



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El empoderamiento y planeamiento estratégico en el área de  
planeamiento y banca minorista en sede central BCP, La Molina  
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Peralta Matienzo, Roxana (ORCID [0000-0003-4889-7884](https://orcid.org/0000-0003-4889-7884) )

ASESOR:

Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID [0000-0002-4489-8487](https://orcid.org/0000-0002-4489-8487) )

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

**Dedicatoria:**

A Dios, mis padres, a mi hermano y esposo, personas importantes en mi vida, por haber sido mi apoyo a lo largo de mi vida, y acompañándome en esta etapa de formación profesional

Agradecimiento:

A mi centro laboral por haberme permitido realizar la investigación. A mi familia que siempre me motivan a seguir adelante

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	8
3.1. Tipo y diseño de investigación	8
3.2. Variables y operacionalización	8
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	9
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5. Procedimientos	12
3.6. Método de análisis de datos	12
3.7. Aspectos éticos	12
IV. RESULTADOS	13
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	24
VII. RECOMENDACIONES	25
REFERENCIAS	26
ANEXOS	30

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: validación de Expertos	11
Tabla 2: Coeficientes de Alfa de Cronbach	11
Tabla 3: Resumen del procesamiento de casos variable empoderamiento	13
Tabla 4: Análisis descriptivo variable empoderamiento	13
Tabla 5: Dimensión delegación de funciones	14
Tabla 6: Dimensión toma de decisiones	14
Tabla 7: Dimensión motivación	15
Tabla 8: Dimensión compromiso	15
Tabla 9: Resumen del procesamiento de casos variable planeamiento estratégico	16
Tabla 10: Análisis descriptivo variable Planeamiento estratégico	16
Tabla 11: Dimensión formulación y análisis	17
Tabla 12: Dimensión implementación estratégica	17
Tabla 13: Dimensión tiempo	18
Tabla 14: Dimensión eficacia	18
Tabla 15 correlación de rangos	39
Tabla 16: Correlación entre variable Empoderamiento y Planeamiento estratégico	19
Tabla 17: Correlación entre variable planeamiento estratégico y dimensión delegación de funciones	20
Tabla 18: Correlación entre variable planeamiento estratégico y dimensión toma de decision	21

## RESUMEN

En esta investigación tuvo como objetivo establecer la relación del empoderamiento y planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, La Molina 2021. El nivel de estudio fue descriptivo correlacional. La muestra estuvo constituida por 30 colaboradores relacionados directamente a la investigación. Asimismo, se aplicó los instrumentos con un cuestionario tipo Likert teniendo 20 preguntas en general y siendo analizadas mediante el programa estadístico SPSS versión 25. Se logró establecer la confiabilidad mediante el alfa de Cronbach y para medir las variables la correlación de Spearman. Los resultados evidenciaron que existe relación positiva considerable con un  $RHO = 0.702$  entre la variable Empoderamiento y la variable planeamiento estratégico.

Palabras clave: empoderamiento, planeamiento estratégico, toma de decisión.

## **ABSTRACT**

This research aimed to establish the relationship of empowerment and strategic planning in the area of planning and retail banking at BCP headquarters, La Molina 2021. The level of study was descriptive correlational. The sample consisted of 30 collaborators directly related to the research. Likewise, the instruments were applied with a Likert type questionnaire having 20 questions in general and being analyzed by means of the statistical program SPSS version 25. Reliability was established using Cronbach's alpha and spearman's correlation to measure the variables. The results showed that there is a considerable positive relationship with an  $RHO = 0.702$  between the empowerment variable and the strategic planning variable.

Keywords: empowerment, strategic planning, decision making.

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel global varias empresas en el mundo han aplicado la estrategia del empoderamiento lo cual delegan las funciones y la responsabilidad que le otorgan al empleado, le da una cierta independencia y un nivel de autonomía para que pueda tomar las decisiones el área en donde se están desempeñando.

Muchas organizaciones no llegaron a completar e implementar sus planes estratégicos, debido a que no tienen suficiente información del ámbito global, la mejora de procesos que algunas empresas ya las tienen implementadas, no están siendo eficientes al no identificar los posibles riesgos al que pueden llegar.

A nivel Internacional, el coronavirus COVID-19 afecto a varios países lo cuales muchas empresas optaron por el trabajo de remoto, la adaptación de los empleados fue progresivamente, esto le dio empoderamiento y autonomía a sus empleados para que puedan tomar decisiones, los cuales ya no están siendo supervisados presencialmente.

A nivel nacional la planificación estratégica y el efecto de coronavirus COVID-19 fueron afectados en el sector socioeconómico, en el caso de las Pymes se afectaron, algunas empresas optaron por el trabajo remoto, para que de tal manera pudieran monitorear el avance de los objetivos, y crear un plan estratégico con iniciativas y acciones para que lo implementaran, muchas de ellas implementaron en su planificación estrategia el consumo digital dándole una nueva visión al trabajo.

Para los jefes de la organización empoderar a sus equipos representa el aumento del compromiso y motivación en sus colaboradores. Ya que permite que la organización sea más ágil y logre resultados positivos para la organización.

Hoy en día los colaboradores se han tenido que adaptar a la nueva forma de trabajo, algunos trabajando desde casa y otros asistiendo presencialmente a la organización. La confianza que la ha dado la empresa al colaborador de poder ser autónomos en sus horarios de trabajo, para que ellos mismos puedan cumplir sus roles y responsabilidades y poder cumplir con las metas y objetivos de la empresa.

Para García (2014, p. 18), el empoderamiento otorga responsabilidad al empleado para que pueda emplear todas sus habilidades y competencias la capacidad de gestión y creatividad que deben de tener, la confianza que les otorgan los motiva a que puedan dar lo mejor de cada uno.

Para Hernández y Godínez (2014, p. 33), el plan estratégico es una herramienta de liderazgo que ya que con eso las personas saben a qué es lo que quieren llegar, e identificar la visión y los objetivos de la empresa, las organizaciones no deben de quedarse estancados, deben de actuar, planear explicar el “porque” y “como” de las cosas.

La investigación se desarrolló en el distrito de La Molina provincia de Lima en el año 2021, analizo el empoderamiento y planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina, Lima, planteando las siguientes preguntas: a) ¿Cómo se relaciona el empoderamiento y planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021? b) ¿Cómo se relaciona la delegación de funciones con el planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021?, c) ¿Cómo se relaciona la toma de decisiones con el planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021?

La justificación del estudio presentó como objetivo recoger toda la información de acuerdo con la importancia que tiene el empoderamiento y planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP.

La justificación teórica, los resultados de la presente investigación averigua y busca el entendimiento y aplicabilidad del empoderamiento. Resalta la importancia de la investigación y evalúa el problema por ende la investigación ayudó para constatar u objetar el resultado de otras investigaciones o poder extender una teoría (Ñaupas et. al, 2013, p.132).

La justificación práctica, propone soluciones de mejoramiento al empoderamiento y resolver el problema de investigación, utilizando como método las encuestas para obtener los resultados y buscar una solución óptima.

La justificación metodológica, servirá como un apoyo para los que busquen un objetivo similar, es importante resaltar que el tipo de investigación es aplicada, y cumple con apoyo del instrumento que son las encuestas, compuesta por 2 variables con una cierta cantidad de ítems en cada variable.

La justificación social del estudio realizado apporto y ayudo a los colaboradores de la empresa BCP sede central ,en el área de planeamiento y banca minorista, ya que, a las recomendaciones brindadas ,se puede llegar a mejorar la efectividad en los colaboradores creando una actitud positiva y proactiva , se pudo resolver los problemas a través del empoderamiento como se viene dando con el planeamiento estratégico en los trabajadores y así mismo es viable para la sociedad que acude a las instalaciones de la organización,

El objetivo general es determinar la relación del empoderamiento y planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021.

Los objetivos específicos, determinar la relación de la delegación de funciones con el planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021.

Determinar la relación de la toma de decisiones con el planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021.

La hipótesis general, el empoderamiento se relaciona con el planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021.

Las hipótesis específicas, la delegación de funciones se relaciona con el planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021.

La toma de decisiones se relaciona con el planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021

## II. MARCO TEÓRICO

Aimacaña y Tello (2017), “Empowerment y su influencia en el compromiso organizacional...”, cuyo objetivo general fue determinar la influencia del empoderamiento en el compromiso organizacional, cuyo enfoque de la investigación fue de tipo cuantitativo, descriptiva mediante lo cual se utilizó la encuesta que le permitió medir las variables. Se realizó una investigación con muestra de 33 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario, se concluyó que la empresa no les otorga a sus colaboradores empowerment, que sean independientes en la toma de decisiones, lo cual no se tiene compromiso por los resultados de la empresa y no se puede llegar a cumplir con las dimensiones realizadas en el presente estudio.

López (2015), “Empoderamiento y Satisfacción laboral...”, cuyo objetivo general es determinar la influencia del empoderamiento en la satisfacción laboral, bajo un de tipo cuantitativo , se les aplicó el cuestionario a los colaboradores de la empresa , se concluyó que el 96% tienen el autonomía para poder realizar sus labores de la empresa y solo el 4% no la tiene, por lo cual el empoderamiento influye en la satisfacción laboral ya que ellos tienen autonomía en sus laborales para que puedan trabajar de una manera eficaz, esto ayuda a que los colaboradores puedan sentirse comprometidos y motivados con la organización, los elementos que generan el empoderamiento es la autonomía, toma de decisiones , participación . Para constatar la influencia de las dos variables de la investigación, el autor utilizó el cuestionario de Likert.

Hoyos (2019), “El empowerment y su relación con la motivación laboral...”, cuyo objetivo general es determinar la relación del empowerment y la motivación laboral, la investigación fue de tipo aplicada de nivel descriptivo, lo cual se le aplicó el cuestionario a 130 personas de la empresa, concluyó que existe relación del empowerment y la motivación laboral, el nivel de empoderamiento que se les otorga a los colaboradores es de nivel limitado y el 56% de empleados no realizan el empoderamiento.

Amaro (2017), “Influencia del empowerment en la calidad de servicio...”, realizó una investigación con muestra de 165 colaboradores a quienes se les aplicó

el cuestionario, el 16.38% se desarrolla un nivel alto de empowerment, 77.59% a un nivel medio y 6.03% nivel bajo en la empresa, le permitió concluir que el empowerment influye en la calidad de servicio y en la capacidad de respuesta que se les otorga a los clientes. Para constatar la influencia de las dos variables de la investigación, el autor utilizó el cuestionario de Likert.

Velarde y Tirado (2019), "Empoderamiento y toma de decisiones...", cuyo objetivo general es determinar la relación del empoderamiento y la toma de decisiones, realizó una investigación de tipo aplicada de nivel de investigación descriptivo correlacional con método hipotético deductivo, correlacional porque analizó la relación de dos variables, diseño de corte transversal con enfoque cuantitativo, concluyó en su investigación que hay una relación de las variables empoderamiento y toma de decisiones, con un Rho de Spearman = 0.903 con una correlación perfecta, lo cual dijo que los procesos son fundamentales para la empresa ya que permite a los colaboradores tener confianza y seguridad en sí mismos, por ende harán satisfactoriamente sus labores. Para constatar la relación de las dos variables de la investigación, el autor utilizó el cuestionario de Likert.

Venturo (2019), "Empowerment en la productividad laboral...", cuyo objetivo general fue determinar la influencia del empowerment en la productividad laboral de la empresa, el método de la investigación fue deductivo con enfoque cuantitativo, concluyó que si existe influencia del empowerment con la productividad laboral.

Malpartida (2016), "Empowerment y desempeño laboral..." cuyo objetivo es como contribuye el empowerment en el desempeño laboral, la metodología fue de tipo aplicado. Realizó encuesta a 35 personas de la empresa. Concluyó que la organización cuenta con un diseño de empowerment apropiado lo cual sus trabajadores pueden realizar un trabajo en equipo y así alcancen sus metas trazadas.

Amezcuca, Pérez, Monserrath (2019), en su artículo el empowerment como estrategia del talento humano, la mayor parte de efectividad recae en el compromiso de los jefes que permite el crecimiento de los colaboradores lo cual destaca que deben de implementar estrategias para el crecimiento del talento humano y por ende el empoderamiento a los colaboradores, el reconocimiento a

sus colaboradores es una parte fundamental en esta aplicación dado que muchas empresas han tenido éxito respecto a esa aplicación.

Torres (2015), en su artículo fomentar la relación entre departamentos, nos dice que fomentar la interacción entre los colaboradores de las diferentes áreas y así evitar los compartimentos estancos ajenos. Lo cual podrán compartir información y así poder para detectar deficiencias y crear soluciones en las funciones de la empresa.

Soler (2018), en su artículo orden organizacional, el sistema organizacional debe de tener un orden para las funciones, equipos de trabajo y área, esto ayuda que los colaboradores puedan cumplir con sus funciones asignadas dentro de la empresa, que cada equipo dentro de la empresa conoce las estrategias de orden en cada área, como la entrega de informes, cada colaborador tiene un cronograma asignado de tareas a cumplir.

Aular (2018), publicó un artículo empowerment, donde realiza un análisis sobre la importancia del talento humano, darles a los colaboradores la confianza necesaria para que puedan lograr los objetivos planteados esto favorece a que los colaboradores tengan motivación, responsabilidad y compromiso. Las características de un equipo de trabajo con empowerment, son dinámicos, comparten información, se comparten las tareas e ideas, coordinan sobre sinergia de equipo, están enfocados a lo que quieren lograr como equipo

Cálix, Martínez, Vigier y Núñez(2016), publicaron un artículo el empowerment en el éxito de las empresas, deben tener claro sus objetivos estratégicos a una cultura corporativa adecuada. Se aplicaron modelos econométricos probit y probit ordinal lo cual los resultados fueron que el empowerment es una variable de éxito empresarial.

Hernández y Moreno (2014, p .60), definen que las trampas estratégicas pueden lograr a que no tengas buenos resultados, uno de ello es las anclas negativas pueden aportar al pensamiento negativo es decir muchas empresas realizan los planes estratégicos, proyectando con los resultados del año anterior, muchas veces piensan que si el año anterior les fue mal la proyección a futura puede tener percances lo cual están cayendo en las anclas negativas.

Sainz (2017, p .68), define que realizar un plan estratégico es útil, por la toma decisiones a futuro, planifica y vela por cumplir todos los objetivos de corto y largo plazo, determina funciones y responsabilidades a cada colaborador, rentabilidad para la empresa, competitiva empresarial, mejora de la coordinación de colaboradores.

Sánchez (2020, p .60, 61), define del empowerment que los colaboradores, administradores y todos los equipos de la organización tienen la autorización para tomar decisiones sin tener que pedir autorización de sus jefes directos. Se basan en los que tienen directamente relacionado con una tarea específica son los que tienen que tomar decisiones. Se debe crear un ambiente adecuado para que los colaboradores puedan tener la capacidad de tomar decisiones sentirse comprometidos e involucrados con la empresa. El compromiso y autocontrol y por parte de los jefes dejar la autonomía a sus colaboradores. Ventajas del empowerment, saber que su trabajo es importante, interviene en varias asignaciones, mide su rendimiento, actúa en nombre de la empresa, su opinión es muy importante, autodisciplina y compromiso, utilizan todas las habilidades del colaborador, solución del problema en equipo y respetando sus aportes, considerando sus aportes dentro del plan de acción.

Sainz (2017, p . 34), define que la planificación estratégica es el proceso de lo que se quiere aun futuro. La alta dirección recoge todas decisiones estrategias que se ha tomado con su equipo para los próximos años. Para que sea una empresa competitiva y de grupo de interés con sus stakeholders. Determinar a donde quieren llegar implementado el pensamiento estratégico, los objetivos, la misión y visión, beneficios de la planificación estratégica, oficializa el procedimiento de decisión estratégica hace que la organización cuente con reuniones con los colaboradores lo cual se toman decisiones rigurosas y planeadas ,lleva un orden del entorno y incrementa la capacidad de actuar a los cambios imprevistos , participación de los colaboradores en las decisiones empresariales , facilita comunicación con los directivos , conocimiento e información.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Tipo de Investigación: Aplicada, de nivel descriptivo correlacional dado que tiene como finalidad el análisis de las variables. Según Murillo citado por Vargas (2009), es una manera de saber la realidad, organizada y sistematizada, comparar la teoría con la realidad.

Diseño de Investigación: No experimental de corte transversal, ya que las variables no son manipuladas, método utilizado hipotético deductivo ya que se plantearon hipótesis

#### **3.2 Variables y operacionalización**

En el estudio se hallaron dos variables; la variable X “empoderamiento” y la Y “planeamiento estratégico”. Matriz de operacionalización se adjunta en anexo 1.

Variable empoderamiento: Consiste en potenciar la motivación y resultados de todos los colaboradores a través de la delegación de funciones y puedan tomar mejores decisiones, así mismo se sentirán competentes y eficaces, asumirán un nivel más alto de autonomía en sus tareas, aumenta su compromiso y satisfacción (Hernández 2020).

Para medir las variables de investigación, se determinaron las dimensiones, desagregando los indicadores y luego los ítems que fueron plasmados en un cuestionario y aplicados mediante la encuesta a los colaboradores del área planeamiento y banca minorista en la sede central del BCP, distrito de la Molina, 2021 y aplicando el SPSS 24 para el análisis estadístico

Dimensión delegación de funciones, es otorgar la responsabilidad del trabajo a los empleos y que puedan ser autónomos en la toma de decisiones, la división del trabajo que se les otorga equitativamente, adaptándose los cambios que puede haber en la empresa.

Dimensión toma de decisiones, es el procedimiento que se tiene entre una o varias posibles opciones a hora de afrontar alguna duda y/o problema y se debe

solucionar tomando la decisión más óptima, considerando estar comprometidos con la empresa.

Dimensión motivación, es un factor clave para que la empresa pueda lograr sus objetivos o metas trazadas dado que el empleado se sentirá motivado y se sentirán satisfechos, el reconocimiento e incentivos de la empresa a sus colaboradores es un factor muy importante en la motivación laboral.

Dimensión compromiso, es un factor que los colaboradores se comprometen con su trabajo, cumpliendo los objetivos de la empresa. Los colaboradores comprometidos sienten afecto e interés por su trabajo.

Variable planeamiento estratégico: Las empresas planifican, analizan la situación para poder llegar a sus objetivos, es importante ejecutar el plan para hacerlo realidad y es necesario hacerle seguimiento para que puedan tomar medidas correctivas necesarias (Ramos 2020).

Dimensión formulación y análisis: es la etapa para poder alcanzar los objetivos de la organización la formulación y análisis se completan aportan un valor lo cual se puede conocer el potencial de la empresa.

Dimensión Implementación estratégica: lograr el alcance de la visión de la organización, un factor importante es el modelo de gestión que proporciona la formulación y seguimiento de la ejecución de estrategia y los objetivos establecidos.

Dimensión tiempo: es el trabajo de los colaboradores en diversas tareas, la gestión del tiempo permite la optimización de las tareas organizacionales, lo cual se obtiene la mayor productividad factible.

Dimensión Eficacia: el logro de las metas y/o objetivos de la empresa, teniendo los resultados obtenidos favorables, la optimización de su desempeño en el tiempo de recursos utilizados.

### **3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

Población en la investigación es de 43 colaboradores del área planeamiento y banca minorista de la sede central Banco de Crédito, distrito de la Molina; el estudio se realizó con el personal administrativo, staff. Tamayo y Tamayo, (1997),

determina que la población se detalla cómo un total a estudiar en donde cada persona posee una característica común lo cual se analiza y da fundamento a los datos de la investigación.

Muestra es la que puede precisar la problemática, puede suscitar los datos los cuales determinan fallas dentro del procedimiento. Según Tamayo, T. Y Tamayo, M (1997), la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38). Se aplicó una muestra probabilística con margen del 10% nivel de confianza de 95% con población 43 se obtiene que la muestra determinada es de 30 colaboradores, cálculo de muestra se detalla en anexo 2.

Muestreo, la población fue 30 probabilístico, es un muestreo determinado por la fórmula, en el programa estadístico SPSS .

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

Técnica, utiliza es encuesta dado que demostró ser objetiva en el análisis del estudio y apropiado para el análisis de los encuestados.

Tamayo y Tamayo (2008,p.24),la encuesta es la permite proporcionar las respuestas a los problemas, la recolección de la información según un diseño previamente establecido que asegure la veracidad de la información obtenida. Instrumento, se manejó el cuestionario para poder obtener la información.

Cuestionario , para Hernández, Fernández y Baptista (2010 ,p. 217) definen que un cuestionario es un grupo de preguntas acerca de una o más variables de las que se medirá .

Por lo cual el cuestionario es una herramienta para recoger resultados en la investigación, proporcionando la información necesaria de los colaboradores del Banco de Crédito.

Validez, Bernal (2018) define que el juicio de expertos tiene la peculiaridad por tener una cantidad de expertos lo cual proponen los ítems o dimensiones que deben conformar el constructo o evalúan los diferentes ítems en función de su relevancia y representatividad.

La validación del instrumento está a cargo de los siguientes profesionales, se adjunta en anexo 3. La Confiabilidad se realizó a través de la prueba estadística Alpha de Cronbach, ya que permitió cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida.

Tabla 1: validación de Expertos

N°	Expertos	Calificación del Instrumento	Grado
Experto 1:	Lic. Gutiérrez Vásquez Diana Carolina	Aplicable/ Si cumple	Licenciada
Experto 2:	Lic. Urcia Marin Rosa Maria	Aplicable/ Si cumple	Licenciada
Experto 3:	Lic. Jauregui Castro Alessandra Margarita	Aplicable/ Si cumple	Licenciada

Para determinar la confiabilidad del instrumento sobre la investigación, se aplicó una prueba de niveles que dio como resultado coeficiente, donde los datos recaudados fueron ingresados en el programa estadístico SPSS , que corresponde a los 30 colaboradores del área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, La Molina. El resultado arrojó para la variable empoderamiento un coeficiente de confiabilidad de 0,870 lo cual permite afirmar que tiene un valor bueno de confiabilidad. Para la variable planeamiento estratégico dio como resultado un coeficiente de confiabilidad de 0.845 ,lo cual permite afirmar que tiene un valor bueno de confiabilidad. Se adjunta en anexo 4.

Según Chaves y Rodríguez (2018), sugiere que re las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de Alfa de Cronbach

**Tabla 2**

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves y Rodríguez (2018)

### **3.5. Procedimientos**

Se tiene el consentimiento informado , la autorización para poder realizar el trabajo de investigación , se detalla en anexo 5 .Se realizo un cuestionario escala de Likert con 5 puntos de recolección de datos se realizaron preguntas y se les dio valor a cada punto siendo (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo,(4) de acuerdo, (5) totalmente de acuerdo , fue analizado y validado por tres expertos para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento ,por ende se realizó el método de confiabilidad mediante el coeficiente alfa de cronbach .Luego se envió a los colaboradores del área planeamiento y banca minorista de la sede central BCP . Por ende, los resultados obtenidos se realizó el método estadístico lo cual se procesaron los datos en SPSS. Se detalle cuestionario en anexo 6.

### **3.6. Método de análisis y datos**

El análisis de los resultados obtenidos de la investigación se realizó un método estadístico descriptivo e inferencial, aplicando con el software estadístico SPSS, versión 25.0. En consecuencia, los datos procesados fueron abreviados en tablas de contingencia para analizar las variables. La estadística inferencia pudo facultar la confiabilidad del instrumento mediante el coeficiente alfa de Cronbach lo cual se aplicó la correlación de Rho de Spearman para analizar la relación entre el empoderamiento y planeamiento estratégico constatando las hipótesis planteadas. Hernández y Batista (2014), la aplicación de los datos empieza cuando se procesa al programa estadístico, luego se aplica la estadística inferencial y descriptiva.

### **3.7 Aspectos Éticos**

En la presente investigación se respetó y se consideró todos los aspectos teóricos, metodológicos y científicos, lo cual la autenticidad de los resultados obtenidos, la confidencialidad de los colaboradores del área planeamiento y banca minorista de la sede central BCP, que ayudaron ofreciendo las respuestas al cuestionario. La investigación de estudio estuvo fundamentada en los valores éticos como morales, por consecuente considerado en la teoría y metodología

## IV- RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 3:

#### *Resumen de casos*

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Empoderamiento <sup>a</sup>	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
a. Grupo						

Tabla 4:

#### *Variable Empoderamiento*

		Respuestas		Porcentaje
		N	Porcentaje	Acumulado
Empoderamiento <sup>a</sup>	Totalmente en desacuerdo	4	1,1%	1,1%
	En desacuerdo	8	2,2%	3,3%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	27	7,5%	10,8%
	De acuerdo	165	45,8%	56,6%
	Totalmente de acuerdo	156	43,3%	100%
Total		360	100,0%	
a. Grupo				

Interpretación: De los 30 encuestados, según la tabla 3 y los resultados obtenidos en la tabla 2 que corresponden a la variable de empoderamiento expresado en 12 ítems con 360 respuestas, se determinó que el 45,8% está de acuerdo con el empoderamiento, el 43,3% totalmente de acuerdo con el empoderamiento, el 7,5% ni de acuerdo ni en desacuerdo con el empoderamiento, el 2,2% en desacuerdo con el empoderamiento y el 1,1% totalmente en desacuerdo con el empoderamiento.

Tabla 5:

*Dimensión delegación de funciones*

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Delegación de funciones <sup>a</sup>	Totalmente en desacuerdo	2	1,3%	1,3%
	En desacuerdo	3	2,0%	3,3%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	7,3%	10,6%
	De acuerdo	74	49,3%	59,9%
	Totalmente de acuerdo	60	40,0%	100,0%
Total		150	100,0%	
a. Grupo				

Interpretación: De los 30 encuestados, según la tabla 3 y los resultados obtenidos en la tabla 5 que corresponden a la dimensión delegación, expresado en 5 ítems con 150 respuestas, se determinó que el 49,3% estar de acuerdo con la delegación de funciones , el 40,0% totalmente de acuerdo con la delegación de funciones, el 7,3% ni de acuerdo ni en desacuerdo con la delegación de funciones , el 2,0% en desacuerdo con la delegación de funciones y el 1,3% totalmente en desacuerdo con la delegación de funciones .

Tabla 6:

*Dimensión toma de decisiones*

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Toma de decisiones <sup>a</sup>	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	5,0%	5,0%
	De acuerdo	20	33,3%	38,3%
	Totalmente de acuerdo	37	61,7%	100%
Total		60	100,0%	
a. Grupo				

Interpretación: De los 30 encuestados, según la tabla 3 y los resultados obtenidos en la tabla 6 que corresponden a la dimensión toma de decisiones, expresado en 2 ítems con 60 respuestas, el 61,7% están totalmente de acuerdo con la toma de

decisiones, el 33,3% están de acuerdo con la toma de decisiones, el 5% ni de acuerdo ni en desacuerdo con la toma de decisiones.

Tabla 7:

*Dimensión motivación*

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Motivación <sup>a</sup>	Totalmente en desacuerdo	2	2,2%	2.2%
	En desacuerdo	4	4,4%	6.6%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	8,9%	15.5%
	De acuerdo	44	48,9%	64.4%
	Totalmente de acuerdo	32	35,6%	100.0%
Total		90	100,0%	
a. Grupo				

Interpretación: De los 30 encuestados, según la tabla 3 y los resultados obtenidos en la tabla 7 que corresponden a la dimensión motivación, expresado en 3 ítems con 90 respuestas, se determinó que el 48,9% está de acuerdo con la motivación, el 35,6% está totalmente de acuerdo con la motivación, el 8,9% ni de acuerdo ni en desacuerdo con la motivación, el 4,4% en desacuerdo con la motivación y el 2,2% totalmente en desacuerdo con la motivación.

Tabla 8:

*Dimensión compromiso*

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
\$Compromiso <sup>a</sup>	En desacuerdo	1	1,7%	1.7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	8,3%	10.0%
	De acuerdo	27	45,0%	55.0%
	Totalmente de acuerdo	27	45,0%	100.0%
Total		60	100,0%	
a. Grupo				

Interpretación: De los 30 encuestados, según la tabla 3 y los resultados obtenidos en la tabla 8 que corresponden a la dimensión compromiso, expresado en 2 ítems

con 60 respuestas, se determinó que el 45% está totalmente de acuerdo con el compromiso, el 45% de acuerdo con el compromiso, el 8,3% ni de acuerdo ni en desacuerdo con el compromiso y el 1.7% en desacuerdo con el compromiso.

Tabla 9:

*Resumen de casos*

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Planeamiento Estratégico <sup>a</sup>	30	100,0%	0	0,0%	30	100,0%
a. Grupo						

Tabla 10:

*Variable Planeamiento estratégico*

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Planeamiento estratégico <sup>a</sup>	Totalmente en desacuerdo	2	0,8%	0,8%
	En desacuerdo	7	2,9%	3.7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	45	18,8%	22.5%
	De acuerdo	116	48,3%	70.8%
	Totalmente de acuerdo	70	29,2%	100%
Total		240	100,0%	
a. Grupo				

Interpretación: De los 30 encuestados, según la tabla 9 y los resultados obtenidos en la tabla 10 que corresponden a la variable de planeamiento estratégico expresado en 8 ítems con 240 respuestas, se determinó que el 48.3% está de acuerdo con el planeamiento estratégico , el 29.2% totalmente de acuerdo con el planeamiento estratégico , el 18.8% ni de acuerdo ni en desacuerdo con el planeamiento estratégico , el 2,9% en desacuerdo con el planeamiento estratégico y el 0,8% totalmente en desacuerdo con el planeamiento estratégico .

Tabla 11:

*Dimensión formulación y análisis*

		Respuestas		Porcentaje Acumulado
		N	Porcentaje	
Formulación y análisis <sup>a</sup>	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	11,7%	11.7%
	De acuerdo	25	41,7%	53.4%
	Totalmente de acuerdo	28	46,7%	100.0%
Total		60	100,0%	
a. Grupo				

Interpretación: De los 30 encuestados, según la tabla 9 y los resultados obtenidos en la tabla 11 que corresponden a la variable de planeamiento estratégico expresado en 2 ítems con 60 respuestas, se determinó que el 46,7% está totalmente de acuerdo con la formulación y análisis, el 41.7% de acuerdo con la formulación y análisis y el 11,7% ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión formulación y análisis.

Tabla 12:

*Dimensión implementación estratégica*

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Implementación estratégica <sup>a</sup>	Totalmente en desacuerdo	2	3,3%	3.3%
	En desacuerdo	4	6,7%	10.0%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	28,3%	38.3%
	De acuerdo	25	41,7%	80.0%
	Totalmente de acuerdo	12	20,0%	100.0%
Total		60	100,0%	
a. Grupo				

Interpretación: De los 30 encuestados, según la tabla 9 y los resultados obtenidos en la tabla 12 que corresponden a la variable de planeamiento estratégico expresado en 2 ítems con 60 respuestas, se determinó que el 41.7% está de acuerdo con la implementación estratégica , el 28,3% ni de acuerdo ni en desacuerdo con la implementación estratégica , el 20% está totalmente de acuerdo

con la implementación estratégica , el 6,7% en desacuerdo con la implementación estratégica y el 3,3% totalmente en desacuerdo con la implementación estratégica.

Tabla 13:

*Dimensión tiempo*

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Tiempo <sup>a</sup>	En desacuerdo	2	3,3%	3.3%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	23,3%	26.6%
	De acuerdo	32	53,3%	79.9%
	Totalmente de acuerdo	12	20,0%	100.0%
Total		60	100,0%	
a. Grupo				

Interpretación: De los 30 encuestados, según la tabla 9 y los resultados obtenidos en la tabla 13 que corresponden a la variable de planeamiento estratégico expresado en 2 ítems con 60 respuestas, se determinó que el 53,3% está de acuerdo con la dimensión tiempo, el 23,3% ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión tiempo, el 20% totalmente de acuerdo con la dimensión tiempo, y el 3,3% en desacuerdo con la dimensión tiempo.

Tabla 14: *Dimensión eficacia*

		Respuestas		Porcentaje acumulado
		N	Porcentaje	
Eficacia <sup>a</sup>	En desacuerdo	1	1,7%	1.7%
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	11,7%	13.4%
	De acuerdo	34	56,7%	70.1%
	Totalmente de acuerdo	18	30,0%	100.0%
Total		60	100,0%	
a. Grupo				

Interpretación: De los 30 encuestados, según la tabla 9 y los resultados obtenidos en la tabla 14 que corresponden a la variable de planeamiento estratégico expresado en 2 ítems con 60 respuestas, se determinó que el 56,7% está de acuerdo con la eficacia, el 30% totalmente de acuerdo con la eficacia, el 11,7% ni

de acuerdo ni en desacuerdo con la eficacia y el 1,7% en desacuerdo con la eficacia.

#### 4.2. Estadística inferencial de las variables

La aplicación de la prueba no paramétrica, las variables deben ser categóricas. Para que se aplique el coeficiente de Rho Spearman, debe ser de nivel ordinal, según Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Mondragón (2014) el rango de relación es una medida la cual se utiliza números de orden de cada grupo y los compara en los rangos. Tabla 15 de rango de relación se adjunta en anexo 7.

#### Hipótesis General

H<sub>0</sub>: El empoderamiento y el planeamiento estratégico no se relacionan en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021.

H<sub>1</sub>: El empoderamiento y el planeamiento estratégico se relacionan en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021

La siguiente regla permitió decidir si se acepta o se rechaza la hipótesis; Si  $p < 0.05$  se rechaza la H<sub>0</sub>; Si  $p > 0,05$  se acepta la H<sub>0</sub>

Tabla 16:

#### Correlación entre variable Empoderamiento y Planeamiento estratégico

			Empoderamiento	Planeamiento Estratégico
Rho de Spearman	Empoderamiento	Coefficiente de correlación	1,000	,702**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Planeamiento Estratégico	Coefficiente de correlación	,702**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Interpretación: De acuerdo con la tabla 16 se encontró que la significancia es de  $0,000 < 0,05$  lo que demuestra se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . Por ende, existe una correlación entre ambas variables con un factor Rho de Spearman  $= 0,702$  y de acuerdo con la tabla 15 interpretando que es una correlación positiva considerable.

#### Hipótesis específica 1

$H_0$ : La delegación de funciones y el planeamiento estratégico no se relacionan en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021.

$H_1$ : La delegación de funciones y el planeamiento estratégico se relacionan en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021.

Tabla 17:

Correlación entre variable planeamiento estratégico y dimensión delegación de funciones

			Planeamiento estratégico	Delegación de funciones
Rho de Spearman	Planeamiento estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,581**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	delegación de funciones	Coefficiente de correlación	,581**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

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

Interpretación: De acuerdo con la tabla 17 entre la variable planeamiento estratégico y dimensión delegación de funciones se encontró que la significancia es de  $0,001 < 0,05$  lo que demuestra se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . Por ende, existe una correlación entre ambas, con un coeficiente de correlación  $= 0,581$  y de acuerdo con la tabla 15 es una correlación positiva considerable.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: La toma de decisiones y el planeamiento estratégico no se relacionan en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021.

H<sub>1</sub>: La toma de decisiones y el planeamiento estratégico se relacionan en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021.

Tabla 18:

Correlación entre variable planeamiento estratégico y dimensión toma de decisiones

		Planeamiento o estratégico	Toma de decisiones
Rho de Spearman	Planeamiento estratégico	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,580**
		N	,001
	Toma de decisiones	Coefficiente de correlación	30
		Sig. (bilateral)	30
		N	30

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

Interpretación: De acuerdo con la tabla 18 entre la variable planeamiento estratégico y dimensión toma de decisiones se encontró que la significancia es de  $0,001 < 0,05$  lo que demuestra se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ . Por ende, existe una correlación entre ambas, con un coeficiente de correlación =0.580 y de acuerdo con la tabla 15 es una correlación positiva considerable.

## V- DISCUSIÓN

La discusión por objetivo ,de la investigación tuvo como objetivo general determinar la relación del empoderamiento y planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021 y los objetivos específicos, a)determinar la relación de la delegación de funciones con el planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021, b)determinar la relación de la toma de decisiones con el planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021, lo cual todos los objetivos mencionados se cumplieron . Así mismo la investigación tuvo semejanza con Hoyos (2019) cuyo objetivo tuvo que determinar la relación entre el empowerment y la motivación laboral.

La discusión por metodología, de la investigación es de tipo aplicada y de nivel descriptivo correlacional, dado que tienen como finalidad el análisis de las variables, empoderamiento y planeamiento estratégico. Diseño de Investigación no experimental de corte transversal, ya que las variables no son manipuladas, método utilizado hipotético deductivo ya que se plantearon hipótesis. Esta metodología coincide con la investigación de Velarde y Tirado (2019) cuyo objetivo es relación del empoderamiento y la toma de decisiones, es de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño de Investigación no experimental de corte transversal, con metodología de tipo aplicada y utilizó para medir el cuestionario con la escala de likert.

La discusión por resultados, se realizó la encuesta a 30 personas, colaboradores de la empresa sede la Molina en BCP, donde se encontró los siguientes resultados, de la variable empoderamiento el 45.8% está de acuerdo, el 43.3%, el 7.5% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 2,2% en desacuerdo y el 1,1% totalmente en desacuerdo con el empoderamiento. Para la variable planeamiento estratégico se encontraron los siguientes resultados, 48.3% está de acuerdo con el planeamiento estratégico, el 29.2% totalmente de acuerdo con el planeamiento estratégico, el 18.8% ni de acuerdo ni en desacuerdo con el planeamiento estratégico, el 2,9% en desacuerdo con el planeamiento estratégico y el 0,8% totalmente en desacuerdo con el planeamiento estratégico.

El resultado arrojado para la variable empoderamiento un coeficiente de confiabilidad de 0,870 lo cual permite afirmar que tiene un valor bueno de confiabilidad. Para la variable planeamiento estratégico dio como resultado un coeficiente de confiabilidad de 0.845, lo cual permite afirmar que tiene un valor bueno de confiabilidad según Chaves y Rodríguez (2018), sugiere que re las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de Alfa de Cronbach. Se hallaron los siguientes resultados en la hipótesis general existe una correlación entre ambas variables el empoderamiento y planeamiento estratégico con un factor Rho de Spearman 0.702 y de acuerdo con la tabla 15 interpretando que es una correlación positiva considerable. En la primera hipótesis específica, existe una correlación entre la variable planeamiento estratégico y la dimensión delegación de funciones y , con un coeficiente de correlación 0.581 y de acuerdo con la tabla 15 es una correlación positiva considerable, en la segunda hipótesis específica existe una correlación entre la variable planeamiento estratégico y la dimensión toma de decisiones, con un coeficiente de correlación 0.580 y de acuerdo con la tabla 15 es una correlación positiva considerable. Velarde y Tirado (2019) en su investigación empoderamiento y la toma de decisiones, concluyo que su hipótesis general si se relaciona el empoderamiento con la toma de decisiones teniendo una correlación de 0.903 positiva muy alta, sus hipótesis específicas concluyo que la eficacia personal si se relaciona con la toma de decisiones teniendo una correlación de 0.829 positiva alta.

Discusión por teorías relacionadas, la investigación tuvo como variables el empoderamiento y planeamiento estratégico en la sede central BCP, La Molina. Lo cual se utilizaron distintos autores.

Amezcuca, Pérez, Monserrath (2019), en su artículo el empowerment como estrategia del talento humano, la mayor parte de efectividad recae en el compromiso de los jefes que permite el crecimiento de los colaboradores lo cual destaca que deben de implementar estrategias para el crecimiento del talento humano y puedan tomar decisiones.

## VI- CONCLUSIONES

El objetivo general de la investigación busco determinar la relación del empoderamiento y planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021. Se logro determinar que existe una correlación de 0,702 lo cual es una correlación positiva considerable.

El primer objetivo específico de la investigación busco determinar la relación de la delegación de funciones con el planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021. Se logro determinar que existe una correlación entre ambas, con un coeficiente de correlación 0,581 lo cual es una correlación positiva considerable.

El Segundo objetivo específico de la investigación busco determinar la relación de la toma de decisiones con el planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, Molina 2021. Se logro determinar que existe una correlación entre ambas, con un coeficiente de correlación =0.580 lo cual es una correlación positiva considerable.

## VII- RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente del área de planeamiento y banca minorista que se realice reuniones constantes con los colaboradores para que puedan fortalecer los objetivos de la planificación del área, esto permitirá incrementar que se pueda tomar mejores decisiones y llevar un orden del entorno y la capacidad de actuar a cambios imprevistos.
2. Se recomienda a los gerentes de equipo del área planeamiento y banca minorista darles seguimiento a las reuniones constantes con sus colaboradores y dándole seguimiento al cronograma asignado de tareas a cumplir, dado que incrementa a que puedan cumplir con sus funciones asignadas en el tiempo establecido.
3. Se sugiere a los gerentes de equipo del área planeamiento y banca minorista darles reconocimiento a sus colaboradores, ya que es una parte fundamental e incrementa a que puedan tener más motivación, tener un buen desempeño y aumenta la satisfacción que los colaboradores sienten con su trabajo.

## REFERENCIAS

- Aimacaña Orosco Alexandra del Pilar y Tello Robayo María Magdalena (2017). *EMPOWERMENT Y SU INFLUENCIA EN EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN UNA MEDIANA EMPRESA: CASO INDUSTRIA INPLASTICO*. Licenciado en Ingeniería comercial. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI .Recuperado de: <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/3778/1/T-UTC-0225.pdf>
- Alonso Peña Francisco Javier., de Seguros, C., de Flotas, E., Particulares, C., & de Supervivencia Y Progreso, S. G. (n.d.). Delegación de funciones. Recuperado de: <http://www.appcesvimap.com/revista/revista79/pdfs/consultoria.pdf>
- Amaro Amaro Adrian (2017) . *Influencia del empowerment en la calidad de servicio del segmento de Banca Exclusiva en contacto del BCP, Lima, año 2017*. Licenciado en Administración. Universidad Cesar Vallejo .Recuperado de : [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9043/Amaro\\_ARS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9043/Amaro_ARS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Anglès, RS (2018, 12 de diciembre). El orden organizacional: ¿está todo cómo correspondencia? Recuperado de <http://www.rosasolerangles.com/orden-organizacional-esta-corresponde/>
- Aular, M. (2018, 22 de octubre). Empoderamiento: el empoderamiento en las organizaciones. Recuperado de <https://www.emprendices.co/empowerment-el-empoderamiento-en-las-organizaciones/>
- Bernal-García, MI, Salamanca Jiménez, DR, Perez Gutiérrez, N., y Quemba Mesa, MP (2020). Validez de contenido por juicio de expertos de un instrumento para medir percepciones físico-emocionales en la práctica de disección anatómica. *Educación médica* , 21 (6), 349–356
- Calix Gomez, CG, Martinez, LB, Vigier, HP y Nuñez, JJ (2016). El rol del empowerment en el éxito empresarial. *Investigación administrativa* , 45 , 117; 6.
- Claudimp. (2018, 13 de abril). TESIS II - EMPOWERMENT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA TIENDA COMERCIAL RIVERA HUANUCO 2016. Recuperado de <https://pdfslide.net/documents/tesis-ii-empowerment-y-el-desempeno-laboral-en-la-tienda-comercial-rivera.html>

- CESAR ALBERTO, L. (2020). *Planeamiento estratégico y proceso presupuestario de la Dirección de Sanidad Policial en el año 2019* (Maestro en Gestión Pública). Cesar Vallejo. Recuperado de : [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40228/Loayza\\_NC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40228/Loayza_NC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chaves Barboza, E., & Rodríguez Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje. *Revista Ensayos Pedagógicos*. Recuperado de <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10645/13202>
- Campana Campa Rocio Alexandra (2019) Empowerment en la productividad laboral .Tesis licenciada en administración recuperado de : [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42818/Campana\\_CAR-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42818/Campana_CAR-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Cabrera Campos, K., & Rodriguez Gutierrez, S. (2017). *EMPOWERMENT Y CALIDAD DE SERVICIO EN LA CORPORACIÓN HERRERA S.A.C CHICLAYO 2016* (Licenciado en administración). Señor de Sipan. Recuperado file:///C:/Users/roxan/Downloads/Cabrera%20Campos%20&%20Rodriguez%20Gutierrez%20(1).pdf
- Dacto, T., & Vinicio, J. (n.d.). ALFA DE CRONBACH PARA VALIDAR UN CUESTIONARIO DE USO DE TIC .Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>
- Delgado, S., & Maricela. (n.d.). *Administración 1*. Azcapotzalco, Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Fomentar la relación entre departamentos, clave para mejorar la productividad de la empresa. (2015, October 21). Recuperado : <https://www.observatoriorh.com/productividad/fomentar-la-relacion-entre-departamentos-clave-para-mejorar-la-productividad-de-la-empresa.html>
- García, E. L. A., Ceballos, V. P., & de la Cruz, y. E. M. Q. (n.d.). El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano. Recuperado

<https://www.uv.mx/magerhto/files/2019/11/El-empowerment-como-estrategia-de-crecimiento-del-talento-humano.pdf>

Gestión. (2021, May 26). ¿Cuál es la diferencia entre eficiencia y eficacia? Retrieved May 30, 2021, from Gestion website: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/eficiencia-eficacia-diferencias-eficaz-eficiente-significado-conceptos-nnda-nnlt-249921-noticia/?ref=gesr>

Hoyos Coronel Alexander Baldomar (2019). *EL EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHOTA EN EL AÑO 2018*. Licenciado en Administración Universidad nacional de Cajamarca .Recuperado de : <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3052/%E2%80%99CEL%20EMPOWERMENT%20Y%20SU%20RELACI%C3%93N%20CON%20LA%20MOTIVACI%C3%93N%20LABORAL%20EN%20LA%20MUNICIPALIDAD%20PROVINCIAL%20DE%20CHOTA%20E.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2020). Metodología de la investigación (6.<sup>a</sup> ed.). Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V .<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández Moreno, G. R., & Godinez Gonzalez, A. M. (2015). *Planeacion Estrategica Total: La Formula Exclusiva Y Garantizada: Que Ayudara a Lograr Lo Que Deseas En Menos Tiempo. Descubre Lo Que Tienes Que Saber Para Ser Siempre Exitoso En Los Negocios*. Ignius Media.

Ñaupas Paitan , H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela , J. J., & Romero Delgado, H. (2018). Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Hu> (Ñaupas Paitán, Valdivia Dueñas, Palacios Vilela, & Romero Delgado, 2018)mberto-Naupas-Paitan.pdf

Pacheco, F. H. (2020). *Dirección de recursos humanos en bibliotecas y otras instituciones*. UNAM, Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas y de la Información.

- Planificación Estratégica y el Efecto Pandemia. (n.d.). Recuperado de :  
<https://www.crowe.com/ve/insights/planificacion-estrategica-y-el-efecto-pandemia>
- Prado, G., & ENRIQUE. (2014). *Actitud emprendedora y oportunidades de negocio*. Ediciones Paraninfo.
- Reyes Romero Teresa (2020). Empowerment y productividad .Tesis maestría en administración de negocios recuperado de :  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51132/Reyes\\_RT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51132/Reyes_RT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Super User. (2020, March 16). Beneficios de realizar una planeación estratégica. Recuperado de: <https://www.mundoempresarial.pe/empresas-mundoempresarial/2367-beneficios-de-realizar-una-planeacion-estrategica.html>
- Topham, M. R. (2020). *Planeamiento estratégico: Un enfoque aplicado*. Yopublico.
- Tineo Contreras Ricardo (2018). “Planeamiento Estratégico para mejorar la calidad de servicio de la empresa C & L CONIGE S.A.C., Chiclayo.” Tesis maestría en administración de negocios Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31265/Tineo\\_CR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31265/Tineo_CR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Velarde Pizarro, R., & Tirado Santa Cruz, J. (2019). *Empoderamiento y toma de decisiones en la empresa Newport Capital SAC, San Isidro, 2019* (Licenciado en Administración). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de : [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60751/Velarde\\_PRC-Tirado\\_SCJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60751/Velarde_PRC-Tirado_SCJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Venturo Carran, Norma Elizabeth (2018). *Empowerment en la productividad laboral de la empresa ECAPERU SAC, en el distrito de Los Olivos, año 2018*. Licenciada en administración . Universidad Cesar Vallejo Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42530/Venturo\\_CNE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42530/Venturo_CNE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vicuña, J. M. S. (2017). *El plan estratégico en la práctica*. ESIC Editorial.

### Anexo1: Matriz de Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
<b>Empoderamiento</b>	Consiste en potenciar la motivación y resultados de todos los colaboradores a través de la delegación de funciones y puedan tomar mejores decisiones, así mismo se sentirán competentes y eficaces, asumirán un nivel más alto de autonomía en sus tareas, aumenta su compromiso y satisfacción (Hernández 2020).	Se establecieron 4 dimensiones y se medirá mediante un cuestionario que permitirá recoger información de las dimensiones	Delegación de funciones	Responsabilidad Otorgada	1,2	Ordinal (LIKERT)
				División del trabajo	3	
				Especialización	4	1
				Adaptabilidad	5	2
			Toma de decisiones	Trabajo en Equipo	6	3
				Liderazgo	7	4
			Motivación	Reconocimiento del trabajo	8	5
				Interacciones Laborales	9	
				Metas Logradas	10	
			Compromiso	Esfuerzo	11	
Disciplina	12					
<b>Planeamiento estratégico</b>	Las empresas planifican, analizan la situación para poder llegar a sus objetivos, es importante ejecutar el plan para hacerlo realidad y es necesario hacerle seguimiento para que puedan tomar medidas correctivas necesarias (Ramos 2020).	Se establecieron 3 dimensiones y se medirá mediante un cuestionario que permitirá recoger información de las dimensiones	Formulación y análisis	Objetivos	1	Ordinal (Likert)
				Estrategias	2	
			Implementación estratégica	Acción	3	1
				Eficiencia	4	2
			Tiempo	Tiempos asignados	5	3
				Optimización	6	4
			Eficacia	Resultados obtenidos	7	5
				Planificación	8	

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2:

### Ecuación estadística para proporciones poblacionales

Margen: 10%

Nivel de confianza: 95%

Población: 43

Tamaño de muestra: 30

### Formula:

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

*Fuente: orporacionaem.calculadora de muestras*

n: ¿Tamaño de la muestra?

z: Nivel de confianza deseado 95% z:1.96

p: Proporción de la población con la característica deseada (éxito) p: 0.5

q: Proporción de la población con la característica deseada (fracaso) q:0.5

e: Nivel de error dispuesto a cometer e: 0.10

N: Tamaño de la población n:43

### Solución:

$$n = \frac{1.96^2(0.5 * 0.5)}{0.10^2 + \frac{(1.96^2(0.5 * 0.5))}{43}}$$
$$n = 30$$

### Anexo 3: validación de Experto

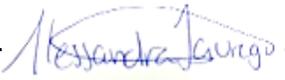
Matriz de validación de instrumentos							
Titulo de la investigación		"El empoderamiento y planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista BCP, La Molina año 2021"					
Apellidos y nombres del investigado		Peralta Matienzo Roxana					
Apellidos y nombres del experto		Diana Carolina Gutierrez Vasquez					
Aspectos a evaluar					Criterio de experto		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medicion	Si cumple	No cumple	Observaciones
Em poderamiento	Delegación de funciones	Responsabilidad Otorgada	1-Considera usted que la responsabilidad otorgada de sus funciones, es importante en el desempeño de sus tareas	Escala de Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	✓		
			2-Participa activamente de forma responsable con propuestas e iniciativas para resolver los problemas que se presentan en la empresa		✓		
		División del trabajo	3- Considera usted que la division del trabajo es adecuado para el buen funcionamiento de sus funciones		✓		
		Especialización	4-Considera usted que se encuentra especializado en alguna funcion dentro de la empresa.		✓		
		Adaptabilidad	5.Considera usted que se puede adaptar a los cambios repentinos de sus funciones		✓		
	Toma de decisiones	Trabajo en Equipo	6-Considera usted que el trabajo en equipo es un aspecto clave para el logro de los objetivos y metas organizacionales		✓		
		Liderazgo	7- Considera usted que puede tomar decisiones para proponer cambios , mejoras y/o sugerencias que ayuda al desarrollo y crecimiento de la organización		✓		
	Motivación	Reconocimiento del trabajo	8- Recibe reconocimientos por un esfuerzo extra de su parte		✓		
		Interacciones Laborales	9- Las relaciones humanas que estableces con tus compañeros de trabajo te motivan a obtener mejores resultados en tu desempeño laboral		✓		
		Metas Logradas	10- Considera usted que esta cumpliendo sus metas trazadas		✓		
	Compromiso	Esfuerzo	11-Considera usted que realiza sus tareas con energia, concentración y manteniendo el esfuerzo que se requiere para su buen desempeño		✓		
		Disciplina	12-Considera usted que se encuentra comprometido con sus labores		✓		
Planeamiento estrategico	Formulacion y analisis	Objetivos	1- Considera usted que sus funciones aporta a los objetivos de la organización	✓			
		Estrategias	2- Considera usted que sus funciones aporta al planteamiento estrategico de la organización	✓			
	Implementacion Estrategica	Accion	3-Considera usted que se realiza un análisis comparativo entre áreas para detectar deficiencias y crear soluciones	✓			
		Eficiencia	4-Considera usted que se establecen previas acciones a las contingencias que se presentan de manera fortuita	✓			
	Tiempo	Tiempos asignados	5- Considera usted que se cumple las fechas establecidas ,según su cronograma planificado de sus laborales	✓			
		Optimización	6- Considera usted que los procesos establecidos en el desarrollo de actividades son los adecuados	✓			
	Eficacia	Resultados obtenidos	7- Considera usted que la delegacion de funcion que se le otorga ayuda a lograr los objetivos esperados	✓			
		Planificación	8- Considera usted que existe una adecuada planificacion para alcanzar las metas de manera eficaz	✓			
Firma de Experto:		Fecha:					
		16/05/2021					

Matriz de validacion de instrumentos							
Titulo de la investigacion		"El empoderamiento y planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista BCP, La Molina año 2021"					
Apellidos y nombres del investigado		Peralta Matienzo Roxana					
Apellidos y nombres del experto		Urcia Marin Rosa Maria					
Aspectos a evaluar					Criterio de experto		
Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medicion	Si cumple	No cumple	Observaciones
Empoderamiento	Delegación de funciones	Responsabilidad Otorgada	1-Considera usted que la responsabilidad otorgada de sus funciones, es importante en el desempeño de sus tareas	Escala de Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	✓		
			2-Participa activamente de forma responsable con propuestas e iniciativas para resolver los problemas que se presentan en la empresa		✓		
		División del trabajo	3- Considera usted que la division del trabajo es adecuado para el buen funcionamiento de sus funciones		✓		
			4-Considera usted que se encuentra especializado en alguna funcion dentro de la empresa.		✓		
		Adaptabilidad	5.Considera usted que se puede adaptar a los cambios repentinos de sus funciones		✓		
	Toma de decisiones	Trabajo en Equipo	6-Considera usted que el trabajo en equipo es un aspecto clave para el logro de los objetivos y metas organizacionales		✓		
			7- Considera usted que puede tomar decisiones para proponer cambios , mejoras y/o sugerencias que ayuda al desarrollo y crecimiento de la organización		✓		
	Motivación	Reconocimiento del trabajo	8- Recibe reconocimientos por un esfuerzo extra de su parte		✓		
		Interacciones Laborales	9- Las relaciones humanas que estableces con tus compañeros de trabajo te motivan a obtener mejores resultados en tu desempeño laboral		✓		
		Metas Logradas	10- Considera usted que esta cumpliendo sus metas trazadas		✓		
	Compromiso	Esfuerzo	11-Considera usted que realiza sus tareas con energia, concentración y manteniendo el esfuerzo que se requiere para su buen desempeño		✓		
		Disciplina	12-Considera usted que se encuentra comprometido con sus labores		✓		
Planeamiento estrategico	Formulacion y analisis	Objetivos	1- Considera usted que sus funciones aporta a los objetivos de la organización	✓			
		Estrategias	2- Considera usted que sus funciones aporta al planteamiento estrategico de la organización	✓			
	Implementacion Estrategica	Accion	3-Considera usted que se realiza un análisis comparativo entre áreas para detectar deficiencias y crear soluciones	✓			
		Eficiencia	4-Considera usted que se establecen previas acciones a las contingencias que se presentan de manera fortuita	✓			
	Tiempo	Tiempos asignados	5- Considera usted que se cumple las fechas establecidas ,según su cronograma planificado de sus laborales	✓			
		Optimización	6- Considera usted que los procesos establecidos en el desarrollo de actividades son los adecuados	✓			
	Eficacia	Resultados obtenidos	7- Considera usted que la delegacion de funcion que se le otorga ayuda a lograr los objetivos esperados	✓			
		Planificación	8- Considera usted que existe una adecuada planificacion para alcanzar las metas de manera eficaz	✓			
Firma de Experto :		Fecha: 16/05/2021					



DNI 45840142

**Matriz de validacion de instrumentos**

<b>Título de la investigación</b>		"El empoderamiento y planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista BCP, La Molina año 2021"						
<b>Apellidos y nombres del investigado</b>		Peralta Matienzo Roxana						
<b>Apellidos y nombres del experto</b>		Jauregui Castro Alessandra Margarita						
Aspectos a evaluar					Criterio de experto			
Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medicion	Si cumple	No cumple	Observaciones	
Empoderamiento	Delegación de funciones	Responsabilidad Otorgada	1-Considera usted que la responsabilidad otorgada de sus funciones, es importante en el desempeño de sus tareas	Escala de Likert (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	✓			
			2-Participa activamente de forma responsable con propuestas e iniciativas para resolver los problemas que se presentan en la empresa		✓			
		División del trabajo	3- Considera usted que la division del trabajo es adecuado para el buen funcionamiento de sus funciones		✓			
			Especialización		4-Considera usted que se encuentra especializado en alguna funcion dentro de la empresa.	✓		
			Adaptabilidad		5.Considera usted que se puede adaptar a los cambios repentinos de sus funciones	✓		
	Toma de decisiones	Trabajo en Equipo	6-Considera usted que el trabajo en equipo es un aspecto clave para el logro de los objetivos y metas organizacionales		✓			
		Liderazgo	7- Considera usted que puede tomar decisiones para proponer cambios , mejoras y/o sugerencias que ayuda al desarrollo y crecimiento de la organización		✓			
	Motivación	Reconocimiento del trabajo	8- Recibe reconocimientos por un esfuerzo extra de su parte		✓			
		Interacciones Laborales	9- Las relaciones humanas que estableces con tus compañeros de trabajo te motivan a obtener mejores resultados en tu desempeño laboral		✓			
		Metas Logradas	10- Considera usted que esta cumpliendo sus metas trazadas		✓			
	Compromiso	Esfuerzo	11-Considera usted que realiza sus tareas con energia, concentración y manteniendo el esfuerzo que se requiere para su buen desempeño		✓			
		Disciplina	12-Considera usted que se encuentra comprometido con sus labores		✓			
Planeamiento estratégico	Formulacion y analisis	Objetivos	1- Considera usted que sus funciones aporta a los objetivos de la organización	✓				
		Estrategias	2- Considera usted que sus funciones aporta al planteamiento estrategico de la organización	✓				
	Implementacion Estrategica	Accion	3-Considera usted que se realiza un análisis comparativo entre áreas para detectar deficiencias y crear soluciones	✓				
		Eficiencia	4-Considera usted que se establecen previas acciones a las contingencias que se presentan de manera fortuita	✓				
	Tiempo	Tiempos asignados	5- Considera usted que se cumple las fechas establecidas ,según su cronograma planificado de sus laborales	✓				
		Optimización	6- Considera usted que los procesos establecidos en el desarrollo de actividades son los adecuados	✓				
	Eficacia	Resultados obtenidos	7- Considera usted que la delegacion de funcion que se le otorga ayuda a lograr los objetivos esperados	✓				
		Planificación	8- Considera usted que existe una adecuada planificacion para alcanzar las metas de manera eficaz	✓				
<b>Firma de Experto :</b>								
								
		<b>Fecha: 16/05/2021</b>						
		47154033						

## Anexo 4: Escala de Confiabilidad -Variables

### Variable Empoderamiento

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Fuente: elaboración propia*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	12

### Variable Planeamiento estratégico

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Fuente: elaboración propia*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	8

**Anexo 5: Consentido Informado**



**La Molina 10 de mayo 2021**

Autorizo a la Srta Roxana Peralta Matienzo con DNI 47420094 , colaboradora del banco de crédito quien labora en el puesto de analista de planeamiento de canales , el permiso correspondiente para recabar información necesaria del área planeamiento y banca minorista de la empresa Banco de Crédito con Ruc 20100047218 , domiciliado en la sede central calle Centenario 156 La Molina ; para su trabajo de investigación en la universidad Cesar Vallejo con ruc 20164113532 , titulada "El empoderamiento y planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, La Molina ,2021".

Eduardo Manuel Agreda Rojas

Sub Gerente Planeamiento de Canales

DNI 45537451

## Anexo 6: Cuestionario



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

### CUESTIONARIO SOBRE

**INTRODUCCIÓN:** El empoderamiento y planeamiento estratégico en el área de planeamiento y banca minorista en sede central BCP, La Molina 2021

A. Estimados(a) , el presente cuestionario es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de tema de la investigación.

**B. INDICACIONES:**

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responda con sinceridad
- Lea determinadamente coma ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una “X”.

El significado de cada número es:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variable Empoderamiento						
Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5
Delegación de funciones	1-Considera usted que la responsabilidad otorgada de sus funciones es importante en el desempeño de sus tareas					
	2-Participa activamente de forma responsable con propuestas e iniciativas para resolver los problemas que se presentan en la empresa					
	3- Considera usted que la división del trabajo es adecuada para el buen funcionamiento de sus funciones					
	4-Considera usted que se encuentra especializado en alguna función dentro de la empresa.					
	5.Considera usted que se puede adaptar a los cambios repentinos de sus funciones					
Toma de decisiones	6-Considera usted que el trabajo en equipo es un aspecto clave para el logro de los objetivos y metas organizacionales					
	7- Considera usted que puede tomar decisiones para proponer cambios, mejoras y/o sugerencias que ayuda al desarrollo y crecimiento de la organización					
Motivación	8- Recibe reconocimientos por un esfuerzo extra de su parte					
	9- Las relaciones humanas que estableces con tus compañeros de trabajo te motivan a obtener mejores resultados en tu desempeño laboral					
	10- Considera usted que está cumpliendo sus metas trazadas					
Compromiso	11-Considera usted que realiza sus tareas con energía, concentración y manteniendo el esfuerzo que se requiere para su buen desempeño					
	12-Considera usted que se encuentra comprometido con sus labores					

Variable Planeamiento Estratégico					
Formulación y análisis	13- Considera usted que sus funciones aportan a los objetivos de la organización				
	14- Considera usted que sus funciones aportan al planteamiento estratégico de la organización				
Implementación estratégica	15-Considera usted que se realiza un análisis comparativo entre áreas para detectar deficiencias y crear soluciones				
	16-Considera usted que se establecen previas acciones a las contingencias que se presentan de manera fortuita				
Tiempo	17- Considera usted que se cumple las fechas establecidas, según su cronograma planificado de sus laborales				
	18- Considera usted que los procesos establecidos en el desarrollo de actividades son los adecuados				
Eficacia	19- Considera usted que la delegación de función que se le otorga ayuda a lograr los objetivos esperados				
	20- Considera usted que existe una adecuada planificación para alcanzar las metas de manera eficaz				

Fuente: elaboración propia

## Anexo 7: Tabla de relación de rangos

Tabla 15

RANGO RELACIÓN
-0.91 a -1.00 Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90 Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75 Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50 Correlación negativa media
-0.01 a -0.10 Correlación negativa débil
0.00 No existe correlación
+0.01 a +0.10 Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50 Correlación positiva media
+0.51 a +0.75 Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90 Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00 Correlación positiva perfecta

*Fuente: Mondragón (2008)*