadores.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Trabajo en Equipo							

19	La visión institucional satisface las necesidades y expectativas de los trabajadores.	✓	✓	✓		
20	La visión institucional recoge las demandas y exigencias de todo el personal que labora en el Ministerio de Educación.	✓	✓	✓		
21	La visión institucional ha sido elaborada en forma participativa.	✓	✓	✓		
22	La misión de la institución refleja la realidad organizacionales de la entidad.	✓	✓	✓		
23	La misión de la institución ha sido elaborada en forma participativa.	✓	✓	✓		
24	La mayoría de los trabajadores se identifican con la misión de la institución.	✓	✓	✓		
25	Los objetivos estratégicos derivan del análisis interno y externo realizado a nivel institucional.	✓	✓	✓		
26	Los objetivos estratégicos atienden las necesidades y las demandas de la institución.	✓	✓	✓		
27	Los trabajadores y todo el personal que labora en la entidad se han empoderado de los objetivos estratégicos institucionales.	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guevara Fernández Ricob DNI: 01048544

Especialidad del validador: Estadístico - Metodólogo

.....de.....del 20.....

Dr. Ricardo Guevara Fernández
METODÓLOGO ESTADÍSTICO
CEL: 997511808 / 952863087

Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19	La visión institucional satisface las necesidades y expectativas de los trabajadores.							
20	La visión institucional recoge las demandas y exigencias de todo el personal que labora en el Ministerio de Educación.							
21	La visión institucional ha sido elaborada en forma participativa.							
22	La misión de la institución refleja la realidad organizacionales de la entidad.							
23	La misión de la institución ha sido elaborada en forma participativa.							
24	La mayoría de los trabajadores se identifican con la misión de la institución.							
25	Los objetivos estratégicos derivan del análisis interno y externo realizado a nivel institucional.							
26	Los objetivos estratégicos atienden las necesidades y las demandas de la institución.							
27	Los trabajadores y todo el personal que labora en la entidad se han empoderado de los objetivos estratégicos institucionales.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JAVIER ACOSTA REYES DNI: 03342542

Especialidad del validador: TEMÁTICO -

.....de.....del 20.....

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Dr. Javier Acosta Reyes
 Doctor en Gestión Pública

Firma del Experto Informante.

Especialidad

19	La visión institucional satisface las necesidades y expectativas de los trabajadores.								
20	La visión institucional recoge las demandas y exigencias de todo el personal que labora en el Ministerio de Educación.								
21	La visión institucional ha sido elaborada en forma participativa.								
22	La misión de la institución refleja la realidad organizaciones de la entidad.								
23	La misión de la institución ha sido elaborada en forma participativa.								
24	La mayoría de los trabajadores se identifican con la misión de la institución.								
25	Los objetivos estratégicos derivan del análisis interno y externo realizado a nivel institucional.								
26	Los objetivos estratégicos atienden las necesidades y las demandas de la institución.								
27	Los trabajadores y todo el personal que labora en la entidad se han empoderado de los objetivos estratégicos institucionales.								

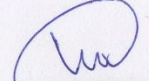
Observaciones (precisar si hay suficiencia): hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Victor Olano Sánchez DNI: 40855211

Especialidad del validador: Metodólogo - Temático

.....de.....del 20.....



Dr. Victor Olano Sánchez
 Doctor en Gestión Pública

Firma del Experto Informante.
 Especialidad

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 5: Prueba Piloto de la Planificación estratégica

Planificación estratégica.sav [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS St

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayu

25 :

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	va
1	4	5	3	2	1	1	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	
2	5	5	3	3	1	2	4	1	3	3	1	2	4	1	3	3	2	4	1	3	
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	1	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	
5	5	5	2	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	
6	1	4	3	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	
7	3	5	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	
8	4	5	2	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	
9	5	4	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	
10	3	2	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
12	1	4	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	
13	1	5	2	2	4	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	
14	2	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	1	
15	3	4	5	2	3	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	
16	4	3	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	
17	2	4	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	
18	3	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	
19	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	
20	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	
21																					
22																					

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,840	20

Anexo 6: Prueba Piloto de la Cultura corporativa

Cultura corporativa.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

28:

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	VE
1	2	1	4	3	2	1	1	3	5	4	3	2	1	5	4	3	2	5	4	3	2	1	1	1	1	2	3	
2	3	1	1	3	3	1	2	3	4	1	3	3	1	4	1	3	3	4	1	3	3	1	2	1	2	5	5	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	
4	3	5	4	2	3	5	4	3	2	1	1	3	1	4	4	2	3	4	4	2	3	1	1	1	1	3	4	
5	4	4	2	2	4	4	1	3	3	1	2	4	3	5	2	2	4	5	2	2	4	3	1	3	1	4	2	
6	2	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	5	3	3	2	4	2	4	2	4	3	
7	3	4	5	2	3	4	4	2	3	1	1	3	5	4	5	2	3	4	5	2	3	2	3	2	3	1	5	
8	1	1	3	2	1	1	2	2	4	3	5	4	3	2	1	1	5	5	5	2	5	2	5	2	5	5	5	
9	1	2	3	3	1	2	3	3	2	4	4	1	3	3	1	2	3	3	4	1	3	3	1	2	1	4	4	
10	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	
11	1	1	2	3	1	1	5	2	5	2	4	4	2	3	1	1	2	3	4	4	2	3	1	1	1	3	5	
12	3	1	2	4	3	1	1	2	2	5	5	2	2	4	3	1	2	4	5	2	2	4	3	1	3	5	2	
13	4	2	3	2	4	2	2	3	3	5	5	3	3	2	4	2	3	2	5	3	3	2	4	2	4	5	4	
14	2	3	2	3	2	3	1	5	4	3	4	5	2	3	2	3	2	3	4	5	2	3	2	3	2	4	5	
15	2	5	2	5	2	5	3	4	1	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	4	4	
16	2	2	2	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	3	1	1	2	2	4	5	5	5	5	
17	3	3	3	5	3	3	2	4	4	2	3	1	1	2	5	2	2	4	3	1	3	3	2	5	5	2	4	
18	5	2	2	4	5	2	3	5	2	2	4	3	1	5	5	3	3	2	4	2	5	2	3	5	5	4	4	
19	5	2	2	5	5	2	5	5	3	3	2	4	2	4	4	5	2	3	2	3	5	2	5	4	4	1	1	
20	2	3	5	2	2	3	1	4	5	2	3	2	3	5	5	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	3	
21																												

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	27

Anexo 7: Base de datos de la muestra.

Base de datos de Variable 1: Cultura corporativa																											
Nº	Interrelaciones personales									Compromiso institucional									Trabajo en equipo								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	5	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3
2	4	3	5	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4
3	4	5	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3
4	4	5	4	2	3	2	4	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3
5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3
6	4	5	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3
7	3	5	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	2	2	2	3	2	1	2	3
8	4	3	4	4	3	4	3	2	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	2	3	2	3	1	2	2
9	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	2	2	3	2	3	1	3	2
10	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	5	5	2	1	2	3	1	2	2	2
11	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	5	3	2	5	3	4	5	3	3	2	3	4	2
12	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	2	3	3	2	2	1	2	3
13	5	5	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2
14	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	5	3	4	3	2	3	4	3	3
15	5	3	5	4	5	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2
16	4	5	4	3	4	3	4	5	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	4	1	2	2	1
17	3	4	4	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4
18	3	4	5	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2
19	4	3	4	3	3	4	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	4	1	3	4	3	4	3	5	4	3	4
20	3	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	5	4	4
21	5	5	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	5
22	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3
23	4	4	5	4	3	3	2	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3
24	4	5	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4
25	5	4	5	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	1	2	4	4	4	3	4	4	3	4
26	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
27	4	2	5	2	2	3	3	4	1	3	2	1	2	3	3	2	4	2	5	4	5	3	2	3	3	3	2
28	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	2	3
29	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	4	4
30	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	2	3	2	3	1	2	3
31	3	2	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	1	2	3	1	2
32	2	3	3	4	3	4	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4
33	3	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2
34	3	5	4	2	3	4	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4
35	5	4	3	5	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	2	4	3	4	5
36	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	3	3	3	4	4	3
37	5	4	3	5	5	4	1	5	3	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	3	2	3	3	2	2	3	2
38	4	4	5	4	3	4	2	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
39	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	5	2	2	3	3	4	1	3	2
40	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3
41	2	3	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4
42	4	3	3	3	1	5	5	3	3	3	4	5	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
43	3	4	3	5	3	5	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	3	4	5
44	4	3	3	3	4	5	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	5	4	4
45	4	3	4	5	4	3	5	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3
46	4	4	4	3	4	1	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	2	3	2	3	4
47	4	3	5	4	3	2	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	3	4	5	3	4
48	4	3	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5
49	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	1	5	3	5	4
50	3	3	5	3	4	3	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	2	5	3	4	5
51	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3
52	5	3	3	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
53	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4
54	5	4	2	3	4	5	4	3	5	3	3	4	3	3	5	3	5	4	3	3	1	5	5	3	3	3	4
55	5	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	5	4	4	3	3	5	3	5	4	3	3	5	4

56	3	4	4	3	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	2	4	3	4	
57	4	3	5	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	5	4	3	5	3	3	5	3	
58	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	
59	4	3	4	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	
60	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	
61	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	5	3	4	4	3	5	5	
62	4	4	4	1	5	3	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	3	3	3	5	3	4	4	3	3	4	
63	4	4	4	2	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
64	5	3	3	2	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	
65	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5
66	5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
67	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
68	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	
69	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
70	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	
71	5	3	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	3	5	3	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	
72	4	3	4	3	5	4	4	3	5	3	5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	
73	3	3	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	5
74	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
75	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	
76	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
77	5	3	4	5	3	4	4	4	2	3	5	3	5	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
78	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	5
79	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	3	
80	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	5
81	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5	3	3	
82	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4	5	3	3	
83	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	3	
84	3	5	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	
85	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	5	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	2	4	
86	3	3	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	
87	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	1	5	
88	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	4	5	3	4	3	4	
89	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	
90	5	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
91	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	5	5	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	2	4	3	5	
92	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	3	3	5	3	3	4	4	4	3	3
93	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	1	5	4	3	
94	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	
95	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	
96	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	
97	5	4	4	5	3	5	5	3	2	5	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	3	4	3	3	4	4	
98	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	5	5	3	
99	3	4	4	3	3	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	3	5	3	3	2	2	5	5	4	5	4	3	
100	4	3	3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	2	
101	5	5	4	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	2	5	3	
102	5	5	3	4	3	3	3	4	5	1	3	4	1	2	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	2	5	5	
103	4	4	3	3	4	2	3	3	5	5	3	3	5	3	3	4	5	3	3	5	2	2	3	3	5	3	3	
104	5	4	5	4	2	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	5	4	3	
105	3	3	3	4	4	4	4	2	5	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	5	5	
106	3	4	5	4	1	5	5	3	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	
107	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	3	3	5	3	4	3	
108	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	
109	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	
110	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
111	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	2	2	4	
112	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
113	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	2	5	3	5	4	4	5	4	
114	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
115	4	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	5	5	3	4	5	4	4	4	3	3	3	

Base de datos de la Variable 2 Planificación estratégica

Nº	Planeación							Organización							Dirección					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	5	3	5	5	5	4	4	5	1	3	4	5	4	5	5	5	3	5	3
2	5	3	5	2	4	3	1	3	2	4	5	5	2	2	3	3	3	5	2	5
3	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3	3	5	5	5	3
4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	1	3	5
5	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5	4	1	5	3	4	5	1
6	3	4	4	3	5	3	5	3	4	3	3	5	3	2	5	4	4	4	3	4
7	5	3	1	2	5	4	5	5	3	3	1	5	4	1	5	1	3	1	2	1
8	1	4	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	5	4	4	1	5	1
9	3	2	4	3	3	5	5	1	5	3	5	3	5	3	3	4	2	4	3	4
10	5	3	3	5	5	4	2	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3
11	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	1	4	4	1	5	3	3	4	3	4
12	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	1	4	3	5	4	5
13	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	1	3	4	5	3	5	5	3	5	3
14	4	5	4	3	2	4	3	1	3	2	4	5	5	2	5	5	5	4	3	4
15	3	4	5	3	2	3	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	5
16	5	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5
17	2	5	1	3	5	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5	1
18	5	4	4	3	3	1	2	3	5	4	5	3	1	3	5	5	4	4	3	4
19	3	4	5	5	1	4	5	4	5	4	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5
20	3	5	4	3	3	1	5	5	3	5	2	3	1	5	5	2	5	4	3	4
21	1	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4
22	5	4	4	5	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
23	3	1	3	2	4	5	5	2	2	5	3	5	3	5	5	5	1	3	2	3
24	3	5	5	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	5	5	2	5
25	5	3	1	3	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	1
26	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	1	4	5	4
27	5	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	1	5	1
28	3	4	1	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	1	4	1	3	1
29	2	1	2	2	2	4	2	3	1	2	4	3	1	2	2	4	1	2	2	2
30	3	3	5	1	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	5	1	5
31	5	3	5	3	4	1	3	4	1	5	3	1	2	5	3	1	3	5	3	5
32	3	4	3	2	1	4	3	2	3	4	3	3	2	5	4	3	4	3	2	3
33	3	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3	3	5	4	5
34	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4
35	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5	4	1	5	3	5	3
36	4	4	3	5	3	2	2	4	3	5	3	3	4	1	2	2	4	3	5	3
37	5	5	5	3	3	5	3	5	3	1	3	3	5	3	2	5	5	5	3	5
38	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	2	4	5	4	5
39	2	2	3	1	3	1	3	3	3	5	4	1	2	5	3	3	2	3	1	3
40	1	3	3	5	5	5	5	4	4	5	1	3	4	5	4	5	3	3	5	3
41	5	2	5	4	2	4	3	1	3	2	4	5	5	3	2	5	2	5	4	5
42	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	3	4	3	5	3	1	3
43	3	2	4	5	3	2	2	4	4	5	5	2	3	5	4	2	2	4	5	4
44	2	3	5	4	2	3	3	3	3	5	3	3	1	1	1	1	3	5	4	5
45	2	5	4	4	1	5	3	4	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4
46	1	3	4	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	5	3	4	3	4	1	4
47	3	2	4	5	5	2	2	5	3	5	3	5	5	3	5	4	2	4	5	4
48	3	3	5	5	1	2	5	4	1	2	3	1	1	4	5	2	3	5	5	5
49	5	3	3	1	5	5	3	1	5	1	4	4	5	5	4	3	3	3	1	3
50	5	5	1	4	5	5	3	5	5	1	1	5	4	4	4	4	5	1	4	1
51	2	4	3	1	5	5	5	4	4	5	1	3	4	5	4	5	4	3	1	3
52	5	4	5	3	2	3	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	5
53	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5
54	5	5	1	3	5	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5	1
55	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5

56	5	5	5	4	4	5	5	3	4	2	3	4	5	3	1	5	5	5	4	5
57	5	5	5	5	5	1	3	4	3	5	4	5	5	4	1	5	5	5	5	5
58	3	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	4	4	1	2	2	5	5	3	5
59	4	3	5	5	1	1	3	1	3	4	3	2	4	3	5	3	3	5	5	5
60	3	5	2	3	5	2	1	4	3	4	1	3	4	1	5	3	5	2	3	2
61	4	4	5	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	1	5
62	1	3	2	4	5	5	2	2	5	3	5	3	5	5	5	5	3	2	4	2
63	5	4	1	4	4	4	1	2	3	2	4	4	5	3	2	4	4	1	4	1
64	3	3	2	4	3	2	3	5	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	4	2
65	3	4	3	3	3	1	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	3	3	3
66	4	1	3	4	1	5	3	1	5	3	3	1	3	3	1	3	1	3	4	3
67	4	5	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	1	3	1
68	3	2	4	5	5	2	2	5	2	5	3	5	5	5	5	4	2	4	5	4
69	5	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	3	1	4	3	5	3
70	4	1	5	3	1	2	3	3	5	3	3	1	3	4	4	4	1	5	3	5
71	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5
72	4	5	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
73	5	3	4	1	3	4	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	3	4	1	4
74	2	5	3	2	3	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3
75	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4
76	3	1	3	5	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5	4	3
77	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	3	4	5	5	4	5
78	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	5
79	3	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	3	1	4	5	4	5
80	4	5	1	3	4	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	3	5	1	3	1
81	3	5	2	4	3	1	3	2	4	5	5	2	2	3	3	3	5	2	5	2
82	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3	3	5	5	5	3	5
83	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	1	3	5	3
84	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5	4	1	5	3	4	5	1	2
85	4	4	3	5	3	5	3	4	3	3	5	3	2	5	4	4	4	3	4	3
86	3	1	2	5	4	5	5	3	3	1	5	4	1	5	1	3	1	2	1	2
87	4	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	5	4	4	1	5	1	5
88	2	4	3	3	5	5	1	5	3	5	3	5	3	3	4	2	4	3	4	3
89	3	3	5	5	4	2	3	5	3	3	5	4	1	3	5	3	3	5	3	5
90	3	4	3	4	4	3	3	5	4	1	4	4	1	5	3	3	4	3	4	3
91	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	1	4	3	5	4	5	4
92	5	3	5	5	5	5	4	4	5	1	3	4	5	3	5	5	3	5	3	5
93	5	4	3	2	4	3	1	3	2	4	5	5	2	5	5	5	4	3	4	3
94	4	5	3	2	3	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	5	3
95	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	5	4
96	5	1	3	5	1	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5	1	3
97	4	4	3	3	1	2	3	5	4	5	3	1	3	5	5	4	4	3	4	3
98	4	5	5	1	4	5	4	5	4	5	1	4	5	5	5	4	5	5	5	5
99	5	4	3	3	1	5	5	3	5	2	3	1	5	5	2	5	4	3	4	3
100	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4
101	4	4	5	1	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
102	1	3	2	4	5	5	2	2	5	3	5	3	5	5	5	1	3	2	3	2
103	5	5	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	5	5	2	5	2
104	3	1	3	4	5	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	1	3
105	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	1	4	5	4	5
106	3	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	1	5	1	5
107	4	1	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	5	1	4	1	3	1	3
108	1	2	2	2	4	2	3	1	2	4	3	1	2	2	4	1	2	2	2	2
109	3	5	1	3	3	3	4	2	2	4	4	4	3	4	3	3	5	1	5	1
110	3	5	3	4	1	3	4	1	5	3	1	2	5	3	1	3	5	3	5	3
111	4	3	2	1	4	3	2	3	4	3	3	2	5	4	3	4	3	2	3	2
112	3	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	5	3	4	3	3	5	4	5	3
113	5	4	5	3	4	3	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	5
114	5	3	1	2	3	3	1	3	3	1	3	4	5	4	1	5	3	5	3	1
115	4	3	5	3	2	2	4	3	5	3	3	4	1	2	2	4	3	5	3	5

Anexo 8: Artículo científico

1. **TÍTULO:** “Planificación estratégica y cultura corporativa del personal administrativo del Ministerio de Educación, Lima 2019.”
2. **AUTOR:** Br. David Martín Cortina Olazábal.
3. **RESUMEN:** La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre Planificación estratégica y cultura corporativa del personal administrativo del Ministerio de Educación Lima 2019. La población es de 164 administrativos, es probabilística, en los cuales se han empleado la variable: Planificación estratégica y cultura corporativa. Es una investigación de tipo básica desarrollada en el enfoque metodológico cuantitativo de método científico no experimental, de nivel descriptiva correlacional, el enfoque cuantitativo porque sostenida es en escala ordinal, obteniendo un alto grado de confiabilidad y validez de los instrumentos de recopilación de datos, realizados con el soporte estadístico del programa SPSS versión 24 y la opinión o juicio de expertos. Concluye que el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables Planificación estratégica y cultura corporativa presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.653, podemos afirmar que la relación es directa y moderada.
4. **PALABRAS CLAVES:** Planificación estratégica y cultura corporativa, planeación, organización, dirección, compromiso institucional, interrelaciones personales, trabajo en equipo.
5. **ABSTRACT:** The objective of the research was to determine the relationship between Strategic Planning and corporate culture of the administrative staff of the Ministry of Education Lima 2019. The population is 106 administrative, it is probabilistic, in which the variable: Strategic planning and culture have been used corporate. It is a basic type research developed in the quantitative methodological approach of non-experimental scientific method, of correlational descriptive level, the quantitative approach because sustained is in ordinal scale, obtaining a high degree of reliability and validity of the data collection instruments, carried out with the statistical support of the SPSS version 24 program and expert opinion or judgment. It concludes that the value of significance associated with the test is 0.000 lower than the value of significance of the test, so we can reject the null hypothesis and affirm that the variables Strategic planning and

corporate culture have a direct relationship and the correlation coefficient of Rho de Spearman reaches 0. 653, we can say that the relationship is direct and moderate.

6. **KEYWORDS:** Strategic planning and corporate culture, planning, organization, management, institutional commitment, interpersonal relationships, teamwork.

7. **INTRODUCCIÓN:** La información central del presente trabajo de investigación fue el estudio de carácter científico, que se realizó sobre la relación que existe entre la Planificación estratégica y la cultura corporativa del personal administrativo del Ministerio de Educación. La importancia práctica estriba en que el propósito del mismo es contribuir en la solución de los problemas del contexto social del estudio. Asimismo, las conclusiones que se generen de esta investigación sirvan como fuente de información para otras investigaciones y puedan generalizarse e incorporarse al conocimiento científico.

Se entiende que la modernización de la gestión pública sobre todo a la gestión gubernamental, significa mejorar calidad de servicio del usuario o de los pobladores con la ejecución de planes, proyectos y programas, con la finalidad de dar una mejor calidad de educación a la población, sin embargo, existe una serie de limitaciones devenidas del gobierno central, el presupuesto asignado cada vez se ve más recortado. Estos limitantes advertidas a nivel global también se nota porque los países en vías de desarrollo como el nuestro, quedaron muy vulnerables por el endeudamiento externo masivo, durante las décadas del setenta y ochenta; situación que acrecentó el poder de los países acreedores; sin los deudores no habrían podido meter la mano fácilmente a la política interna de los países, pregonando el libre mercado; de allí que la política de ajuste estructural, no es más que un experimento radical de la economía neo-liberal; que obligan a los gobiernos nacionales abandonar sus planes y proyectos de desarrollo nacional en lo económico-social, acatando proyectos neoliberales a pesar de quedarse sin protección en los mercados internacionales. Planificación estratégica. Se denomina planificación estratégica a un conjunto de acciones de características complejas y que se configuran como una herramienta de gestión que canalizan la posibilidad de ayudar en la toma de decisiones de las empresas u organizaciones y que se refieren a las acciones inmediatas y al rumbo que deben tomar con la finalidad de adaptarse a la dinámica de su entorno y sobre todo a las demandas y exigencias por la necesidad de lograr mayor eficiencia, mayor eficacia, más grande efectividad, más calidad en los bienes y la optimización de los servicios que ofrecen. (Chiavenato, 2009), (Aguirre, 2014), (Alarcón, 2015). La Planificación Estratégica implica el hecho de formular y

establecer las metas u objetivos de mayor importancia en la organización, y cuya característica primordial se vislumbra en la determinación de los elementos de acción, denominados también estrategias, que serán necesarias para cristalizar las mencionadas metas y objetivos. La planificación estratégica se hace cargo de aspectos a nivel macro dentro de la organización que implican acciones a mediano y largo plazo y ayuda en la determinación de líneas de acción que ayuden a establecer las prioridades organización o empresa. La planificación estratégica también constituye un proceso continuo al que le hace falta una permanente retroalimentación sobre cómo están llevándose a cabo las estrategias. En el desarrollo de la planificación estratégica, los indicadores brindan valiosa información para la toma de decisiones en referencia al curso de las estrategias, ya sea validándolas o en todo caso evidenciando la necesidad de la realización de algún tipo de ajuste o enmienda. En el caso de las organizaciones estatales o públicas, las evidencias no se manifiestan con tanta claridad, y el despliegue o establecimiento de los indicadores que hagan posible el monitoreo del curso de las estrategias, se constituye en un desafío que siempre estará presente. (Jaulis, 2015), (Ramírez, 2015), (José 2016), (Havas, 2016). Todo esto se traduce en una gestión pública de calidad alineada a los actuales conceptos de economía, eficiencia, eficacia y calidad. La gestión pública moderna está cambiando, aún muchas instituciones se reusan a adoptar los nuevos cambios planteados, pero como bien lo señala Lahera llegara un momento en que la descentralización definirá los roles administrativos, lo que esperamos es que estos cambios traigan servicios públicos de calidad, sin caer en la burocracia a la que muchas veces se está acostumbrado. Todo esto en el marco de la modernización del estado. (Luna, 2014), (Maldonado, 2016), (Martínez & Milla 2012), (Machaca, 2012). Organización, Según Pozner (1998), consideró los aspectos más resaltantes: como son las estructuras básicas del contenido, los principios básicos de la organización. Dirección, Los preestablecidos por la organización con la participación de todos los miembros a fin de alcanzar sus metas y objetivos. Para Alvarado (2006), el liderazgo es la influencia social que se ejerce de un líder a los demás miembros del equipo de trabajo dentro de una organización. Dentro de la institución educativa se necesita una formación de los líderes en gestión institucional con la finalidad de mejorar el clima institucional y la calidad de servicios académicos. Según Ramírez (2005), el control institucional ejerce influencia positiva en las operaciones que permiten mejorar los objetivos propuestos durante la etapa de la planificación de los contenidos, verificando si las actividades se lograron ejecutar para obtener buenos resultados en el tiempo previstos. Aquí se evalúa los resultados satisfacen a

los objetivos o metas propuestas durante la etapa de la planificación, es decir, se comparan si se cumplieron o no las metas (p. 87). **La cultura corporativa**, Definiciones, Dimensión de la variable Cultura corporativa, Interrelaciones personales, Compromiso institucional, Sánchez (2016), Para Chiavenato (2002), es una manera de enfocar personalizando a los colaboradores como seres humanos que cuentan con habilidades, capacidades de tipo intelectual de los cuales una organización depende en el desarrollo de sus funciones, compitiendo con sus competencias. La personalización implica que toda la institución sensibiliza de una manera diferente a los trabajadores, a los proveedores, a la clientela, generando competencia y sobre todo buscando el enfoque basado en los socios (p. 48). Para Druker (1999), las instituciones trabajan en función al tiempo, en los últimos años se observa que requieren menos gente, porque emplean más tecnología. Solo requieren personas con conocimientos innovadores y creativos que deben conocer correctamente su labor (p. 26). Para Chiavenato (2002), es una manera de enfocar personalizando a los colaboradores como seres humanos que cuentan con habilidades, capacidades de tipo intelectual de los cuales una organización depende en el desarrollo de sus funciones, compitiendo con sus competencias. La personalización implica que toda la institución sensibiliza de una manera diferente a los trabajadores, a los proveedores, a la clientela, generando competencia y sobre todo buscando el enfoque basado en los socios (p. 48), Para Marina (2003), Antezana (2013), Cantillo (2013), Berrocal (2016); las organizaciones en la actualidad consideran que es la base principal de las organizaciones, porque la competitividad exige mayor inversión en el talento humano. Las empresas líderes en el mercado son aquellas que invierten en las capacitaciones y preparación del personal, porque las personas son las que innovan diariamente los conocimientos, de modo que todo pensamiento se centra en las personas porque ellos pueden incrementar o disminuir sus potenciales dentro de la institución dependiendo de la organización (p.45). Por lo cual se pasa a la formulación del problema general, ¿Qué relación existe entre la planificación estratégica y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación 2019?, problemas específicos ¿Qué relación existe entre la planeación y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, 2019?, ¿Qué relación existe entre la organización y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, 2019?, ¿Qué relación existe entre la dirección y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, 2019? De esta forma, se plantea el Objetivo general, Determinar la relación entre la planificación estratégica y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación

2019. Objetivos específicos, Determinar la relación entre la planeación y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación 2019, Determinar la relación entre la organización y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación 2019, Determinar la relación entre la dirección y cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación 2019. Asimismo se plantea la Hipótesis general: La planificación estratégica se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación 2019, Hipótesis específicas: La planeación se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación 2019, La organización se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación 2019, La dirección se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación 2019.

8. METODOLOGÍA: El presente trabajo de investigación se rige en los parámetros de la metodología de la investigación científica. El enfoque aplicado es el cuantitativo. El tipo de investigación, que depende del objetivo del trabajo, es descriptivo, correlacional: correlacional porque se pretende determinar el grado de relación que hay entre las dos variables de estudio. El diseño de investigación es no experimental, transversal. No experimental porque es un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de variables (Hernández et al., 2010, p.51). La población es 164 signada como el universo de toda investigación, precisando con ello que, es el conjunto o total de personas que se vinculan con una serie de lineamientos, De acuerdo a los procedimientos de cálculo de la muestra se aplicó a 115 administrativo del Ministerio de Educación, 2019. En ese sentido, la técnica que se ha utilizado en el presente trabajo de investigación es la encuesta, y el instrumento de recolección de datos utilizado es el cuestionario. Para medir la respuesta de los participantes se utilizó la escala de Likert con cinco categorías. Los instrumentos han sido validados por Juicio de expertos, con resultado aplicable. La confiabilidad, con el Alfa de Cronbach. Sin mayores problemas se aplicó el cuestionario a los sujetos del estudio.

9. RESULTADOS: El valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 653, podemos certificar que la relación es directa y moderada.

La planificación estratégica se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, 2019.

10. DISCUSIÓN: En cuanto a la Hipótesis general, la planificación estratégica se relaciona significativamente con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019., según el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que se rechaza la hipótesis nula y afirmamos que las variables presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0. 653, podemos certificar que la relación es directa y moderada. Nuestros resultados son avalados por Havas (2016) quien Concluyo que tiene mayor peso jurídico al tener fuerza de ley; asimismo, legislar la planificación, aunque se produzcan los cambios de gobierno. Por su parte Zúñiga (2015) Concluyo que se acepta la hipótesis planteada por el autor de que la elaboración del presupuesto de Ecuador se toma en consideración lo realizado por los mejores países de América Latina como es el método del país de Chile que utiliza como herramienta el presupuesto por resultados y en el caso del país de Argentina utiliza el presupuesto por programas donde hay una buena articulación entre el planeamiento y el presupuesto.

11. CONCLUSIONES: La planificación estratégica se relaciona directa ($Rho=0,653$) y significativamente ($p=0.000$) con la cultura corporativa del personal administrativo del ministerio de educación, Lima 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es moderada.

12. REFERENCIAS:

- Aguirre (2014). Strategic planning and labor productivity (study conducted at Hotel del Campo, Quetzaltenango) (undergraduate thesis). Rafael Landívar University of Guatemala.
- Alarcón, G. (2015). Liderazgo estratégico y competencias profesionales. Lima: San Marcos.
- Antezana, C. (2013). La importancia de gestionar una buena cultura corporativa. Recuperado de: <http://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2013/04/22/importancia-gestionbuena-cultura-corporativa/>
- Berrocal, M. (2016). Cultura corporativa y desarrollo gerencial. Lima: San Marcos.
- Cantillo (2013). Impact of organizational culture on performance. Recovered from: <http://www.bdigital.unal.edu.co/11251/1/8941045.2013.pdf>
- Chiavenato, I. (2014). Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill.


- Jaulis, A. (2015). El liderazgo estratégico y su importancia en la atención en la Municipalidad de Víctor Fajardo. Ayacucho: Trabajo de posgrado presentado a la Universidad César Vallejo de Trujillo sede Ayacucho.
- Ramírez (2015). En el trabajo de tesis, El planeamiento estratégico y su relación con la calidad de gestión en las instituciones educativas públicas del nivel primario de chorrillos – Lima, 2013. Para que obtenga el Doctorado en la especialidad en Educación perteneciente a la Universidad San Martín de Porres,
- José (2016). Strategic planning and public policies. A comparative analysis of three strategic plans in the post convertibility period, Master's degree in Public Administration from the National University of Litoral, Argentina.
- Havas, A. (2016). Strategic planning and State policies: the case of the sanction by law of the Environmental Strategic Plan of the Province of San Luis (Master's thesis). University of San Andrés, Buenos Aires, Argentina.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México: Publicaciones Mc Graw -Hill Interamericana.
- Luna, A. C. (2014). Administración estratégica. México D.F.: Grupo editorial patria S.A. de C.V.
- Maldonado, J. (2016). Liderazgo estratégico y la función informativa. Lima: Mantaro.
- Martínez, V. (2016). Cultura emprendedora y competencias directivas. Lima: San Marcos.
- Martínez, D., & Milla, A. (2012). Introducción al plan estratégico. Madrid: Ediciones Díaz de Santos
- Machaca, A. S. (2012). Planeamiento estratégico y su relación con la gestión empresarial de las empresas dedicadas a las actividades de impresión en la región puno, 2011. (Tesis de maestría), Universidad Nacional del altiplano, Puno.
- Sánchez, D. E. (2016). Planeamiento estratégico y diseño de un sistema de gestión de procesos para mejorar la calidad de servicio de la empresa D'ANNE CAROL EIRL. (Tesis de grado), Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.

**Anexo 9: Declaración jurada de autoría y autorización
para la publicación del artículo científico**

Yo, David Martín Cortina Olazábal, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Vitarte, Lima; con el artículo titulado: "Planificación estratégica y cultura corporativa del personal administrativo del Ministerio de Educación, Lima 2019", declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 12 de Agosto de 2019



Br. Cortina Olazabal David Martín

DNI: 09375749

Anexo 10: Acta de aprobación de Originalidad de Tesis



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, revisor de la tesis titulada **"Planificación estratégica y cultura corporativa del personal administrativo del Ministerio de Educación, Lima 2019"** del estudiante David Martín CORTINA OLAZABAL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 12 de agosto del 2019.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Freddy Antonio Ochoa Tataje", is written over a horizontal line.

Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123



Anexo 11: Pantallazo del software Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows a thesis from Universidad César Vallejo, titled "Planificación estratégica y cultura corporativa del personal a...". The document includes the university logo, the author's name (Bj. Cortina Otavalo David Martin), and the advisor's name (Dr. Freddy Astasio Ochoa Taha). The thesis is for a Master's degree in Public Administration. The document is dated Lima, Perú, 2019. A circular stamp from the university is visible on the right side of the document.

On the right side, a "Resumen de coincidencias" (Similarity Summary) panel is open, showing a 21% similarity score. Below the score, it indicates that the user is viewing standard sources and provides a link to "Ver fuentes en inglés (Beta)". A table of coincidences is listed below:

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
4	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	<1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %

At the bottom of the interface, the page number is 1 de 44, the word count is 12746, and the report type is "Text-only Report". The "High Resolution" option is set to "Activado".

Anexo 12: Formulario de Autorización para la publicación de la Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Cortina Olazábal, David Martín

D.N.I. : 09375749

Domicilio : Calle sechin 170 dpto 302 - Portada del Sol
Etapa - La Molina

Teléfono : Fijo : 364.9592. Móvil : 955.264.291

E-mail : David.cortina.olazabal@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Maestro en Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Cortina Olazábal, David Martín

Título de la tesis:

Planificación Estratégica y Cultura Corporativa
del Personal Administrativo del Ministerio
de Educación, Lima, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 13/11/2019

Anexo 13: Autorización de la Versión final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Cortina Olazábal David Martín.

INFORME TITULADO:

Planificación Estratégica y Cultura Corporativa
del Personal Administrativo del Ministerio de
Educación, Lima 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 12/08/2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Unanimidad.

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

