



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Planificación estratégica y proceso administrativo de una empresa  
dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciada en Administración**

**AUTORAS:**

Lliulli Tuanama, Diana Carolina ([orcid.org/0009-0009-2605-5433](https://orcid.org/0009-0009-2605-5433))

Perez Canales, Merelin Leshly ([orcid.org/0009-0000-2708-0053](https://orcid.org/0009-0000-2708-0053))

**ASESOR:**

Dr. Garcia Yovera, Abraham Jose ([orcid.org/0000-0002-5851-1239](https://orcid.org/0000-0002-5851-1239))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA — PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

En primer lugar, a nuestra familia por el apoyo incondicional que nos brindaron, así como brindarnos la fortaleza, fuerza y confianza; los cuales son el motor y motivo de nuestra superación.

### **AGRADECIMIENTO**

“A Dios, por proporcionarnos la vida, sabiduría e inteligencia para dar cumplimiento a este objetivo; a la Universidad César Vallejo; a nuestro docente asesor; y a todos nuestros profesores, por compartir en muchas oportunidades sus conocimientos, para así poder cumplir nuestra meta.”



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARCIA YOVERA ABRAHAM JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Planificación estratégica y proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023", cuyos autores son PEREZ CANALES MERELIN LESHLY, LLIULLI TUANAMA DIANA CAROLINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 14 de Febrero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ABRAHAM JOSE GARCIA YOVERA <b>DNI:</b> 80270538 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5851-1239	Firmado electrónicamente por: JGARCIAYOV el 26- 02-2024 23:24:44

Código documento Trilce: TRI - 0738256

## Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, Lliulli Tuanama Diana Carolina y Pérez Canales Merelin Leshly, egresados de la Facultad de ciencias empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo (Sede Lima Norte), declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la tesis titulada: “Planificación estratégica y proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023”, es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, diciembre de 2023

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
<b>MERELIN LESHLY PEREZ CANALES</b> <b>DNI: 72477583</b> <b>ORCID: 0009-0000-2708-0053</b>	Firmado electrónicamente por: MERELINP el 14-02- 2024 19:15:40
<b>DIANA CAROLINA LLIULLI TUANAMA</b> <b>DNI: 46183899</b> <b>ORCID: 0009-0009-2605-5433</b>	Firmado electrónicamente por: DCLLIULLI el 14-02- 2024 19:25:44

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables, Operacionalización	17
3.3 Población y muestra	18
3.5 Procedimiento	19
3.6 Métodos de análisis de datos	20
3.7 Aspectos Éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Planificación estratégica vs. Proceso Administrativo	22
<b>Tabla 2</b> Planificación estratégica vs. Planeación	23
<b>Tabla 3</b> Planificación estratégica vs. Organización	24
<b>Tabla 4</b> Planificación estratégica vs. Integración	25
<b>Tabla 5</b> Planificación estratégica vs. Dirección	26
<b>Tabla 6</b> Planificación estratégica vs. Control	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

**Figura 1** Esquema de un diseño correlacional

16

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la planificación estratégica y el proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023. La metodología de estudio fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo y nivel correlacional. A la vez, La población y muestra estuvo conformada por 30 trabajadores. Para la recolección de datos, se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, que constó de 15 interrogantes para la variable planificación estratégica y 15 interrogantes para la variable proceso administrativo, de acuerdo con la escala de Likert. Para el procesamiento de datos, se usó el software estadístico SPSS Vers-27, elaborando tablas simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Finalmente, se concluyó una existente correlación muy fuerte entre las variables planificación estratégica y proceso administrativo, alcanzando un  $r=$  de Pearson de 0,869, afirmando de un vínculo directo y proporcional. A la vez, se logró un sig. Bilateral de 0,00 menor al 0,05, razón por la que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna.

**Palabras clave:** planificación estratégica, proceso administrativo, trabajadores

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine the relationship between strategic planning and the administrative process of a company dedicated to the generation of electrical energy in Lima, 2023. The study methodology was applied, with a non-experimental design, under a quantitative approach. and correlational level. At the same time, the population and sample consisted of 30 workers. For data collection, the survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument, which consisted of 15 questions for the strategic planning variable and 15 questions for the administrative process variable, according to the Likert scale. For data processing, SPSS Vers-27 statistical software was used, creating simple double-entry, relative and absolute frequency tables. Finally, a very strong correlation was concluded between the variables strategic planning and administrative process, reaching a Pearson  $r=$  of 0,869, affirming a direct and proportional link. At the same time, a sig. Bilateral of 0,00 less than 0,05, which is why the null hypothesis was rejected and the alternative was accepted.

**Keywords:** strategic planning, administrative process, workers

## I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la planificación estratégica soporta responsabilidad en cada área organizacional con el fin de entender el negocio y cumplir las metas y objetivos trazados. Las decisiones administrativas tomadas por cada miembro del equipo al interior de la empresa deben corresponder al cumplimiento de los lineamientos estratégicos.

El área administrativa, vista como un sistema operador de los compromisos estratégicos, es la variable que la organización empresarial dispone para confrontar los desafíos y desarrollar las oportunidades. Así, por ejemplo, frente a los retos que significó la pandemia del COVID en el año 2020, la Empresa tuvo de utilizar nuevas herramientas de comunicación tecnológica en orden a las acciones operativas y administrativas que permitirán la marcha de los negocios. Como se observa en los diferentes estudios que se presentan a continuación como referencia bibliográfica, la acción del componente administrativo es clave en cada sector económico, tratándose de educación o servicios en diferentes países analizados. El entendimiento del papel que desempeña cada miembro del equipo administrativo y la forma como se comunica en los diferentes niveles, es reconocido en todos los estudios como la variable transversal que hace posible que las decisiones estratégicas emanadas de la alta dirección lleguen a todos los niveles y permeen su acción cotidiana.

A nivel internacional, Ahmed (2023) en su estudio en Irak, examina cómo impacta la planificación estratégica en la Universidad Al-Nisour y descubre que una planificación deficiente creó desafíos en la transformación hacia el aprendizaje electrónico. Los resultados enfatizan la importancia de planificar para lograr el éxito del aprendizaje electrónico y satisfacer las necesidades universitarias.

A su vez, Bert et al. (2024) presentan en Estados Unidos un marco para la gestión estratégica de las responsabilidades sociales en una entidad educativa superior. En el estudio, se recopilaron datos de cada sitio web en una universidad, ya que los resultados de la gestión a menudo se comparten en línea para resaltar la propuesta de valor única de una universidad en un mercado competitivo. Los resultados encontrados demostraron que la mayoría de las universidades se centran en la planificación, integrando las responsabilidades sociales en los planes estratégicos, pero no en las actividades de implementación, como campañas integrales de recaudación de fondos. Se discuten recomendaciones para mejorar

las gestiones estratégicas que ayuden a la responsabilidad social en la investigación y la práctica.

Por otro lado, Gandrita (2023) en su estudio en Portugal, examina cómo cambian las relaciones entre los niveles organizacionales en la planificación estratégica, particularmente en formas que afectan la resistencia al cambio, la retención del talento y la lealtad. Por lo tanto, en algunas áreas se sabe que contribuyen en la planificación estratégica mejorando las condiciones de todos los socios, la retención y, lo más importante, aumentando la lealtad del talento. Este artículo se beneficiará al examinar cómo los actores sociales y los diferentes grupos de interés pueden marcar la diferencia al participar en la planificación estratégica y cómo pueden superar las limitaciones de su poder para participar en estos planes estratégicos.

A nivel regional, Chiquito et al. (2021) en su estudio bajo el título Mejora de la Gestión Administrativa en una Universidad Ecuatoriana a través de la Planeación Estratégica, se centraron en establecer que la planificación estratégica se potencia con el apoyo financiero y académico para fortalecer la gestión y controlar las instituciones académicas mediante la implementación. El resultado es el uso de herramientas financieras y académicas como facilitadores de procesos, la gestión académica y el desarrollo de las organizaciones para lograr un alto nivel de calidad, implementados para fortalecer el control público.

De igual manera, Muños et al. (2020) hicieron una investigación en Ecuador titulada Impacto del proceso administrativo para el desarrollo de las PYMES. Su objetivo es analizar el impacto de cada proceso administrativo en el crecimiento de las Pymes, además de resaltar los principales obstáculos que enfrentan. Concluyen que las Pymes están en desventaja en relación con una empresa grande, lo que limitaría su capacidad para hacer crecer sus negocios.

Por otro lado, Cueva et al. (2022) realizaron una investigación en Venezuela titulada Procesos Administrativos y la Competencia Profesional. El objetivo fue resolver el nexo entre el proceso administrativo y la competencia profesional. Destaca lo importante del proceso administrativo en la mejora de la competencia profesional. La relación positiva encontrada entre el proceso administrativo y la competencia profesional, con un énfasis particular en la planificación, subraya la relevancia de una gestión interna sólida de las competencias y desarrollo de

habilidades en el ámbito profesional. Estos hallazgos pueden ser útiles para organizaciones que deseen mejorar la capacidad de sus empleados y profesionales a través de una gestión más efectiva.

A nivel local, Díaz y Villafuerte (2022) se centran en la planificación educativa estratégica en Lima, Perú, cuyo objetivo es analizar diferentes perspectivas e investigaciones sobre la planificación estratégica en el rubro de la educación. El trabajo utiliza la investigación bibliométrica y la revisión de la literatura como método y técnica para realizar una revisión sistemática, teniendo en cuenta los motores de búsqueda de los 5 años. En el trabajo se utilizaron 44 artículos, clasificados de la siguiente manera: planificación estratégica del aprendizaje, desarrollo docente, liderazgo y calidad. Concluyen que este plan estratégico afecta no solo a la organización, sino también a las diferentes áreas de la organización y es coherente con la razón de ser y dirección de la empresa.

En otro estudio, Buendía et al. (2022) investigaron en Lima aplicar la planificación estratégica para el desarrollo social. Su objetivo es examinar cómo se puede utilizar esta herramienta de gestión en promover el desarrollo social en Lima, Perú. Concluyen que el indicador de gestión, especialmente en la planificación estratégica, juegan un papel crucial para lograr el desempeño, la eficiencia, la economía y la calidad. Una tendencia global impulsada por un modelo de desarrollo sostenible y resiliente ha llevado a un movimiento hacia una elección deliberada e integral de instituciones públicas, destinadas a la protección social y a abordar problemas públicos complejos.

El estudio se abordó en una empresa de San Isidro - Lima, enfocada en generar energía eléctrica, detectado que la entidad no maneja de forma efectiva el plan estratégico, lo que ha causado que no se tomen las decisiones adecuadas; además, se ha observado que carece de una visión a largo plazo, no hay un seguimiento eficiente en sus resultados, y carece de claridad en cada objetivo y meta planteada. De acuerdo con lo descrito, se considera que al corroborar la asociación de la cada variable en la unidad de estudio permitirá brindar diversas alternativas que ayuden a corregir la problemática.

Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y el proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023?

Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y la planeación en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y la organización en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y la integración en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y la dirección en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y el control en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023?

Este estudio se fundamenta teóricamente porque es esencial para respaldar y contextualizar la investigación. Utilizando cada fuente académica y confiable, estableciendo vínculos claros de cada variable en estudio, brindando un apoyo sólido que contribuya a la comprensión teórica. A través de conceptos, se describen uno o varios aspectos de la realidad con el objetivo de comprenderlos. Además, tiene una justificación práctica muy relevante que se aplicará en el momento de aplicar los instrumentos elaborados por el investigador de acuerdo al método científico abordando el problema identificado y gestionando de forma óptima las conexiones establecidas, proporcionan herramientas y conocimientos con un potencial significativo de éxito a largo plazo en la empresa. Desde un nivel metodológico, el trabajo permitió obtener resultados cuantitativos a través de cada técnica mediante cada instrumento establecido, contribuyendo así a una mejor comprensión y alcanzando los objetivos propuestos.

Objetivo general: Determinar la relación entre la planificación estratégica y el proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023.

Objetivos específicos: Determinar la relación entre la planificación estratégica y la planeación en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023; Determinar la relación entre la planificación estratégica y la organización en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023; Determinar la relación entre la planificación estratégica y la integración en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023;

Determinar la relación entre la planificación estratégica y la dirección en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023; Determinar la relación entre la planificación estratégica y el control en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023.

Hipótesis general:  $H_i$ : Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023.  $H_o$ : No Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Se presenta estudios previos y conceptos teóricos que sustentan esta investigación.

A nivel internacional, en Ecuador, en el estudio de Freire (2022) se abordó el tema de Planificación estratégica integral en Universidades Particulares. El objetivo general fue desarrollar una propuesta teórica y metodológica relevante y práctica, que aborda una necesidad importante en el sector educativo. Para esta investigación, se utilizó el Diseño Exploratorio Secuencial (DEXPLOS), una metodología mixta que combina métodos cuantitativos y cualitativos. La obtención de datos fue mediante encuestas en línea y tradicionales. Por otro lado, estableció una población y muestra de 26 universidades. El resultado indico la falta de compromiso de líderes y directivos en algunas universidades, así como la concentración de la responsabilidad de la planificación en una sola persona en otras, lo cual es revelador. El resultado subrayo lo importante de abordar la planificación estratégica de manera más colaborativa y con liderazgo distribuido en las instituciones educativas. Se concluyó que la desigualdad en el liderazgo en la planificación es un hallazgo crítico.

A su vez, Cochea (2022) investigó en Ecuador Planificación estratégica e indicadores de gestión administrativa en LA LITRAN-EP. El propósito fue implementar un plan estratégico para lograr una gestión administrativa eficiente, lo cual es claro y relevante para la empresa LA LITRAN-EP. Esto demuestra un nivel práctico y con orientación a la mejora en la investigación. El enfoque metodológico incluyó el trabajo descriptivo, bibliográfico y de campo, utilizando instrumentos tales como la encuesta y entrevista. Por lo indicado, se estableció como población y muestra a una representación de 334 trabajadores. Los resultados mostraron que en la unidad de estudio se contaba con los recursos necesarios para atender a los usuarios. Sin embargo, se identificaron inconsistencias para cumplir algún indicador en la operación administrativa financiera, así como la falta de claridad en los procesos que llevan a acciones u omisiones.

Por otro lado, la investigación de Vinuesa & Vaca (2020) contó con la finalidad que se determine la influencia del Plan Estratégico de la Cámara de Comercio de Riobamba en las Gestiones Administrativas. Su método utilizado se instauró como

no experimental, transaccional y descriptiva, por otro lado, cada dato se produjo mediante una encuesta y entrevista, con una población y muestra representada por 322 socios. Los resultados señalaron una ventaja en la interacción de la sección de debilidades y amenazas en el estudio, concluyendo la ausencia de un Manual de Funciones de la Cámara de Comercio de Riobamba que resultó ser una debilidad influyente en la limitación del aprovechamiento de oportunidades y en la mitigación de amenazas.

En el contexto nacional, en Lima, Vargas (2019) indagó un trabajo con el fin de establecer cómo se asocia el plan estratégico y proceso administrativo de una comercializadora Pota y Perico. Este trabajo se dirigió a nivel de correlación descriptiva. Se establecieron diseños experimentales y cuantitativo. A la vez, su población y muestra consistieron en 30 empleados corporativos. Para obtener los datos, se utilizaron dos cuestionarios, cada uno con 22 preguntas, validados por expertos. El resultado se procesó mediante el software SPSS V.25 y sirven de base para la confiabilidad y validación del estudio. Llegaron a concluir una asociación significativa positiva mediante el coeficiente de correlación Spearman de 0,992. Igualmente, cada hipótesis mostró productos similares, permitiendo afirmar cada supuesto.

Según Gerónimo (2022) realizó un estudio en Lima cuya finalidad es diseñar un plan estratégico que mejore la gestión administrativa en una universidad privada. El estudio se fundamentó bajo una metodología deductiva y se enfocó en estudios no experimentales. Se llegó a utilizar como técnica una encuesta para la recopilación de datos y estuvo conformada mediante una muestra establecida por 36 directivos. Los resultados mostraron que, aunque existen portales administrativos para las normas, no se actualizan ni se utilizan periódicamente. Concluyeron que el plan corporativo no está actualizado y no existía comunicación efectiva entre sitios y grupos de trabajo. Se recomendó en el trabajo desarrollar talleres para el área gerencial para empoderarlos a nivel gerencial. Se estableció para implementar la estrategia de mejora continua de los métodos de gestión para promover el desarrollo de la universidad.

En otro trabajo, Caballero (2021) estableció como propósito primordial investigar la planificación estratégica y la gestión por resultados se relacionan en el

municipio del Porvenir-Trujillo. Este tipo de trabajo utilizó el denominado diseño transversal, experimental, no experimental y correlaciones de descriptores. Se utilizó como muestra del censo a 25 funcionarios públicos. La herramienta se valoró a través del alfa de Cronbach. Los cambios de planificación y gestión orientada a resultados se consideran moderados con valores del 64-56%. Llegaron a concluir una correlación positiva y significativa aplicando el Pearson con un valor de  $r = 0,767$ . Mostrando una existente asociación significativa por lo que, aceptaron la hipótesis alterna.

De igual forma, en Lima, Esponda (2020) analizó Planificación Estratégica y Gestión de las Contrataciones Públicas en la Corte Suprema. La finalidad fue elaborar y analizar en referencia a la planificación estratégica y la gestión de las compras públicas en esta organización. Este estudio siguió en su estructura un enfoque cuantitativo básico. Se logró determinar en el trabajo el diseño no experimental. Asimismo, se estableció su muestra compuesta por 92 participantes y se utilizaron cuestionarios específicos para cada variable. El resultado logró una relación clara y significativa en la que se obtuvo un valor de  $r = 0,657$ , indicando una correlación alta y significativa con  $p = 0,000$ , con una inferioridad de 0,05 y se procedió a que se acepte la  $H_1$ .

A la vez, según Torres (2020) se realizó un estudio en la Clínica Pacífico de Chiclayo con el fin que se comprenda la asociatividad de la planificación estratégica y la gestión administrativa. La metodología aplicada es de enfoque cuantitativo bajo un nivel correlacional. Llevaron una prueba piloto con 31 empleados, pero la muestra final se conformó con 284 trabajadores. La metodología aplicada consiste en herramientas como la encuesta utilizada por un cuestionario, el cual se midió mediante la conocida escala Likert. Asimismo, para el análisis de los datos se aplicó el SPSS-23.0 y se utilizaron tablas de contingencia  $\chi^2$ , lo que determinó un nivel de significancia del 95%, donde  $p < 0,05$ . Además, se validó mediante la evaluación de tres expertos en la materia. Por otro lado, la fiabilidad se estimó mediante el conocido Alfa de Cronbach. La confianza en el equipo fue alta, la planificación estratégica obtuvo una puntuación de 0,920 y el liderazgo obtuvo una puntuación de 0,885. Se encontró que el 59% de cada encuestado consideró al plan estratégico como medio, por otro lado, un 37% lo instauró como bajo y solamente un 4% lo

instituyó en alto. En cuanto al control, 81 individuos lo calificaron como positivo y 14 como negativo. Se llegó a la conclusión de una existente asociación estadística del plan estratégico y la gestión administrativa.

Por otro lado, Gavilán (2018) con el estudio que tiene como finalidad primordial la asociación de la Planificación Estratégica y Gestión Operativa con la Universidad de Ica. Los métodos utilizados son investigación de nivel básico, métodos cuantitativos a nivel descriptivo y relacional. Esta selección es no experimental, transversal y se basa en una muestra de 193 empleados. Para recabar información y almacenarla se utilizaron formularios, así como pruebas psicométricas y escalas de actitud y opinión. Como resultado, el grado de planificación estratégica fue del 34,7% y fue eficaz en ese sentido. Desde la perspectiva de dirección, consideramos que el 4,1% es moderado o incluso inferior. El trabajo llegó a concluir con una relación alta del plan estratégico y Gestión Operativa, sustentada con el índice de correlación 0,815. Además, se logró describir la base teórica de la planificación estratégica.

Campos (2020) argumenta que es un proceso utilizado por las organizaciones para establecer una dirección a largo plazo, estableciendo estrategias que logren el objetivo a largo plazo. Es un proceso permanente y sistemático que se orienta a la implementación y monitoreo de estas estrategias que permitan la consecución de cada objetivo a largo plazo y toma decisiones.

Álvarez (2019) la estableció como uno de los procesos fundamentales para la gestión de una organización, que implica definir cada meta y objetivo de largo plazo, identificando cada recurso necesario para elaborar estrategias para alcanzar esos objetivos. Lo descrito es fundamental ya que establece direcciones claras, optimizar la toma de decisiones y lograr exitosamente el éxito de la organización.

Además, Bryson (2018) señala que la matriz de políticas y estrategias es una herramienta conceptual utilizada para alinear los objetivos estratégicos con las políticas y estrategias necesarias para alcanzarlos. Es una herramienta valiosa que mejora la planificación estratégica al proporcionar una estructura clara y una visualización de cómo los objetivos se conectan con las políticas y estrategias necesarias para alcanzarlos. Esto contribuye a una planificación más efectiva y a una implementación más exitosa de la estrategia organizacional.

Osterwalder (2014) destaca lo importante que es para las organizaciones la planificación estratégica, describiéndola como uno de los procesos que permiten establecer su dirección y objetivos a largo plazo. Facilita las decisiones sobre la aplicación de capitales necesarios para lograr sus fines y se adapta al entorno empresarial en constante cambio. Los conceptos principales son: dirección, la planificación estratégica determina la visión empresarial para el futuro y la dirección que debe tomar para lograr ese objetivo. Esto incluye cómo asignar y gestionar recursos para maximizar su eficacia; adaptarse a un entorno cambiante, en el campo corporativo, el negocio es competitivo, en otras palabras, ayuda a las empresas a anticipar variables externas como la tecnología, la regulación y la competencia para prepararse y adaptarse eficazmente a estos cambios; asignar recursos de manera eficiente, los recursos son limitados, por lo que la planificación estratégica determina qué recursos se necesitan, dónde se necesitan y cómo utilizarlos de manera efectiva para lograr las metas; coherencia y alineación, la planificación estratégica garantiza que todos los departamentos y empleados trabajen hacia el mismo objetivo. La coordinación evita ineficiencias y falta de progreso causadas por esfuerzos individuales contradictorios; ventaja competitiva, es la clave para una empresa. Innovación, atención al cliente, productos únicos, entre otros, reconocer y utilizar. Estas ventajas ayudarán a destacarse de la competencia y garantizar su éxito a largo plazo.

McGrath (2019) señala que el fin de cada plan estratégico se centro en la identificación temprana y la respuesta adecuada. El plan estratégico guía a las empresas a lograr cada objetivo que se plantea a largo plazo. Este proceso incluye definir metas, definir estrategias para alcanzarlas e implementar un plan de gestión. Un plan estratégico también facilita un elemento para la toma eficiente de decisiones, alinea los activos de la entidad con sus objetivos y promueve la adaptación a cada cambio en entornos empresariales.

Scott (2017) señala que la planificación estratégica tiene dos propósitos principales. Por un lado, es la optimización de cada operación en curso mejorando la eficiencia y el rendimiento. Por otro lado, se trata de prepararse para el futuro y explorar nuevas oportunidades y riesgos. Esto puede implicar reevaluar y reorientar

los recursos, procesos y capacidades existentes para prepararse para el futuro, explorando oportunidades y amenazas emergentes.

Warren (2016) describe la principal característica, la cual se centra en comprender los factores que subyacen al desempeño empresarial y analiza su relación ya sea en la causa y efecto y los circuitos de retroalimentación. Considere las horas y proyecte el impacto futuro de sus decisiones actuales. Es dinámico y se logra adaptar a cada cambio del entorno y del mercado.

Además, Pearce y Robbins (2009) identifican diferentes tipos de planificación estratégica: Planificación corporativa; concentra en analizar socios, productos, precios, distribución, proveedores, mercados y clientes clave y desarrollar estrategias para lograr objetivos a largo plazo. Es importante tener en cuenta estas perspectivas y características al desarrollar un enfoque de planificación estratégica que sea adecuado para la organización y su entorno. Además, es esencialmente un proceso para que una organización se desarrolle y establezca una dirección clara. Evalúan las situaciones en las que se encuentra la entidad y define la dirección a seguir. Este enfoque aclara la misión, la visión y objetivo organizacional. Además, a través de pasos como el análisis ambiental y el análisis de la identidad organizacional, se crea un plan estratégico para guiar las decisiones.

Campos (2020) describe cada dimensión de la planificación estratégica.

**Objetivos:** actúan como faros, siendo una guía para cada acción de la empresa. Son fines específicos que se alinean con cada meta que se desea obtener. Estos objetivos son definidos con precisión por la gerencia, proporcionando una dirección clara para los trabajadores. Al ser claros y directos, permiten que todos en la organización se muevan en la misma dirección, asegurando cohesión y enfoque.

**Políticas:** son el conjunto de reglas, principios y directrices establecidos por la organización para guiar las acciones y decisiones de los empleados. Estas políticas de gestión cubren áreas como ética, gestión, recursos humanos, seguridad y otras áreas relacionadas para lograr el buen funcionamiento de la entidad.

**Estrategias:** definidas como la forma general en que una empresa establece una dirección y un plan de acción para lograr sus objetivos, la estrategia incluye los planes y políticas necesarios para alcanzar los objetivos previstos. Su

implementación en las operaciones comerciales debe ser monitoreada. Al adaptar los medios disponibles para alcanzar los fines deseados, las estrategias buscan la máxima eficiencia. Son esenciales para navegar en el dinámico mundo empresarial, permitiendo a las organizaciones adaptarse y prosperar en medio de la incertidumbre.

A la vez, se precede la descripción de la base teoría del proceso administrativo

Blandez (2014) la define como el trabajo de los directivos dentro de una entidad que implica planificar, organizar, dirigir y controlar. Estas cuatro fases fundamentales son básicas para lograr el éxito y la eficiencia en una empresa, y todas están interconectadas. La planificación establece la dirección; la organización proporciona la estructura; la dirección, la motivación y guía; y finalmente, el control asegura que todo esté en línea con los objetivos estratégicos.

Münch (2018) lo conceptualiza como flujos continuos e interconectado con cada actividad, implicando planificar, organizar, dirigir y controlar. Este enfoque envuelve la definición de cada meta y objetivo, desarrollando una estrategia para la implementación, y organización de recursos, gestión y control de actividades, y evaluar resultados. A la vez, cada fase se entrelaza de manera sinérgica para el logro de una buena administración organizacional.

Mendoza (2017) la asume como una de las gestiones sistemáticas e incluye una acción encaminada a conseguir metas mediante cada función de planificación, organización, gestión y control. Destaca la necesidad de mantener una gestión estratégica y coherente para el logro de cada objetivo organizacional y asume que la innovación empresarial es una parte importante para una eficiente gestión.

Robbins & Judge (2015) resalta lo importante de la gestión administrativa en la eficiencia operativa al optimizar recursos y mejorar procesos. Esto radica en su naturaleza integral y su propósito en las organizaciones. El proceso abarca etapas claves como la planificación, organización, dirección y control, proporcionando un cuadro que se estructura para la toma de ejecución y decisiones ejecución de cada actividad empresarial.

Objetivos: Según Koontz et al. (2014) incluyen el desarrollo de una estructura organizacional eficiente. Esto implica establecer una jerarquía clara de

responsabilidades y autoridad dentro de la empresa, mejorando de forma coordinada la comunicación interna y optimizando así la productividad y el rendimiento. La formulación e implementación de planes estratégicos es otro objetivo, ya que los gerentes administrativos cumplen un papel decisivo en la definición de objetivos e implementación de cada estrategia alcanzable. Esto requiere equilibrar lo deseado a largo plazo y cómo se adapta al corto plazo, basado en analizar el entorno de mercado.

Según Daft (2016) las características del proceso administrativo incluyen tomar decisiones que deben estar relacionadas con la dirección estratégica, la asignación de recursos, la gestión de recursos humanos, etc. cada decisión debe estar basado en analizar cuidadosamente que se cumpla los fines institucionales. La importancia de la comunicación, los gerentes deben escuchar y comprender las opiniones y necesidades de los empleados mientras comunican claramente sus decisiones y expectativas a sus empleados. Además, debe facilitar una comunicación positiva entre el equipo y los departamentos.

La gestión administrativa posee elementos descritos según Robbins & Judge (2015) la planificación; define metas, objetivos, estrategias y acciones para alcanzarlos, anticipando obstáculos y oportunidades futuras. La organización; establece una estructura interna y sistemas para que la organización funcione eficientemente, determinando responsabilidades, gestionando recursos y distribuyendo el trabajo. La dirección; implica influir y motivar a cada miembro de la organización para trabajar hacia un objetivo común, requerimiento habilidades de liderazgo y comunicación. La coordinación; garantiza que toda la organización trabaje de manera armoniosa, alineando tareas y actividades con objetivos y gestionando conflictos. El control; vigilancia y valoración del rendimiento para lograr alcanzar los objetivos, identificando desviaciones y tomando medidas correctivas.

Según Albarran (2015) existen diferentes tipos de gestión administrativa que son cruciales para el funcionamiento eficiente de una organización y requieren conjuntos específicos de habilidades y competencias. La gestión de personas involucra toda actividad relacionada con las personas en cada organización, incluyendo selección, capacitación, evaluación del desempeño y relaciones laborales. La gestión financiera administra los recursos financieros, incluyendo

inversiones, presupuestos, informes financieros, analizando casa costo y beneficio. La gestión de operaciones dirige la producción y entrega del bien y servicio, incluyendo la planificación, ejecución y controles de cada actividad producida, gestión de calidad, inventarios y cadena de suministro. La gestión de marketing es responsable de procedimientos y acciones para identificar necesidades de clientes, desarrollar productos o servicios para satisfacer esas necesidades y promover su venta en el mercado. La administración de proyectos ejecuta, planifica, y controla proyectos específicos dentro de la empresa, definiendo objetivos, cronograma, presupuesto, asignación de recursos y supervisión del progreso.

Según Münch (2018) llego a establecer las siguientes dimensiones:

**Planeación:** es la etapa del proceso de gestión donde la organización determina su misión, visión, metas, estrategias y otros aspectos importantes para alcanzar las metas deseadas. Implementarlos ayudará a su organización a trabajar mejor al establecer las prioridades correctas. Establece metas y resultados futuros, reduce la incertidumbre y define estrategias para el logro de cada misión empresarial.

**Organización:** se define como los procesos y procedimientos implementados para organizar, gestionar y orientar una empresa en su área, recurso y proceso para conseguir la meta preliminarmente fijada. Esto incluye diseñar estructuras, funciones, responsabilidades y procesos destinados a simplificar el trabajo y coordinar esfuerzos para lograr objetivos.

**Integración:** se refiere a uno de los procesos que seleccionan y obtienen cada recurso necesario para llevar a cabo un plan integrando diversos elementos e individuos. La integración empresarial se refiere a procesos y herramientas destinados a integrar o centralizar actividades dentro de un mismo sistema. El objetivo es integrar diferentes operaciones para que puedan gestionarse desde una misma plataforma.

**Dirección:** gestiona cada recurso de manera eficaz para lograr los objetivos. El lado humano del liderazgo y la administración responsable de planificar y coordinar cada actividad comercial. Desarrollar este rol requiere una comprensión de cómo actúan las personas, individualmente y como grupo, para lograr adecuadamente los objetivos organizacionales. Los gerentes de la empresa supervisan las operaciones y ayudan a los empleados a lograr la máxima productividad.

Control: es definida como una de las funciones que organizan, verifican y miden cada resultado a realizar cada operación. Los controles establecen criterios para comparar el desempeño organizacional y llegar a la solución de problema evaluando cada resultado para la mejora continua.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Fue aplicada, siguiendo la definición de Libby et al. (2019) una investigación original que aplica una teoría o concepto existente abordando los problemas o necesidades prácticas en campos específicos. El objetivo principal es proporcionar soluciones prácticas y aplicables en lugar de contribuir principalmente a la teoría.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

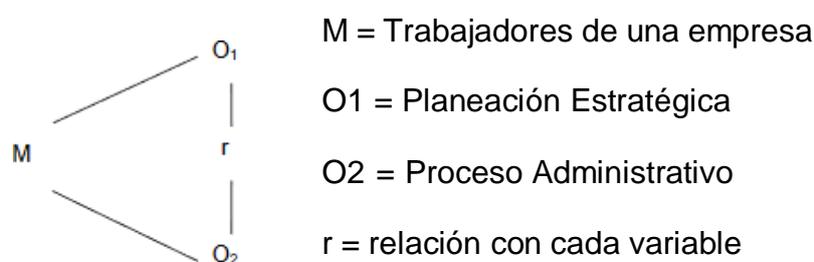
Se realizó de forma no experimental, Yin (2017) explica que, las variables no se manipulan ni controlan como en un experimento. En cambio, el investigador observa y registra cada evento ocurrido en entornos naturales. El enfoque se utilizó fue el cuantitativo, Creswell (2014) discute el enfoque cuantitativo como uno de los principales paradigmas de investigación, el autor enfatiza el uso o recabar datos numéricos, analizando estadísticamente de forma objetiva el actual enfoque.

Asimismo, la investigación se realizó a nivel correlacional, según los autores Cohen et al. (2018) describe el enfoque correlacional como un nivel de investigación que se centra en un enfoque que busca comprender y evaluar las relaciones o asociaciones a partir de dos variables, sin intervenir directamente en ellas. Sánchez et al. (2018) los autores también enfatizan la importancia del uso de diversas técnicas estadísticas apropiadas para analizar cada dato correlacional.

#### Figura 1

*Esquema de un diseño correlacional*

Donde:



### **3.2 Variables, Operacionalización**

Para la variable independiente denominada Planificación Estratégica, se estableció el enfoque cuantitativo tal como se describe:

Variable 1: Planificación Estratégica

Definición conceptual: Campos (2020) lo argumenta a procesos utilizados por las organizaciones para establecer una dirección a largo plazo mediante toma de decisiones mediante el proceso de asignar recursos para lograr sus objetivos. Esta, además, implica definición de metas, objetivos claros, identificación de las acciones necesarias alcanzables para ejecutar estas acciones.

Definición Operacional: El trabajo permitió medir la variable mediante el instrumento denominado cuestionario con las siguientes dimensiones establecidas: Objetivos tiene como indicadores a fines, dirigir y esfuerzos; Políticas tiene como indicadores a lineamientos, toma de decisiones y criterios; Estrategias tiene como indicadores a eficiencia, adaptación y acción. Con una escala de medición ordinal.

Para la variable dependiente denominada Proceso Administrativo, se estableció el enfoque cuantitativo tal como se describe:

Variable 2: Proceso Administrativo

Definición conceptual: se conceptualiza como uno de los flujos continuos e interconectado de cada actividad que implica la planeación, organización, dirección y control. Este enfoque contiene que se definan cada meta u objetivo, desarrollando estrategias de implementación, organizar recursos, gestionar y controlar actividades y evaluar resultados, a la vez, cada fase se entrelaza de manera sinérgica en lograr la eficiencia de la administración organizacional. (Münch, 2018).

Definición Operacional: Una encuesta permite medir variables a través de medios llamados cuestionarios que tienen las siguientes dimensiones establecidas: Planeación tiene como indicadores a resultados, misión y estrategia; Organización tiene como indicadores a proceso, funciones y responsabilidad; Integración tiene como indicadores a recursos y planificación; Dirección tiene como indicadores a ejecución, liderazgo y visión; Control tiene como indicadores a prevenir, evaluar y comparar. Con una escala de medición ordinal.

### **3.3 Población y muestra**

#### **3.3.1. Población**

Sekaran & Bougie (2016) se refiere al conjunto completo de elementos a examinar. Específicamente, se consideró a 30 colaboradores de esta empresa que cuentan con las siguientes condiciones:

- Criterios de inclusión: Trabajadores contratados directamente por la empresa (no tercerizados); Pertenecen a las áreas operativas centrales del negocio (no áreas de soporte como seguridad, limpieza, etc.).
- Criterios de Exclusión: Se excluyó a cada trabajador tercerizado que prestan servicios para la empresa, no se encuentran en la planilla directa, como el personal de seguridad, limpieza, mantenimiento operativo y legal (consultoría externa). Esto se hizo porque el estudio se enfoca en los colaboradores propios de la empresa.

#### **3.3.2. Muestra**

Lohr (2019) la describe como una parte de la población escogida para formar parte en el estudio. Esta se considera una muestra finita porque utilizamos la misma cantidad de muestras que la población (30 colaboradores). La selección de muestras es un proceso crítico, ya que los datos dependen de cómo se seleccionan y gestionan las muestras garantizando una representatividad poblacional.

#### **3.3.3. Muestreo**

Determinó el muestreo no probabilístico. Es conocida como aquella que es crucial en la investigación científica y estadística, ya que permite realizar inferencias válidas sobre la población en función de cada muestra elegida de manera imparcial. (Hernández y Mendoza, 2018)

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Son los 30 empleados de la compañía, que son parte directa del total establecido.

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

Técnicas: Se aplicó las encuestas. Arias (2020) indica que es uno de los métodos para recopilar un dato preguntando a individuos o grupos sobre diversos temas. Se

utilizan métodos como cuestionarios o entrevistas, y la información obtenida se puede utilizar para obtener datos cuantitativos o cualitativos sobre las opiniones, actitudes y características del grupo objetivo.

Instrumento: Se aplicó un cuestionario. Que actuó como medio para realizar las preguntas con relación a las variables que trabajamos. Además, Arias (2020) es un instrumento estructurado compuesto por cuestionarios y otros elementos destinados a obtener información específica de los participantes de forma estandarizada. Este documento regula la recopilación de datos cuantitativos o cualitativos en la investigación científica. Este estudio utiliza un cuestionario que contiene 30 preguntas sobre dos variables.

Validez: Sánchez et al. (2018) se refieren a la validez y medida en que cada instrumento mide lo que debería medir. Es importante asegurarse de que las preguntas aborden aspectos clave según cada variable, para ello se consultaron a expertos en el campo para validar el cuestionario. Este es el método recomendado para garantizar la eficacia del equipo. Un análisis de validez de contenido se revisa de forma exhaustiva cada herramienta realizada por expertos en la materia. Estos expertos califican cada ítem o pregunta en términos de relevancia, claridad, representatividad e idoneidad para medir la composición del problema. En nuestro caso, consultamos a tres expertos en el tema con posgrados y coincidieron en que se podían utilizar.

Confiabilidad: Marcoulides (2017) aborda la importancia de la consistencia interna como una medida clave de confiabilidad. Porque tiene que ver con la coherencia de las respuestas recibidas. Se llegó a aplicar el Alfa de Cronbach permitiendo que se evalué la fiabilidad de cada instrumento. Esto es importante para que la pregunta mida consistentemente la estructura subyacente.

### **3.5 Procedimiento**

Se inició recopilando datos de diversas fuentes confiables, como libros, sitios web, artículos y revistas de investigación. Los ordenamos y clasificamos para tomar conocimiento amplio con la finalidad de solucionar la problemática identificada de la empresa. A dichas deficiencias, se procedió a formular la pregunta general y preguntas específicas, respaldando su justificación mediante enfoques teórico, práctico y metodológico. Seguidamente, se definieron los objetivos y la hipótesis

general. A través del desarrollo del marco teórico, revisamos la literatura relacionada con las variables a nivel internacional, nacional y local, al mismo tiempo que tomamos conocimiento de las teorías que respaldan la viabilidad del trabajo. En el siguiente paso, relacionado a los aspectos metodológicos (diseño no experimental, enfoque cuantitativo y nivel de correlación, coincidencia de población y muestra en este caso, aprobación de la empresa), se determinó que fue de 30. Se entrevistó a empleados y se realizó una recopilación de datos mediante cuestionarios e instrumentos de encuesta. Para la validez, se aplicaron al instrumento técnicas de validación de contenido de expertos. Los expertos eran profesionales con bastas competencias comprobando su relevancia, adecuación y claridad, así como el logro de la fiabilidad al realizar pruebas piloto.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

Bryman (2016) utilizó cada técnica analítica, analizando documentos para comprender y analizar normas, diarios, documentos y otros relacionados con cada proceso de planificación y gestión estratégica. La Investigación se orientó en obtener datos cualitativos y cuantitativos sobre los procesos. La Validación de datos garantizó su corrección en comparación con otras fuentes. Se crearon tablas con cantidades y porcentajes para presentar información cuantitativa sobre el capital de trabajo y el desarrollo de la empresa. Se consideró la calidad de cada instrumento con la validez y confiabilidad. La Interpretación de Gráficos se destacó como una excelente manera de presentar información de forma visual y comprensible. Para la calificación de las interrogantes ingresadas en Excel se trasladó al programa SPSS para analizar y definir el estadístico que validaría las pruebas de normalidad. Una vez obtenido este resultado, se procedió a obtener las correlaciones de la hipótesis general y las específicas. Se utilizaron gráficos de barras, líneas y circulares para presentar datos relevantes, lo que ayuda a los lectores a comprender rápidamente las tendencias y diferencias en los datos. La Estadística Descriptiva, según Walpole et al. (2011) se centró en organizar, elaborar resúmenes y presentar datos de manera comprensible y útil. Ayuda a comprender cada característica básica y a resumir la información de manera significativa. La Estadística Inferencial, según Field (2018) permitió sacar conclusiones de cada dato observado de la muestra. La prueba de hipótesis fue una parte importante de

la estadística inferencial y ayudó a determinar si las diferencias encontradas en los datos eran estadísticamente significativas, por ejemplo, para comparar si existían diferencias significativas en los procesos de gestión y planificación estratégica entre los diferentes grupos de empleados de la muestra.

### **3.7 Aspectos Éticos**

Es esencial considerarlos en el trabajo. El primer paso fue obtener el consentimiento y la aprobación adecuados para realizar el estudio interno. Además, fue esencial mantener en secreto y reserva la información de los colaboradores, para garantizar la integridad del estudio. También fue importante mencionar las citas y las referencias correctamente de todos los autores, seguir las reglas de derechos de autor descritas al utilizar las pautas APA. Esto demuestra nuestro compromiso con la responsabilidad ética al realizar investigaciones.

#### IV. RESULTADOS

Se procedió a representar el resultado establecido por cada objetivo planteado:

Objetivo general: Determinar la relación entre la planificación estratégica y el proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023.

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: No Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023.

**Tabla 1**

*Planificación estratégica vs. Proceso Administrativo*

		Proceso Administrativo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Planificación estratégica	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0, 869**  Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	30,0%	3,3%	33,3%	
	Óptimo	0,0%	10,0%	56,7%	66,7%	
Total		0,0%	40,0%	60,0%	100%	

Nota: con la tabla 1, fijo el Rho de Pearson ratificando una correlación muy fuerte de la planificación estratégica y el proceso administrativo con un 0,869, aseverando una asociación directa- proporcional.

Asimismo, en la hipótesis general, se encontró un Sig. Bilateral de 0,00 inferior al 0,05, determinando así; rechazar la H<sub>0</sub> y seguidamente se logre aceptar la H<sub>i</sub>, ratificada por el cruce de porcentaje, instituyendo que la planificación estratégica posee un vínculo optimo con el proceso administrativo con un 56,7%.

Por ello, en relación a la estadística inferencial, la entidad de energía eléctrica de Lima tiene efectivizar una eficiente planificación estratégica con el fin que mejore el proceso administrativo.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la planificación estratégica y la planeación en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023.

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la planeación de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y la planeación de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023

**Tabla 2**

*Planificación estratégica vs. Planeación*

		Planeación			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Planificación estratégica	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0,882**  Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	30,0%	3,3%	33,3%	
	Óptimo	0,0%	13,3%	53,3%	66,7%	
Total		0,0%	43,3%	56,7%	100,0%	

Nota: La tabla 2, llegó a usar el Rho de Pearson ratificando una correlación muy fuerte de la planificación estratégica con la planeación de un 0,882, asegurando una asociación directa- proporcional.

A la vez, en la hipótesis 1, se encontró un Sig. Bilateral de 0,00 inferior al 0,05, determinando así; rechazar la H<sub>0</sub> y posteriormente que se logre aceptar la alterna, ratificada por las categorías, determinando que la planificación estratégica posee un vínculo óptimo con la planeación con un 53,3%.

Por ello, en relación a la estadística inferencial, la entidad de energía eléctrica de Lima, tiene que optimizar la planificación estratégica con el propósito de lograr una mejora de la planeación.

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la planificación estratégica y la organización en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023.

Hi: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la organización de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y la organización de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023.

**Tabla 3**

*Planificación estratégica vs. Organización*

		Organización			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Planificación estratégica	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0,773**  Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	13,3%	13,3%	6,7%	33,3%	
	Óptimo	6,7%	13,3%	46,7%	66,7%	
Total		20,0%	26,7%	53,3%	100,0%	

Nota: con la tabla 3, fijo el Rho de Pearson ratificando una correlación muy fuerte de la variable planificación estratégica y la organización de 0,773, asegurando una asociación directa- proporcional.

En la hipótesis 2, se encontró el Sig. Bilateral de 0,00 inferior al 0,05, determinando así; rechazar la H<sub>0</sub> y próximamente se logre Hi, ratificada por el cruce de porcentaje, instituyendo que la planificación posee un vínculo óptimo con la organización con un 46,7%.

Por ello, en relación a la estadística inferencial, la entidad de energía eléctrica de Lima, tiene que efectivizar la planificación estratégica con la intención de obtener una mejora empresarial.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la planificación estratégica y la integración en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023.

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la integración de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023

H<sub>o</sub>: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y la integración de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023.

**Tabla 4**

*Planificación estratégica vs. Integración*

		Integración			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Planificación estratégica	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0, 578**  Sig. (bilateral) 0, 000
	Regular	10,0%	16,7%	6,7%	33,3%	
	Óptimo	3,3%	10,0%	53,3%	66,7%	
Total		13,3%	26,7%	60,0%	100,0%	

Nota: con la tabla 4, instituyó el Rho de Pearson ratificando una correlación sustancial de la planificación estratégica y la integración de un 0,578, aseverando una asociación directa- proporcional.

Asimismo, en la hipótesis 3, se encontró el Sig. Bilateral de 0,00 por debajo al 0,05, determinando así; rechazar la H<sub>o</sub> y seguidamente se logre aceptar la alterna, ratificada por el cruce de porcentaje, instituyendo que la planificación posee un vínculo óptimo con la integración con un 53,3%.

Por ello, en relación a la estadística inferencial, la entidad de energía eléctrica de Lima, tiene que aplicar una óptima planificación estratégica con la finalidad que mejore la integración personal.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la planificación estratégica y la dirección en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023.

Hi: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la dirección de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y la dirección de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023

**Tabla 5**

*Planificación estratégica vs. Dirección*

		Dirección			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Planificación estratégica	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0, 870**  Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	0,0%	30,0%	3,3%	33,3%	
	Óptimo	0,0%	13,3%	53,3%	66,7%	
Total		0,0%	43,3%	56,7%	100,0%	

Nota: con la tabla 5, fijo el Rho de Pearson ratificando una correlación muy fuerte de la planificación estratégica y la dirección de un 0,870, afirmando una asociación directa- proporcional.

En la hipótesis 4, se encontró el Sig. Bilateral de 0,00 inferior al 0,05, determinando así; rechazar la H<sub>0</sub> y subsiguientemente se logre aceptar la Hi, ratificada por el cruce de porcentaje, fijando que la planificación posee un vínculo óptimo con la dirección con un 53,3%.

Por ello, en relación a la estadística inferencial, la entidad de energía eléctrica de Lima, tiene que ejecutar una óptima planificación estratégica con el propósito de lograr una dirección eficaz.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre la planificación estratégica y el control en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023.

Hi: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el control de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023.

Ho: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y el control de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023.

**Tabla 6**

*Planificación estratégica vs. Control*

		Control			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Óptimo		
Planificación estratégica	Deficiente	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	Pearson 0,690**  Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	10,0%	20,0%	3,3%	33,3%	
	Óptimo	3,3%	3,3%	60,0%	66,7%	
Total		13,3%	23,3%	63,3%	100,0%	

Nota: en la tabla 6, fijo el Rho de Pearson ratificando una correlación sustancial de la planificación estratégica y el control de 0,690, ratificando una asociación directa-proporcional.

En la hipótesis 5, se encontró el Sig. Bilateral de 0,00 inferior al 0,05, determinando así; rechazar la Ho y subsiguientemente que se logre aceptar la Hi, ratificada por el cruce de porcentaje, fijando que la planificación posee un vínculo óptimo con el control con un 60,0%.

Por ello, en relación a la estadística inferencial, la entidad de energía eléctrica de Lima, tiene que elaborar una óptima planificación estratégica conllevando al propósito de lograr un control eficiente.

## V. DISCUSIÓN

Consecutivamente, procederemos a discutir los resultados logrados, contrastándolos con cada estudio en relación con cada variable.

De acuerdo con el objetivo general, se aplicó el Rho de Pearson, ratificando una correlación muy fuerte de la planificación estratégica y el proceso administrativo de 0,869. A la vez, en la hipótesis general, se encontró el Sig. Bilateral de 0,00, inferior al 0,05, determinando un rechazo a  $H_0$  y a posteriori logre aceptar la  $H_i$ , ratificada por los cruces de porcentajes, determinando que la planificación estratégica tiene una asociación óptima con el proceso administrativo con un 56,7%.

Se contrastó según Vargas (2019) que la finalidad del estudio fue establecer la asociación en el estudio de la planificación estratégica con el proceso administrativo en una compañía comercializadora. El estudio se realizó con el nivel de correlación, para ello logró establecer un diseño no experimental y cuantitativo. Por ello, la población y muestra fueron 30 empleados corporativos. A la vez, para obtener cada dato se utilizaron dos cuestionarios que constaron de 15 preguntas cada uno y que fueron validados por expertos. Los resultados se procesaron a través del software estadístico SPSS V.25 y sirven de base para la confiabilidad y validación del estudio. Llegaron a concluir una relación significativa de Spearman de 0,92, mostrando resultados similares, y de esta manera se afirmaron los supuestos en el presente estudio.

Por ello, brindando un aporte La importancia de la investigación, la planificación estratégica y el proceso administrativo en las organizaciones radica en su capacidad para proporcionar dirección, eficiencia y adaptabilidad en un entorno empresarial dinámico

Según el primer objetivo, se llegó a usar el Rho de Pearson, ratificando una correlación muy consistente de la planificación estratégica y la planeación de un 0,882. A la vez, en la hipótesis 1, se encontró el Sig. Bilateral de 0,00, por debajo del 0,05, determinando así rehusar la  $H_0$  logrando aceptar la  $H_i$ , ratificada por los cruces de porcentajes, fijando que la planificación estratégica tiene un vínculo óptimo con la planeación con un 53,3%. Se contrastó con Freire (2022) quien abordó desarrollar una propuesta de Planificación estratégica integral en Universidades Particulares - Ecuador. Para esta investigación, se utilizó el Diseño

Exploratorio Secuencial (DEXPLOS), una metodología mixta que combina métodos cuantitativos y cualitativos. La obtención de datos fue mediante encuestas en línea y tradicionales, con una muestra de 26 universidades. Los resultados indican la falta de compromiso de líderes y directivos en algunas universidades, así como la concentración de la responsabilidad de la planificación en una sola persona en otras, son reveladores.

Cada resultado subraya lo importante de abordar la planificación estratégica de manera más colaborativa y con liderazgo distribuido en las instituciones educativas. De acuerdo a Münch (2018) la variable se relaciona con la planificación descrita, conceptualiza el proceso administrativo como un flujo continuo e interconectado de actividades que implica planificar, organizar, dirigir y controlar. Este enfoque incluye definir metas y objetivos, desarrollar estrategias de implementación, organizar recursos, gestionar y controlar actividades y evaluar resultados. A la vez, cada fase se entrelaza de manera sinérgica en que se logre una eficiencia de la administración organizacional.

Para el segundo objetivo, se instauró el rho de Pearson para confirmar una correlación muy fuerte en la planificación estratégica y la organización, obteniendo el 0,773. Respecto a la hipótesis 2, se encontró un valor de significancia bilateral de 0,00, por debajo de 0,05, lo que lleva a rehusar la  $H_0$  y finalmente aceptar la  $H_1$ . Este trabajo se contrastó con el de Campos (2020) quien define la planificación estratégica como uno de los procesos utilizados por cada empresa, para establecer una dirección a largo plazo, tomar decisiones y asignar recursos para lograr sus objetivos. Además, implica la definición de metas, objetivos claros e identificación de las acciones necesarias y alcanzables para ejecutarlas.

Según Münch (2018) esta variable se relaciona con la organización y se define como los procesos y procedimientos implementados para organizar, gestionar y orientar una empresa en su área, recurso y proceso para conseguir la meta preliminarmente fijada. Esto incluye el diseño de estructuras, funciones, responsabilidades y procesos destinados a simplificar el trabajo y coordinar esfuerzos para lograr objetivos. Es importante destacar que los estudios de planificación estratégica y organización son esenciales para establecer una visión clara, optimizar recursos, adaptarse al cambio, mejorar continuamente y garantizar la eficiencia en una organización.

Para el tercer objetivo, se llegó a usar el Rho de Pearson, ratificando una correlación sustancial de la planificación estratégica y la integración de 0,578. Para la hipótesis 3, se encontró el Sig. Bilateral de 0,00, por debajo de 0,05, fijando así rechazar la  $H_0$  y definitivamente lograr aceptar la  $H_i$ . El trabajo se contrastó con Bryson (2018) señalando que la planificación estratégica en la matriz de políticas y estrategias es una herramienta conceptual utilizada para alinear los objetivos estratégicos con las políticas y estrategias necesarias para alcanzarlos. Es una herramienta valiosa porque contribuye a una planificación efectiva e implementación exitosa de la estrategia organizacional.

De acuerdo a Münch (2018) la variable se relaciona con la integración, refiriéndose a uno de los procesos que seleccionan y obtienen cada recurso necesario para llevar a cabo un plan, integrando diversos elementos e individuos. La integración empresarial se refiere a procesos y herramientas destinados a integrar o centralizar actividades dentro de un mismo sistema. El objetivo es integrar diferentes operaciones para que puedan gestionarse desde una misma plataforma.

Según lo antes descrito, se puede interpretar la importancia del estudio de planificación estratégica e integración, ya que son esenciales para alinear, coordinar y optimizar los recursos de una organización, lo que mejora su capacidad para adaptarse al cambio, mantener la competitividad y buscar la mejora continua. Estos estudios son pilares claves en una exitosa gestión empresarial a largo plazo.

De acuerdo al cuarto objetivo, se fijó el Rho de Pearson con una correlación muy fuerte de la planificación estratégica y la dirección del 0,870. En la hipótesis 4, se encontró un Sig. Bilateral de 0,00 por debajo a 0,05, fijándose así; rechazar la  $H_0$  y finalmente se logró aceptar la  $H_i$ . El trabajo se llegó a contrastar según Álvarez (2019) describe a la planificación estratégica como una forma eficaz de establecer objetivos estratégicos claros. En este enfoque, las metas deben ser específicas, mensurables, alcanzables, relevantes y con plazos determinados. Adherirse a estos criterios ayuda a las empresas a establecer una dirección y dirección claras en su plan estratégico. Este enfoque hace que el proceso de planificación sea más fluido y transparente, permitiéndole centrarse en el logro de cada objetivo estratégico.

De acuerdo a Münch (2018), la variable en estudio está muy relacionada con la dirección, que gestiona cada recurso de manera eficaz para lograr los objetivos. El lado humano del liderazgo y la gestión es responsable de planificar y coordinar las

actividades comerciales. Desarrollar este rol requiere una comprensión de cómo actúan las personas, individualmente y como grupo, para lograr adecuadamente los objetivos organizacionales. Los gerentes de la empresa supervisan las operaciones y ayudan a los empleados a lograr la máxima productividad.

Según lo antes descrito se puede interpretar que los estudios de planificación estratégica y dirección son esenciales para establecer objetivos claros, alinear esfuerzos, optimizar recursos, adaptarse al cambio y garantizar un enfoque efectivo hacia el éxito organizacional. Estos elementos son fundamentales para mantener la competitividad y el crecimiento a largo plazo.

Según el objetivo específico 5, llegó a usar Rho de Pearson ratificando una correlación sustancial de la planificación estratégica y el control a un 0,690. En la hipótesis 5, se encontró el Sig. Bilateral de 0,00 por debajo a 0,05, fijando así; rehusar la  $H_0$  y definitivamente logre aceptar la  $H_1$ . El trabajo se llegó a contrastar según McGrath (2019) quien señala que el fin de cada plan estratégico se centra en la identificación temprana y la respuesta adecuada. El plan estratégico guía a las empresas a lograr cada objetivo que se plantea a largo plazo. Este proceso incluye definir metas, definir estrategias para alcanzarlas e implementar un plan de gestión. Un plan estratégico también facilita un elemento para la toma de decisiones, alinea los activos empresariales con sus objetivos y promueve adaptarse a cada cambio en entornos empresariales.

De acuerdo a Münch (2018) es definida como una de las funciones que organizan, verifican y miden cada resultado a realizar cada operación. Los controles establecen criterios para comparar el desempeño organizacional, solucionar problemas y evaluar resultados para la mejora continua. Los controles establecen criterios para comparar el desempeño organizacional, solucionar problemas y evaluar resultados para la mejora continua. Según lo antes descrito se puede interpretar que los estudios de planificación estratégica y el control trabajan juntos para establecer objetivos, monitorear el progreso, optimizar recursos, adaptarse a los cambios, mejorar continuamente y mantener la competitividad organizacional, siendo esencial para lograr el éxito a largo plazo y la eficiencia operativa.

## VI. CONCLUSIONES

Primera: en alusión al objetivo general, se determinó la relación mediante el Pearson una existente correlación muy fuerte de la planificación estratégica y proceso administrativo, consiguiendo el  $r= 0,869$ , aseverando la asociación directa; igualmente, por ello en relación a la estadística inferencial, la entidad tiene efectivizar una eficiente planificación estratégica con el fin de mejorar el proceso administrativo.

Segunda: en alusión objetivo específico 1: se determinó una correlación muy fuerte de planificación estratégica y la planeación, adquiriendo un  $r= 0,882$ , aseverando la asociación directa. Por ello, en relación a la estadística inferencial, la entidad tiene que optimizar la planificación estratégica con la finalidad que se mejore la planeación.

Tercera: en alusión al objetivo específico 2: se determinó una correlación muy fuerte de la planificación estratégica y la organización, consiguiendo un valor de Pearson  $r= 0,773$ , aseverando una asociación directa; por ello, en relación a la estadística inferencial, la entidad tiene que efectivizar la planificación estratégica con la intención de obtener una mejora empresarial.

Cuarta: en alusión al objetivo específico 3: se determinó una correlación muy primordial de la planificación estratégica y la integración, alcanzando  $r= 0,578$ , afirmando de una asociación directa; por ello, en relación a la estadística inferencial, la entidad tiene que aplicar una óptima planificación estratégica con el fin de que logre mejorar la integración personal.

Quinta: en alusión al objetivo específico 4, se determinó una correlación sustancial de la planificación estratégica y la integración, alcanzando  $r= 0,578$ ; afirmando de una asociación directa. Por lo tanto, en relación a la estadística inferencial, la entidad debe aplicar una óptima planificación estratégica con el fin de mejorar la integración personal.

Sexta: en alusión al objetivo específico 5, se determinó de una correlación muy sustancial entre la planificación estratégica y el control, alcanzando un  $r= 0,690$ ; aseverando de una asociación directa; por ello, en relación a la estadística inferencial, la entidad tiene que elaborar una óptima planificación estratégica conllevando al propósito de lograr un control eficiente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Primera: en concordancia al objetivo general, se recomienda elaborar un plan estratégico enfocado en cada objetivo a largo plazo, estableciendo políticas acordes con los resultados obtenidos que ayuden al crecimiento organizacional, asignando responsabilidades y plazos a cada área de trabajo, lo que ayudará a mejorar el proceso administrativo logrando una eficiencia operativa al optimizar cada recurso y mejora de los procesos, permitiendo tomar eficiente decisiones, basados en el análisis y evaluación.
- Segunda: para el objetivo específico 1, se recomienda implementar un plan estratégico que defina el propósito primordial de la entidad (misión), estableciendo una visión del negocio, así como el establecer los valores que guiarán el planeamiento del comportamiento organizacional.
- Tercera: para el objetivo específico 2, se recomienda formular un plan estratégico, elaborando un análisis interno de la entidad para establecer las fortalezas y debilidades, así como realizar un análisis externo para identificar cada oportunidad o amenaza. Esto ayudará a la organización empresarial.
- Cuarta: para el objetivo específico 3, se recomienda ejecutar un plan estratégico basado en los objetivos SMART, en el que se definan los objetivos específicos. Estos deben ser medibles, alcanzables y relevantes, mediante el establecimiento de plazos de tiempo definidos, permitiendo así ayudar a la integración organizacional.
- Quinta: con relación al objetivo específico 4, se recomienda diseñar un plan estratégico que incluya estrategias que ayuden a la creación de estrategias de crecimiento en áreas claves como Marketing, Operaciones, Recursos Humanos, permitiendo direccionar con eficiencia los objetivos del negocio.
- Sexta: para el objetivo específico 5, se recomienda evaluar el plan estratégico, verificando si se está cumpliendo con lo planificado; estableciendo indicadores clave de rendimiento (KPIs), midiendo el progreso y ajustando el plan; y brindando retroalimentación a cada área de trabajo, lo que permite controlar los recursos con mayor eficiencia.

## REFERENCIAS

- Albarran, J. (2015). *Gestión administrativa de las relaciones laborales*. Editorial Ra-Ma.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n\\_administrativa\\_de\\_las\\_relacione/Mo6fDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=gesti%C3%B3n+administrativa&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Gesti%C3%B3n_administrativa_de_las_relacione/Mo6fDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=gesti%C3%B3n+administrativa&printsec=frontcover)
- Álvarez, A. (2019). *La magia del planning. Cómo utilizar la planificación estratégica para potenciar la eficacia de la comunicación*. Esic.  
[https://www.google.com.pe/books/edition/La\\_magia\\_del\\_planning\\_C%C3%B3mo\\_utilizar\\_la/vhKWDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=planificacion+estrategica&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/La_magia_del_planning_C%C3%B3mo_utilizar_la/vhKWDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=planificacion+estrategica&printsec=frontcover)
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis, guía para la elaboración*. Arequipa. Perú. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577  
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20500.12390/2236>
- Ahmed, H. A. (2023). The Effect of Strategic Planning on the Success of E-Learning: Al-Nisour University College as a Case Study. *International Journal of Professional Business Review*, 8(3),  
<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i3.1521>
- Bert, J., Michael, V., Sheela, P., & Sanjay, P. (2024). Strategic management of social responsibilities: a mixed methods study of US universities, *Public Money & Management*, 44:1, 15-25. <https://doi.org/10.1080/09540962.2023.2197253>
- Buendía A., Cano M., Chirinos D. & Flores F. (2022). Strategic planning for social development in Lima, Peru. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27 (Especial 8), 854-865. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.8.8>
- Blandez R., M. de G. (2014). *Proceso Administrativo*. Editorial Digital UNID.  
<https://books.google.com.ec/books?id=TYHDCwAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Bryman, A. (2016). *Social Research Methods* (5th ed.). Oxford, UK: Oxford University Press.  
[https://books.google.com.pe/books/about/Social\\_Research\\_Methods.html?id=N2zQCgAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Social_Research_Methods.html?id=N2zQCgAAQBAJ&redir_esc=y)
- Bryson, J. M. (2018) *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations: A Guide to Strengthening and Sustaining Organizational Achievement*, 5th

- Edition <https://www.wiley.com/en-us/Strategic+Planning+for+Public+and+Nonprofit+Organizations%3A+A+G+uide+to+Strengthening+and+Sustaining+Organizational+Achievement%2C+5th+Edition-p-9781119071600>
- Caballero N, A. R. (2021). *Planificación estratégica y gestión por resultados en la Municipalidad Distrital de El Porvenir, Trujillo-2020*. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69429>
- Campos A., J. M. (2020). *Cuba y el imperativo de la planificación estratégica del desarrollo local municipal*. Cuba: Editorial Universitaria. <https://ftp.isdi.co.cu/biblioteca/biblioteca%20universitaria%20del%20isdi/COLECCION%20DE%20LIBROS%20ELECTRONICOS/LE-2011/LE-2011.pdf>
- Chaves, E., & Rodríguez, L. (2018). *Reliability and validity analysis of a questionnaire on personal learning environments (PLE)*. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-106. <https://doi.org/10.15359/rep.13-1.4>
- Chiquito G., Plua N. & Gonzáles N. (2022). *Strategic planning for the improvement of administrative management in university institutions of Ecuador*. *Avances Journal*, 1-9. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637869301011>
- Creswell W. J (2014) *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. [https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog\\_609332/objava\\_105202/fajlovi/Creswell.pdf](https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf)
- Cochea B., J. L. (2022). *Planificación estratégica y los indicadores de gestión administrativa de la empresa LALITRAN- EP, provincia de Santa Elena, 2020-2024*. Repositorio Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/7577>
- Cohen L., Manion L. & Morrinson K. (2018). *Research Methods in Education* (8th ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315456539>
- Cueva J., Román H., Díaz R. & Cárdenas N. (2022). *Administrative processes and professional competence*. *Arbitrated Journal of the Research and Management Studies Center* (Barquisimeto - Venezuela), 37-47. <https://revista.grupocieg.org/wp-content/uploads/2022/10/Ed.5837-47-Cueva-et-al.pdf>

- Daft, R. L. (2016). *Management*. Cengage Learning.  
<https://studylib.net/doc/25835007/pdfcoffee.com-management-richard-l-daft-pdf-free>
- Díaz A. & Villafuerte C. (2022). *Strategic Planning of Education. Comuni@cción: Revista De Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 13(2), 161–171.  
<https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.681>
- Esponda J. P. (2020). *La planificación estratégica y la gestión de contrataciones públicas en la Corte Superior de Justicia de Lima, 2020*. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47303>
- Field A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5ª edición). <http://repo.darmajaya.ac.id/5678/1/Discovering%20Statistics%20Using%20IBM%20SPSS%20Statistics%20%28%20PDFDrive%20%29.pdf>
- Freire A. V. (2022). *Planificación estratégica integral para Universidades Particulares del Ecuador: propuesta de una metodología innovadora*. Universitat de Lleida. <http://hdl.handle.net/10803/676003>
- Gavilán P., I. G. (2018). *Planeación Estratégica y Gestión Administrativa según los Trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica-2018*. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31935/Gavilán\\_PI.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31935/Gavilán_PI.pdf?sequence=1)
- Gandrita, D.M. (2023). *Improving Strategic Planning: The Crucial Role of Enhancing Relationships between Management Levels*. *Adm. Sci.* 13, 211.  
<https://doi.org/10.3390/admsci13100211>
- Gerónimo, A, M. E. (2022). *Plan Estratégico Para Desarrollar La Gestión Administrativa de una Universidad Privada de Lima*. (Tesis pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c57a50fe-1c47-4201-9533-685b8f00a477/content>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.  
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Koontz H., Weihrich H. & Cannice M. (2014). *Administración: una perspectiva global*. Mc. Graw. Hill.

- [https://www.academia.edu/14776670/Administracion\\_Una\\_Perspectiva\\_Global\\_y\\_Empresarial\\_14\\_edi\\_Koontz](https://www.academia.edu/14776670/Administracion_Una_Perspectiva_Global_y_Empresarial_14_edi_Koontz)
- Libby R., Libby P. & Hodge F. (2019). *Financial Accounting* (10th ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Lohr S. (2019) *Sampling: Design and Analysis* (Third Edition). <https://www.routledge.com/Sampling-Design-and-Analysis/Lohr/p/book/9780367279509>
- Marcoulides, G. (2017). Coefficient Alpha and Reliability of Scale Scores. *En The Reviewer's Guide to Quantitative Methods in the Social Sciences* (pp. 53-73). New York, NY: Routledge. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0013164417725127>
- McGrath, R. (2013). *Planificación estratégica*. Harvard Business Review [https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=qJTBAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&ots=FbGS3kJg9O&sig=zAjtpAQAbn2NpMZX9U\\_uQditGA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=qJTBAgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&ots=FbGS3kJg9O&sig=zAjtpAQAbn2NpMZX9U_uQditGA#v=onepage&q&f=false)
- Mendoza, B. (2017). *Importance of administrative management for innovation in medium-sized commercial companies in the city of Manta*. *Dominio de las Ciencia*. Vol. 3, N°. 2, 2, 2017, págs. 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Muños L., Napa Y., Pazmiño W. & Posligua M. (2020). Administrative processes: A study on the business development of SMEs. *Revista Científica Multidisciplinaria*. Vol. 4, No. 4 <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/334/237>
- Münch G., L. (2018). *Fundamentos de administración* (6ta ed.). Editorial Trillas. [https://etrillas.mx/libro/fundamentos-de-administracion\\_1609](https://etrillas.mx/libro/fundamentos-de-administracion_1609)
- Osterwalder, A. (2014). *Generación de modelos de negocio*. Deusto. [https://www.academia.edu/9142310/Generacion\\_de\\_Modelos\\_de\\_Negocios](https://www.academia.edu/9142310/Generacion_de_Modelos_de_Negocios)
- Pearce, J. y Robins, R. (2009). *Formulation, Implementation, and Control of Competitive Strategy*. McGraw-Hill. <https://studylib.net/doc/26023369/ii-pearce--john-a.--jr.-robinson--richard-b.---formulatio...>

- Robbins, S. y Judge, T. (2015). *Comportamiento organizacional*. Pearson (15ª edición).  
[https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento\\_Organizacional\\_15a\\_Edicio\\_n\\_Stephen\\_P\\_Robbins\\_and\\_Timothy\\_A\\_Judge](https://www.academia.edu/42008048/Comportamiento_Organizacional_15a_Edicio_n_Stephen_P_Robbins_and_Timothy_A_Judge)
- Scott, D. A. (2017). *Planificación estratégica: Un enfoque innovador para profesionales*. Grupo Editorial Patria.  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=NNnADQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP7&dq=Anthony,+S.+D.+\(2017\)&ots=uy3inX3AXZ&sig=UKFertTHahHrDS8GvQfCOvMvbks#v=onepage&q=Anthony%2C%20S.%20D.%20\(2017\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=NNnADQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP7&dq=Anthony,+S.+D.+(2017)&ots=uy3inX3AXZ&sig=UKFertTHahHrDS8GvQfCOvMvbks#v=onepage&q=Anthony%2C%20S.%20D.%20(2017)&f=false)
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Primera Edición. Editorial Business Support Aneth S.R.L <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Sekaran U. & Bougie R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*.  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Ko6bCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA19&dq=Research+Methods+For+Business:+A+Skill+Building+Approach,+7th+Edition&ots=2C6SW5Q1mR&sig=Wbk9qqCraPI9bnKZ6iBxGi\\_n6Ac#v=onepage&q=Research%20Methods%20For%20Business%3A%20A%20Skill%20Building%20Approach%2C%207th%20Edition&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Ko6bCgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA19&dq=Research+Methods+For+Business:+A+Skill+Building+Approach,+7th+Edition&ots=2C6SW5Q1mR&sig=Wbk9qqCraPI9bnKZ6iBxGi_n6Ac#v=onepage&q=Research%20Methods%20For%20Business%3A%20A%20Skill%20Building%20Approach%2C%207th%20Edition&f=false)
- Torres M., V. R. (2020). *Planificación estratégica y la gestión administrativa según los colaboradores de la Clínica del Pacífico S.A., Chiclayo* (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/42986>
- Vargas G., H. (2019). *Planificación estratégica y el proceso administrativo en una empresa comercializadora de Pota y Perico, Lima 2019*. (Tesis pregrado). Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36477>
- Vinueza A. & Vaca G. (2020). *La Planeación Estratégica en la Gestión Administrativa de la Cámara de Comercio de la ciudad de Riobamba, periodo 2018*. Universidad Nacional de Chimborazo. Ecuador.  
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6658>

- Walpole, R., Myers, R., Myers, S. & Ye, K. (2011). *Probability and Statistics for Engineers and Scientists* (9th ed.). Boston, MA: Pearson.  
<http://stankova.net/book.pdf>
- Warren K. (2016). *Strategic Management Dynamics*. Editorial Offices  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=6-1J9r14ffkC&oi=fnd&pg=PR11&dq=Warren+K.+\(2016\).+Strategic+Management+Dynamics&ots=WEHNTmD6JU&sig=9arQYnqaxYaoLX8F8LGml1athJQ#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=6-1J9r14ffkC&oi=fnd&pg=PR11&dq=Warren+K.+(2016).+Strategic+Management+Dynamics&ots=WEHNTmD6JU&sig=9arQYnqaxYaoLX8F8LGml1athJQ#v=onepage&q&f=false)
- Yin K. R. (2017). *Case Study Research and Applications: Design and Methods*" (6<sup>a</sup> edición). Sage.  
[https://books.google.com.pe/books/about/Case\\_Study\\_Research\\_and\\_Applications.html?id=uX1ZDwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Case_Study_Research_and_Applications.html?id=uX1ZDwAAQBAJ&redir_esc=y)

**ANEXOS**  
**ANEXO 1 – OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Planificación estratégica</b>	Es un proceso utilizado por las organizaciones para establecer una dirección a largo plazo, es una herramienta de gestión que se centra en establecer el camino que los negocios deben perseguir para lograr cada meta. Es un proceso permanente y sistemático que se orienta a la implementar y monitorear estrategias que permitan la consecución de objetivos a largo plazo. Sostiene es uno de los procesos que una empresa fija su dirección a largo plazo y tomadecisiones para lograr sus objetivos. (Campos, 2020)	El estudio permitirá medir la variable a través del instrumento denominado cuestionario con las dimensiones establecidas: Objetivos, Políticas y Estrategias	<b>Objetivos</b>	Fines	<b>Ordinal</b>
				Dirigir	
				Esfuerzos	
			<b>Políticas</b>	Lineamientos	
				Toma de decisiones	
				Criterios	
			<b>Estrategias</b>	Eficiencia	
				Adaptación	
				Acción	

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Proceso Administrativo</b>	Conceptualiza el proceso administrativo como un flujo continuo e interconectado de actividades que implica planificar, organizar, dirigir y controlar. Este enfoque incluye definir metas y objetivos, desarrollar estrategias de implementación, organizar recursos, gestionar y controlar actividades y evaluar resultados, a la vez, cada fase se entrelaza de manera sinérgica para el logro de la eficiencia y eficacia en la administración organizacional. (Münch, 2018)	El estudio permitirá medir la variable a través del instrumento denominado cuestionario con las Dimensiones establecidas: Planeación, Organización Integración, Dirección y Control	<b>Planeación</b>	Resultados	<b>Ordinal</b>
				Misión	
				Estrategias	
			<b>Organización</b>	Procesos	
				Funciones	
				Responsabilidades	
			<b>Integración</b>	Recursos	
				Planes	
			<b>Dirección</b>	Ejecución	
				Liderazgo	
				Visión	
			<b>Control</b>	Prevenir	
Evaluar					
Comparar					

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### Planificación estratégica y proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y el proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la planificación estratégica y el proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>H1: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023.</p> <p>H0: No Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023.</p>	<p><b>Planificación Estratégica</b></p>	<p>Objetivos</p> <p>Políticas</p> <p>Estrategias</p>	<p>Fines Dirigir Esfuerzos</p> <p>Lineamientos Toma de decisiones Criterios</p> <p>Eficiencia Adaptación Acción</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de Inv.</p> <p>No Experimental</p> <p>Nivel:</p> <p>Correlacional</p> <p>Población:</p>
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y la planeación en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y la organización en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023?; ¿Cuál es la relación que</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre la planificación estratégica y la planeación en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023; Determinar la relación entre la planificación estratégica y la organización en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023; Determinar la relación entre la planificación estratégica y la integración en una empresa dedicada a la</p>	<p><b>Hipótesis Específica</b></p> <p>H1: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la planeación de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y la planeación de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023.</p> <p>H1: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la organización de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y la organización de una empresa dedicada a la generación</p>	<p><b>Proceso Administrativo</b></p>	<p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Integración</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p>	<p>Resultados Misión Estrategia</p> <p>Proceso Funciones Responsabilidades</p> <p>Recursos Planes</p> <p>Ejecución Liderazgo Visión</p> <p>Prevenir Evaluar Comparar</p>	<p>30 trabajadores</p> <p>Muestra:</p> <p>30 trabajadores</p> <p>Técnicas:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>

<p>existe entre la planificación estratégica y la integración en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y la dirección en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023?; ¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y el control en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023?</p>	<p>generación de energía eléctrica de Lima, 2023; Determinar la relación entre la planificación estratégica y la dirección en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023; Determinar la relación entre la planificación estratégica y el control en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023.</p>	<p>de generación de energía eléctrica en Lima, 2023.  H1: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la integración de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023.  H0: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y la integración de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023.  H1: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y la dirección de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023.  H0: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y la dirección de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023  H1: Existe relación significativa entre la planificación estratégica y el control de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023.  H0: No existe relación significativa entre la planificación estratégica y el control de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica en Lima, 2023.</p>				
---	---	--	--	--	--	--

## Anexo 2

### CUESTIONARIO DE PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y PROCESO ADMINISTRATIVO ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: "Planificación Estratégica y Proceso Administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023". Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre \_\_\_\_\_ Mujer \_\_\_\_\_

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	TA	A	I	D	TD
<b>Objetivos</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Fines					
1. ¿Consideras que los objetivos de la empresa están claramente definidos?					
2. ¿Estás de acuerdo con que los parámetros de la empresa ayudan a dirigir los esfuerzos de todos sus miembros?					
Dirigir					
3. ¿Crees que la empresa dirige eficazmente sus esfuerzos hacia el logro de sus objetivos?					
4. ¿Consideras que la empresa debe tomar en cuenta los factores claves al dirigir el desarrollo de sus objetivos?					
Esfuerzos					
5. ¿Crees que la planificación estratégica de la empresa está establecida para cumplir con sus objetivos estratégico?					
<b>Políticas</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
Lineamientos	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
6. ¿La empresa comunica de manera efectiva sus políticas y estrategias a todos los miembros del equipo?					

7. ¿La empresa establece lineamientos claros para la toma de decisiones?					
Toma de decisiones					
8. ¿Considera que se involucran a los trabajadores en la formulación de políticas para la toma de decisiones?					
9. ¿Los criterios de toma de decisiones son consistentes y comprensibles para todo el personal?					
Criterios					
10. ¿Consideras que la política de la empresa apoya eficazmente la toma de decisiones?					
<b>Estrategias</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Eficiencia					
11. ¿Consideras que las estrategias de la empresa son eficientes para el logro de sus objetivos?					
12. ¿Considera que la empresa utilizada de forma óptima los recursos para el cumplimiento de sus metas establecidas?					
Adaptación					
13. ¿La empresa se adapta rápidamente a los cambios del entorno a través de nuevas estrategias?					
Acción					
14. ¿Las acciones de la empresa están alineadas con cada estrategia planteada?					
15. ¿Considera usted que se realiza un análisis comparativo entre áreas para detectar deficiencias?					
<b>PROCESO ADMINISTRATIVO</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
<b>Planeación</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Resultado					
16. ¿Consideras que la empresa planea eficazmente para obtener los resultados deseados?					
17. ¿Los planes administrativos están claramente definidos y son comunicados a cada departamento?					
Misión					
18. ¿La misión de la empresa está claramente definida en su estrategia?					
Estrategia					
19. ¿La estrategia de la empresa está alineada con sus resultados esperados?					
<b>Organización</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
<b>Procesos</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>

20. ¿Los procesos de la empresa están se establecer de forma clara a través de manuales organizacionales?					
Funciones					
21. ¿Las funciones de cada área se encuentra establecidas de acuerdo al MOF?					
Responsabilidades					
22. ¿La empresa tiene un sistema eficaz para la organización y distribución de responsabilidades?					
<b>Integración</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
Recursos	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
23. ¿La empresa integra eficazmente cada uno de los recursos, en beneficio de cada objetivo planteado?					
Planes					
24. ¿Los planes de la empresa son formulados tomando en cuenta las necesidades de cada departamento?					
<b>Dirección</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
Ejecución	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
25. ¿Existe alguna relación directa entre la dirección y el liderazgo para una buena ejecución estratégica dentro de la empresa?					
Liderazgo					
26. ¿La ejecución del liderazgo representa una gestión efectiva dentro de la empresa?					
Visión					
27. ¿La visión de la empresa refleja claramente la dirección hacia donde desea llegar?					
<b>Control</b>	<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
Prevenir	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
28. ¿La empresa tiene mecanismos efectivos para prevenir y controlar imprevistos dentro de cada proceso?					
Evaluar					
29. ¿La empresa evalúa regularmente su desempeño y resultados?					
Comparar					
30. ¿La empresa compara regularmente sus resultados en relación a años anteriores?					

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Planificación estratégica y proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Elmo Ramón Zavala Sheen	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa (X)	Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario	
Institución donde labora:	Universidad Nacional Federico Villarreal	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autoras:	Diana Carolina Lliulli Tuanama Merelin Leshly Pérez Canales
Procedencia:	Lima
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 – 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima
Significación:	1.- Totalmente en Desacuerdo 2.- Desacuerdo 3.- Indiferente 4.- De Acuerdo 5.- Totalmente de Acuerdo



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Planificación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"><li>- Objetivos</li><li>- Políticas</li><li>- Estrategias</li></ul>	Campos (2020), argumenta “es un proceso utilizado por las organizaciones para establecer una dirección a largo plazo y tomar decisiones sobre la asignación de recursos para lograr sus objetivos”. Está, además, implica la definición de metas y objetivos claros, la identificación de las acciones necesarias para alcanzarlos y la asignación de los recursos necesarios para llevar a cabo esas acciones.
Proceso Administrativo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Planeación</li><li>- Organización</li><li>- Integración</li><li>- Dirección</li><li>- Control</li></ul>	Münch (2018), conceptualiza el proceso administrativo como un sistema interconectado y cíclico que comprende las etapas de planeación, organización, integración, dirección y control, adaptable a cualquier tipo de estructura. En su enfoque, Münch destaca la universalidad y la interdependencia de estas etapas, subrayando la calidad del elemento humano y la necesidad de alinearlos hacia resultados concretos. Este marco teórico enfatiza la relevancia de adaptabilidad y flexibilidad en las organizaciones, permitiendo que se ajusten a las demandas cambiantes del entorno empresarial.



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023, Elaborado por Lliulli Tuanama Diana y Pérez Canales Merelin, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento: Variable 1 Planificación Estratégica (Objetivos, Políticas y Estrategias)**

- Primera dimensión: Objetivos.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de cumplimiento de fines, de dirigir y esfuerzos para el logro de objetivos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fines	¿Consideras que los objetivos de la empresa están claramente definidos?	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo con que los parámetros de la empresa ayudan a dirigir los esfuerzos de todos sus miembros?				
Dirigir	¿Crees que la empresa dirige eficazmente sus esfuerzos hacia el logro de sus objetivos?	4	4	4	
	¿Consideras que la empresa debe tomar en cuenta los factores claves al dirigir el desarrollo de sus objetivos?				
Esfuerzos	¿Crees que la planificación estratégica de la empresa está establecida para cumplir con sus objetivos estratégico?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Políticas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de lineamientos, toma de decisiones y los criterios utilizados para el cumplimiento de las políticas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lineamientos	¿La empresa comunica de manera efectiva sus políticas y estrategias a todos los miembros del equipo?	4	4	4	
	¿La empresa establece lineamientos claros para la toma de decisiones?				
Toma de decisiones	¿Considera que se involucran a los trabajadores en la formulación de políticas para la toma de decisiones? ¿Los criterios de toma de decisiones son	4	4	4	



	consistentes y comprensibles para todo el personal?				
Criterios	¿Consideras que la política de la empresa apoya eficazmente la toma de decisiones?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estrategias
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de eficiencia, adaptación y acción para validar las estrategias

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	¿Consideras que las estrategias de la empresa son eficientes para el logro de sus objetivos? ¿Considera que la empresa utilizada de forma óptima los recursos para el cumplimiento de sus metas establecidas?	4	4	4	
Adaptación	¿La empresa se adapta rápidamente a los cambios del entorno a través de nuevas estrategias?	4	4	4	
Acción	¿Las acciones de la empresa están alineadas con cada estrategia planteada? ¿Considera usted que se realiza un análisis comparativo entre áreas para detectar deficiencias y anomalías?	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: Variable 2, Proceso Administrativo** (Planeación, organización, Integración, dirección y control)

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de resultado, misión y estrategia para verificar el proceso de planeación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultado	¿Consideras que la empresa planea eficazmente para obtener los resultados deseados? ¿Los planes administrativos están	4	4	4	



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	claramente definidos y son comunicados a cada departamento?				
Misión	¿La misión de la empresa está claramente definida en su estrategia?	4	4	4	
Estrategia	¿La estrategia de la empresa está alineada con sus resultados esperados?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de procesos, funciones y responsabilidades para determinar si la organización es la más idónea.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos	¿Los procesos de la empresa están diseñados en forma clara a través de manuales organizacionales?	4	4	4	
Funciones	¿Las funciones de cada área se encuentran establecidas de acuerdo al MOF?	4	4	4	
Responsabilidades	¿La empresa tiene un sistema eficaz para la organización y distribución de responsabilidades?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Integración
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de asignación de recursos e implementación de planes para establecer si se logra una integración es efectiva.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos	¿La empresa integra eficazmente cada uno de los recursos, en beneficio de cada objetivo planteado?	4	4	4	
Planes	¿Los planes de la empresa son formulados tomando en cuenta las necesidades de cada departamento?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de ejecución, liderazgo y visión para comprobar que la empresa está dirigida en forma estratégica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecución	¿Existe alguna relación	4	4	4	



	directa entre la dirección y el liderazgo para una buena ejecución estratégica dentro de la empresa?				
Liderazgo	¿La ejecución del liderazgo representa una gestión efectiva dentro de la empresa?	4	4	4	
Visión	¿La visión de la empresa refleja claramente la dirección hacia donde desea llegar?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de la efectividad de prevenir, evaluar y comparar imprevistos que se sucedan, a fin de controlarlos y mitigarlos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevenir	¿La empresa tiene mecanismos efectivos para prevenir y controlar imprevistos dentro de cada proceso?	4	4	4	
Evaluar	¿La empresa evalúa regularmente su desempeño y resultados?	4	4	4	
Comparar	¿La empresa compara regularmente sus resultados en relación a años anteriores?	4	4	4	

**Elmo Ramón Zavala Sheen**

DNI:06267903

Teléfono: 961034003

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Planificación estratégica y proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Villanueva Villacorta Jorge Robinson	
Grado profesional:	Maestría ( X )	Doctor ( )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
Áreas de experiencia profesional:	Administración – MBA Administración de Negocios	
Institución donde labora:	PNAE QALIWARMA	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autoras:	Diana Carolina Lliulli Tuanama Merelin Leshly Pérez Canales
Procedencia:	Lima
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 – 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima
Significación:	1.- Totalmente en Desacuerdo 2.- Desacuerdo 3.- Indiferente 4.- De Acuerdo 5.- Totalmente de Acuerdo



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Planificación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"><li>- Objetivos</li><li>- Políticas</li><li>- Estrategias</li></ul>	Campos (2020), argumenta "es un proceso utilizado por las organizaciones para establecer una dirección a largo plazo y tomar decisiones sobre la asignación de recursos para lograr sus objetivos". Está, además, implica la definición de metas y objetivos claros, la identificación de las acciones necesarias para alcanzarlos y la asignación de los recursos necesarios para llevar a cabo esas acciones.
Proceso Administrativo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Planeación</li><li>- Organización</li><li>- Integración</li><li>- Dirección</li><li>- Control</li></ul>	Münch (2018), conceptualiza el proceso administrativo como un sistema interconectado y cíclico que comprende las etapas de planeación, organización, integración, dirección y control, adaptable a cualquier tipo de estructura. En su enfoque, Münch destaca la universalidad y la interdependencia de estas etapas, subrayando la calidad del elemento humano y la necesidad de alinearlo hacia resultados concretos. Este marco teórico enfatiza la relevancia de adaptabilidad y flexibilidad en las organizaciones, permitiendo que se ajusten a las demandas cambiantes del entorno empresarial.



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023, Elaborado por Lliulli Tuanama Diana y Pérez Canales Merelin, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento: Variable 1 Planificación Estratégica** (Objetivos, Políticas y Estrategias)

- Primera dimensión: Objetivos.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de cumplimiento de fines, de dirigir y esfuerzos para el logro de objetivos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fines	¿Consideras que los objetivos de la empresa están claramente definidos?  ¿Estás de acuerdo con que los parámetros de la empresa ayudan a dirigir los esfuerzos de todos sus miembros?	4	4	4	
Dirigir	¿Crees que la empresa dirige eficazmente sus esfuerzos hacia el logro de sus objetivos?  ¿Consideras que la empresa debe tomar en cuenta los factores claves a dirigir el desarrollo de sus objetivos?	4	4	4	
Esfuerzos	¿Crees que la planificación estratégica de la empresa está establecida para cumplir con sus objetivos estratégico?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Políticas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de lineamientos, toma de decisiones y los criterios utilizados para el cumplimiento de las políticas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lineamientos	¿La empresa comunica de manera efectiva sus políticas y estrategias a todos los miembros del equipo?  ¿La empresa establece lineamientos claros para la toma de decisiones?	4	4	4	
Toma de decisiones	¿Considera que se involucran a los trabajadores en la formulación de políticas para la toma de decisiones?  ¿Los criterios de toma de decisiones son	4	4	4	



	consistentes y comprensibles para todo el personal?				
Criterios	¿Consideras que la política de la empresa apoya eficazmente la toma de decisiones?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estrategias
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de eficiencia, adaptación y acción para validar las estrategias

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	¿Consideras que las estrategias de la empresa son eficientes para el logro de sus objetivos? ¿Considera que la empresa utilizada de forma óptima los recursos para el cumplimiento de sus metas establecidas?	4	4	4	
Adaptación	¿La empresa se adapta rápidamente a los cambios del entorno a través de nuevas estrategias?	4	4	4	
Acción	¿Las acciones de la empresa están alineadas con cada estrategia planteada? ¿Considera usted que se realiza un análisis comparativo entre áreas para detectar deficiencias y anomalías?	4	4	4	

**Dimensiones del instrumento: Variable 2, Proceso Administrativo** (Planeación, organización, Integración, dirección y control)

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de resultado, misión y estrategia para verificar el proceso de planeación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultado	¿Consideras que la empresa planea eficazmente para obtener los resultados deseados? ¿Los planes administrativos están	4	4	4	



	claramente definidos y son comunicados a cada departamento?				
Misión	¿La misión de la empresa está claramente definida en su estrategia?	4	4	4	
Estrategia	¿La estrategia de la empresa está alineada con sus resultados esperados?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de procesos, funciones y responsabilidades para determinar si la organización es la más idónea.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos	¿Los procesos de la empresa están diseñados en forma clara a través de manuales organizacionales?	4	4	4	
Funciones	¿Las funciones de cada área se encuentran establecidas de acuerdo al MOF?	4	4	4	
Responsabilidades	¿La empresa tiene un sistema eficaz para la organización y distribución de responsabilidades?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Integración
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de asignación de recursos e implementación de planes para establecer si se logra una integración es efectiva.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos	¿La empresa integra eficazmente cada uno de los recursos, en beneficio de cada objetivo planteado?	4	4	4	
Planes	¿Los planes de la empresa son formulados tomando en cuenta las necesidades de cada departamento?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de ejecución, liderazgo y visión para comprobar que la empresa está dirigida en forma estratégica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecución	¿Existe alguna relación	4	4	4	



	directa entre la dirección y el liderazgo para una buena ejecución estratégica dentro de la empresa?				
Liderazgo	¿La ejecución del liderazgo representa una gestión efectiva dentro de la empresa?	4	4	4	
Visión	¿La visión de la empresa refleja claramente la dirección hacia donde desea llegar?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de la efectividad de prevenir, evaluar y comparar imprevistos que se sucedan, a fin de controlarlos y mitigarlos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevenir	¿La empresa tiene mecanismos efectivos para prevenir y controlar imprevistos dentro de cada proceso?	4	4	4	
Evaluar	¿La empresa evalúa regularmente su desempeño y resultados?	4	4	4	
Comparar	¿La empresa compara regularmente sus resultados en relación a años anteriores?	4	4	4	

Firma del evaluador  
DNI: 40226875  
Teléfono: 922266670

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Anexo 2

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Planificación estratégica y proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	García Yovera Abraham José		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	( X )
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Talento Humano*		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a los trabajadores
Autoras:	Diana Carolina Lliulli Tuanama Merelin Leshly Pérez Canales
Procedencia:	Lima
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	15 – 20 minutos
Ámbito de aplicación:	Lima
Significación:	1.- Totalmente en Desacuerdo 2.- Desacuerdo 3.- Indiferente 4.- De Acuerdo 5.- Totalmente de Acuerdo



4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Planificación Estratégica	<ul style="list-style-type: none"><li>- Objetivos</li><li>- Políticas</li><li>- Estrategias</li></ul>	Campos (2020), argumenta "es un proceso utilizado por las organizaciones para establecer una dirección a largo plazo y tomar decisiones sobre la asignación de recursos para lograr sus objetivos". Está, además, implica la definición de metas y objetivos claros, la identificación de las acciones necesarias para alcanzarlos y la asignación de los recursos necesarios para llevar a cabo esas acciones.
Proceso Administrativo	<ul style="list-style-type: none"><li>- Planeación</li><li>- Organización</li><li>- Integración</li><li>- Dirección</li><li>- Control</li></ul>	Münch (2018), conceptualiza el proceso administrativo como un sistema interconectado y cíclico que comprende las etapas de planeación, organización, integración, dirección y control, adaptable a cualquier tipo de estructura. En su enfoque, Münch destaca la universalidad y la interdependencia de estas etapas, subrayando la calidad del elemento humano y la necesidad de alinearlos hacia resultados concretos. Este marco teórico enfatiza la relevancia de adaptabilidad y flexibilidad en las organizaciones, permitiendo que se ajusten a las demandas cambiantes del entorno empresarial.



**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a los trabajadores de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023, Elaborado por Lluilli Tuanama Diana y Pérez Canales Merelin, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticasemántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**Dimensiones del instrumento: Variable 1 Planificación Estratégica (Objetivos, Políticas y Estrategias)**

- Primera dimensión: Objetivos.
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de cumplimiento de fines, de dirigir y esfuerzos para el logro de objetivos

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Fines	¿Consideras que los objetivos de la empresa están claramente definidos?	4	4	4	
	¿Estás de acuerdo con que los parámetros de la empresa ayudan a dirigir los esfuerzos de todos sus miembros?				
Dirigir	¿Crees que la empresa dirige eficazmente sus esfuerzos hacia el logro de sus objetivos?	4	4	4	
	¿Consideras que la empresa debe tomar en cuenta los factores claves al dirigir el desarrollo de sus objetivos?				
Esfuerzos	¿Crees que la planificación estratégica de la empresa está establecida para cumplir con sus objetivos estratégico?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Políticas
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de lineamientos, toma de decisiones y los criterios utilizados para el cumplimiento de las políticas.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lineamientos	¿La empresa comunica de manera efectiva sus políticas y estrategias a todos los miembros del equipo?	4	4	4	
	¿La empresa establece lineamientos claros para la toma de decisiones?				
Toma de decisiones	¿Considera que se involucran a los trabajadores en la formulación de políticas para la toma de decisiones?	4	4	4	
	¿Los criterios de toma de decisiones son consistentes y				



	comprensibles para todo el personal?				
Criterios	¿Consideras que la política de la empresa apoya eficazmente la toma de decisiones?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Estrategias
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de eficiencia, adaptación y acción para validar las estrategias

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Eficiencia	¿Consideras que las estrategias de la empresa son eficientes para el logro de sus objetivos?	4	4	4	
	¿Considera que la empresa utilizada de forma óptima los recursos para el cumplimiento de sus metas establecidas?				
Adaptación	¿La empresa se adapta rápidamente a los cambios del entorno a través de nuevas estrategias?	4	4	4	
Acción	¿Las acciones de la empresa están alineadas con cada estrategia planteada?	4	4	4	
	¿Considera usted que se realiza un análisis comparativo entre áreas para detectar deficiencias y anomalías?				

**Dimensiones del instrumento: Variable 2, Proceso Administrativo** (Planeación, organización, Integración, dirección y control)

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de resultado, misión y estrategia para verificar el proceso de planeación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Resultado	¿Consideras que la empresa planea eficazmente para obtener los resultados deseados?	4	4	4	
	¿Los planes administrativos están claramente definidos y son comunicados a cada departamento?				



Misión	¿La misión de la empresa está claramente definida en su estrategia?	4	4	4	
Estrategia	¿La estrategia de la empresa está alineada con sus resultados esperados?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de procesos, funciones y responsabilidades para determinar si la organización es la más idónea.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Procesos	¿Los procesos de la empresa están diseñados en forma clara a través de manuales organizacionales?	4	4	4	
Funciones	¿Las funciones de cada área se encuentran establecidas de acuerdo al MOF?	4	4	4	
Responsabilidades	¿La empresa tiene un sistema eficaz para la organización y distribución de responsabilidades?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Integración
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de asignación de recursos e implementación de planes para establecer si se logra una integración es efectiva.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos	¿La empresa integra eficazmente cada uno de los recursos, en beneficio de cada objetivo planteado?	4	4	4	
Planes	¿Los planes de la empresa son formulados tomando en cuenta las necesidades de cada departamento?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de ejecución, liderazgo y visión para comprobar que la empresa está dirigida en forma estratégica.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ejecución	¿Existe alguna relación directa entre la dirección y el liderazgo para una buena	4	4	4	

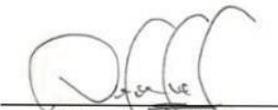


	ejecución estratégica dentro de la empresa?				
Liderazgo	¿La ejecución del liderazgo representa una gestión efectiva dentro de la empresa?	4	4	4	
Visión	¿La visión de la empresa refleja claramente la dirección hacia donde desea llegar?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Medir el indicador de la efectividad de prevenir, evaluar y comparar imprevistos que se sucedan, a fin de controlarlos y mitigarlos.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevenir	¿La empresa tiene mecanismos efectivos para prevenir y controlar imprevistos dentro de cada proceso?	4	4	4	
Evaluar	¿La empresa evalúa regularmente su desempeño y resultados?	4	4	4	
Comparar	¿La empresa compara regularmente sus resultados en relación a años anteriores?	4	4	4	

DNI:80270538  
Teléfono: 979405778



Firma del evaluador

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkas et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Luukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## FIABILIDAD

### CONFIABILIDAD PRUEBA PILOTO

#### Escala: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

##### *Resumen de procesamiento de casos*

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	10	100,0

##### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,972</b>	15

#### Escala: PROCESO ADMINISTRATIVO

##### *Resumen de procesamiento de casos*

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	10	100,0

##### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,967</b>	15

## FIABILIDAD TOTAL DE LA MUESTRA

### Escala: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

#### *Resumen de procesamiento de casos*

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,953</b>	15

### Escala: PROCESO ADMINISTRATIVO

#### *Resumen de procesamiento de casos*

	N	%
Casos Válido	30	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>,952</b>	15

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)

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planificación Estratégica	,078	30	,200*	,957	<b>30</b>	<b>,266</b>
Proceso Administrativo	,112	30	,200*	,944	<b>30</b>	<b>,115</b>

*Interpretación de los índices de correlación de Pearson*

Rango	Interpretación
$\geq 0,70$	Correlación muy fuerte
$\geq 0,50 < 0,70$	Correlación sustancial (fuerte)
$\geq 0,30 < 0,50$	Correlación moderada
$\geq 0,10 < 0,30$	Correlación baja (débil)
$\geq 0,00 < 0,10$	Correlación despreciable (muy débil)

*Fuente: Sierra, (1999) citado por Carrasquero, et al. (2017)*

## CONSENTIMIENTO INFORMADO \*

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Planificación estratégica y proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023.

Investigador (a) (es): Liulli Tuanama Diana Carolina y Pérez Canales Merelin Leshly

### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Planificación estratégica y proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación entre la Planificación estratégica y proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Lima norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre cómo la Planificación estratégica y proceso administrativo, en particular en una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima en el año 2023.

### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Planificación estratégica y proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 5 minutos y se realizará en modalidad virtual. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

### Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

### Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

### Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente



Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es):  
Lliulli Tuanama Diana Carolina email [dcliulli@ucvvirtual.edu.pe](mailto:dcliulli@ucvvirtual.edu.pe)

Pérez Canales Merelin Leshly email [merelinp@ucvvirtual.edu.pe](mailto:merelinp@ucvvirtual.edu.pe)

Docente asesor García Yovera Abraham José o al email: [jgarciafov@ucvvirtual.edu.pe](mailto:jgarciafov@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora: 1 de septiembre de 2023 6:45pm

*[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].*

*\* Obligatorio a partir de los 18 años*

**Anexo 2.**

**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD  
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20393826879
INFRAESTRUCTURAS Y ENERGIAS DEL PERU S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal	
HELBER AUGUSTO GALINDO HURTADO	CE: 001452822

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) <sup>(\*)</sup>, autorizo [  ], no autorizo [  ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Planificación estratégica y proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor (es): Diana Carolina Lliulli Tuanama Merelin Leshly Pérez Canales	DNI: 46183899 72477583

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Lima, 13 de noviembre 2023

Firma y sello:



**(Titular o Representante legal de la Institución)**

*(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.*

Inicio / Archivos / Vol. 10 Núm. 2 (2023) / Artículos

## PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y PROCESO ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DEDICADA A LA GENERACIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA DE LIMA

**Diana Carolina Lliulli Tuanama**

Universidad César Vallejo – Lima - Perú

<https://orcid.org/0009-0009-2805-5433>

**Merelin Leshly Pérez Canales**

Universidad César Vallejo – Lima - Perú

<https://orcid.org/0009-0000-2708-0053>

DOI: <https://doi.org/10.26495/rce.v10i2.2662>

**Palabras clave:** planificación estratégica, proceso administrativo, trabajadores

### Resumen

*La investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre la planificación estratégica y el proceso administrativo de una empresa dedicada a la generación de energía eléctrica de Lima, 2023. La metodología de estudio fue*



PDF

Enviar un artículo

Idioma

English

Español (España)



Redes Sociales



Indexación

