



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El planeamiento estratégico y el desarrollo institucional de
CORPAC, Sede Callao. 2015

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. César Augusto Álvarez Palomino.

ASESOR:

M. Sc. Abner Chávez Leandro

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección

PERÚ – 2017

Jurado calificador

Dr. Antonio Lip Licham
Presidente

Dr. Noel Alcas Zapata
Secretario

M. Sc. Abner Chávez Leandro
Vocal

Dedicatoria:

Dedico este trabajo de investigación a la memoria de mi padre, así como también a mi madre y hermanos por su invaluable apoyo, amor y comprensión que siempre me han brindado, en todos los momentos de mi vida.

Agradecimiento:

Al señor Rector de la Universidad César Vallejo, filial Lima norte, y a su distinguida plana docente por transferir desprendidamente sus conocimientos y experiencias profesionales en el campo de la investigación científica, sin las cuales no habría sido posible culminar con la redacción del presente trabajo de investigación.

A los señores directivos de la empresa Corpac - Sede Callao y a los trabajadores, en general, de esta institución dedicada a brindar servicios de aeronavegación en el Perú, por brindarme las facilidades necesarias para la realización del presente estudio.

Declaratoria de autenticidad

Yo, César Augusto Álvarez Palomino, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede filial Lima Norte; declaro bajo juramento que el trabajo académico titulado: El planeamiento estratégico y el desarrollo institucional de Corpac, sede Callao, 2015, presentada, en 132 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública es de mi autoría.

Por lo tanto declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.

Soy consciente de que este trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 16 de febrero del 2017

César Augusto Álvarez Palomino
DNI N° 08743871

Presentación

Señores

Miembros del Jurado:

Tengo el agrado de presentar ante ustedes la Tesis titulada: El planeamiento estratégico y el desarrollo institucional de Corpac, sede Callao, 2015.

Este estudio, tiene como objetivo general hallar la relación que existe entre el planeamiento estratégico con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao, 2015, y se ha realizado en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

El presente trabajo de investigación, está conformado por siete capítulos y un apéndice: El primer capítulo contiene la introducción, los antecedentes, la fundamentación científica, la justificación, el problema, la hipótesis y los objetivos planteados. El segundo capítulo define todo el marco metodológico, así como a las variables y los aspectos éticos. El tercer capítulo está referido a los resultados obtenidos en la investigación. El cuarto capítulo establece la discusión de los resultados obtenidos. En el capítulo quinto, se señala las conclusiones a las que se han llegado. El capítulo sexto presenta las recomendaciones y, finalmente en el capítulo séptimo, se presentan las referencias que se han utilizado en la presente investigación.

Espero haber dado cumplimiento a los requisitos de aprobación establecidos en el citado Reglamento y, desde ya, agradezco anticipadamente las observaciones que se sirvan hacerme conocer, las cuales trataré de superar en forma pertinente.

Autor

Índice

| | |
|-------------------------------------|------|
| Carátula | i |
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Índice de Tablas | x |
| Índice de Figuras | xii |
| Resumen | xiii |
| Abstract | xii |
| I. Introducción | |
| 1.1. Antecedentes | 17 |
| 1.1.1. Antecedentes internacionales | 17 |
| 1.1.2. Antecedentes nacionales | 19 |
| 1.2. Fundamentación científica | 22 |
| 1.2.1. Planeamiento estratégico | 22 |
| 1.2.2. Desarrollo institucional | 28 |
| 1.3. Justificación | 31 |
| 1.3.1. Justificación teórica | 31 |
| 1.3.2. Justificación práctica | 31 |
| 1.3.3. Justificación metodológica | 32 |
| 1.4. Problema | 32 |
| 1.4.1. Problema general | 34 |
| 1.4.2. Problemas específicos | 34 |

| | |
|--|----|
| 1.5. Hipótesis | 35 |
| 1.5.1. Hipótesis general | 35 |
| 1.5.2. Hipótesis específicas | 35 |
| 1.6. Objetivos | 35 |
| 1.6.1. Objetivo general | 35 |
| 1.6.2. Objetivos específicos | 35 |
| II. Marco metodológico | |
| 2.1. Variables | 37 |
| 2.1.1. Planeamiento estratégico | 37 |
| 2.1.2. Desarrollo institucional | 37 |
| 2.2. Operacionalización de variables | 38 |
| 2.3. Metodología | 39 |
| 2.4. Tipo de investigación | 40 |
| 2.5. Diseño | 40 |
| 2.6. Población, muestra y muestreo | 41 |
| 2.6.1. Población | 42 |
| 2.6.2. Muestra | 42 |
| 2.6.3. Muestreo | 43 |
| 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 43 |
| 2.8. Procedimiento de recolección de datos | 47 |
| 2.9. Métodos de análisis de datos | 48 |
| 2.10. Aspectos éticos | 48 |
| III. Resultados | |
| 3.1. Resultados descriptivos | 50 |

| | |
|--|-----------|
| 3.1.1. Planeamiento estratégico | 50 |
| 3.1.2. Planeamiento estratégico por dimensiones | 51 |
| 3.1.3. Desarrollo institucional | 53 |
| 3.1.4. Desarrollo institucional por dimensiones | 54 |
| 3.2. Resultados correlacionales | 56 |
| 3.2.1. Planeamiento estratégico con el desarrollo institucional | 56 |
| 3.2.2. Previsión sistémica con el desarrollo institucional | 56 |
| 3.2.3. Estrategias y recursos con el desarrollo institucional | 57 |
| 3.2.4. Monitoreo y control con el desarrollo institucional | 58 |
| IV. Discusión | 61 |
| V. Conclusiones | 65 |
| VI. Recomendaciones | 68 |
| VII. Referencias | 71 |
| Anexos | |
| Anexo 1: Artículo científico | 76 |
| Anexo 2: Matriz de consistencia | 89 |
| Anexo 3: Instrumento | 93 |
| Anexo 4: Certificado de validez del instrumento por juicio de expertos | 101 |
| Anexo 5: Base de datos | 123 |
| Anexo 6: Resultado de Confiabilidad | 132 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable planeamiento estratégico | 38 |
| Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable desarrollo institucional | 39 |
| Tabla. 3 Grupos ocupacionales de la población | 42 |
| Tabla. 4 Muestra | 42 |
| Tabla. 5 Validez de juicio de expertos del cuestionario de planeamiento estratégico | 46 |
| Tabla 6. Validez de juicio de expertos del cuestionario de desarrollo institucional | 46 |
| Tabla 7. Niveles de fiabilidad | 47 |
| Tabla 8. Estadística de fiabilidad de los cuestionarios | 47 |
| Tabla 9. Distribución de la percepción del planeamiento estratégico | 50 |
| Tabla 10. Distribución de frecuencias y porcentajes por dimensiones de la variable de planeamiento estratégico | 51 |
| Tabla 11. Distribución de la percepción del desarrollo institucional | 53 |
| Tabla 12. Distribución de frecuencias y porcentajes por dimensiones de la variable desarrollo institucional | 54 |
| Tabla 13. Correlación entre la variable de planeamiento estratégico con el desarrollo institucional | 56 |
| Tabla 14. Correlación entre la dimensión de previsión sistémica con el desarrollo institucional | 57 |
| Tabla 15. Correlación entre la dimensión de estrategias y recursos con el desarrollo institucional | 58 |
| Tabla 16. Correlación entre la dimensión de monitoreo y control con el desarrollo institucional | 59 |

Índice de figuras

| | | |
|-----------------|--|----|
| Figura 1 | Diseño de investigación | 40 |
| Figura 2 | Niveles de percepción del planeamiento estratégico | 50 |
| Figura 3 | Niveles de percepción del planeamiento estratégico por dimensiones | 51 |
| Figura 4 | Niveles de percepción del desarrollo institucional | 53 |
| Figura 5 | Niveles de percepción del desarrollo institucional por dimensiones | 54 |

Resumen

La investigación se titula: “El planeamiento estratégico y el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015”

El objetivo general fue hallar la relación que existe entre el planeamiento estratégico y el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015. El tipo de investigación fue básica, método hipotético deductivo, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y transversal. La población fue conformada por 688 trabajadores de Corpac S.A., la muestra fue de 150 trabajadores y el muestreo fue no probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios debidamente validados a través de juicios de expertos y con prueba de confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Se llegó a las siguientes conclusiones: (a) el planeamiento estratégico tuvo una correlación positiva débil y significativa con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015; (b) la previsión sistémica tuvo correlación positiva débil y significativa con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015; (c) la estrategias y recursos tuvo una correlación positiva débil y significativa con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015; (d) el monitoreo y control tuvo una correlación positiva débil y significativa con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015.

Palabras claves: El planeamiento estratégico y desarrollo institucional.

Abstract

The research is entitled: "The strategic planning and institutional development of Corpac, Callao Headquarters. 2015"

The general objective was to find the relationship that exists between strategic planning and the institutional development of Corpac, Callao Headquarters. 2015. The type of research was basic, hypothetical deductive method, correlational level, quantitative approach, non-experimental and transversal design. The population was conformed by 688 workers of Corpac, the sample was of 150 workers and the sampling was not probabilistic. The technique used to collect information was the survey and the data collection instruments were two questionnaires duly validated through expert judgments and with reliability test through the Cronbach's Alpha statistic. The following conclusions were reached: (a) the strategic planning had a weak and significant positive correlation with the institutional development of Corpac, Callao Headquarters. 2015; (b) the systemic forecast had a weak and significant positive correlation with the institutional development of Corpac, Callao Headquarters. 2015; (c) the strategies and resources had a weak and significant positive correlation with the institutional development of Corpac, Callao Headquarters. 2015; (d) monitoring and control had a weak and significant positive correlation with the institutional development of Corpac, Callao Headquarters. 2015

Keywords: Strategic planning and institutional development.

I. Introducción

Este trabajo de investigación, se realizó en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial, Corpac, empresa encargada de brindar servicios de aeronavegación y aeroportuarios a nivel nacional, y tuvo como objetivo encontrar la relación que existe entre el planeamiento estratégico y el desarrollo institucional de Corpac, sede Callao, en el año 2015.

Como sabemos, el planeamiento estratégico es un proceso fundamental que se da en todas las empresas, puesto que se encarga de trazar los lineamientos para establecer los planes de acción que generarán sus ventajas competitivas y rentabilidad a mediano y largo plazo.

En nuestro país, en el año 2005, se creó el centro nacional de planeamiento estratégico (Ceplan), como ente rector del sistema nacional de planeamiento estratégico (Sinaplan), cuya función es establecer los lineamientos, procedimientos y metodologías para implementar el nuevo enfoque de planeamiento estratégico en el sector público.

Bajo este contexto Corpac, cuenta con un plan estratégico 2013-2017, y actualmente se encuentra en proceso de elaboración de un nuevo plan 2017-2021, en el cual se establecen los lineamientos estratégicos, que debe seguir la empresa en los próximos años.

Sin embargo, existen algunos problemas que podrían llevar a los trabajadores, a una falta de productividad y a que no estén alineados ni comprometidos con los objetivos, la misión y la visión de la organización, lo que podría afectar el desarrollo institucional de Corpac, por lo que sería conveniente motivar a los trabajadores, mejorando sus condiciones económicas y laborales, así como brindarles capacitación continua y un reconocimiento de los trabajos realizados, mediante bonificaciones, promociones y recategorizaciones, cuando lo ameriten, con la finalidad de mejorar el desarrollo institucional, utilizando las tres dimensiones del planeamiento estratégico: previsión sistémica, estrategias y recursos, y monitoreo y control, lo que a su vez contribuirá a mejorar la calidad y productividad de los servicios que cumple la empresa, poniendo a su vez énfasis en las cinco dimensiones del desarrollo institucional, como son organización, tecnología, economía, innovación e infraestructura.

Lo expresado, no parece ser tan sencillo, puesto que las innumerables reformas en el planeamiento, no ha significado un cambio sustancial en el desempeño global del estado. La relación existente entre el planeamiento y el desarrollo institucional, ha tenido un número importante de investigaciones a nivel nacional e internacional, la conclusión general afirma que entre ambas existe una relación significativa.

Existen muchas definiciones sobre planeamiento estratégico, de acuerdo a Chandler (1962), planeamiento estratégico consiste en la determinación de las metas y objetivos básicos a largo plazo en una empresa, junto con la adopción de cursos de acción y la distribución de recursos necesarios para lograr estos propósitos. También existen muchas definiciones sobre el desarrollo institucional, se tomó la definición de Ferreira (2008), quién sostuvo que el desarrollo institucional es un esfuerzo libre e incesante de la gerencia que se vale de todos los recursos de la organización con especialidad el recurso humano, a fin de hacer creíble, sostenible y funcional a la organización en el tiempo.

1.1 Antecedentes

La búsqueda de antecedentes bibliográficos en diversos centros de documentación ha dado como resultado el encontrar los siguientes trabajos afines a nuestras variables. A continuación presentaremos los trabajos que en alguna medida ayudaron a delinear la investigación.

1.1.1 Antecedentes internacionales

Frías (2010), en su trabajo de tesis de maestría “La importancia de la planeación estratégica en la internacionalización de las empresas en el marco de la globalización”. Universidad Nacional Autónoma de México, México. Realizó una investigación en la cual determinó que el planeamiento estratégico es un proceso dinámico lo suficientemente flexible para permitir y hasta forzar modificaciones en los planes, a fin de responder a diversos escenarios. Así mismo sostiene que el planeamiento estratégico mejora el desempeño de la organización, permite enfrentar los cambios en el entorno, aprovechar las oportunidades y estar preparado frente a las amenazas. En esta investigación se definen cuatro fases del planeamiento estratégico.

Picazo (2013), en su tesis titulada “Desarrollo institucional en estudiantes y profesores universitarios: un estudio en dos universidades mexicanas”, para optar el grado de doctora en liderazgo y dirección de instituciones de educación superior de la Universidad Anáhuac de la ciudad de Huixquilucan, México, planteó como objetivo general reconocer la relación entre el sentido de pertenencia e identidad y la dirección y gestión institucional. Tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional, de enfoque cualitativo, de diseño casi experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 78 profesores y estudiantes. La técnica fue la entrevista y los instrumentos fueron notas de campo, video y fotografía. Se Llegó a la siguiente conclusión que la muestra un esquema de los niveles de intervención institucional que se requieren para el adecuado desarrollo de una identidad institucional en los estudiantes y los docentes.

Santiago (2014), en su tesis titulado “Desarrollo institucional y política científica: el caso de la producción nacional de semilla hortícola”, para optar el grado de maestro en gestión de la ciencia, tecnología e innovación de la

Universidad Nacional de Cuyo de la ciudad Mendoza, Argentina, planteó como objetivo general investigar el desarrollo institucional de la gestión pública y privada, aplicada al mejoramiento genético y la producción de semilla hortícola, su orientación metodológica y resultados, en distintos períodos, y como los cambios en la circulación internacional de los bienes tecnológicos varietales, afectaron los programas de mejora genética locales, el desarrollo de tecnología propia y a la estructura productiva de semilla. Tipo de investigación sustantiva de nivel descriptiva, de enfoque mixta de diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 46 trabajadores. La técnica encuesta y entrevista y los instrumentos fueron dos cuestionarios, que fueron debidamente validados por juicio de expertos mediante el estadístico KR-20. Concluyó que la aplicación de los RRHH, de los técnicos participantes en planes de mejoramiento de hortalizas, a fines de los '50, uno de ellos ya se dedicaba totalmente a tareas gerenciales y otro, complementaba su tiempo de trabajo entre la actividad gerencial con la mejora de especies hortícolas.

Ángeles (2010), en su tesis de maestría “La planeación estratégica como herramienta para la toma de decisiones en la alta dirección del centro educativo de Uruapan, México”. Universidad Autónoma de México, describe al planeamiento estratégico como el proceso de decidir sobre los objetivos de la organización, sobre los cambios de estos objetivos, sobre los recursos usados para alcanzar esos objetivos, y sobre las políticas que han de gobernar la adquisición, uso y disposición de estos recursos. Asimismo describe los elementos de la planeación estratégica.

Yumi (2009), en su tesis de doctorado “Planificación estratégica para el mejoramiento de la gestión administrativa de la unidad educativa intercultural bilingüe “corazón de la patria” de la parroquia Lizarzaburu, Cantón, Riobamaba. Provincia de Chimborazo - Ecuador. Universidad estatal Bolívar. Sostiene que en la actualidad la planificación estratégica y la gestión administrativa se han convertido en un reto, en razón de que las autoridades y docentes desconocen de esta ciencia, repercutiendo en la solución de los problemas institucionales, como también ejercer la autoridad con eficiencia y eficacia. En ese sentido lo que busca es lograr determinar un plan estratégico que procure el mejoramiento de la gestión administrativa de la unidad educativa intercultural bilingüe corazón de

la patria. La metodología empleada fue de tipo cualitativa con acción en sus niveles de carácter exploratorio, descriptivo y explicativo, lo que permitió conocer los problemas que afectan a la institución. Se aplicó la evaluación cualitativa y cuantitativa para determinar el porcentaje de las características del objeto motivo de la investigación a través de entrevistas, encuestas y fichas de observación. Luego de ello se realizó el análisis e interpretación de los resultados por medio de cuadros de frecuencia y gráficos. Concluyo que la falta de un planeamiento estratégico para lograr un desempeño favorable con la participación de todas sus partes dificulta el brindar un servicio de calidad.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Solí, (2015), en su tesis doctoral “Planeamiento estratégico en la gestión institucional en las instituciones red 20 Lurín, 2014”: Universidad César Vallejo, considera que el objetivo de la investigación, fue determinar si el planeamiento estratégico influye en la gestión institucional, los resultados de la investigación demostraron que el planeamiento estratégico influye en un 93.1% sobre la gestión institucional, y que existe relación lineal y significativa entre ambas variables con un grado de correlación muy alta, aceptándose la hipótesis de investigación. Asimismo se encontró que el planeamiento estratégico influye: en la planificación (86%), organización (86,4%), dirección (90%) y control (81,3%) de la gestión institucional.

Lavalle, (2015), en su tesis “Planeamiento estratégico y calidad de la gestión educativa en el I.S.T.P. María de los Ángeles Cimas”, para optar el grado de magister en administración de la educación, en la Universidad César Vallejo, en la que plantea como problema general, ¿qué relación existe entre el planeamiento estratégico y la calidad de la gestión educativa? al recoger la opinión de los encuestados se encontró que el 8.1% opinan que el nivel de la calidad de la gestión educativa durante el año 2014 es alto, y el 91.9% de los docentes opinaron que el nivel de calidad de la gestión educativa es medio, es decir un gran porcentaje manifiesta estar de acuerdo con la gestión llevado a cabo por la gerencia y por la dirección. En base a los resultados obtenidos se evidencia la posibilidad de mejorar la calidad de gestión educativa en la I.ST.P María de los Ángeles Cimas en base a un planeamiento estratégico concertado y sostenido, dado que existe relación entre ellos.

Salcedo y Zafra, (2014), en su tesis “Planificación estratégica y su relación con el desarrollo institucional en la red de salud San Juan de Lurigancho. Lima. 2013; quienes en su trabajo relacionado con la planificación estratégica y su relación con el desarrollo institucional concluyeron: que existe evidencia significativa para afirmar que la planificación estratégica se relaciona significativamente con el desarrollo institucional en la red de salud San Juan de Lurigancho. Lima 2013., habiéndose determinado un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0.90, el cual representa un nivel de correlación alta.

Zarate, (2013), en su tesis de maestría “El planeamiento estratégico y el desempeño laboral en los docentes de la red 03 del distrito de Barranco. Lima”. Universidad César Vallejo, Lima. Perú. En su estudio realizado sostiene que la planificación estratégica es importante para la dirección de la empresa, porque permite desarrollar las actividades de manera eficaz y eficiente, para así obtener el logro de los objetivos planteados. En esta investigación se plantea que entre los grandes problemas de las instituciones educativas tenemos: carecer de un plan estratégico, tener una deficiente organización a nivel docentes y autoridades, incumplimiento de funciones, ambientes tensos y malas relaciones humanas. En la investigación su autor sostiene que el plan estratégico mejora la gestión administrativa de las instituciones educativas, permitiéndoles formular, ejecutar y evaluar los procesos de la forma más efectiva.

Cáceres, (2013), “Taller de estrategias de prevención de conflictos para mejorar el clima laboral en una institución educativa pública”. Esta autora llegó a las siguientes conclusiones: El clima organizacional imperante en la institución Educativa “Divino Jesús” de Trujillo, en el presente año fue regular, al inicio de la investigación. El programa de talleres, basado en el uso de estrategias de prevención de conflictos, aplicado al personal de la institución educativa pública seleccionada, permitió la reducción de conflictos en la institución, lográndose mejorar significativamente el clima institucional en la institución educativa en referencia.

Alfaro y Perez, (2013), en su trabajo de investigación “Propuesta, de un modelo de aprendizaje institucional, basado en el pensamiento sistémico, para mejorar la gestión institucional de la I.E. El Buen Pastor” del porvenir. Esas investigadoras obtuvieron las siguientes conclusiones: En el presente estudio, se

logró conocer la calidad de gestión institucional que caracterizaba, previamente al diseño del modelo. Se analizó y sintetizó, adecuadamente, la teoría del pensamiento sistémico, la cual sirvió de sustento a la propuesta de mejoramiento de la calidad de la gestión institucional de la I.E. “El Buen Pastor” del porvenir. Se diseñó, describió y sustentó, convenientemente, el modelo de aprendizaje Institucional, basado en el pensamiento sistémico, orientado al mejoramiento de la calidad de la gestión institucional de la I.E. “El Buen Pastor” del porvenir.

Díaz, (2012), en su tesis “Planeamiento estratégico del servicio de gestión informática para el sector salud en el Perú, 2012”: Pontificia Universidad Católica del Perú, para obtener el grado de magíster en administración de negocios globales, considera que el servicio de gestión informática en el sector salud del Perú puede contribuir decididamente en la mejora de la atención médica de los ciudadanos en general, lo cual constituye un derecho fundamental de todos los peruanos. El estado peruano realiza diversos esfuerzos para mejorar la delicada situación del sector salud pero carece de una visión integral y moderna para enfrentar el problema e incluso, los recursos orientados a este sector están entre los más bajos a nivel de los países latinoamericanos, por lo que considera que un requisito fundamental para revertir esta situación el uso de los servicios de gestión informática que contribuyen con herramientas tecnológicas modernas priorizando la mejora de la calidad de vida de las personas. Una organización más eficiente del sistema de salud permitirá aumentar el número de pacientes atendidos a nivel nacional, disminuir significativamente la duplicación de pedidos de prueba y las incidencias de fraude. Se pretende crear una visión compartida para los servicios de gestión informática en el sector salud, la cual debe alcanzarse siguiendo los planes de acción, estrategias y objetivos propuestos que se originaron de un meticuloso análisis y desarrollo de un proceso estratégico secuencial. La consolidación y administración inteligente de la información y sus comunicaciones, sumada a la adopción de las modernas tendencias tecnológicas en el mundo, contribuirían a que el estado peruano pueda implementar un plan en el sector salud que permita que los pacientes de los sectores público y privado tengan acceso a través de su DNI, a su historia clínica en cualquier lugar del país, facilitando así la gestión médica del estado

hacia los pacientes y mejorar significativamente la calidad de la atención en salud de toda la ciudadanía.

1.2 Fundamentación científica

1.2.1 Planeamiento estratégico

Según Drucker (1984), el planeamiento estratégico es el proceso continuo, que se apoya en el discernimiento de manera más amplia en lo posible del futuro cercano, que es considerado para decidir el presente objetivo, la cual puede implicar algún riesgo a futuro en los resultados que se espera, por el otro lado, se organiza las actividades necesarias para poner en práctica las decisiones y para medir con una reevaluación sistemática, los resultados obtenidos frente a las expectativas que se hayan generado.

Asimismo Chandler (1962), sostuvo que el planeamiento estratégico es determinar las metas y objetivos prioritarios a largo y mediano plazo en una institución, para la cual se adopta políticas de acción y la distribución de los recursos necesarios para lograr estos propósitos.

De igual manera Glueck (1989), refirió que el planeamiento estratégico se determina como un plan agrupado, extenso e integrado, la cual está diseñado para garantizar que los objetivos básicos de la empresa, para que se logren adecuadamente. Esta definición no es coherente con el sentido, que los demás autores tienen otro tipo de criterio al respecto, ya que el planeamiento estratégico se define como un proceso y el plan estratégico se le conoce como instrumento o producto que tiene la finalidad de acreditar que se obtiene como resultado del planeamiento previo.

De acuerdo con Ceplan (2014), el planeamiento estratégico está referido al proceso sistemático, que construye y analiza constantemente la condición actual del planeamiento, que está enfocado al futuro, el cual genera advertencia para la toma de decisiones, para lograr las metas estratégicos establecidos. Así se puede manifestar que el planeamiento estratégico es predecir y decretar las acciones que se deben llevar del presente hasta el futuro. En su forma más simple un plan estratégico es una herramienta que recoge lo que la organización quiere conseguir para cumplir su misión y alcanzar su propia visión (imagen futura). Entonces ofrece el diseño y la construcción del futuro para una

organización, aunque éste futuro sea imprevisible. El plan estratégico define también las acciones necesarias para lograr ese futuro.

Fases del proceso de planeamiento estratégico

Según Ceplan (2014), el planeamiento estratégico es el proceso para desarrollarse a través de las siguientes fases: (a) La fase de análisis prospectivo: Está referido al diseño del modelo de concepto para interpretar al estado actual, la cual corresponde a las tendencias, se seleccionan variables, se construye escenarios del futuro y se analizan riesgos y oportunidades; (b) Fase estratégica: Está determinado a construir un escenario adecuado, podemos formular la visión, las metas estratégicas, los indicadores y objetivos, se reconoce las acciones estratégicas y la pertinente ruta estratégica; (c) Fase institucional: Se reconoce la misión institucional, los objetivos estratégicos institucionales con sus correspondientes indicadores y objetivos; de la misma manera, se identifican las acciones estratégicas institucionales y se construye una ruta estratégica institucional. Las acciones estratégicas en las funciones que aseguran su cumplimiento y se asocia con el sistema de presupuesto público; (d) Fase de seguimiento: El seguimiento de los objetivos estratégicos, se ve los indicadores a implantar, con la finalidad de retroalimentar el proceso de planeamiento estratégico; teniendo como la anticipación de riesgos y oportunidades. Tiene una generalidad, con el objetivo de determinar las fases del planeamiento estratégico se da en la admiración instituir, a través de una observación ambiental y una participación del ambiente operativo; (e) Dirección organizativa: Está referenciado a la visión, misión, valores, metas, objetivos, y creencias que tiene la organización. Análisis ambiental (situacional). Este es el eje, columna y vida del planeamiento estratégico, la cual permanece en todo los procesos del planeamiento estratégico. En la siguiente etapa no se encuentra adecuado el planeamiento estratégico. Asimismo en esta etapa, tenemos como objetivo investigar el ambiente en general del planeamiento. Al hablar de la fase del plan estratégico de la organización, nos estamos refiriendo al plan maestro en el que la alta dirección recoge las decisiones estratégicas corporativas que ha adaptado “hoy” en referencia a lo que hará en los tres próximos años, para lograr una organización más competitiva que le permita satisfacer las expectativas de sus diferentes grupos de intereses, lo cual se da en el ambiente fuera de la

estructura, estos elementos son de amplia relevancia y posee resultados a largo y medio plazo para los miembros, de las organizaciones, y sus estrategias. Esta se realiza para la comparación de Pestel (Político, Económico, Social, tecnológico, ético, y legal) en el cual está inmersa la organización.

Sánchez (2005) afirmó que el planeamiento estratégico es una estructura que tiene como integrante al gobierno, para las múltiples industrias, teniendo a los grupos de interés como el clima regulador. El plan estratégico es el conjunto de análisis, decisiones y acciones que una organización lleva a cabo para crear y mantener ventajas comparativas sostenibles a lo largo del tiempo. También, se dice que el plan estratégico es considerado como el proyecto que incluye en un diagnóstico de la posición actual de una entidad, las estrategias y la organización en el tiempo de las acciones y los recursos que permitan alcanzar la posición deseada. El plan estratégico es un documento que sintetiza a nivel económico-financiero, estratégico y organizativo el posicionamiento actual y futuro de la empresa y cuya elaboración nos obligará a plantearnos dudas acerca de nuestra organización, de nuestra forma de hacer las cosas y a marcarnos una estrategia en función de nuestro posicionamiento actual y del deseado. El plan estratégico es un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y cómo nos proponemos conseguirlo. Esta programación se plasma en un documento de consenso donde concretamos las grandes decisiones que van a orientar nuestra marcha hacia la gestión excelente.

Según Martínez (2012), el planeamiento estratégico está referido al ambiente operativo, es decir, al ambiente que se encuentran fuera y dentro de la institución. La siguiente etapa tiene la finalidad de realizar que los usuarios antagonistas en el área del trabajo y los distribuidores tengan una relación comercial acorde al requerimiento de las figuras globales e internacionales. En este sentido los clientes reflejan los lineamientos y comportamientos de lo que se obtiene. Los competidores engloban todas las organizaciones, con el fin de adelantar los logros trazados en el cumplimiento de un objetivo en concreto. Por otro lado, el planeamiento estratégico es trazar un mapa de la organización, que nos señale los pasos para alcanzar nuestra visión. Convertir los proyectos en acciones tendencias, metas, objetivos, reglas, verificación y resultados. De la misma manera para afirmar la organización hay que fomentar la vinculación entre

los “órganos de decisión” (E.D.) y los distintos grupos de trabajo. Para descubrir lo mejor de la organización es tener un objetivo y hacer participar a las personas en la valoración de las cosas que hacemos mejor, ayudándonos a identificar los problemas y oportunidades, para aclarar ideas futuras, es tener en cuenta las cuestiones cotidianas, el día a día de la institución, nos absorben tanto que no nos dejan ver más allá de mañana. Este proceso nos va a “obligar” a hacer una “pausa necesaria” para que examinemos como organización y si verdaderamente tenemos un futuro que construir. En la parte laboral tenemos que organizar como puede influenciar sobre las oferta de trabajo. La cual se encuentra disponible para la realizar todas las tareas de las instituciones. El abastecedor de una empresa puede adquirir durante su proceso de rentabilidad todos los bienes y servicios necesarios para la transformación teniendo en cuenta con la calidad y las entregas finales, estas condiciones tienen que estar acreditadas. Para abarcar todas las dificultades globales e internacionales, para la cual, se cuenta con leyes y ciertos procedimientos tales como políticas, cultura, climas económicos en los países en los que opera.

Tipos de Planes estratégicos

Según Ceplan (2014), el planeamiento se puede reconocer como planes de gestión especial, dentro de ellos tenemos:

(a) Plan estratégico sectorial multianual – pesem la cual está referido al plan estratégico de los documentos elaborados por los ministerios del poder ejecutivo esta se hace para todos los sectores con una supervisión por el encargado de la rectoría. Esta se realiza en la etapa estratégica, con la finalidad de usar las informaciones generadas en esta fase de análisis prospectivo. El siguiente escrito se presenta para realizar las estrategias de un sector con el objetivo de lograr lo establecido por el pedn para la cual se tiene como referencia marco macroeconómico multianual – MMM que es realizado por el Ministerio de economía y finanzas cada año. el pesem para cada 5 años se elabora el pesem tiene como contenido toda la síntesis del análisis prospectivo, este desafío tiene diferentes características, para aportar lineamientos a la visión del sector, los objetivos estratégicos sectoriales, indicadores y metas, las acciones estratégicas, la ruta estratégica y la relación de proyectos de inversión pública de impacto sectorial.

(b) Plan de desarrollo regional concertado – pdrc esta elabora el plan de los gobiernos regionales y gobiernos locales para sus respectivos ámbitos territoriales. Se redacta el documento en la etapa estratégica utilizando el análisis de toda la información de los gobiernos regionales, el planeamiento estratégico es recabar la información provista por los sectores en un proceso. Se tendrá en referente el marco macroeconómico multianual – MMM que realiza el ministerio de economía y finanzas cada año. El plan estratégico de desarrollo y nacional elabora el documento concertando el territorio para el logro de los objetivos establecidos - pedn, también estableciendo ciertos objetivos fijadas por el pesem competencias compartidas de la institución. Sin embargo los gobiernos locales deberán contribuir al logro de los objetivos establecidos en el plan de desarrollo regional concertado, según corresponda. Contiene la síntesis del análisis prospectivo, el escenario apuesta, la visión del territorio, los objetivos estratégicos, indicadores y metas, las acciones estratégicas, la ruta estratégica y la relación de proyectos de inversión pública de impacto territorial.

(c) Plan de desarrollo local concertado – pdlc los planes de desarrollo concertado de los gobiernos locales se redactarán en la fase estratégica utilizando la información generada en las fases de análisis prospectivo y estratégica realizadas por los gobiernos regionales y por los sectores, respecto a sus competencias compartidas. El pdlc contiene la visión del territorio, los objetivos estratégicos, las acciones estratégicas y la ruta estratégica.

(d) Plan estratégico institucional – PEI la fase estratégica del sector, perteneciente al territorio a la administración pública elaborando el documento que se redacta institucional y utiliza la información generada por la etapa. Se desarrolla los objetivos establecidos en el pesem o PDC, el caso tiene contener la síntesis de las etapas estratégicas de la misión y objetivos estratégicos institucionales, indicadores, metas anuales, las acciones estratégicas y la ruta estratégica. Cada tres años el PEI elabora anualmente.

(e) Plan operativo institucional – POI la administración pública y el estratégico institucional es el que elabora documentos por un periodo de una año. Este documento desagrega las acciones estratégicas identificadas en el PEI en actividades para un periodo determinado. La siguiente gestión contribuirá de la entidad para el logro de sus objetivos estratégicos. Del mismo modo, el sistema

- del presupuesto público las acciones estratégicas deben vincularse. Planes especiales, el poder ejecutivo desarrolla los planes de acuerdo a las prioridades.
- (f) El plan especial multisectorial – PEM en dos más sectores participan un plan elaborado por un sistema funcional para instrumentalizar políticas nacionales y requiere su desarrollo. El PEM y marco macroeconómico multianual – MMM tiene que ser suscrito por todos los sectores involucrados, que es realizado por el ministerio de economía y finanzas cada año. Para lograr los objetivos tiene seguimiento de las acciones para lo cual se elabora una propuesta por el periodo por cinco años. El PEM reconoce que las acciones estratégicas deben estar elaborado por los sectores de cada uno de las fases.
- (g) Plan especial territorial – PET este plan es elaborado por una comisión multisectorial que es encargada y supervisada por el decreto supremo para el desarrollo de un territorio determinado, con el objetivo de instrumentalizar políticas nacionales y proponer estrategias de intervención integrales de 5 años como mínimo, a fin de corresponder al período de gobierno que permita el seguimiento de las acciones, propuestas y logro de los objetivos. El PET esta fase estratégica está referida a las acciones estratégicas que se realiza de los sectores y territorios.
- (h) Otros planes especiales se refieren a los planes elaborados por el poder judicial, poder legislativo, los organismos constitucionales autónomos y las Universidades Públicas. Se elabora para un período de 5 años para permitir el seguimiento de las acciones y logro de los objetivos.

Dimensiones

En la presente investigación de acuerdo con Díaz (1995), David, (2000) y Drucker (1995), plantearon tres dimensiones, más coherentes con el proceso mismo de la planeación estratégica. Estas dimensiones son las siguientes:

Previsión sistémica: La previsión sistémica es el conjunto de ideas destinadas a prever situaciones futuras y fijar algunas condiciones o tareas para ejecutarlas mediante la combinación de los principios que rigen los diferentes sistemas administrativos del sector público. Esta dimensión está respaldada por Francisco Farro custodio en su obra planeamiento estratégico para instituciones educativas de calidad y por Peter Senge en su obra la quinta disciplina.

Estrategias y recursos: Son las habilidades de carácter cognitivo conformadas por una serie de acciones destinadas a implementar determinados objetivos y alcanzar las metas de un plan mediante el empleo racional de los recursos disponibles o por incorporar (recursos humanos, recursos materiales, recursos financieros, recursos de tiempo y otros estratégicos. Esta dimensión está sustentada en los dos autores citados anteriormente y, además, en documentos de capacitación del Ceplan y del ex Inap. También se encuentra respaldada por la obra calidad educativa editada por la Universidad César Vallejo para los pos grados de gestión educativa.

Monitoreo y control: Es el proceso de verificación concurrente del cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en un plan, poniendo énfasis en el control del marco legal e institucional establecido previamente. Ese proceso justifica la realización de un proceso de realimentación y de inserción de los correctivos pertinentes. Esta dimensión está respaldada por los autores mencionados en las dos dimensiones anteriores así como por las normas técnicas de control de la contraloría de la república.

1.2.2 Desarrollo institucional

Ferreira (2008) dijo que el desarrollo institucional es un esfuerzo libre e incesante de la gerencia que se vale de todos los recursos de la organización con especialidad el recurso humano, a fin de hacer creíble, sostenible y funcional a la organización, en el tiempo. Dinamiza los procesos, crea un estilo y señala un norte desde la institucionalidad. (p.82).

El desarrollo institucional puede definirse como el cambio planificado, coordinado y asumido por la institución en búsqueda del incremento en los niveles de calidad, equidad y pertinencia de los servicios ofrecidos, mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional.

Según Luhamn (2002) el desarrollo institucional se proyectan los imaginarios que tienen tanto los administrativos, como los académicos y demás agentes participantes de las instituciones. Dichos imaginarios corresponden al aumento de recursos económicos y humanos, el mejoramiento de la infraestructura, la organización de cronogramas, planes de acción y otros elementos que se esperan contribuyan a la proyección y el cumplimiento de la

misión y visión de las instituciones. Igualmente desarrollo institucional es el resultado de la ejecución de planes de acción o mejoramiento que internos o externos proponen para abordar las problemáticas existentes dentro de las instituciones. Estas dinámicas, no mal intencionadas, desconocen las instituciones como sociedades organizadas y operacionalizadas por acciones comunicativas, antes que por jerarquías o estados impuestos externa o unilateralmente.

El desarrollo institucional puede definirse como el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda del incremento en los niveles de calidad, equidad y pertinencia de los servicios ofrecidos. Esto mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional. El desarrollo institucional y el crecimiento económico conectan la disponibilidad de las medidas comparables de calidad institucional de los países. Desarrollo institucional se proyectan los imaginarios que tienen tanto los administrativos, como los académicos y demás agentes participantes de las instituciones. Dichos imaginarios corresponden al aumento de recursos económicos y humanos, el mejoramiento de la infraestructura, la organización de cronogramas, planes de acción y otros elementos que se esperan contribuyan a la proyección y el cumplimiento de la misión y visión de las instituciones. (Pande and Udry, 2006, p. 3).

De acuerdo a Moore (1994) el desarrollo institucional es el proceso endógeno y autónomo en cualquier sociedad en el que las instituciones evolucionan y perecen. El desempeño económico determinan las formas institucionales. Las instituciones proveen las estructuras para definir y limitar el conjunto de elecciones de los individuos, reduciendo la incertidumbre mediante la regulación de un medio ambiente legal de los derechos de propiedad, el establecimiento de convenciones sociales y normas, la preocupación por un desarrollo económico centrado en el desarrollo institucional, etc.

Asimismo Davies (2006) el desarrollo institucional es la mejora de las responsabilidades de una organización para responder rápidamente a las necesidades de sus beneficiarios pretendidos a gran escala demográfica. El desarrollo institucional es un proceso endógeno, cíclico y dinámico, siempre en

cambio constante, por medio del cual las personas elevan su potencial de conciencia de los procesos en que se encuentran involucrados.

Características del desarrollo institucional

Según Moore (1994), el desarrollo institucional se denomina con una serie de características: Tiene que ser intencional, planificado y sistemático. Las instituciones no tienen cambios espontáneos a largo y mediano plazo sobre el desarrollo institucional, teniendo cuidado en el proceso de planificación, organización y evaluación.

Las instituciones forman diferentes niveles de desarrollo. Sin embargo las instituciones tienen constantes cambios que son importantes en el contexto que se desarrollan, teniendo en cuenta a todos los que integran la organización. Está basado en el requerimiento dentro de cada empresa, la cultura organizacional se encuentran dentro de ellas, el uso de recurso y la distribución tiene una responsabilidad en los planeamientos y evaluación, la cual está referido a otros aspectos. El desarrollo tanto profesional y laboral tiene que ser fomentado por las instituciones. Se las actitudes no se modifican ni los comportamientos en la práctica de los empleados, no es posible el cambio.

Dimensiones

Según Quevedo (2006) y Amel y Cañedo (2004) las dimensiones del desarrollo institucional son las siguientes:

Organización: Sostiene que la organización representa la percepción que tienen los miembros de la organización para coordinar los métodos, técnicas y habilidades gerenciales en el empleo de los recursos para alcanzar las metas. La organización es un grupo social compuesto por personas, tareas y administración que forman una estructura sistemática de relaciones de interacción, tendientes a producir bienes o servicios o normativas para satisfacer de una comunidad dentro de un entorno, y así poder cumplir con sus objetivos.

Tecnología: Es el conjunto de conocimientos técnicos, científicamente ordenados, que permiten diseñar, crear bienes, servicios que facilitan la adaptación al medio ambiente y satisfacer tanto las necesidades esenciales como los deseos de la humanidad.

Economía: Sostiene que es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la administración de sus recursos y optimizarlos para beneficio organizacional.

Innovación: Sostiene que representa la percepción que tiene los miembros de la organización en aplicar la creatividad para resolver problemas, desarrollar y mejorar productos, procesos y servicios. Es la creación o modificación de un producto, y su introducción en un mercado.

Infraestructura: Sostiene que es la percepción por parte de los miembros de la institución acerca de un conjunto de elementos que se consideren necesarios para el funcionamiento de una organización. Es un conjunto de medios técnicos, servicios e instalaciones para el desarrollo de una actividad o par que un lugar pueda ser utilizado los estudios sobre las dimensiones de la eficiencia del servicio han venido evolucionando durante los últimos años.

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica

Esta investigación permitió comprender y fortalecer algunos conocimientos teóricos relacionados con el planeamiento estratégico y su relación con el desarrollo institucional de Corpac. Así también como sobre visión, misión, objetivos institucionales, metas institucionales, indicadores de resultado y diagnóstico estratégico (análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas). Este estudio es importante puesto que un adecuado planeamiento estratégico, redundará en un mejor desarrollo institucional.

1.3.2 Justificación práctica

Esta investigación, además, es importante porque permitió que la empresa Corpac – Sede Callao mejore su nivel de desarrollo institucional, brindando un mejor servicio a sus clientes.

En base a los resultados que se obtuvieron se pueden elaborar planes estratégicos institucionales, planes de mejora continua, indicadores de evaluación de nivel de desarrollo institucional y cumplimiento de políticas, así mismo la integración entre los planes y presupuestos operativos.

1.3.3 Justificación metodológica

La presente investigación científica es metodológica, cuando tiene como finalidad aportar instrumentos válidos y fiables.

Este trabajo de investigación sería una contribución importante, ya que las personas podrán utilizar estos mismos cuestionarios para futuras investigaciones.

Finalmente, con la presente investigación se buscará generar y profundizar estudios relacionados con el planeamiento estratégico y su relación con el desarrollo institucional, y motivación y el desarrollo institucional de Corpac, de la sede Callao.

1.4 Problema

El planeamiento estratégico, es un proceso fundamental en todas las organizaciones sean estas públicas o privadas, puesto que se encarga de trazar los lineamientos para establecer los planes de acción que generarán sus ventajas competitivas y rentabilidad a mediano y largo plazo. Como tal, identifica los recursos potenciales, alinea las competencias, reconoce fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, y determina el conjunto de medidas integradas que se aplicarán para asegurar que la organización alcance los resultados planeados. Sin embargo, esta solo logrará su máxima eficacia cuando todas las personas que la componen, como conjunto permanente y articulado, la acepten, la entiendan y la apliquen en la práctica. En ese sentido, el plan estratégico es aplicado en la mayoría de instituciones, para tratar de lograr su desarrollo institucional.

En nuestro país en el año 2005, se creó el centro nacional de planeamiento estratégico (Ceplan), como ente rector del sistema nacional de planeamiento estratégico (Sinaplan), y cuya función es establecer los lineamientos, procedimientos y metodologías para implementar el nuevo enfoque de planeamiento estratégico en el sector público.

Este trabajo de investigación se desarrolló en la Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial S.A – Corpac, Sede Callao, en donde se observa que la alta dirección de la empresa, ha realizado una planificación estratégica, la cual se ha materializado en el establecimiento del plan estratégico

2013-2017 de Corpac, cuyo objetivo de gestión es lograr el desarrollo institucional sostenido, priorizando los aspectos humanos, operacionales, tecnológicos, financieros y logísticos.

Corpac, es una empresa del estado de derecho privado, encargada de brindar servicios de navegación aérea y servicios aeroportuarios, a las compañías aéreas nacionales e internacionales con adecuados estándares de seguridad y eficiencia, contribuyendo al desarrollo de la navegación aérea, los aeropuertos y la aviación civil, mediante el cumplimiento de sus funciones legales.

Actualmente la empresa cuenta con el plan estratégico 2013-2017, el cual es un instrumento de gestión, que define la visión y la misión, de Corpac, así como los objetivos de mediano y largo plazo, indicadores y metas para lograr su desarrollo sostenible. Este se formula y aprueba de conformidad con lo establecido en el decreto legislativo N° 1031, su reglamento y normas modificatorias, así como los lineamientos aprobados por el directorio de Fonafe y del sector transportes y comunicaciones. En ese contexto surge el planeamiento estratégico de Corpac, como una respuesta, y como una herramienta de cambio que conducirá al desarrollo institucional.

Sin embargo, es necesario hacer notar que el problema principal que presenta esta empresa, es la falta de motivación al recurso humano, sobre todo de los trabajadores profesionales y administrativos, a los que lamentablemente no se les da la debida importancia, por no ser parte de la razón de ser o del negocio de la institución; en contraposición con los funcionarios, controladores de tránsito aéreo, operacionales y técnicos, que gozan de preferencias y beneficios de carácter económico y condiciones de trabajo.

Existen diferencias marcadas entre los grupos ocupacionales de los trabajadores mencionados, tanto en la escala salarial, bonificaciones y otros beneficios económicos, así como un inadecuado ambiente laboral, desmotivación y en algunos casos discriminación, lo que podría llevar a los trabajadores a que no estén alineados ni comprometidos con los objetivos, la misión y la visión de la organización, así como a una falta de productividad, calidad, innovación y por consiguiente a un trabajo ineficiente, que podría afectar el desarrollo institucional.

Por ello, es necesario investigar, si existe una adecuada gestión empresarial de la alta dirección, gerencias y áreas, y si se usan buenas estrategias, para generar mejoras continuas y ventajas competitivas a nivel institucional.

Igualmente se debe analizar cómo se realiza el proceso de reclutamiento y selección de personal dentro de la organización, y si este es el más adecuado. Así mismo se debe determinar si en la organización existe personal idóneo, calificado y capacitado, y si estos realizan su trabajo en ambientes adecuados y con documentos normativos de gestión actualizados.

Finalmente, es importante analizar cómo se encuentra el entorno ambiental, la organización, la cultura organizacional, los recursos disponibles, la economía, la innovación, la infraestructura, la tecnología, y otros factores que tienen que ver con el planeamiento estratégico y el desarrollo institucional. Todo lo expuesto en los párrafos anteriores lleva a formular el siguiente problema.

1.4.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el planeamiento estratégico con el desarrollo institucional de Corpac, sede Callao, 2015?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cómo se relaciona la previsión sistémica con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015?

Problema específico 2

¿Cómo se relaciona las estrategias y recursos con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao 2015?

Problema específico 3

¿Cómo se relaciona el monitoreo y control con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao 2015?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

El planeamiento estratégico se relaciona con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao, 2015.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La previsión sistémica se relaciona con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015.

Hipótesis específica 2

Las estrategias y recursos se relacionan con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao 2015.

Hipótesis específica 3

El monitoreo y control se relacionan con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao 2015.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Hallar la relación que existe entre el planeamiento estratégico con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Hallar la relación que existe entre la previsión sistémica con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao 2015.

Objetivo específico 2

Hallar la relación que existe entre las estrategias y recursos con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao 2015.

Objetivo específico 3

Hallar la relación que existe entre el monitoreo y control con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao 2015.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

2.1.1 El planeamiento estratégico

Definición conceptual

Planeamiento estratégico es el proceso sistemático construido sobre el análisis continuo de la situación actual y del pensamiento orientado al futuro, el cual genera información para la toma de decisiones con el fin de lograr los objetivos estratégicos establecidos. Ceplan (2014).

El planeamiento estratégico consiste en prever y decidir las acciones inter sistémicas aplicando estrategias y recursos racionalmente, los que llevan desde el presente hasta el futuro deseable. El proceso demanda acciones de monitoreo y control, lo que se requiere a fin de tomar decisiones pertinentes para que este futuro ocurra. (El Investigador).

2.1.2 Desarrollo institucional

Definición conceptual

Desarrollo institucional es un esfuerzo libre e incesante de la gerencia, que se vale de todos los recursos de la organización, especialmente, el recurso humano, a fin de hacer creíble, sostenible y funcional a la organización, en el tiempo. Ello dinamiza los procesos de gestión y crea un estilo de servicio; y señala un norte desde la institucionalidad. (Ferreira, 2008)

Según Alfonso (2005), el desarrollo institucional es un proceso evolutivo concertado entre los integrantes de una entidad, caracterizada por una conveniente organización implementada con las nuevas tecnologías para el manejo de su economía, la que posibilita al mismo tiempo introducir innovaciones en todas las tareas; para lo cual cuenta con una infraestructura compatible con los servicios que ofrece a sus usuarios. (El investigador)

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de planeamiento estratégico

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala Ordinal | Rangos y Niveles |
|---------------------------|--|--------------|---|--|
| Previsión Sistémica | -Prevé contingencias -Anticipa sucesos y soluciones. -Interrelaciona sistemas. - administrativos | 1 – 15 | Escala Likert | 1) Alto: 55-75 (2) Medio:35- 55 (3) Bajo: 15-35 |
| Estrategias y Recursos | Comprende estrategias de gestión. -Selecciona estrategias viables para la empresa. -Precisa recursos racionalmente. | 16-27 | Escala Likert: Nunca (1) Rara vez (2) Algunas veces (3) Con frecuencia (4) Muy frecuente (5) | (1) Alto: 44-60 (2) Medio:28-44 (3) Bajo: 12-28 |
| Monitoreo y Control | Cuenta con un plan de monitoreo. -El monitoreo y control está a cargo de personal especializado | 28-33 | | (1) Alto: 22-30 (2) Medio:14-22 (3) Bajo: 6-14 (1) Alto: 121-165 (2) Medio:77-121 (3) Bajo: 33-77 |

Tabla 2

Matriz de operacionalización de desarrollo institucional

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala Ordinal | Rangos y Niveles |
|--------------------|--|--------------|--|--|
| Organización | Estructura orgánica racional - Distribución | 1-9 | Escala Likert | (1) Alto: 33-45 (2) Medio:21-33 (3) Bajo: 9-21 |
| Tecnología | - Técnicas. - Equipos - Personal especializado | 10-15 | Nunca (1) | (1) Alto: 22-30 (2) Medio:14-22 (3) Bajo: 6-14 |
| Economía | - Presupuesto. - Recursos. - Gastos. - Ahorro | 16-18 | Rara vez (2) Algunas veces (3) Con frecuencia (4) Muy frecuente (5) | (1) Alto: 11-16 (2) Medio:8-11 (3) Bajo: 3-8 |
| Innovación | - Equipos. - Capacitación | 19- 20 | | (1) Alto: 8-11 (2) Medio:5-8 (3) Bajo: 2-5 |
| Infraestructura | - Cuenta con un local para sus operaciones. -Cuenta con las instalaciones y equipos. - Instalaciones | 21 - 29 | | (1) Alto: 33-45 (2) Medio:21-33 (3) Bajo: 9-21 |
| | | | | (1) Alto: 105-145 (2) Medio:67-105 (3) Bajo: 29-67 |

2.3 Metodología

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el método hipotético – deductivo que se refiere a las teorías planteadas.

Según Hernández (2006), el método hipotético-deductivo se refiere al procedimiento que se tiene que seguir en la investigación, con la finalidad de hacer de la actividad práctica y científica. Esta tiene múltiples técnicas que tiene que usar el investigador, tales como la observación de cada uno de las variables de estudio, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de consecuencias, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

2.4 Tipo de Investigación

La presente investigación es tipo básica de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte trasversal o transaccional, de nivel correlacional.

Según Sánchez y Reyes (2002), el tipo de investigación básica también llamada pura o fundamental, “nos lleva a nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico, orientados al descubrimiento de principios y leyes” (p.13).

De acuerdo a Hernández (2006), el nivel de investigación correlacional es cuando el estudio busca la asociación entre dos o más variables. Con la finalidad de medir el grado de asociación de las variables del trabajo de investigación.

Según Hernández (2006) la naturaleza o enfoque de la investigación es cuantitativo, para la cual se recolecta de datos, con el objetivo de probar hipótesis, con base en la medición numérica, aplicado la estadística y el análisis de las variables de la investigación.

2.5 Diseño

Hernández (2006) refiere que el diseño no experimental es cuando el fenómeno no requiere ninguna manipulación, es decir, para el presente estudio las variables no fueron manipulados, se estudiaron en su estado natural, las variables se evaluaron tal como está.

Según Hernández (2010), la temporalidad es corte transaccional o trasversal este tipo de estudio son aquellas en las cuales se obtiene información del objeto de estudio (población o muestra) una única vez en un momento dado, es decir, los cuestionarios se aplicaron una sola vez.

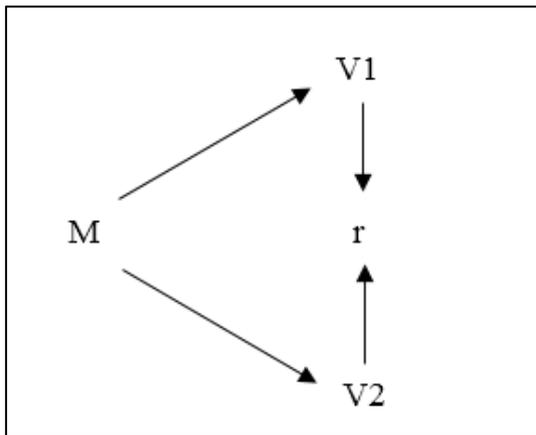


Figura 1. Diseño de investigación.

Donde:

M → Muestra

V1 → Planeamiento Estratégico

V2 → Desarrollo Institucional

r → Representa la relación entre V1 y V2

2.6. Población, muestra y muestreo

2.6.1 Población.

Según Sánchez y Reyes (2002), la población está referido al conjunto de elementos o personas de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, también se le conoce como el conjunto de universo. Para este trabajo de investigación la población estuvo conformada por 688 trabajadores de Corpac - Sede Callao, agrupados en seis (06) grupos ocupacionales de la siguiente manera:

Tabla 3*Grupos ocupacionales de la población*

| | |
|----------------------------------|-----|
| Funcionarios: | 73 |
| Controladores de tránsito aéreo: | 150 |
| Profesionales: | 115 |
| Operacionales: | 180 |
| Técnico: | 100 |
| Administrativos: | 70 |
| Total: | 688 |

Nota: Cuadro para asignación de personal de Corpac – Sede Callao. Año 2015

2.6.2 Muestra.

De acuerdo con Sánchez y Reyes (2002), la muestra es una parte de la población que se seleccionó, con la finalidad recolectar datos para la presente investigación, en la cual se aplicó la medición y observación de las variables de planteamiento estratégico y el desarrollo institucional. La muestra para el presente estudio es de 40% de funcionarios y profesionales, y un 15% de los controladores tránsito aéreo, técnicos, operacionales y administrativos de la población que estuvo integrado de seis grupos ocupacionales que equivale a una muestra de 150 trabajadores de Corpac – Callao, distribuidos de la siguiente forma: (a) 75 funcionarios y profesionales; (b) 75 controladores de tránsito aéreo, operacionales, técnicos y administrativos. Los seis (06) grupos ocupacionales, fueron seleccionados en la muestra de la siguiente forma:

Tabla 4*Muestra*

| | |
|----------------------------------|-----|
| Funcionarios: | 30 |
| Controladores de tránsito aéreo: | 22 |
| Profesionales: | 45 |
| Operacionales: | 27 |
| Técnico: | 15 |
| Administrativos: | 11 |
| Total: | 150 |

Nota: Cuadro para asignación de personal de Corpac – Sede Callao. Año 2015

Criterio de inclusión

Se incluyó a todos los trabajadores que están con contrato a plazo indeterminado y que se encontraban laborando en el momento de la aplicación del cuestionario de las variables de estudio, en la institución de Corpac de la sede Callao.

Criterio de exclusión

Se excluyó a todos los trabajadores que están con contrato a plazo fijo que se encontraban trabajando en el momento de la aplicación del cuestionario de las variables de estudio, en la institución de Corpac de la sede Callao.

2.6.3 Muestreo

De acuerdo Sánchez y Reyes (2002), muestreo no probabilístico es aquel por el cual no se conoce la “probabilidad o posibilidad de cada uno de los elementos de una población de poder ser seleccionado en una muestra. Este tipo de muestreo es usado por la facilidad con que puedes obtener una muestra” (p.116).

Para la presente investigación se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia, llamado también muestreo intencionado, denominado muestreo por cuotas, en esta “técnica de muestreo quien selecciona la muestra lo que busca es que esta sea representativa dicha representatividad se da en base a una opinión de quien selecciona la muestra y por lo tanto la evaluación de representativa es subjetiva” (Sánchez y Reyes, 2002, p.117).

En la presente investigación se utilizó en el listado de los seis grupos ocupacionales de los trabajadores de Corpac, que fue proporcionado por Corpac, del Aeropuerto Jorge Chávez del Callao, obteniendo una muestra por conveniencia de 40% de de funcionarios y profesionales, y un 15% de los controladores tránsito aéreo, técnicos, operacionales y administrativos de la población que formaron parte del estudio.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**2.7.1 Técnicas de recolección de datos.**

De acuerdo Hernández (2010), la técnica que se aplicó es la encuesta. La encuesta es el método que se usa para recolectar información, que se recolecta mediante un cuestionario o sondeo de percepción, opinión masiva, la cual es anónima, con la finalidad de recabar información para adquirir conocimiento de ciertos comportamientos y tendencias de las personas que participan en la

encuesta sobre el hecho o fenómeno de la investigación.

2.7.2 Instrumentos de recolección de datos.

Según Hernández (2010), para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios, con la el objetivo de medir cada uno de las variables de esta investigación, denominadas el planeamiento estratégico y el desarrollo institucional.

Hernández (2006) refiere que el cuestionario se basa en un conjunto de preguntas abiertas, cerradas y mixtas referido a una o más variables a medir. Estos cuestionarios fueron adaptados para su aplicación al contexto de la institución de Corpac, del Callao.

Encuesta. Esta técnica se aplicó de manera diferenciada. Una para los funcionarios y profesionales; y otra para los trabajadores no pertenecientes al grupo anterior.

Cuestionario de encuesta. Uno para recoger la información acerca del planeamiento estratégico y otra para recoger la información del desarrollo institucional. Estos instrumentos fueron validados convenientemente y se determinó su confiabilidad mediante técnicas apropiadas. En ambos casos la construcción de estos cuestionarios se diseñó utilizando la escala de Likert.

La escala de actitudes Likert, tiene la siguiente alternativa de puntos: (1) Nunca, (2) Rara vez, (3) Algunas veces, (4) Con frecuencia, y (5) Muy frecuente.

Ficha técnica del cuestionario de planeamiento estratégico

Nombre del instrumento: Cuestionario de planeamiento estratégico

Autor: Álvarez (2015)

Adaptado por: César Álvarez (2015).

Lugar: Corpac, aeropuerto Jorge Chávez del Callao

Fecha de aplicación: 28 de noviembre del 2015

Objetivo: Medir las tres dimensiones de planeamiento estratégico: Previsión sistémica, estrategias y recursos y el monitoreo y control.

Administrado a: Funcionarios y profesionales de Corpac, del Callao

Tiempo: 15 minutos

Margen de error: 5%

Observaciones Ninguna

Ficha técnica del cuestionario de desarrollo Institucional

Nombre del instrumento: Cuestionario de planeamiento estratégico
 Autor: Álvarez (2015)

Adaptado por: César Álvarez (2015).
 Lugar: Corpac, aeropuerto Jorge Chávez del Callao
 Fecha de aplicación: 28 de noviembre del 2015

Objetivo: Medir las cinco dimensiones de desarrollo institucional: Organización, tecnología, economía, innovación y infraestructura.

Administrado a: CTA, técnicos, operacionales, administrativos de Corpac, del Callao

Tiempo: 15 minutos
 Margen de error: 5%
 Observaciones Ninguna

2.7.3 Validez y confiabilidad del instrumento de los instrumentos

Validez

Según Crano y Brewer (2008), la validez está referida a los constructos, perspectiva y positivista del instrumento utilizado para evaluar cada uno de las variables de estudio. La validez se refiere al grado de la medición de ambas variables de la presente investigación.

Asimismo Crano y Brewer (2008), refiere que la validez es cuando el instrumento aplicado tiene el resultado que se busca, verídicamente sin alterar el efecto. También se refiere a que el instrumento mide lo que tiene medir de las variables del trabajo de investigación.

La validez de los instrumentos, para la presente investigación, se sometió al juicio de 3 o más expertos, con la finalidad de que el instrumento de medición que se aplicó en la recolección de datos, tengan la validez correspondiente. Los expertos analizaron los instrumentos bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad. Si el instrumento cumple con las tres condiciones, el experto firma un certificado de validez indicando que "Hay Suficiencia".

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario de planeamiento estratégico

| N° | Grado académico | Nombres y apellidos del experto | Dictamen |
|----|-----------------|---------------------------------|-----------------|
| 1 | M. Sc. | Abner Chávez Leandro | Hay suficiencia |
| 2 | Doctora | Mirtha L. Sánchez Farías | Hay suficiencia |
| 3 | Doctor | Luis A. León Mackay | Hay suficiencia |

Tabla 6

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario de desarrollo institucional

| N° | Grado académico | Nombres y apellidos del experto | Dictamen |
|----|-----------------|---------------------------------|-----------------|
| 1 | M. Sc. | Abner Chávez Leandro | Hay suficiencia |
| 2 | Doctora | Mirtha L. Sánchez Farías | Hay suficiencia |
| 3 | Doctor | Luis A. León Mackay | Hay suficiencia |

Confiabilidad del instrumento

Según Hernández (2006), la confiabilidad está referido a la aplicación de los instrumentos en repetidas veces a las mismas personas y esta tiene el mismo resultado.

Según Crano y Brewer (2008) la fiabilidad del instrumento es cuando los cuestionarios son aplicados más de una vez y estos tienen los mismos efectos. Ejemplo si se aplica varias veces a los mismos trabajadores y tienen resultados diferentes el cuestionario o instrumento no es confiable.

Tabla 7

Niveles de fiabilidad

| Valores | Nivel |
|----------------|------------------------|
| De -1 a 0 | No es confiable |
| De 0.01 a 0.49 | Baja confiabilidad |
| De 0.50 a 0.75 | Moderada confiabilidad |
| De 0.76 a 0.89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0.90 a 1.00 | Alta confiabilidad |

Adaptado de Hernández et al. (2006)

Para este trabajo investigación se aplicó la confiabilidad de los instrumentos, mediante el estadístico coeficiente Alfa de Cronbach, es el estadístico más usado para evaluar fiabilidad, la cual se calculó después de haber realizar una prueba piloto en un grupo de trabajadores de Corpac, que tuvieron similares características a los sujetos de la muestra seleccionada del estudio.

Se determinó el valor del Alfa de Cronbach, mediante una prueba piloto con ambos cuestionarios a 20 individuos pertenecientes a los trabajadores de Corpac, de la sede Callao, este conjunto de individuos seleccionado tienen la peculiaridad de la muestra de estudio; habiéndose obtenido un valor de 0.933 y 0.885 en el cuestionario de planeamiento estratégico y en el cuestionario de desarrollo institucional, respectivamente; lo que indica que el cuestionario de planeamiento estratégico es altamente confiable, mientras que el cuestionario de desarrollo institucional tiene una fuerte confiabilidad.

Tabla 8

Estadísticas de fiabilidad de los cuestionarios

| <i>Cuestionario</i> | <i>Alfa de Cronbach</i> | <i>N° de elementos</i> |
|-----------------------------|-------------------------|------------------------|
| El planeamiento estratégico | 0.933 | 33 |
| Desarrollo institucional | 0.885 | 29 |

2.8. Procedimiento de recolección de datos

El procedimiento de recolección de datos que se empleará, es el siguiente:

Organización del trabajo de campo.

Recojo de información de la población o muestra.

Organizar los datos recogidos.

Tabulación de datos en directamente en SPSS.

Seleccionar los estadísticos apropiados, de acuerdo a los siguientes criterios: (a) objetivo de la investigación, (b) diseño de la investigación, (c) tipo de variable de investigación y (d) escala de medición.

En forma general, los estadísticos a emplear son de dos tipos (a) estadísticos descriptivos (de tendencia central, dispersión, percentiles y cuartiles) y (b) estadísticos inferenciales, para contrastar las hipótesis.

Obtención de resultados

2.9. Métodos de análisis de datos

El análisis de datos significa como van a ser tratados los datos recolectados en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta.

La contrastación de las hipótesis se debe realizar teniendo en cuenta los siguientes criterios: (a) formulación de las hipótesis nulas o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) selección del estadístico de prueba, (d) estimación del p-valor y (e) toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula.

Para elegir la estadística de prueba se debe tener en cuenta los siguientes aspectos: (a) objetivo de la investigación, (b) diseño de la investigación, (c) variable de la investigación y (d) escala de medición.

2.10. Aspectos éticos

En esta investigación se han respetado las normas estipuladas por la Escuela de pos grado de la Universidad César Vallejo, siguiendo la estructura aprobada por la universidad y considerando el código de ética, respetando asimismo los derechos de autor.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

3.1.1 Planeamiento estratégico

Tabla 9

Distribución de la percepción de planeamiento estratégico de Corpac de la sede Callao, 2015

| | Niveles | Baremo | Frecuencia (fi) | Porcentaje válido (%) |
|---------|---------|-----------|-----------------|-----------------------|
| Válidos | Bajo | 33 – 77 | 2 | 2.7 |
| | Medio | 77 – 121 | 53 | 70.7 |
| | Alto | 121 – 165 | 20 | 26.7 |
| | Total | | 75 | 100,0 |

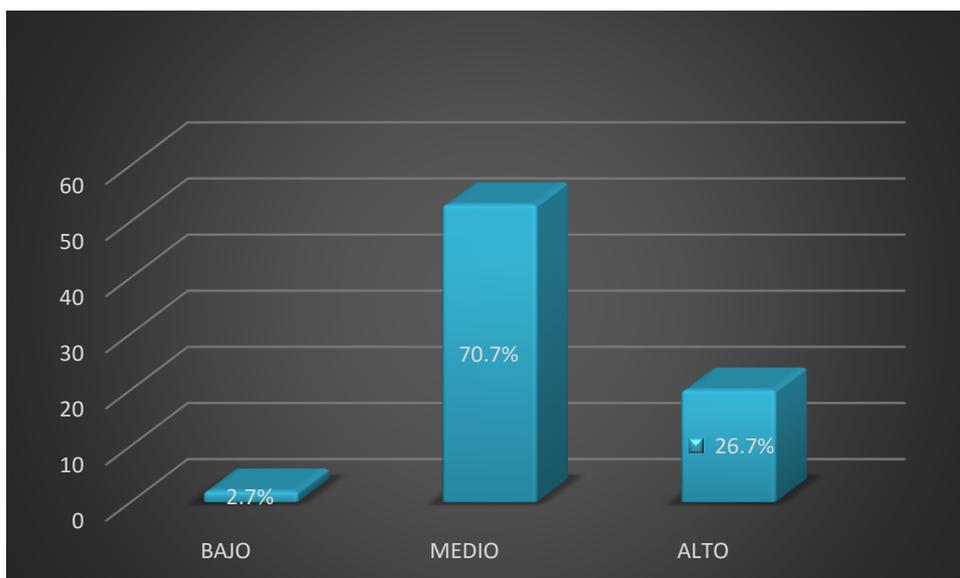


Figura 2 Niveles de percepción del planeamiento estratégico

Interpretación:

En la tabla 9 se observa que 2 (2.7%) de los funcionarios y profesionales de Corpac encuestados perciben que las acciones del planeamiento estratégico se clasifica en el nivel bajo, por otro lado, 53 (70.7%) de los funcionarios y profesionales de Corpac encuestados perciben que las acciones del planeamiento estratégico se clasifica en el nivel medio, finalmente, 20 (26.7) de

los funcionarios y profesionales de Corpac encuestados perciben las acciones del planeamiento estratégico se clasifica en el nivel alto.

3.1.2 Planeamiento estratégico por dimensiones.

Tabla 10

Distribución de frecuencias y porcentajes por dimensiones de la variable de planeamiento estratégico de Corpac de la sede Callao, 2015

| | Niveles | Baremo | Frecuencia (fi) | Porcentaje válido (%) |
|------------------------|---------|---------|-----------------|-----------------------|
| Previsión sistémica | Bajo | 15 – 35 | 3 | 4,0 |
| | Medio | 35 – 55 | 37 | 49,3 |
| | Alto | 55 – 75 | 35 | 46,7 |
| Estrategias y recursos | Bajo | 12 – 28 | 17 | 22,7 |
| | Medio | 28 – 44 | 53 | 70,7 |
| | Alto | 44 – 60 | 5 | 6,7 |
| Monitoreo y control | Bajo | 6 – 14 | 11 | 14,7 |
| | Medio | 14 -22 | 38 | 50,7 |
| | Alto | 22 – 30 | 26 | 34,7 |
| | Total | | 75 | 100,0 |

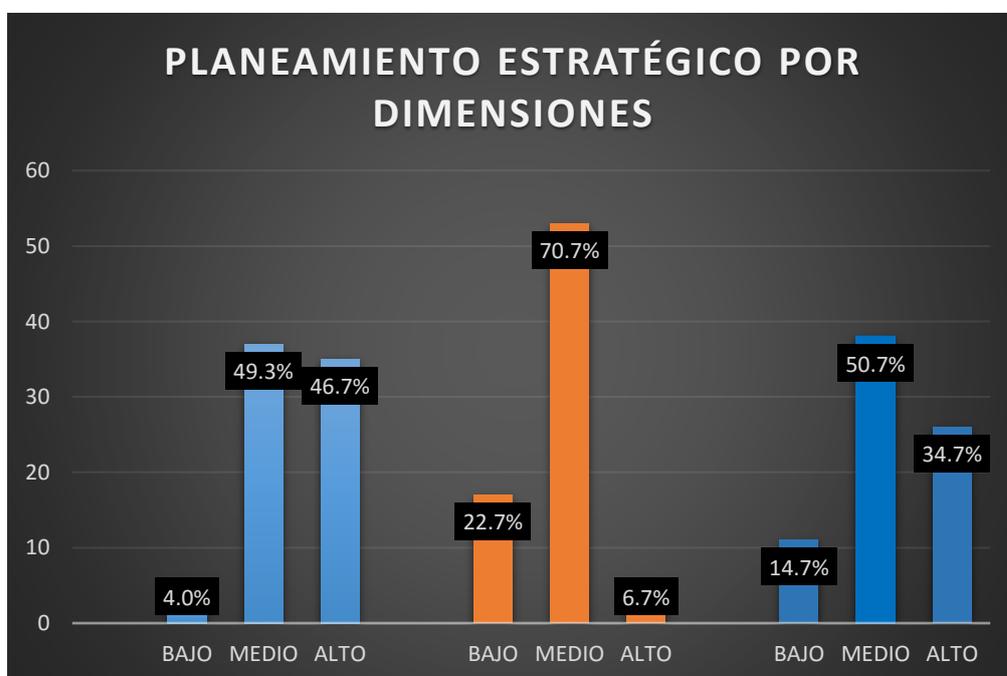


Figura 3 Niveles de percepción del planeamiento estratégico por dimensiones

Interpretación:

En la tabla 10 en la dimensión 1 se observa que 3 (4,0%) de los funcionarios y profesionales de Corpac encuestados perciben que las acciones de previsión sistémica clasifica en el nivel bajo, por otro lado, 37 (49,3%) de los funcionarios y profesionales de Corpac encuestados perciben que las acciones de previsión sistémica clasifica en el nivel medio, finalmente, 35 (46,7%) de los funcionarios y profesionales de Corpac encuestados perciben que las acciones de previsión sistémica clasifica en el nivel alto.

En la dimensión 2 se observa que 17 (22,7%) de los funcionarios y profesionales de Corpac encuestados perciben que las acciones de estrategias y recurso clasifica en el nivel bajo, por otro lado, 53 (70,7%) de los funcionarios y profesionales de Corpac encuestados perciben que las acciones de estrategias y recurso clasifica en el nivel medio, finalmente, 5 (6,7%) de los funcionarios y profesionales de Corpac encuestados perciben que las acciones de estrategias y recurso clasifica en el nivel alto.

En la dimensión 3 se observa que 11 (14,7%) los funcionarios y profesionales de Corpac encuestados perciben que las acciones de monitoreo y control clasifica en el nivel bajo, por otro lado, 38 (50,7%) los funcionarios y profesionales de Corpac encuestados perciben que las acciones de monitoreo y control clasifica en el nivel medio, finalmente, 26 (34,7%) los funcionarios y profesionales de Corpac encuestados perciben que las acciones de monitoreo y control clasifica en el nivel alto.

3.1.3 Desarrollo institucional.

Tabla 11

Distribución de percepción del desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015

| | Niveles | Baremo | Frecuencia (fi) | Porcentaje válido (%) |
|---------|---------|-----------|--------------------|--------------------------|
| Válidos | Bajo | 29 – 67 | 0 | 0 |
| | Medio | 67 – 105 | 55 | 73,3 |
| | Alto | 105 – 145 | 20 | 26,7 |
| | Total | | 75 | 100,0 |

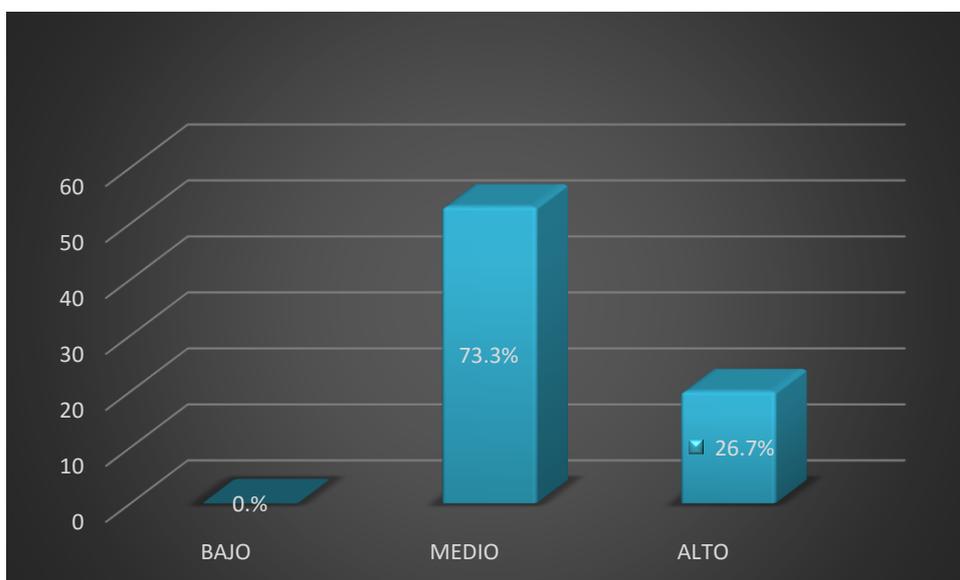


Figura 4 Niveles de desarrollo institucional

Interpretación:

En la tabla 11 se observa que 55 (73,3%) de los controladores de tránsito aéreo, técnicos y administrativos encuestados perciben que la acción del desarrollo institucional se clasifica en el nivel medio, finalmente 20 (26,7%) de los controladores de tránsito aéreo, técnicos y administrativos encuestados perciben que la acción del desarrollo institucional se clasifica en el nivel alto.

3.1.4 Desarrollo institucional por dimensiones.

Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes por dimensiones de la variable de desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015

| | Niveles | Baremo | Frecuencia (fi) | Porcentaje válido (%) |
|-----------------|---------|---------|--------------------|--------------------------|
| Organización | Bajo | 9 – 21 | 0 | 0 |
| | Medio | 21 – 33 | 37 | 49,3 |
| | Alto | 33 – 45 | 38 | 50,7 |
| Tecnología | Bajo | 6 – 14 | 0 | 0 |
| | Medio | 14 – 22 | 41 | 54,7 |
| | Alto | 22 – 30 | 34 | 45,3 |
| Economía | Bajo | 3 – 8 | 0 | 0 |
| | Medio | 8 – 11 | 40 | 53,3 |
| | Alto | 11 – 16 | 35 | 46,7 |
| Innovación | Bajo | 2 – 5 | 3 | 4,0 |
| | Medio | 5 – 8 | 34 | 45,3 |
| | Alto | 8 – 11 | 38 | 50,7 |
| Infraestructura | Bajo | 9 – 21 | 3 | 4,0 |
| | Medio | 21 – 33 | 16 | 21,3 |
| | Alto | 33 – 45 | 56 | 74,7 |
| | Total | | 75 | 100,0 |

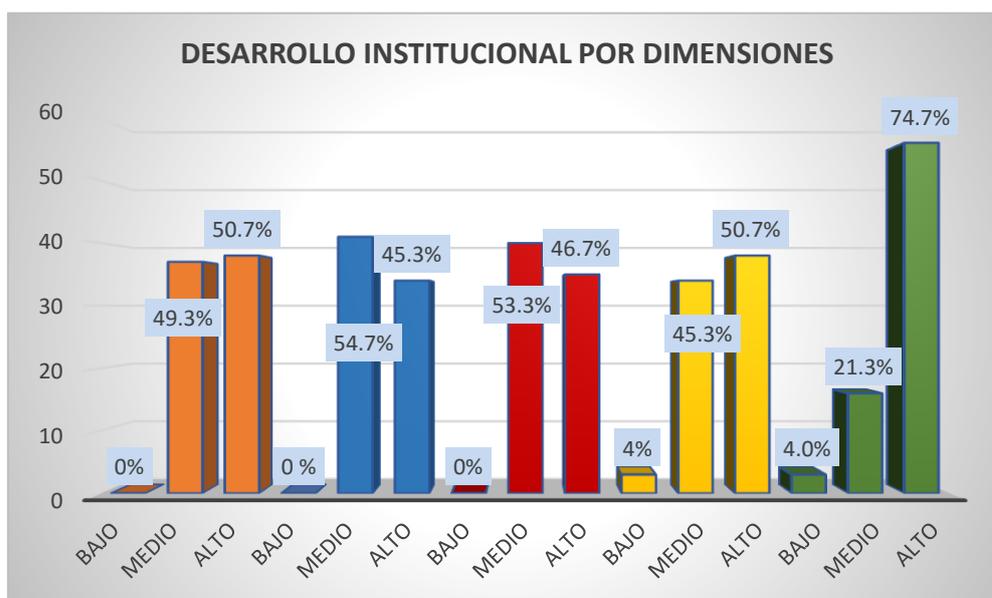


Figura 5 desarrollo institucional por dimensiones

Interpretación:

En la tabla 12 de la dimensión 1 se observa que 37 (49,3%) de los controladores de tránsito aéreo, técnicos y administrativos encuestados perciben que la organización se clasifica en el nivel medio, finalmente, 38 (50,7%) de los controladores de tránsito aéreo, técnicos y administrativos encuestados perciben que la organización se clasifica en el nivel alto.

En la dimensión 2 se observa que 41 (54,7%) de los controladores de tránsito aéreo, técnicos y administrativos encuestados perciben que la tecnología se clasifica en el nivel medio, finalmente, 34 (45,3%) de los controladores de tránsito aéreo, técnicos y administrativos encuestados perciben que la tecnología se clasifica en el nivel alto.

En la dimensión 3 se observa que 40 (53,3%) de los controladores de tránsito aéreo, técnicos y administrativos encuestados perciben que la economía se clasifica en el nivel medio, finalmente, 35 (46,7%) de los controladores de tránsito aéreo, técnicos y administrativos encuestados perciben que la economía se clasifica en el nivel alto.

En la dimensión 4 se observa que 3 (4,0%) de los controladores de tránsito aéreo, técnicos y administrativos encuestados perciben que la innovación se clasifica en el nivel bajo, por otro lado, 34 (45,3%) de los controladores de tránsito aéreo, técnicos y administrativos encuestados perciben que la innovación se clasifica en el nivel medio, finalmente, 38 (50,7%) de los controladores de tránsito aéreo, técnicos y administrativos encuestados perciben que la innovación se clasifica en el nivel alto.

En la dimensión 5 se observa que 3 (4,0%) de los controladores de tránsito aéreo, técnicos y administrativos encuestados perciben que la infraestructura se clasifica en el nivel bajo, por otro lado, 16 (21,3%) de los controladores de tránsito aéreo, técnicos y administrativos encuestados perciben que la infraestructura se clasifica en el nivel medio, finalmente, 56 (74,7%) de los controladores de tránsito aéreo, técnicos y administrativos encuestados perciben que la infraestructura se clasifica en el nivel medio alto.

3.2. Resultados correlacionales

3.2.1 Planeamiento estratégico con el desarrollo institucional

Hipótesis general.

Ho: El planeamiento estratégico no se relaciona con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao, 2015.

H1: El planeamiento estratégico se relaciona con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao, 2015.

Tabla 13

Correlación entre la variable de planeamiento estratégico con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao, 2015.

| | | Correlaciones | Planeamiento estratégico | V Desarrollo institucional |
|--------|-----------------------------|---|-----------------------------|-------------------------------|
| Rho de | Planeamiento estratégico | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | 1,000 . | 0. 336 0. 003 |
| | | N | 75 | 75 |
| | Desarrollo institucional | Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) | 0.336 0.003 | 1,000 . |
| | | N | 75 | 75 |

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación

Debido a que p (bilateral) = 0.003 es menor que 0.01, se rechaza la Ho.

Por lo tanto, se determina que hay evidencias suficientes para decir que el planeamiento estratégico se relaciona positivamente de manera débil (Rho = 0.336) y significativa ($P=0.003 < 0.01$) con la variable de desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015.

3.2.2 Previsión sistémica con el desarrollo institucional.

Hipótesis específica 1

Ho: La previsión sistémica no se relaciona con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015

H1: La previsión sistémica se relaciona con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015

Tabla 14

Correlación entre la dimensión de previsión sistémica con el desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015

| Correlaciones | | | Previsión sistémica | V Desarrollo institucional |
|---------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------|----------------------------|
| Rho de | Previsión sistémica | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0. 328 |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0. 004 |
| | | N | 75 | 75 |
| Spearman | Desarrollo institucional | Coefficiente de correlación | 0. 328 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0. 004 | . |
| | | N | 75 | 75 |

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación

Debido a que p (bilateral) = 0.004 es menor que 0.01, se rechaza la H_0 .

Por lo tanto, se determina que hay evidencias suficientes para decir que la previsión sistémica se relaciona positivamente de manera débil ($Rho = 0.328$) y significativa ($p = 0.004 < 0.01$) con la variable de desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015.

3.2.3 Estrategias y recursos con el desarrollo institucional.

Hipótesis específica 2

H_0 : Las estrategias y recursos no se relacionan con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao, 2015.

H_1 : Las estrategia y recursos se relacionan con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao 2015.

Tabla 15

Correlación entre la dimensión de estrategia y recursos con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao 2015

| Correlaciones | | | Estrategia y recursos | V Desarrollo institucional |
|--------------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Estrategia y recursos | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0.301 |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0.009 |
| | | N | 75 | 75 |
| Desarrollo institucional | | Coefficiente de correlación | 0.301 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.009 | |
| | | N | 75 | 75 |

** . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación

Debido a que p (bilateral) = 0.009 es menor que 0.01, se rechaza la H_0 .

Por lo tanto, se determina que hay evidencias suficientes para decir que la estrategia y recursos se relaciona positivamente de manera débil ($Rho = 0.301$) y significativa ($P = 0.009 < 0.01$) con la variable de desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015.

3.2.4 Monitoreo y control con el desarrollo institucional.

Hipótesis específica 3

H_0 : El monitoreo y control no se relacionan con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao, 2015

H_1 : El monitoreo y control se relacionan con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao, 2015

Tabla 16

Correlación entre la dimensión de monitoreo y control con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao, 2015

| Correlaciones | | | Monitoreo y control | V Desarrollo institucional |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------|---------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Monitoreo y control | Coefficiente de correlación | 1,000 | 0. 257 |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0. 026 |
| | | N | 75 | 75 |
| Rho de Spearman | Desarrollo institucional | Coefficiente de correlación | 0. 257 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0. 026 | . |
| | | N | 75 | 75 |

** . La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

Interpretación:

Debido a que p (bilateral) = 0.026 es menor que 0.05, se rechaza la H_0 .

Por lo tanto, se determina que hay evidencias suficientes para decir que el monitoreo y control se relaciona positivamente de manera débil ($Rho = 0.257$) y significativa ($P = 0.026 < 0.05$) con la variable de desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015.

IV. Discusión

Discusión

Se llegó al siguiente resultado de la correlación entre el planeamiento estratégico con el desarrollo institucional, que mostró una correlación Rho de Spearman = 0.336 y un $p < 0.003$, lo que significa se relaciona de manera positiva débil y estadísticamente significativa con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao, 2015.

El resultado obtenido coincidió con los hallazgos obtenidos por Lavalle (2015), en su tesis “Planeamiento estratégico y calidad de la gestión educativa en el I.S.T.P. María de los Ángeles Cima”, quien llegó a la siguiente conclusión que evidencia la posibilidad de mejorar la calidad de gestión educativa en la I.S.T.P. María de los Ángeles Cimas en base a un planeamiento estratégico concertado y sostenido, dado que existe relación positiva débil y significativa entre planeamiento estratégico y calidad de la gestión educativa.

Por otro lado, el resultado obtenido fue distinto al resultado mostrado por Salcedo y Zafra (2014) en su tesis “Planificación estratégica y su relación con el Desarrollo Institucional en la Red de Salud San Juan de Lurigancho, que llegó a la siguiente conclusión que existe una relación positiva en un nivel alta entre el planeamiento estratégico y el desarrollo institucional.

Se llegó al siguiente resultado de la correlación entre la primera dimensión del planeamiento estratégico, denominado previsión sistémica, con el desarrollo institucional, mostró una correlación Rho de Spearman = 0.328 y un $p < 0.004$, lo que significa que se relaciona de manera positiva débil y estadísticamente significativa entre la previsión sistémica con el desarrollo institucional de Corpac, sede Callao, 2015.

Asimismo, el resultado obtenido coincidió con los hallazgos obtenidos por Lavalle (2015), en su tesis “Planeamiento estratégico y calidad de la gestión educativa en el I.S.T.P. María de los Ángeles Cima”, quien llegó a la siguiente conclusión que evidencia la posibilidad de mejorar la calidad de gestión educativa en la I.S.T.P. María de los Ángeles Cimas en base a un planeamiento estratégico concertado y sostenido, dado que existe relación positiva débil y significativa entre planeamiento estratégico y calidad de la gestión educativa.

El resultado obtenido que no coincide con el resultado logrado por Alfaro y Perez (2013) Propuesta, de un modelo de aprendizaje institucional, basado en el pensamiento sistémico, para mejorar la gestión institucional de la I.E. “El Buen Pastor” de El Porvenir”, quien llegó a la siguiente conclusión el modelo de aprendizaje institucional está basado en el pensamiento sistémico, orientado al mejoramiento de la calidad de la gestión institucional de la I.E. “El Buen Pastor” del porvenir.

Por otro lado, el resultado no es congruente con el resultado mostrado por Solís (2015) en su tesis doctoral “Planeamiento Estratégico en la gestión institucional en las instituciones Red 20 Lurín, quién concluyó que existe relación lineal y significativa entre ambas variables con un grado de correlación muy alta, aceptándose la hipótesis de investigación. Asimismo se encontró que el planeamiento estratégico influye: en la planificación (86%), organización (86,4%), dirección (90%) y control (81,3%) de la gestión institucional.

Se llegó al siguiente resultado de la correlación entre la segunda dimensión del planeamiento estratégico, denominado las estrategias y recursos, con el desarrollo institucional, mostró una correlación Rho de Spearman = 0. 301 y un $p < 0.009$, lo que significa que se relaciona de manera positiva débil y estadísticamente significativa entre las estrategias y recursos con el desarrollo institucional de Corpac, sede Callao, 2015.

Del mismo modo, el resultado obtenido coincidió con los hallazgos obtenidos por Lavalle (2015), en su tesis “Planeamiento estratégico y calidad de la gestión educativa en el I.S.T.P. María de los Ángeles Cima”, quien llegó a la siguiente conclusión que evidencia la posibilidad de mejorar la calidad de gestión educativa en la I.ST.P María de los Ángeles Cimas en base a un planeamiento estratégico concertado y sostenido, dado que existe relación positiva débil y significativa entre planeamiento estratégico y calidad de la gestión educativa.

El resultado obtenido no coincide con el resultado logrado por Díaz (2012), en su tesis “Planeamiento estratégico del servicio de gestión informática para el sector salud en el Perú, 20124”, quien llegó a la siguiente conclusión la consolidación y administración inteligente de la información y sus comunicaciones, sumada a la adopción de las modernas tendencias tecnológicas en el mundo, contribuirían a que el estado Peruano pueda

implementar un plan en el sector salud que permita que los pacientes de los sectores público y privado tengan acceso a través de su DNI, a su historia clínica en cualquier lugar del país, facilitando así la gestión médica del estado hacia los pacientes y mejorar significativamente la calidad de la atención en salud de toda la ciudadanía.

Por otro lado, el resultado no es congruente con el resultado mostrado por Solís (2015), en su tesis doctoral “Planeamiento Estratégico en la gestión institucional en las instituciones Red 20 Lurín, quien concluyó que existe relación lineal y significativa entre ambas variables con un grado de correlación muy alta, aceptándose la hipótesis de investigación. Asimismo se encontró que el planeamiento estratégico influye: en la planificación (86%), organización (86,4%), dirección (90%) y control (81,3%) de la gestión institucional.

Se llegó al siguiente resultado de la correlación entre la tercera dimensión del planeamiento estratégico, denominado el monitoreo y control, con el desarrollo institucional, mostró una correlación Rho de Spearman = 0. 257 y un $p < 0.026$, lo que significa que se relaciona de manera positiva débil y estadísticamente significativa entre el monitoreo y control con el desarrollo institucional de Corpac, sede Callao, 2015.

También, el resultado obtenido coincidió con los hallazgos obtenidos por Lavalle (2015), en su tesis “Planeamiento estratégico y calidad de la gestión educativa en el I.S.T.P. María de los Ángeles Cima”, quien llegó a la siguiente conclusión que evidencia la posibilidad de mejorar la calidad de gestión educativa en la I.ST.P María de los Ángeles Cimas en base a un planeamiento estratégico concertado y sostenido, dado que existe relación positiva débil y significativa entre planeamiento estratégico y calidad de la gestión educativa.

Por otro lado, el resultado obtenido fue distinto al resultado mostrado por Salcedo y Zafra (2014) en su tesis “Planificación estratégica y su relación con el Desarrollo Institucional en la Red de Salud San Juan de Lurigancho, que llegó a la siguiente conclusión que existe una relación positiva en un nivel alta entre el planeamiento estratégico y el desarrollo institucional.

V. Conclusiones

Conclusiones

De acuerdo con el resultado del análisis de las discusiones se concluye de la siguiente manera:

Primero:

La pregunta general planteada en la descripción del problema principal, buscó conocer si existe relación significativa entre el planeamiento estratégico con el desarrollo institucional. Tal y como fue discutido en la sección previa la relación encontrada con el estadístico Rho de Spearman mostró una correlación positiva débil y significativa entre el planeamiento estratégico con el desarrollo institucional ($Rho = 0.336$, $p < 0.003$). Es decir, los funcionarios y profesionales que estuvieron comprometidos con el planeamiento estratégico, referidos a la previsión sistémica, las estrategias y recursos, y monitoreo y control tuvieron una ligera mejora en el desarrollo institucional, la cual muestra que el planeamiento estratégico influye en la calidad del desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015.

Segundo:

La primera pregunta de investigación específica, buscó conocer si existe relación significativa entre la previsión sistémica con el desarrollo institucional. Tal y como fue discutido en la sección previa la relación encontrada con el estadístico Rho de Spearman mostró una correlación positiva débil y significativa entre la previsión sistémica con el desarrollo institucional ($Rho = 0.328$, $p < 0.004$). Es decir, los funcionarios y profesionales que estuvieron comprometidos con la previsión sistémica y que a su vez, pusieron empeño en proveer situaciones futuras, mostraron una ligera mejora en el desarrollo institucional, la cual muestra que el planeamiento estratégico influye en la calidad del desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015.

Tercero:

La segunda pregunta de investigación específica, buscó conocer si existe relación significativa entre las estrategias y recursos con el desarrollo institucional. Tal y como fue discutido en la sección previa la relación

encontrada con el estadístico Rho de Spearman mostró una correlación positiva débil y significativa entre las estrategias y recursos con el desarrollo institucional ($Rho = 0.301$, $p < 0.009$). Es decir, los funcionarios y profesionales que estuvieron comprometidos con las estrategias y recursos y que a su vez, pusieron empeño en mejorar e implementar determinados objetivos en un plan, mostraron una ligera mejora en el desarrollo institucional, la cual muestra que el planeamiento estratégico influye en la calidad del desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015.

Cuarto:

La tercera pregunta de investigación específica, buscó conocer si existe relación significativa entre el monitoreo y control con el desarrollo institucional. Tal y como fue discutido en la sección previa la relación encontrada con el estadístico Rho de Spearman mostró una correlación positiva débil y significativa entre el monitoreo y control con el desarrollo institucional ($Rho = 0.257$, $p < 0.026$). Es decir, los funcionarios y profesionales que estuvieron comprometidos con el monitoreo y control y que a su vez, pusieron empeño en esta tarea, mostraron una ligera mejora en el desarrollo institucional, la cual muestra que el planeamiento estratégico influye en la calidad del desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015.

VI. Recomendaciones

Recomendación

Las siguientes recomendaciones se plantearon de acuerdo a los resultados y discusiones obtenidos:

Primero:

Se recomienda a los gerentes de Corpac, que adopten medidas y acciones que promuevan que los funcionarios y profesionales mejoren el planeamiento estratégico con la constante búsqueda y retención de talento humano capacitado y comprometido con la institución, para ello debe adoptar un sistema administrativo que integre acciones y políticas concretas orientadas al compromiso de los trabajadores de la empresa, con el objetivo de mejorar el desarrollo institucional de Corpac, de la sede Callao.

Segundo:

Asimismo, se recomienda a los gerentes de Corpac, que pongan especial énfasis en desarrollar la actividad de la previsión sistémica en la institución, para ello se debe prever situaciones que se pueden presentar en la ejecución de las tareas, esto se puede dar en los diferentes sistemas administrativos del sector público, para ello deben buscarse la compatibilidad entre los valores de la empresa y los trabajadores, haciendo que se cumpla las actividades, teniendo como propósito un desarrollo institucional adecuado, en Corpac, de la sede Callao.

Tercero:

De la misma manera, se recomienda a los gerentes de Corpac, que adopten medidas concretas para promover el trabajo referido a las estrategias y recursos en la institución, la cual deberá ser supervisada minuciosamente, con la finalidad de apoyar el desarrollo de sus trabajadores enriqueciendo los puestos de trabajo, delegando a unos funcionarios y profesionales preparados en su respectivos puestos, todo ello acompañado con sistemas de bonificaciones, recategorizaciones, actualización continua, promociones, en resumen ofrecer un entorno laboral adecuado con la implementación necesaria, que este más comprometido con el desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao.

Cuarto:

Finalmente, se recomienda a los gerentes de Corpac, que adopten medidas concretas para un monitoreo y control adecuado, con la constante verificación para dar el respectivo cumplimiento a los objetivos y metas fijadas en un planeamiento, poniendo hincapié en el control del marco legal e institucional establecido previamente, para la mejora continua del desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao.

VII. Referencias

- Alfonso, M. (2005), *El desarrollo institucional en el cambio el planeamiento*. Recuperado de <http://ow.ly/wWrK30aBqGT>.
- Ángeles, A. (2010), *La planeación estratégica como herramienta para la toma de decisiones en la alta dirección del centro educativo de Uruapan, México*. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de México, México). Recuperado de <http://bit.ly/2nTkygq>
- Alfaro, S. y Perez, M. (2013), *Propuesta de un modelo de aprendizaje institucional, basado en el pensamiento sistemático, para mejorar la gestión institucional de la I. E. el Buen Pastor*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2o23RP3>
- Amel, R. (2004), *Planeamiento estratégico*. Recuperado de <http://bit.ly/2nWSRTO>
- Ceplan, (2014), *Directiva general del proceso de planeamiento estratégico – Sistema Nacional de planeamiento estratégico*.
- Crano, W. y Brewer, M. (2008), *Principles and methods of social research* (2a Ed). New London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Cáceres, M. (2013), *Taller de estrategias de prevención de conflictos, para mejorar el clima laboral en una institución educativa pública*. (Tesis de maestría, Universidad de Trujillo, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2G8N7No>
- Cañedo, D. (2004), *Dimensión de planeamiento estratégico*. Recuperado de <http://bit.ly/2nU30k7>
- Chandler, M. (1962), *Planeamiento estratégico*. Recuperado de <http://bit.ly/2H9kf9j>
- Chiavenato, T. (2011), *Planeación Estratégica, Fundamentos y Aplicaciones*.
- Díaz, M. (2012), *Planeamiento estratégico del servicio de gestión informática para el sector salud en el Perú, 20124*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2EpyIW8>

- Díaz, J. (1995), *Previsión sistemática*. Recuperado de <http://bit.ly/2o4Z53A>
- David, G. (2000), *Estrategias y recursos*. Recuperado de <http://bit.ly/2nU9LCK>
- Drucker, E. (1995). *Monitoreo y control*. Recuperado de <http://bit.ly/2H89zro>
- Davies, R. (2006), Donor Information Demands and NGO Institutional Development.
- Drucker, O. (1984), *La Gerencia, tareas, responsabilidades y prácticas*. Buenos Aires, Argentina: Editorial El Ateneo.
- Frías, M. (2010), *La importancia de la planeación estratégica en la internacionalización de las empresas en el marco de la globalización*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de México). Recuperado de <http://bit.ly/2o1rIUq>
- Ferreira, M. (2008), *Desarrollo institucional*. Recuperado de <http://bit.ly/2HbMFiT>
- Glueck, O. (1989), *Planeamiento estratégico*. Recuperado de <http://bit.ly/2EX9dTO>
- Hernández, R., Hernández, C. y Baptista, P. (2006), *Metodología de la investigación* (4a Ed). México, D. F.: McGraw Hill.
- Hernández, R., Hernández, C. y Baptista, P. (2010), *Metodología de la investigación* (5a Ed). México, D. F.: McGraw Hill.
- Luhamn, N. (2002), *Teoría de la Sociedad y Pedagogía*. Editorial Paídos Educador. 2002
- Lavalle, T. (2015), *Planeamiento estratégico y calidad de la gestión educativa en el I.S.T.P. María de los Ángeles Cimas*. (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2BUHi8e>
- Moore, M. (1994), *Institution Building As A Development Assistance Method: A Review of*.
- Martínez, D. (2012), *Introducción el planeamiento estratégico*. Recuperado de <http://ow.ly/6QuW30aBoMj>

- Picazo, N. (2013), *Desarrollo institucional en estudiantes y profesores universitarios* (Tesis de maestría, Universidades Mexicanas). Recuperado de <http://ow.ly/R8TQ30axqnF>.
- Quiñones, V. (2014). *El planeamiento estratégico del docente y su relación con el rendimiento académico de los alumnos de nivel primario de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde Arrué* (2014) (Tesis de maestría, Universidad nacional de Amazonia Perú). Recuperado de <http://alturl.com/4xn96>.
- Quevedo, N. (2006), *Planeamiento y Organización*. Recuperado de <http://bit.ly/2spHTuP>
- Salcedo, M. y Zafra, O. (2015), *Planificación estratégica y su relación con el Desarrollo Institucional en la Red de Salud San Juan de Lurigancho. Lima. 2013. (Tesis de maestría, Universidad UPLA, Lima Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2Ha5WBd>*
- Santiago, G. (2014), *Desarrollo institucional y política científica: el caso de la producción nacional de semilla hortícola*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina). Recuperado de <http://ow.ly/Fazh30axmLa>.
- Solís, A. (2015). *Planeamiento estratégico en la gestión institucional en las instituciones Red 20 Lurín, 2014*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2EEaNfS>
- Sánchez, M. Y Reyes, L. (2002), *Metodología de investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Sánchez, G. (2005), *Planeamiento estratégico de la educación*. Recupero de <http://ow.ly/c5Yh30aAMQF>
- Yumi, L. (2009), *Planificación estratégica para el mejoramiento de la gestión administrativa de la unidad educativa intercultural bilingüe "Corazón de la patria" de la parroquia Lizarzaburu, Canton, Riobamaba*. (Tesis de maestría, Universidad estatal Bolívar, Ecuador). Recuperado de <http://bit.ly/2G757rx>

Zarate, M. (2013), *El planeamiento estratégico y el desempeño laboral en los docentes de la Red 03 del distrito de Barranco, Lima*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2EjcSOG>

Anexos

Anexo 1: Artículo Científico

El planeamiento estratégico y el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015

César Augusto Álvarez Palomino

Resumen

La presente tesis investigó la relación existente entre el planeamiento y el desarrollo institucional en una muestra de 150 trabajadores pertenecientes a Corpac, sede Callao Perú. El tipo de investigación según su finalidad fue básica, de nivel correlacional, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal. Los resultados revelaron que: a) el planeamiento estratégico tuvo una correlación positiva débil y significativa con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015, b) la previsión sistémica tuvo correlación positiva débil y significativa con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015, c) la estrategias y recursos tuvo una correlación positiva débil y significativa con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015, y finalmente, d) el monitoreo y control tuvo una correlación positiva débil y significativa con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015.

Palabras claves: El planeamiento estratégico y desarrollo institucional.

Abstract

This thesis investigated the relationship between planning and institutional development in a sample of 150 servers belonging to Corpac, Callao Peru. The type of research according to its purpose was applied, at a correlational level, with a quantitative approach, non-experimental and transversal design. The results revealed that: a) strategic planning had a positive and significant correlation with the institutional development of Corpac, Callao Headquarters. 2015, b) the systematic forecast had a weak and significant positive correlation with the institutional development of Corpac, Callao Headquarters. 2015, c) strategies and resources have had a positive and significant correlation with the institutional development of Corpac, Callao Headquarters. 2015, and finally, d) monitoring and control had a weak and significant positive correlation with the

Key words: Strategic planning and institutional development.

Introducción

En el Perú “existe una brecha entre el planeamiento estratégico y el desarrollo institucional” actualmente la empresa cuenta con el plan estratégico 2013-2017, el cual es un instrumento de gestión, que define la visión y la misión, de Corpac, así como los objetivos de mediano y largo plazo, indicadores y metas para lograr su desarrollo sostenible. Este se formula y aprueba de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1031, su reglamento y normas modificatorias, así como los lineamientos aprobados por el directorio de Fonafe y del sector transportes y comunicaciones. En ese contexto surge el planeamiento estratégico de Corpac, como una respuesta, y como una herramienta de cambio que conducirá al desarrollo institucional. No existe correspondencia entre el crecimiento económico peruano y el nivel de satisfacción que viene experimentando los trabajadores sobre el desarrollo de las instituciones públicas. La clave para revertir esta situación se encuentra en mejorar el planeamiento estratégico, ofrecer un mejor ambiente laboral y económico. Sin embargo, no parece ser tan sencillo, las innumerables reformas planteadas y los diversos modelos de planificación no han significado un cambio sustancial en el desarrollo institucional en el Estado.

Del mismo modo, el problema principal que presenta esta empresa, es la falta de motivación al recurso humano, sobre todo de los trabajadores profesionales y administrativos, a los que lamentablemente no se les da la debida importancia, por no ser parte de la razón de ser o del negocio de la institución; en contraposición con los funcionarios, controladores de tránsito aéreo, operacionales y técnicos, que gozan de preferencias y beneficios de carácter económico y condiciones de trabajo.

El planeamiento es una importante tarea administrativa que no debe dejarse de lado, existen diferencias marcadas entre los grupos ocupacionales de los trabajadores mencionados, tanto en la escala salarial, bonificaciones y otros beneficios económicos, así como un inadecuado ambiente laboral, desmotivación y en algunos casos discriminación, lo que podría llevar a los trabajadores a que no estén alineados ni comprometidos con los objetivos, la misión y la visión de la organización, así como a una falta de productividad,

calidad, innovación y por consiguiente a un trabajo ineficiente, que podría afectar el desarrollo institucional.

La relación existente entre el planeamiento estratégico y el desarrollo institucional ha sido sujeto de un número importante de investigaciones a nivel mundial, la conclusión general afirma que entre ambos constructos existe relación significativa o impacto significativo Solís, (2015), Lavalle (2015), Salcedo y Zafra (2014) Zarate, (2013), Alfaro y Perez (2013). Sin embargo existe otro grupo de investigaciones cuyas conclusiones no lograron demostrar la existencia de relación o causalidad significativa entre ambas variables Díaz (2012), Cáceres (2013) Yumi (2009), Ángeles (2010), Frías (2010).

El planeamiento estratégico como constructo puede ser analizado desde diversos ángulos, sobre el planeamiento estratégico existen muchas definiciones sobre el mismo, una de las más populares es la definición provista por Ceplan (2014), señalaron que planeamiento estratégico como el proceso sistemático construido sobre el análisis continuo de la situación actual y del pensamiento orientado al futuro, el cual genera información para la toma de decisiones con el fin de lograr los objetivos estratégicos establecidos. Podemos decir que el planeamiento estratégico es prever y decidir las acciones que nos pueden llevar desde el presente hasta el futuro. Asimismo (Drucker 1984), planeación estratégica es el proceso continuo, basado en el conocimiento más amplio posible del futuro considerado, que se emplea para tomar decisiones en el presente, las cuales implican riesgos futuros en razón de los resultados. Del mismo modo (Chandler 1962) y Glueck (1989), dijeron que el planeamiento estratégico consiste en la determinación de las metas y objetivos básicos a largo plazo en una empresa, junto con la adopción de cursos de acción y la distribución de recursos necesarios para lograr estos propósitos. El planeamiento estratégico es un plan unificado, amplio e integrado, diseñado para asegurar que se logren los objetivos básicos de la empresa.

Díaz (1995), David, (2000) y Drucker (1995) identificaron las tres dimensiones del planeamiento estratégico:

1. Previsión sistémica: La previsión sistémica es el conjunto de ideas destinadas a prever situaciones futuras y fijar algunas condiciones o

tareas para ejecutarlas mediante la combinación de los principios que rigen los diferentes sistemas administrativos del sector público.

2. Estrategias y recursos: Las estrategias y recursos son las habilidades de carácter cognitivo conformadas por una serie de acciones destinadas a implementar determinados objetivos y alcanzar las metas de un plan mediante el empleo racional de los recursos disponibles o por incorporar recursos humanos, recursos materiales, recursos financieros, recursos de tiempo y otros estratégicos.
3. Monitoreo y Control. Es el proceso de verificación concurrente del cumplimiento de los objetivos y metas establecidos en un plan, poniendo énfasis en el control del marco legal e institucional establecido previamente. Ese proceso justifica la realización de un proceso de realimentación y de inserción de los correctivos pertinentes.

Del mismo modo, el estudio del constructo del desarrollo institucional fue abordado por los diferentes autores; Ferreira (2008) sostiene que el desarrollo institucional es un esfuerzo libre e incesante de la gerencia que se vale de todos los recursos de la organización con especialidad el recurso humano. Asimismo Quevedo (2006) refirió que el desarrollo institucional tiene una serie de características: Tiene que ser intencional, planificado y sistemático. El desarrollo de las instituciones no es un cambio espontáneo, es un proceso continuo de largo plazo que debe ser cuidadosamente planificado, organizado y evaluado.

Quevedo (2006) y Amel y Cañedo (2004) identificaron las cinco dimensiones del desarrollo institucional:

1. Organización.- La organización representa la percepción que tienen los miembros de la organización para coordinar los métodos, técnicas y habilidades gerenciales en el empleo de los recursos para alcanzar las metas. La organización es un grupo social compuesto por personas, tareas y administración que forman una estructura sistemática de relaciones de interacción, tendientes a producir bienes o servicios o normativas para satisfacer de una comunidad dentro de un entorno, y así poder cumplir con sus objetivos.

2. Tecnología.- es el conjunto de conocimientos técnicos, científicamente ordenados, que permiten diseñar, crear bienes, servicios que facilitan la adaptación al medio ambiente y satisfacer tanto las necesidades esenciales como los deseos de la humanidad.
3. Economía.- sostiene que es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la administración de sus recursos y optimizarlos para beneficio organizacional.
4. Innovación.-sostiene que representa la percepción que tiene los miembros de la organización en aplicar la creatividad para resolver problemas, desarrollar y mejorar productos, procesos y servicios. Es la creación o modificación de un producto, y su introducción en un mercado
5. Infraestructura.- sostiene que es la percepción por parte de los miembros de la institución acerca de un conjunto de elementos que se consideren necesarios para el funcionamiento de una organización. Es un conjunto de medios técnicos, servicios e instalaciones para el desarrollo de una actividad o par que un lugar pueda ser utilizado los estudios sobre las dimensiones de la eficiencia del servicio han venido evolucionando durante los últimos años.

Finalmente, la presente investigación estudió la relación entre el planeamiento estratégico y su relación con el desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, organización que forma parte del sector de transportes y comunicaciones del Perú. La misma también ha transitado por varios procesos inconclusos de reformas sin lograr un éxito suficiente, además las autoridades de Corpac están comprometidos con los objetivos de modernización de la gestión pública, siendo a su vez conscientes que el factor humano y su desempeño son la clave para un mejor el desarrollo institucional, la cual mejorará el servicio al usuario.

Metodología

El presente trabajo de investigación se empleará el método Hipotético deductivo, es de tipo básica, según Sánchez y Reyes (2002) se caracterizan por su interés de la acumulación de los conocimientos. En relación a la profundidad o al alcance, el estudio es correlacional, dado que miden el grado de asociación

entre las dos variables (Hernández, Hernández y Baptista, 2006). Por otro lado, según la naturaleza o enfoque, la investigación es cuantitativa, ya que usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (Hernández et al., 2006).

El diseño de estudio es de tipo no experimental, ya que no existe manipulación deliberada de variables, sólo se observa la relación de las variables en su ambiente natural para luego analizarlos (Hernández et al., 2006). En cuanto al alcance temporal, la investigación es transversal o transeccional, ya que la información se obtiene en una única vez, en un momento dado.

La muestra seleccionada consistió en 150 individuos, de un total de 688 trabajadores que representan la población. Todos trabajadores de Corpac con vínculo laboral en la institución de no menos de 3 meses. Los individuos fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico (por conveniencia), con la finalidad de lograr que las conclusiones que se obtengan sean generalizadas a la población.

La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado fueron dos cuestionarios. Por un lado, el cuestionario del planteamiento estratégico, que elaborado originalmente por César Álvarez (2015) para aplicar al presente estudio, mide el planteamiento estratégico a través de las tres dimensiones, previsión sistémica, estrategias y recursos y monitoreo y control, utilizando escalas de tipo Likert con 5 puntos. Del mismo modo, el cuestionario de desarrollo institucional, elaborado originalmente por César Álvarez (2015) y luego fue adaptado al contexto local, mide el desempeño laboral con las cinco dimensiones, organización, tecnología, economía, innovación e infraestructura, utilizando del mismo modo escalas de tipo Likert con 5 puntos. Ambos cuestionarios fueron validados a través de juicio de expertos y además lograron puntajes de Alfa de Cronbach de 0.933 en el caso del cuestionario del planeamiento estratégico y de 0.885 en el desarrollo institucional lo que indica alta confiabilidad en ambos cuestionarios.

Resultados

Los estadísticos descriptivos mostraron que en su mayoría los niveles del planeamiento percibido por los funcionarios y profesionales de Corpac se clasifican en el nivel medio. Tanto en la variable como en cada una de las dimensiones mostraron que la mayor proporción de individuos encuestados percibieron sus niveles de planeamiento estratégico se clasifica en el nivel medio, siendo de (70,7%) en la variable de planeamiento estratégico, (49,3%) en la dimensión de previsión sistémica, (70,7%) en la dimensión de estrategias y recurso y (50,7%) en la dimensión de monitoreo y control. Similares resultados mostraron los estadísticos descriptivos sobre la percepción de desarrollo institucional de los controladores de tránsito aéreo, técnicos y administrativos de Corpac, es decir, la mayor parte de los individuos encuestados calificaron sus niveles de desarrollo institucional en nivel medio, siendo de (73,3%) en la variable de desarrollo institucional, (54,7%) en la dimensión de tecnología, (53,3%) en la dimensión de economía, por otro lado, estas dimensiones clasifican en el nivel alto (45,3%) dimensión de innovación, y (74,0%) en la dimensión de infraestructura, (50,7%) en la dimensión de organización.

En la contrastación de hipótesis se llegaron a los siguientes resultados: (a) se determinó que hay evidencias suficientes para decir que el planeamiento estratégico se relaciona positivamente de manera débil y significativa ($Rho = 0.336$ $p < 0.003$) con la variable de desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015, (b) determinó que hay evidencias suficientes para decir que la previsión sistémica se relaciona positivamente de manera débil y significativa ($Rho = 0.328$ $p < 0.004$) con la variable de desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015, (c) determinó que hay evidencias suficientes para decir que las estrategias y recursos se relaciona positivamente de manera débil y significativa ($Rho = 0.301$ y un $p < 0.009$) con la variable de desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015 (d) determinó que hay evidencias suficientes para decir que el monitoreo y control se relaciona positivamente de manera débil y significativa ($Rho = 0.257$ y un $p < 0.026$) con la variable de desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015.

Discusión

Los resultados obtenidos sobre la relación existente entre el planeamiento estratégico con el desarrollo institucional coinciden con lo que obtuvo Lavalle (2015), este antecedente respalda la existencia de una relación positiva y significativa entre el planeamiento estratégico con el desarrollo institucional, difieren con los obtenidos por Salcedo y Zafra (2014), Frías (2010) y Ángeles (2010), los últimos no encontraron poder predictivo de la variable del planeamiento estratégico y en el desarrollo institucional, sin embargo manifiestan que si la falta de un planeamiento estratégico para lograr un desempeño favorable con la participación de todas sus partes para el brindar un servicio de calidad.

Asimismo, los resultados obtenidos sobre la relación existente entre el previsión sistémica con el desarrollo institucional coinciden con los obtenidos por Lavalle (2015) y Solís, (2015) quienes, del mismo modo, encontraron que existe relación positiva y significativa entre el previsión sistémica y el desarrollo institucional, y difieren con los obtenidos por Alfaro y Perez (2013) quien concluyó que el modelo de aprendizaje institucional está basado en el pensamiento sistémico, orientado al mejoramiento de la calidad de la gestión institucional de la I.E. "El Buen Pastor" del porvenir.

Por otro lado, los resultados obtenidos sobre la relación existente entre las estrategias y recursos con el desarrollo institucional coinciden con los obtenidos por Lavalle (2015) quien respalda la existencia de correlación positiva y significativa entre las estrategias y recursos con el desarrollo institucional, y difieren con los resultados obtenidos por Solís (2015) quien concluyó que existe relación lineal y significativa entre ambas variables con un grado de correlación muy alta.

Finalmente, los resultados obtenidos sobre la relación del el monitoreo y control con el desarrollo institucional coinciden con los obtenidos por Lavalle (2015) quien concluye que existe una correlación significativa positiva entre el monitoreo y control con el desarrollo institucional, además los resultados obtenidos difieren con los resultados obtenidos por Salcedo y Zafra (2014) quien concluye que existe una relación positiva en un nivel alta entre el planeamiento estratégico y el desarrollo institucional.

Conclusiones

La presente investigación logró demostrar que existe una relación significativa débil entre el planeamiento estratégico con el desarrollo institucional. Es decir, los trabajadores que estuvieron comprometidos con el planeamiento estratégico, referidos a la previsión sistémica, las estrategias y recursos, y monitoreo y control, tuvieron un ligero mejora en el desarrollo institucional, la cual muestra que el planeamiento estratégico influye en la calidad del desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015.

Del mismo modo, se encontró que existe relación significativa débil entre la previsión sistémica con el desarrollo institucional. Es decir, los funcionarios y profesionales que estuvieron comprometidos con la previsión sistémica y que a su vez, pusieron empeño en proveer situaciones futuras, mostraron un ligero mejora en el desarrollo institucional, la cual muestra que el planeamiento estratégico influye en la calidad del desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015.

Por otro lado, se demostró que existe relación significativa débil entre las estrategias y recursos con el desarrollo institucional. Es decir, los funcionarios y profesionales que estuvieron comprometidos con las estrategias y recursos y que a su vez, pusieron empeño en mejorar e implementar determinados objetivos en un plan, mostraron un ligero mejora en el desarrollo institucional, la cual muestra que el planeamiento estratégico influye en la calidad del desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015.

Finalmente, se demostró que existe relación significativa débil entre el monitoreo y control con el desarrollo institucional. Es decir, los funcionarios y profesionales que estuvieron comprometidos con el monitoreo y control y que a su vez, pusieron empeño en esta tarea, mostraron un ligero mejora en el desarrollo institucional, la cual muestra que el planeamiento estratégico influye en la calidad del desarrollo institucional de Corpac de la sede Callao, 2015.

Referencias:

Alfonso, M. (2005), *El desarrollo institucional en el cambio el planeamiento*. Recuperado de <http://ow.ly/wWrK30aBqGT>.

- Ángeles, A. (2010), *La planeación estratégica como herramienta para la toma de decisiones en la alta dirección del centro educativo de Uruapan, México*. (Tesis de maestría, Universidad Autónoma de México, México). Recuperado de <http://bit.ly/2nTkygq>
- Alfaro, S. y Perez, M. (2013), *Propuesta de un modelo de aprendizaje institucional, basado en el pensamiento sistemático, para mejorar la gestión institucional de la I. E. el Buen Pastor*. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2o23RP3>
- Amel, R. (2004), *Planeamiento estratégico*. Recuperado de <http://bit.ly/2nWSRTO>
- Ceplan, (2014), *Directiva general del proceso de planeamiento estratégico – Sistema Nacional de planeamiento estratégico*.
- Crano, W. y Brewer, M. (2008), *Principles and methods of social research* (2a Ed). New London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Cáceres, M. (2013), *Taller de estrategias de prevención de conflictos, para mejorar el clima laboral en una institución educativa pública*. (Tesis de maestría, Universidad de Trujillo, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2G8N7No>
- Cañedo, D. (2004), *Dimensión de planeamiento estratégico*. Recuperado de <http://bit.ly/2nU30k7>
- Chandler, M. (1962), *Planeamiento estratégico*. Recuperado de <http://bit.ly/2H9kf9j>
- Chiavenato, T. (2011), *Planeación Estratégica, Fundamentos y Aplicaciones*.
- Díaz, M. (2012), *Planeamiento estratégico del servicio de gestión informática para el sector salud en el Perú, 20124*. (Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2EpylW8>
- Díaz, J. (1995), *Previsión sistemática*. Recuperado de <http://bit.ly/2o4Z53A>

- David, G. (2000), *Estrategias y recursos*. Recuperado de <http://bit.ly/2nU9LCK>
- Drucker, E. (1995). *Monitoreo y control*. Recuperado de <http://bit.ly/2H89zro>
- Davies, R. (2006), Donor Information Demands and NGO Institutional Development.
- Drucker, O. (1984), *La Gerencia, tareas, responsabilidades y prácticas*. Buenos Aires, Argentina: Editorial El Ateneo.
- Frías, M. (2010), *La importancia de la planeación estratégica en la internacionalización de las empresas en el marco de la globalización*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de México). Recuperado de <http://bit.ly/2o1rIUq>
- Ferreira, M. (2008), *Desarrollo institucional*. Recuperado de <http://bit.ly/2HbMFiT>
- Glueck, O. (1989), Planeamiento estratégico. Recuperado de <http://bit.ly/2EX9dTO>
- Hernández, R., Hernández, C. y Baptista, P. (2006), *Metodología de la investigación* (4a Ed). México, D. F.: McGraw Hill.
- Hernández, R., Hernández, C. y Baptista, P. (2010), *Metodología de la investigación* (5a Ed). México, D. F.: McGraw Hill.
- Luhann, N. (2002), *Teoría de la Sociedad y Pedagogía*. Editorial Paídos Educador. 2002
- Lavalle, T. (2015), *Planeamiento estratégico y calidad de la gestión educativa en el I.S.T.P. María de los Ángeles Cimas*. (Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2BUHi8e>
- Moore, M. (1994), Institution Building A. S. A. Development Assistance Method: A Review of.
- Martínez, D. (2012), *Introducción el planeamiento estratégico*. Recuperado de <http://ow.ly/6QuW30aBoMj>

- Picazo, N. (2013), *Desarrollo institucional en estudiantes y profesores universitarios* (Tesis de maestría, Universidades Mexicanas). Recuperado de <http://ow.ly/R8TQ30axqnF>.
- Quiñones, V. (2014). *El planeamiento estratégico del docente y su relación con el rendimiento académico de los alumnos de nivel primario de la institución educativa Victor Andrés Belaunde Arrué* (2014) (Tesis de maestría, Universidad nacional de Amazonia Perú). Recuperado de <http://alturl.com/4xn96>.
- Quevedo, N. (2006), *Planeamiento y Organización*. Recuperado de <http://bit.ly/2spHTuP>
- Salcedo, M. y Zafra, O. (2015), *Planificación estratégica y su relación con el Desarrollo Institucional en la Red de Salud San Juan de Lurigancho. Lima. 2013. (Tesis de maestría, Universidad UPLA, Lima Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2Ha5WBd>*
- Santiago, G. (2014), *Desarrollo institucional y política científica: el caso de la producción nacional de semilla hortícola*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina). Recuperado de <http://ow.ly/Fazh30axmLa>.
- Solís, A. (2015). *Planeamiento estratégico en la gestión institucional en las instituciones Red 20 Lurín, 2014*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2EEaNfS>
- Sánchez, M. Y Reyes, L. (2002), *Metodología de investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Sánchez, G. (2005), *Planeamiento estratégico de la educación*. Recupero de <http://ow.ly/c5Yh30aAMQF>
- Yumi, L. (2009), *Planificación estratégica para el mejoramiento de la gestión administrativa de la unidad educativa intercultural bilingüe "Corazón de la patria" de la parroquia Lizarzaburu, Canton, Riobamaba*. (Tesis de maestría, Universidad estatal Bolívar, Ecuador). Recuperado de <http://bit.ly/2G757rx>

Zarate, M. (2013), *El planeamiento estratégico y el desempeño laboral en los docentes de la Red 03 del distrito de Barranco, Lima*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2EjcSOG>

Anexo 2: Matriz de consistencia

TÍTULO: El Planeamiento Estratégico y el Desarrollo Institucional de Corpac, Sede Callao. 2015

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | Escala y niveles | Rangos |
|--|--|---|---|------------------------|---|--|---|
| <p>General Cómo se relaciona el planeamiento estratégico con el desarrollo institucional de Corpac, sede Callao, 2015? Específico 1: ¿Cómo se relaciona la previsión sistémica con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015? Específico 2: ¿Cómo se relaciona las estrategias y recursos con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao 2015? Específico 3: ¿Cómo se relaciona el monitoreo y control con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao 2015?</p> | <p>General Hallar la relación que existe entre el planeamiento estratégico con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015. Específico 1: Hallar la relación que existe entre la previsión sistémica con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao 2015. Específico 2: Hallar la relación que existe entre las estrategias y recursos con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao 2015. Específico 3: Hallar la relación que existe entre el monitoreo y control con el desarrollo institucional de</p> | <p>General El planeamiento estratégico se relaciona con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao, 2015. Específico 1 La previsión sistémica se relaciona con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao. 2015. Específico 2 Las estrategias y recursos se relacionan con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao 2015. Específico 3: La estrategia y recursos se relacionan con el desarrollo institucional de Corpac, Sede Callao 2015.</p> | <p>V1: Planeamiento Estratégico</p> | Previsión Sistémica | <ul style="list-style-type: none"> • Prevé contingencias. • Anticipa sucesos y soluciones. • Interrelaciona sistemas administrativos. | <p>Escala Likert (1) Nunca</p> | <p>Alto: 121-165 Medio:77-121 Bajo: 33-77</p> |
| | | | | Estrategias y Recursos | <ul style="list-style-type: none"> • Comprende estrategias de gestión. • Selecciona estrategias viables para la empresa. • Precisa recursos racionalmente. | <p>(2) Rara vez (3) Algunas veces Con frecuencia</p> | |
| | | | | Monitoreo y Control | <ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con un Plan de monitoreo. • El monitoreo y control está a cargo de personal especializado. | <p>(4) Con frecuencia (5). Muy frecuente</p> | |

| | | | | | | | |
|--|--------------------------------------|--|-------------------|---|--|--|---|
| | <p>Corpac, Sede Callao 2015.</p> | | | | | | |
| | | | | <p>Organización</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Estructura orgánica racional. • Distribución. | <p>Escala Likert (1) Nunca (2) Rara vez (3) Algunas veces Con frecuencia</p> | <p>Alto: 105-145 Medio:67-105 Bajo: 29-67</p> |
| | | | <p>Tecnología</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas. • Equipos. • Personal especializado. | | | |
| | | | <p>Economía</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto. • Recursos. • Gastos. • Ahorro. | | | |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> • Equipos. • Capacitación. | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|---|-----------------|--|-----------------------|---------------------|
| | | | V2: Desarrollo Institucional | Innovación | | (4) | Escala de Intervalo |
| | | | | Infraestructura | <ul style="list-style-type: none"> • Cuenta con un local para sus operaciones. • Cuenta con las instalaciones y equipos. • La distribución espacial de sus instalaciones es adecuada. | (5). Muy frecuente | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|

METODOLOGÍA

Tipo de Investigación: básica (Sánchez y Reyes, 2002)

Método: Hipotético deductivo

Diseño: No experimental

Alcance: Transversal

Población: 688 Trabajadores de Corpac, sede Callao.

Muestra: 150 trabajadores de Corpac – Callao.

Muestreo: No probabilístico (Por conveniencia)

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario sobre planeamiento estratégico en la empresa Corpac – sede Callao

Instrucciones:

Por favor sírvanse marcar con un aspa (x) en el casillero, en cada columna, de acuerdo a su percepción personal. Esta información es privada y se guardará con absoluta discreción, sólo sirve para efectos de un trabajo de investigación académica

Leyenda:

| Muy frecuente se aprecia u ocurre | Con frecuencia se ve o aprecia | Algunas veces suele apreciarse | Rara vez se aprecia | Nunca |
|-----------------------------------|--------------------------------|--------------------------------|---------------------|-------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Muchas Gracias por su colaboración.

Variable: Planeamiento estratégico

| N° | Enunciado | (1) Nunca | (2) Rara vez | (3) Algunas veces | (4) Con frecuencia | (5) Muy frecuente |
|----|---|-----------|--------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| | Dimensión: Previsión sistémica | | | | | |
| 1 | El Planeamiento estratégico es liderado siempre por los funcionarios de la empresa Corpac – Sede Callao | | | | | |
| 2 | Previamente a la elaboración del plan estratégico se realiza el diagnostico o Análisis FODA | | | | | |
| 3 | La Misión de la empresa Corpac corresponde a la finalidad de su creación. | | | | | |
| 4 | La visión de la empresa Corpac corresponde a la perspectiva de los usuarios | | | | | |
| 5 | En el proceso de planeamiento estratégico se releva la importancia de la identidad institucional | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 6 | En el planeamiento estratégico se involucran los fines de cada uno de los sistemas de gestión empresarial | | | | | |
| 7 | La misión y la visión de la empresa Corpac – Sede Callao, son conocidas por todos los trabajadores de la empresa | | | | | |
| 8 | Los objetivos estratégicos fueron formulados en función de la empresa Corpac – Sede Callao | | | | | |
| 9 | Los objetivos estratégicos de la empresa Corpac – Sede Callao fueron consensuados por los responsables del planeamiento estratégico | | | | | |
| 10 | Los valores asumidos por la empresa Corpac – Sede Callao, son compartidos por todo el personal | | | | | |
| 11 | En el planeamiento estratégico de la empresa Corpac – Sede Callao se tiene prevista la elaboración de un código de ética nacional | | | | | |
| 12 | El plan estratégico institucional (PEI), el Reglamento de organización y funciones (ROF) y los manuales de organización y funciones (MOF), garantizan el logro de los objetivos de la empresa Corpac – Sede Callao | | | | | |
| 13 | En el planeamiento estratégico se concreta el pensamiento sistémico, la visión compartida y el trabajo en equipo | | | | | |
| 14 | Durante el proceso de planeamiento estratégico se ha previsto criterios de actualización de los planes operativos | | | | | |
| 15 | Durante el planeamiento estratégico se considera la formulación de proyectos de inversión de la empresa corpac – Sede Callao para su crecimiento | | | | | |
| | Dimensión: Estrategias y recursos | | | | | |
| 16 | Las estrategias de atención y trato de los trabajadores son contemplados en el Planeamiento Estratégico actualizado | | | | | |
| 17 | Las estrategias de atención y trato de los usuarios son cuidadosamente seleccionados en el Planeamiento Estratégico continuo de la empresa Corpac – Sede Callao | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 18 | Los procedimientos para atender los servicios de aeronavegación se perciben cómo óptimos | | | | | |
| 19 | Los procedimientos para reclutar al personal, en los distintos cargos de la empresa Corpac – Sede Callao son los más justos y legales | | | | | |
| 20 | Los trabajadores de la empresa Corpac – Sede Callao cumplen con los requisitos para el desempeño eficiente | | | | | |
| 21 | La asignación de remuneraciones al personal de la empresa Corpac – Sede Callao se realiza de acuerdo a la Ley que la rige | | | | | |
| 22 | Los estímulos y recompensas al personal al personal de la empresa Corpac – Sede Callao, previstos en los documentos normativos, son motivantes del buen desempeño de los trabajadores | | | | | |
| 23 | Las sanciones previstas en el RIT, ROF y en los MOF aseguran la organización y funcionamiento de la empresa Corpac – Sede Callao | | | | | |
| 24 | En el planeamiento estratégico se ha considerado el mejoramiento de la infraestructura física de la empresa Corpac – Sede Callao | | | | | |
| 25 | En el planeamiento estratégico se ha considerado el mejoramiento del equipamiento de la empresa Corpac – Sede Callao | | | | | |
| 26 | La empresa Corpac – Sede Callao prevé servicios de urgencia y previsión de siniestros | | | | | |
| 27 | La empresa Corpac – Sede Callao mantiene coordinación con instituciones como: Compañía de bomberos, policía nacional, serenazgo y cruz roja | | | | | |
| | Dimensión: Monitoreo y control | | | | | |
| 28 | En el planeamiento estratégico se han previsto los criterios y normas de evaluación de los servicios de aeronavegación de la empresa Corpac – Sede Callao | | | | | |
| 29 | En el planeamiento estratégico se han previsto los criterios y normas de monitoreo de los servicios de aeronavegación de la empresa Corpac – Sede Callao | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 30 | En el planeamiento estratégico se han previsto los criterios y normas de control de los servicios de aeronavegación de la empresa Corpac – Sede Callao | | | | | |
| 31 | Para el cumplimiento de los procesos de evaluación, monitoreo y control, se ha previsto la creación de una oficina de control interno | | | | | |
| 32 | Para efectuar las tareas de evaluación, monitoreo y control, de los servicios de aeronavegación de la empresa Corpac – Sede Callao, se han definido los perfiles de los trabajadores que se harán cargo de ellas | | | | | |
| 33 | En el planeamiento estratégico se ha considerado el servicio de terceros para garantizar la seguridad interna y externa de la empresa | | | | | |

Cuestionario sobre desarrollo institucional en la empresa Corpac - sede Callao

Instrucciones:

Por favor sírvanse marcar con un aspa (x) en el casillero, en cada columna, de acuerdo a su percepción personal. Esta información es privada y se guardará con absoluta discreción, sólo sirve para efectos de un trabajo de investigación académica

Leyenda:

| Muy frecuente | Con frecuencia | Algunas veces | Rara vez | Nunca |
|---------------|----------------|---------------|----------|-------|
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Muchas Gracias por su colaboración.

Variable: Desarrollo institucional

| N° | Enunciado | (1) Nunca | (2) Rara vez | (3) Algunas veces | (4) Con frecuencia | (5) Muy frecuente |
|----|--|-----------|--------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| | Dimensión: Organización | | | | | |
| 1 | La empresa Corpac – sede Callao logra todas sus metas institucionales anualmente | | | | | |
| 2 | La empresa Corpac - sede callao cuenta con documentos de gestión: ROF, MOF, CAP, MEC, PEI, POI | | | | | |
| 3 | La empresa Corpac – sede Callao cuenta con planes de contingencia frente a desastres naturales | | | | | |
| 4 | La empresa Corpac – sede Callao cuenta con un plan de capacitación para los trabajadores | | | | | |
| 5 | La empresa Corpac - sede Callao cuenta con proyectos productivos | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 6 | La empresa Corpac – sede Callao cumple con lo que está programado en su plan operativo | | | | | |
| 7 | La empresa Corpac – sede Callao ejecuta su plan operativo trimestralmente | | | | | |
| 8 | La empresa Corpac - sede Callao cuenta con un Sistema de Información Gerencial | | | | | |
| 9 | La empresa Corpac – sede Callao cuenta con áreas señalizadas y de evacuación en caso de desastres | | | | | |
| | Dimensión: Tecnología | | | | | |
| 10 | Los funcionarios de la empresa Corpac – sede Callao utilizan estrategias para su mejora | | | | | |
| 11 | La empresa Corpac – sede Callao cuenta con radares y equipos aeronáuticos de última generación | | | | | |
| 12 | Las gerencias y áreas de la empresa Corpac – sede Callao cuentan con servicios de informática y cómputo con tecnología de punta | | | | | |
| 13 | La empresa Corpac – sede Callao implementa y ejecuta protocolos para sus servicios de aeronavegación | | | | | |
| 14 | La empresa Corpac – sede Callao cuenta con equipos de comunicaciones aeronáuticas modernas e innovadoras para sus servicios de aeronavegación | | | | | |
| 15 | La empresa Corpac – sede Callao cuenta con equipos meteorológicos y de radio ayudas modernas e innovadores para sus servicios de aeronavegación | | | | | |
| | Dimensión: Economía | | | | | |
| 16 | La empresa Corpac – sede Callao cuenta con ingresos por recursos propios | | | | | |
| 17 | La empresa Corpac – sede Callao paga utilidades a sus trabajadores | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 18 | La empresa Corpac – sede Callao ejecuta adecuadamente su presupuesto | | | | | |
| | Dimensión: Innovación | | | | | |
| 19 | La empresa Corpac – sede Callao cuenta con programas de innovación tecnológica | | | | | |
| 20 | La empresa Corpac – sede Callao cuenta con proyectos innovadores para sus servicios de aeronavegación | | | | | |
| | Dimensión: Infraestructura | | | | | |
| 21 | Los equipos informáticos de la empresa Corpac – Sede Callao están en red y conectados a la intranet e internet | | | | | |
| 22 | Las gerencias y áreas de la empresa Corpac – sede Callao cuentan con muebles, enseres y equipos de oficina modernos | | | | | |
| 23 | La empresa Corpac - sede Callao cuenta con celulares y laptop para algunos de sus trabajadores | | | | | |
| 24 | La empresa Corpac – sede Callao cuenta con un servidor central moderno y una base de datos actualizada | | | | | |
| 25 | La infraestructura de la empresa Corpac - Sede Callao cuenta con un adecuado mantenimiento | | | | | |
| 26 | La empresa Corpac - sede Callao cuenta con áreas suficientes para su funcionamiento | | | | | |
| 27 | La empresa Corpac - sede Callao cuenta con instalaciones modernas y adecuadas | | | | | |
| 28 | La empresa Corpac – sede Callao cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de sus trabajadores y usuarios | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 29 | La empresa Corpac - Sede Callao cuenta con zonas de esparcimiento y deportes para los trabajadores | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

Anexo 4: Certificados de validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 previsión sistémica | | | | | | | |
| 1 | El planeamiento estratégico es liderado siempre por los funcionarios de la empresa Corpac - Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 2 | Previamente a la elaboración del plan estratégico se realiza el diagnóstico o Análisis FODA | X | | X | | X | | |
| 3 | La Misión de la empresa Corpac corresponde a la finalidad de su creación | X | | X | | X | | |
| 4 | La Visión de la empresa Corpac corresponde a la perspectiva de los usuarios | X | | X | | X | | |
| 5 | En el proceso del planeamiento estratégico se releva la importancia de la identidad institucional | X | | X | | X | | |
| 6 | En el planeamiento estratégico se involucran los fines de cada uno de los sistemas de gestión empresarial | X | | X | | X | | |
| 7 | La Misión y la Visión de la empresa Corpac – Sede Callao, son conocidas por todos los trabajadores de la empresa | X | | X | | X | | |
| 8 | Los Objetivos y Estratégicos fueron formulados en función de la finalidad de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 9 | Los Objetivos Estratégicos de la empresa Corpac – Sede Callao fueron consensuados por los responsables del planeamiento estratégico | X | | X | | X | | |
| 10 | Los valores asumidos por la empresa Corpac – Sede Callao son compartidos por todo el personal | X | | X | | X | | |
| 11 | En el planeamiento estratégico de la empresa Corpac – Sede Callao se tiene prevista la elaboración de un código de ética laboral | X | | X | | X | | |
| 12 | El Plan Estratégico Institucional (PEI), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y los Manuales de Organización y Funciones (MOF), garantizan el logro de los objetivos de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 13 | En el planeamiento estratégico se concreta el pensamiento sistémico, la visión compartida y el trabajo en equipo | X | | X | | X | | |
| 14 | Durante el proceso de planeamiento estratégico se ha previsto criterios de actualización de los planes operativos | X | | X | | X | | |
| 15 | Durante el planeamiento estratégico se considera la formulación de Proyectos de Inversión de la empresa Corpac – Sede Callao para su crecimiento | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2 estrategias y recursos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Las estrategias de atención y trato de los trabajadores son contemplados en el planeamiento estratégico actualizado | X | | X | | X | | |
| 17 | Las estrategias de atención y trato de los usuarios son cuidadosamente seleccionados en el planeamiento estratégico continuo de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 18 | Los procedimientos para atender los servicios de aeronavegación se perciben como óptimos | X | | X | | X | | |
| 19 | Los procedimientos para reclutar al personal, en los distintos cargos de la empresa Corpac – Sede Callao son los más justos y legales | X | | X | | X | | |
| 20 | Los trabajadores de la empresa Corpac – Sede Callao cumplen con los requisitos necesarios para el desempeño eficiente | X | | X | | X | | |
| 21 | La asignación de remuneraciones al personal de la empresa Corpac – Sede Callao se realiza de acuerdo a la ley que la rige | X | | X | | X | | |
| 22 | Los estímulos y bonificaciones al personal de la empresa, previstos en los documentos normativos, son motivantes del buen desempeño de los trabajadores | X | | X | | X | | |
| 23 | Las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y en los Manuales de Organización y Funciones (MOF), aseguran la buena organización y funcionamiento de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 24 | En el planeamiento estratégico se ha considerado el mejoramiento de la infraestructura física de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 25 | En el planeamiento estratégico se ha considerado el mejoramiento del equipamiento de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 26 | La empresa Corpac – Sede Callao prevé servicios de urgencia y previsión de siniestros | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 27 | La empresa Corpac – Sede Callao mantiene coordinación con instituciones como: Compañía de Bomberos, Policía Nacional, Serenazgo y Cruz Roja. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3 monitoreo y control | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 28 | En el planeamiento estratégico se han previsto los criterios y normas de evaluación de los servicios de aeronavegación de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 29 | En el planeamiento estratégico se han previsto los criterios y normas de monitoreo de los servicios de los servicios de aeronavegación de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 30 | En el planeamiento estratégico se han previsto los criterios y normas de control de los servicios de aeronavegación de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 31 | Para el cumplimiento de los procesos de evaluación, monitoreo y control, se ha previsto la creación de una Oficina de Control Interno | X | | X | | X | | |
| 32 | Para efectuar las tareas de evaluación, monitoreo y control de los servicios de aeronavegación de la empresa Corpac – Sede Callao, se han definido los perfiles de los trabajos que se harán cargo de ellas | X | | X | | X | | |
| 33 | En el planeamiento estratégico se ha considerado el servicio de terceros para garantizar la seguridad interna y externa de la empresa. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Abner Cuevas Leandros DNI: 72469261

Especialidad del validador: Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

09 de 02 del 2019



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO INSTITUCIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 organización | | | | | | | |
| 1 | La empresa Corpac - Sede Callao cumple con todas sus metas institucionales anualmente | X | | X | | X | | |
| 2 | La empresa Corpac – sede Callao cuenta con documentos normativos y de gestión | X | | X | | X | | |
| 3 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con planes de contingencia frente a desastres naturales | X | | X | | X | | |
| 4 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con un plan de capacitación para los trabajadores | X | | X | | X | | |
| 5 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con proyectos productivos | X | | X | | X | | |
| 6 | La empresa Corpac – Sede Callao cumple con lo que está programado en su plan operativo | X | | X | | X | | |
| 7 | La empresa Corpac – Sede Callao evalúa su plan operativo trimestralmente | X | | X | | X | | |
| 8 | La empresa Corpac - Sede Callao cuenta con un Sistema de Información Gerencial | X | | X | | X | | |
| 9 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con áreas señalizadas y de evacuación en caso de desastres | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2 tecnología | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con radares y equipos aeronáuticos de última generación | X | | X | | X | | |
| 11 | Las Gerencias y Áreas de la empresa Corpac – Sede Callao cuentan con servicios de informática y cómputo con tecnología de punta | X | | X | | X | | |
| 12 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con políticas y estrategias de planeación para su mejora | X | | X | | X | | |
| 13 | La empresa Corpac – Sede Callao implementa y ejecuta protocolos para sus servicios de aeronavegación | X | | X | | X | | |
| 14 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con equipos de comunicaciones aeronáuticas modernas e innovadoras para sus servicios de aeronavegación | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 15 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con equipos meteorológicos y de radio ayudas modernas e innovadoras para sus servicios de aeronavegación | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3 economía | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con ingresos por recursos propios | X | | X | | X | | |
| 17 | La empresa Corpac – Sede Callao paga utilidades a sus trabajadores | X | | X | | X | | |
| 18 | La empresa Corpac – Sede Callao ejecuta adecuadamente su presupuesto | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4 innovación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 19 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con programas de innovación tecnológica | X | | X | | X | | |
| 20 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con proyectos innovadores para sus servicios de aeronavegación | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 5 infraestructura | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | Los equipos informáticos de la empresa están en red y conectados a la intranet e internet | X | | X | | X | | |
| 22 | Las Gerencias y Áreas de la empresa Corpac – Sede Callao cuentan con muebles, enseres y equipos de ofician modernos | X | | X | | X | | |
| 23 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con celulares y laptop para algunos de sus trabajadores | X | | X | | X | | |
| 24 | La infraestructura de la empresa Corpac – Sede Callao cuenta con un adecuado mantenimiento | X | | X | | X | | |
| 25 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con áreas suficientes para su mantenimiento | X | | X | | X | | |
| 26 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con instalaciones modernas y adecuadas | X | | X | | X | | |
| 27 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de sus trabajadores y clientes | X | | X | | X | | |
| 28 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con zonas de esparcimientos y deportes para los trabajadores | X | | X | | X | | |
| 29 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con un servidor central y moderno y una base de datos actualizada | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Abner Rivas Landa DNI: 22469261

Especialidad del validador: Psicólogo

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

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

06.09

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 previsión sistémica | | | | | | | |
| 1 | El planeamiento estratégico es liderado siempre por los funcionarios de la empresa Corpac - Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 2 | Previamente a la elaboración del plan estratégico se realiza el diagnóstico o Análisis FODA | X | | X | | X | | |
| 3 | La Misión de la empresa Corpac corresponde a la finalidad de su creación | X | | X | | X | | |
| 4 | La Visión de la empresa Corpac corresponde a la perspectiva de los usuarios | X | | X | | X | | |
| 5 | En el proceso del planeamiento estratégico se releva la importancia de la identidad institucional | X | | X | | X | | |
| 6 | En el planeamiento estratégico se involucran los fines de cada uno de los sistemas de gestión empresarial | X | | X | | X | | |
| 7 | La Misión y la Visión de la empresa Corpac – Sede Callao, son conocidas por todos los trabajadores de la empresa | X | | X | | X | | |
| 8 | Los Objetivos y Estratégicos fueron formulados en función de la finalidad de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 9 | Los Objetivos Estratégicos de la empresa Corpac – Sede Callao fueron consensuados por los responsables del planeamiento estratégico | X | | X | | X | | |
| 10 | Los valores asumidos por la empresa Corpac – Sede Callao son compartidos por todo el personal | X | | X | | X | | |
| 11 | En el planeamiento estratégico de la empresa Corpac – Sede Callao se tiene prevista la elaboración de un código de ética laboral | X | | X | | X | | |
| 12 | El Plan Estratégico Institucional (PEI), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y los Manuales de Organización y Funciones (MOF), garantizan el logro de los objetivos de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 13 | En el planeamiento estratégico se concreta el pensamiento sistémico, la visión compartida y el trabajo en equipo | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 14 | Durante el proceso de planeamiento estratégico se ha previsto criterios de actualización de los planes operativos | X | | X | | X | | |
| 15 | Durante el planeamiento estratégico se considera la formulación de Proyectos de Inversión de la empresa Corpac– Sede Callao para su crecimiento | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2 estrategias y recursos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Las estrategias de atención y trato de los trabajadores son contemplados en el planeamiento estratégico actualizado | X | | X | | X | | |
| 17 | Las estrategias de atención y trato de los usuarios son cuidadosamente seleccionados en el planeamiento estratégico continuo de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 18 | Los procedimientos para atender los servicios de aeronavegación se perciben como óptimos | X | | X | | X | | |
| 19 | Los procedimientos para reclutar al personal, en los distintos cargos de la empresa Corpac – Sede Callao son los más justos y legales | X | | X | | X | | |
| 20 | Los trabajadores de la empresa Corpac – Sede Callao cumplen con los requisitos necesarios para el desempeño eficiente | X | | X | | X | | |
| 21 | La asignación de remuneraciones al personal de la empresa Corpac – Sede Callao se realiza de acuerdo a la ley que la rige | X | | X | | X | | |
| 22 | Los estímulos y bonificaciones al personal de la empresa, previstos en los documentos normativos, son motivantes del buen desempeño de los trabajadores | X | | X | | X | | |
| 23 | Las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y en los Manuales de Organización y Funciones (MOF), aseguran la buena organización y funcionamiento de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 24 | En el planeamiento estratégico se ha considerado el mejoramiento de la infraestructura física de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 25 | En el planeamiento estratégico se ha considerado el mejoramiento del equipamiento de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 26 | La empresa Corpac – Sede Callao prevé servicios de urgencia y previsión de siniestros | X | | X | | X | | |
| 27 | La empresa Corpac – Sede Callao mantiene coordinación con instituciones como: Compañía de Bomberos, Policía Nacional, Serenazgo y Cruz Roja. | X | | X | | X | | |

| | DIMENSIÓN 3 monitoreo y control | Si | No | Si | No | Si | No | |
|-----------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 28 | En el planeamiento estratégico se han previsto los criterios y normas de evaluación de los servicios de aeronavegación de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 29 | En el planeamiento estratégico se han previsto los criterios y normas de monitoreo de los servicios de aeronavegación de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 30 | En el planeamiento estratégico se han previsto los criterios y normas de control de los servicios de aeronavegación de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 31 | Para el cumplimiento de los procesos de evaluación, monitoreo y control, se ha previsto la creación de una Oficina de Control Interno | X | | X | | X | | |
| 32 | Para efectuar las tareas de evaluación, monitoreo y control de los servicios de aeronavegación de la empresa Corpac – Sede Callao, se han definido los perfiles de los trabajos que se harán cargo de ellas | X | | X | | X | | |
| 33 | En el planeamiento estratégico se ha considerado el servicio de terceros para garantizar la seguridad interna y externa de la empresa. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Mico Zlatec, Sandy Faura DNI: 25710071

Especialidad del validador: Abogado

06 de 02 del 2017

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO INSTITUCIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 organización | | | | | | | |
| 1 | La empresa Corpac - Sede Callao cumple con todas sus metas institucionales anualmente | X | | X | | X | | |
| 2 | La empresa Corpac – sede Callao cuenta con documentos normativos y de gestión | X | | X | | X | | |
| 3 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con planes de contingencia frente a desastres naturales | X | | X | | X | | |
| 4 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con un plan de capacitación para los trabajadores | X | | X | | X | | |
| 5 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con proyectos productivos | X | | X | | X | | |
| 6 | La empresa Corpac – Sede Callao cumple con lo que está programado en su plan operativo | X | | X | | X | | |
| 7 | La empresa Corpac – Sede Callao evalúa su plan operativo trimestralmente | X | | X | | X | | |
| 8 | La empresa Corpac - Sede Callao cuenta con un Sistema de Información Gerencial | X | | X | | X | | |
| 9 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con áreas señalizadas y de evacuación en caso de desastres | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2 tecnología | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 10 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con radares y equipos aeronáuticos de última generación | X | | X | | X | | |
| 11 | Las Gerencias y Áreas de la empresa Corpac – Sede Callao cuentan con servicios de informática y cómputo con tecnología de punta | X | | X | | X | | |
| 12 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con políticas y estrategias de planeación para su mejora | X | | X | | X | | |
| 13 | La empresa Corpac – Sede Callao implementa y ejecuta protocolos para sus servicios de aeronavegación | X | | X | | X | | |
| 14 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con equipos de comunicaciones aeronáuticas modernas e innovadoras para sus servicios de aeronavegación | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 15 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con equipos meteorológicos y de radio ayudas modernas e innovadoras para sus servicios de aeronavegación | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3 economía | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con ingresos por recursos propios | X | | X | | X | | |
| 17 | La empresa Corpac – Sede Callao paga utilidades a sus trabajadores | X | | X | | X | | |
| 18 | La empresa Corpac – Sede Callao ejecuta adecuadamente su presupuesto | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4 innovación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 19 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con programas de innovación tecnológica | X | | X | | X | | |
| 20 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con proyectos innovadores para sus servicios de aeronavegación | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 5 infraestructura | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | Los equipos informáticos de la empresa están en red y conectados a la intranet e internet | X | | X | | X | | |
| 22 | Las Gerencias y Áreas de la empresa Corpac – Sede Callao cuentan con muebles, enseres y equipos de ofician modernos | X | | X | | X | | |
| 23 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con celulares y laptop para algunos de sus trabajadores | X | | X | | X | | |
| 24 | La infraestructura de la empresa Corpac – Sede Callao cuenta con un adecuado mantenimiento | X | | X | | X | | |
| 25 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con áreas suficientes para su mantenimiento | X | | X | | X | | |
| 26 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con instalaciones modernas y adecuadas | X | | X | | X | | |
| 27 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de sus trabajadores y clientes | X | | X | | X | | |
| 28 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con zonas de esparcimientos y deportes para los trabajadores | X | | X | | X | | |
| 29 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con un servidor central y moderno y una base de datos actualizada | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Martha Loreth Sanchez Fari DNI: 25710071

Especialidad del validador: abogada

06 de 02 del 2017

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 previsión sistémica | | | | | | | |
| 1 | El planeamiento estratégico es liderado siempre por los funcionarios de la empresa Corpac - Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 2 | Previamente a la elaboración del plan estratégico se realiza el diagnóstico o Análisis FODA | X | | X | | X | | |
| 3 | La Misión de la empresa Corpac corresponde a la finalidad de su creación | X | | X | | X | | |
| 4 | La Visión de la empresa Corpac corresponde a la perspectiva de los usuarios | X | | X | | X | | |
| 5 | En el proceso del planeamiento estratégico se releva la importancia de la identidad institucional | X | | X | | X | | |
| 6 | En el planeamiento estratégico se involucran los fines de cada uno de los sistemas de gestión empresarial | X | | X | | X | | |
| 7 | La Misión y la Visión de la empresa Corpac – Sede Callao, son conocidas por todos los trabajadores de la empresa | X | | X | | X | | |
| 8 | Los Objetivos y Estratégicos fueron formulados en función de la finalidad de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 9 | Los Objetivos Estratégicos de la empresa Corpac – Sede Callao fueron consensuados por los responsables del planeamiento estratégico | X | | X | | X | | |
| 10 | Los valores asumidos por la empresa Corpac – Sede Callao son compartidos por todo el personal | X | | X | | X | | |
| 11 | En el planeamiento estratégico de la empresa Corpac – Sede Callao se tiene prevista la elaboración de un código de ética laboral | X | | X | | X | | |
| 12 | El Plan Estratégico Institucional (PEI), el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y los Manuales de Organización y Funciones (MOF), garantizan el logro de los objetivos de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 13 | En el planeamiento estratégico se concreta el pensamiento sistémico, la visión compartida y el trabajo en equipo | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 14 | Durante el proceso de planeamiento estratégico se ha previsto criterios de actualización de los planes operativos | X | | X | | X | | |
| 15 | Durante el planeamiento estratégico se considera la formulación de Proyectos de Inversión de la empresa Corpac – Sede Callao para su crecimiento | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2 estrategias y recursos | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | Las estrategias de atención y trato de los trabajadores son contemplados en el planeamiento estratégico actualizado | X | | X | | X | | |
| 17 | Las estrategias de atención y trato de los usuarios son cuidadosamente seleccionados en el planeamiento estratégico continuo de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 18 | Los procedimientos para atender los servicios de aeronavegación se perciben como óptimos | X | | X | | X | | |
| 19 | Los procedimientos para reclutar al personal, en los distintos cargos de la empresa Corpac – Sede Callao son los más justos y legales | X | | X | | X | | |
| 20 | Los trabajadores de la empresa Corpac – Sede Callao cumplen con los requisitos necesarios para el desempeño eficiente | X | | X | | X | | |
| 21 | La asignación de remuneraciones al personal de la empresa Corpac – Sede Callao se realiza de acuerdo a la ley que la rige | X | | X | | X | | |
| 22 | Los estímulos y bonificaciones al personal de la empresa, previstos en los documentos normativos, son motivantes del buen desempeño de los trabajadores | X | | X | | X | | |
| 23 | Las sanciones previstas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) y en los Manuales de Organización y Funciones (MOF), aseguran la buena organización y funcionamiento de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 24 | En el planeamiento estratégico se ha considerado el mejoramiento de la infraestructura física de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 25 | En el planeamiento estratégico se ha considerado el mejoramiento del equipamiento de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 26 | La empresa Corpac – Sede Callao prevé servicios de urgencia y previsión de siniestros | X | | X | | X | | |
| 27 | La empresa Corpac – Sede Callao mantiene coordinación con instituciones como: Compañía de Bomberos, Policía Nacional, Serenazgo y Cruz Roja. | X | | X | | X | | |

| | DIMENSIÓN 3 monitoreo y control | Si | No | Si | No | Si | No | |
|-----------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 28 | En el planeamiento estratégico se han previsto los criterios y normas de evaluación de los servicios de aeronavegación de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 29 | En el planeamiento estratégico se han previsto los criterios y normas de monitoreo de los servicios de aeronavegación de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 30 | En el planeamiento estratégico se han previsto los criterios y normas de control de los servicios de aeronavegación de la empresa Corpac – Sede Callao | X | | X | | X | | |
| 31 | Para el cumplimiento de los procesos de evaluación, monitoreo y control, se ha previsto la creación de una Oficina de Control Interno | X | | X | | X | | |
| 32 | Para efectuar las tareas de evaluación, monitoreo y control de los servicios de aeronavegación de la empresa Corpac – Sede Callao, se han definido los perfiles de los trabajos que se harán cargo de ellas | X | | X | | X | | |
| 33 | En el planeamiento estratégico se ha considerado el servicio de terceros para garantizar la seguridad interna y externa de la empresa. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LEON MACKAY Luis Alberto DNI: 17860171

Especialidad del validador: Doctor Comportamiento Organizacional

06 de 02 del 2017

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Prof. Leon Mackay

 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESARROLLO INSTITUCIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 organización | | | | | | | |
| 1 | La empresa Corpac - Sede Callao cumple con todas sus metas institucionales anualmente | X | | X | | X | | |
| 2 | La empresa Corpac – sede Callao cuenta con documentos normativos y de gestión | X | | X | | X | | |
| 3 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con planes de contingencia frente a desastres naturales | X | | X | | X | | |
| 4 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con un plan de capacitación para los trabajadores | X | | X | | X | | |
| 5 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con proyectos productivos | X | | X | | X | | |
| 6 | La empresa Corpac – Sede Callao cumple con lo que está programado en su plan operativo | X | | X | | X | | |
| 7 | La empresa Corpac – Sede Callao evalúa su plan operativo trimestralmente | X | | X | | X | | |
| 8 | La empresa Corpac - Sede Callao cuenta con un Sistema de Información Gerencial | X | | X | | X | | |
| 9 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con áreas señalizadas y de evacuación en caso de desastres | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2 tecnología | | | | | | | |
| 10 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con radares y equipos aeronáuticos de última generación | X | | X | | X | | |
| 11 | Las Gerencias y Áreas de la empresa Corpac – Sede Callao cuentan con servicios de informática y cómputo con tecnología de punta | X | | X | | X | | |
| 12 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con políticas y estrategias de planeación para su mejora | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 13 | La empresa Corpac – Sede Callao implementa y ejecuta protocolos para sus servicios de aeronavegación | X | | X | | X | | |
| 14 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con equipos de comunicaciones aeronáuticas modernas e innovadoras para sus servicios de aeronavegación | X | | X | | X | | |
| 15 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con equipos meteorológicos y de radio ayudas modernas e innovadoras para sus servicios de aeronavegación | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 3 economía | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 16 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con ingresos por recursos propios | X | | X | | X | | |
| 17 | La empresa Corpac – Sede Callao paga utilidades a sus trabajadores | X | | X | | X | | |
| 18 | La empresa Corpac – Sede Callao ejecuta adecuadamente su presupuesto | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 4 innovación | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 19 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con programas de innovación tecnológica | X | | X | | X | | |
| 20 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con proyectos innovadores para sus servicios de aeronavegación | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN 5 infraestructura | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 21 | Los equipos informáticos de la empresa están en red y conectados a la intranet e internet | X | | X | | X | | |
| 22 | Las Gerencias y Áreas de la empresa Corpac – Sede Callao cuentan con muebles, enseres y equipos de oficina modernos | X | | X | | X | | |
| 23 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con celulares y laptop para algunos de sus trabajadores | X | | X | | X | | |
| 24 | La infraestructura de la empresa Corpac – Sede Callao cuenta con un adecuado mantenimiento | X | | X | | X | | |
| 25 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con áreas suficientes para su mantenimiento | X | | X | | X | | |
| 26 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con instalaciones modernas y adecuadas | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|---|--|---|--|---|--|--|
| 27 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con infraestructura que responde a las necesidades de sus trabajadores y clientes | X | | X | | X | | |
| 28 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con zonas de esparcimientos y deportes para los trabajadores | X | | X | | X | | |
| 29 | La empresa Corpac – Sede Callao cuenta con un servidor central y moderno y una base de datos actualizada | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Leon Mackay Luis Alberto DNI: 17860171

Especialidad del validador: Doctrina Comportamiento Organizacional

06 de 02 del 2017

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

[Firma manuscrita]
Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Base de datos

Variable 1: Planeamiento estratégico

| Sujetos | D1: Previsión sistémica | | | | | | | | | | | | | | | Dimensión | Nivel | D2: Estrategias y recursos | | | | | | | | | | | | | | | Dimensión | Nivel | D3: Monitoreo y control | | | | | | Dimensión | Nivel | Variable 1 | Nivel1 |
|---------|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|-----------|-------|-------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|-----------|-------|----------------------------|---|---|----|---|-----|-----------|-------|------------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | | | | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 65 | A | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 38 | M | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 15 | M | 118 | M | | | |
| 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 57 | A | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 35 | M | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 | A | 118 | M | | | |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 56 | A | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 39 | M | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 | M | 114 | M | | | |
| 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 48 | M | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 33 | M | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 19 | M | 100 | M | | | |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 60 | A | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 | M | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 24 | A | 126 | A | | | |
| 6 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 46 | M | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 28 | B | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 23 | A | 97 | M | | | |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 58 | A | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 40 | M | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 24 | A | 122 | A | | | |
| 8 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 38 | M | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 26 | B | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 14 | B | 78 | M | | | |
| 9 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 | A | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 40 | M | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 21 | M | 117 | M | | | |
| 10 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 37 | M | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 29 | M | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | M | 83 | M | | | |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 58 | A | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 34 | M | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 24 | A | 116 | M | | | |
| 12 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 44 | M | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 25 | B | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | M | 90 | M | | | |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 46 | M | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 39 | M | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 19 | M | 104 | M | | | |
| 14 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 57 | A | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 43 | M | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 | M | 122 | A | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|-----|---|
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 44 | M | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 31 | M | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 | B | 89 | M |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 | A | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | A | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | A | 133 | A |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 60 | A | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 | M | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 24 | A | 126 | A |
| 18 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 46 | M | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 28 | B | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 23 | A | 97 | M |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 58 | A | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 40 | M | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 24 | A | 122 | A |
| 20 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 38 | M | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 26 | B | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 14 | B | 78 | M |
| 21 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 | A | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 40 | M | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 21 | M | 117 | M |
| 22 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 37 | M | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 29 | M | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | M | 83 | M |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 58 | A | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 34 | M | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 24 | A | 116 | M |
| 24 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 44 | M | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 25 | B | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | M | 90 | M |
| 25 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 46 | M | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 39 | M | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 19 | M | 104 | M |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 57 | A | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 43 | M | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 | M | 122 | A |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 44 | M | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 31 | M | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 | B | 89 | M |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 | A | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | A | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | A | 133 | A |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 | A | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 44 | M | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 26 | A | 129 | A |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 41 | M | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | M | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | M | 91 | M |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 64 | A | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 41 | M | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 | A | 133 | A |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 52 | M | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 43 | M | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | A | 125 | A |
| 33 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 44 | M | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 34 | M | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 17 | M | 95 | M |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|----|----|-----|-----|---|
| 34 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 48 | M | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 34 | M | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 | M | 103 | M |
| 35 | 3 | 2 | 5 | 1 | 3 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 34 | B | 1 | 2 | 5 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 36 | M | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 25 | A | 95 | M |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 45 | M | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | B | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 12 | B | 81 | M | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 56 | A | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 28 | B | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 12 | B | 96 | M |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | M | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 30 | M | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 16 | M | 94 | M |
| 39 | 2 | 2 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 33 | B | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 20 | B | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | M | 73 | B |
| 40 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 47 | M | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 | M | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 18 | M | 96 | M |
| 41 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 46 | M | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 36 | M | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 19 | M | 101 | M |
| 42 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 57 | A | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | B | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 19 | M | 102 | M | |
| 43 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 54 | M | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 | M | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | A | 120 | M |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 60 | A | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 42 | M | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 20 | M | 122 | A |
| 45 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 62 | A | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 36 | M | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 | A | 124 | A |
| 46 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 45 | M | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 28 | B | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14 | B | 87 | M |
| 47 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 46 | M | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 31 | M | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 19 | M | 96 | M |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 60 | A | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 37 | M | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 20 | M | 117 | M |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 62 | A | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 36 | M | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 15 | M | 113 | M |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 | A | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | A | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | A | 130 | A | |
| 51 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 42 | M | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 26 | B | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 19 | M | 87 | M |
| 52 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 22 | B | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 15 | B | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 9 | B | 46 | B |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|-----|---|
| 53 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 54 | M | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 48 | A | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 | A | 128 | A |
| 54 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 51 | M | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 35 | M | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 17 | M | 103 | M |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 65 | A | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 38 | M | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 15 | M | 118 | M |
| 56 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 57 | A | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 35 | M | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 | A | 118 | M |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 56 | A | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 39 | M | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 | M | 114 | M |
| 58 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 48 | M | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 33 | M | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 19 | M | 100 | M |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 60 | A | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 | M | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 24 | A | 126 | A |
| 60 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 46 | M | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 28 | B | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 23 | A | 97 | M |
| 61 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 58 | A | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 40 | M | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 24 | A | 122 | A |
| 62 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 38 | M | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 26 | B | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 14 | B | 78 | M |
| 63 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 | A | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 40 | M | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 21 | M | 117 | M |
| 64 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 37 | M | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 29 | M | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | M | 83 | M |
| 65 | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 5 | 38 | M | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 26 | B | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 14 | B | 78 | M |
| 66 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 | A | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 40 | M | 1 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 21 | M | 117 | M |
| 67 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 37 | M | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 29 | M | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 17 | M | 83 | M |
| 68 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 58 | A | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 34 | M | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 24 | A | 116 | M |
| 69 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 44 | M | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 25 | B | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 21 | M | 90 | M |
| 70 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 46 | M | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 39 | M | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 19 | M | 104 | M |
| 71 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 57 | A | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 43 | M | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 22 | M | 122 | A |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|---|---|---|---|---|---|----|----|----|-----|---|
| 72 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 44 | M | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 31 | M | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 14 | B | 89 | M |
| 73 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 | A | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 46 | A | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | A | 133 | A |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 | A | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 44 | M | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 26 | A | 129 | A |
| 75 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 41 | M | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | M | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 | M | 91 | M | |

Variable 2: Desarrollo institucional

| Sujeto | D1: Organización | | | | | | | | | | Dimensión | Nivel | D2: Tecnología | | | | | | | Dimensión | Nivel | D3: Economía | | | Dimensión | Nivel | D4: Innovación | | Dimensión | Nivel | D5: Infraestructura | | | | | | | | | | Dimensión | Nivel | Variable2 | Nivel 2 |
|--------|------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------|-------|----------------|---|---|---|----|---|----|-----------|-------|--------------|---|---|-----------|-------|----------------|----|-----------|-------|---------------------|---|---|----|---|---|----|----|-----|----|-----------|-------|-----------|---------|
| | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 35 | | | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | | | M | 5 | 5 | | | 3 | 13 | | | A | 5 | 5 | 10 | A | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | | | | |
| 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 | A | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | A | 3 | 4 | 4 | 11 | M | 2 | 4 | 6 | M | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 23 | M | 97 | M | | | | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 30 | M | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 | A | 5 | 4 | 2 | 11 | M | 2 | 4 | 6 | M | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | B | 90 | M | | | |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | M | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 20 | M | 4 | 3 | 4 | 11 | M | 3 | 3 | 6 | M | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | M | 87 | M | | | | |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 | A | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | A | 5 | 5 | 4 | 14 | A | 5 | 5 | 10 | A | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 30 | M | 112 | A | | | | |
| 6 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 31 | A | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | M | 5 | 5 | 4 | 14 | A | 4 | 4 | 8 | A | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 23 | M | 97 | M | | | | |
| 7 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 38 | A | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 25 | A | 5 | 5 | 3 | 13 | A | 4 | 4 | 8 | A | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 32 | A | 116 | A | | | | |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 31 | A | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 20 | M | 5 | 2 | 3 | 10 | M | 3 | 4 | 7 | A | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 29 | M | 97 | M | | | | |
| 9 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 25 | M | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 18 | M | 3 | 2 | 3 | 8 | M | 4 | 2 | 6 | M | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 27 | M | 84 | M | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|-----|---|
| 10 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 22 | M | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | M | 3 | 3 | 2 | 8 | M | 2 | 3 | 5 | M | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 21 | B | 73 | M |
| 11 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33 | A | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 | A | 5 | 3 | 3 | 11 | M | 5 | 4 | 9 | A | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 31 | A | 110 | A |
| 12 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 31 | A | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 22 | M | 3 | 3 | 2 | 8 | M | 2 | 3 | 5 | M | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 25 | M | 91 | M |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 30 | M | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | M | 4 | 5 | 3 | 12 | A | 3 | 3 | 6 | M | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 20 | B | 87 | M |
| 14 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 33 | A | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 | A | 4 | 5 | 4 | 13 | A | 4 | 4 | 8 | A | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 23 | M | 101 | M |
| 15 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 28 | M | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 18 | M | 4 | 3 | 3 | 10 | M | 3 | 3 | 6 | M | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | M | 84 | M |
| 16 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 | A | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | A | 5 | 5 | 4 | 14 | A | 4 | 4 | 8 | A | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 32 | A | 113 | A |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | A | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | A | 4 | 5 | 4 | 13 | A | 4 | 5 | 9 | A | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 | A | 120 | A |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 | M | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | M | 3 | 4 | 3 | 10 | M | 3 | 3 | 6 | M | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 23 | M | 80 | M |
| 19 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 39 | A | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | A | 4 | 3 | 4 | 11 | M | 5 | 5 | 10 | A | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 31 | A | 119 | A |
| 20 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 39 | A | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | A | 5 | 5 | 3 | 13 | A | 3 | 5 | 8 | A | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 28 | M | 116 | A |
| 21 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | M | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | M | 3 | 2 | 3 | 8 | M | 3 | 3 | 6 | M | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 23 | M | 79 | M |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 28 | M | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | A | 4 | 5 | 2 | 11 | M | 3 | 5 | 8 | A | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 23 | M | 94 | M |
| 23 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 29 | M | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | A | 5 | 5 | 3 | 13 | A | 2 | 4 | 6 | M | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 22 | M | 97 | M |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 | M | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 | M | 5 | 4 | 3 | 12 | A | 3 | 3 | 6 | M | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | M | 89 | M |
| 25 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 31 | A | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | M | 4 | 5 | 2 | 11 | M | 4 | 3 | 7 | A | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 23 | M | 94 | M |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 | A | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 18 | M | 5 | 4 | 2 | 11 | M | 2 | 2 | 4 | B | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 18 | B | 83 | M |
| 27 | 1 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 24 | M | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 18 | M | 5 | 3 | 4 | 12 | A | 3 | 4 | 7 | A | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 17 | B | 78 | M |
| 28 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 | M | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 | M | 5 | 5 | 2 | 12 | A | 3 | 3 | 6 | M | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 24 | M | 92 | M |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|-----|----|---|-----|---|
| 29 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 29 | M | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | M | 5 | 3 | 2 | 10 | M | 2 | 4 | 6 | M | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 22 | M | 89 | M | | | |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 30 | M | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 | M | 3 | 2 | 3 | 8 | M | 2 | 4 | 6 | M | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 14 | B | 78 | M |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 30 | M | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 25 | A | 4 | 3 | 3 | 10 | M | 3 | 4 | 7 | A | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 25 | M | 97 | M | | | |
| 32 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | A | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25 | A | 5 | 5 | 3 | 13 | A | 4 | 4 | 8 | A | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | A | 109 | A |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 36 | A | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | A | 5 | 5 | 4 | 14 | A | 4 | 4 | 8 | A | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 30 | M | 112 | A | | | |
| 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 29 | M | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 20 | M | 4 | 4 | 3 | 11 | M | 2 | 4 | 6 | M | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 22 | M | 88 | M | | | |
| 35 | 3 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 31 | A | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 23 | A | 3 | 5 | 4 | 12 | A | 5 | 3 | 8 | A | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 23 | M | 97 | M | | | |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 28 | M | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | M | 4 | 5 | 3 | 12 | A | 3 | 3 | 6 | M | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 27 | M | 90 | M | | | |
| 37 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 27 | M | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | M | 4 | 4 | 3 | 11 | M | 1 | 4 | 5 | M | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 19 | B | 82 | M | | | |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 31 | A | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | M | 4 | 4 | 4 | 12 | A | 2 | 4 | 6 | M | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 32 | A | 103 | M | | | |
| 39 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 26 | M | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | M | 4 | 4 | 3 | 11 | M | 1 | 2 | 3 | B | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 21 | B | 77 | M | | | |
| 40 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 35 | A | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 26 | A | 5 | 4 | 5 | 14 | A | 5 | 5 | 10 | A | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | M | 110 | A | | | |
| 41 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 29 | M | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 24 | A | 3 | 4 | 3 | 10 | M | 3 | 5 | 8 | A | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 29 | M | 100 | M | | | |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 | A | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 26 | A | 5 | 5 | 3 | 13 | A | 4 | 3 | 7 | A | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 28 | M | 106 | A | | | |
| 43 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 35 | A | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | M | 5 | 5 | 3 | 13 | A | 5 | 5 | 10 | A | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 23 | M | 103 | M | | | |
| 44 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 | A | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | A | 3 | 4 | 4 | 11 | M | 2 | 4 | 6 | M | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 23 | M | 97 | M | | | |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 30 | M | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 | A | 5 | 4 | 2 | 11 | M | 2 | 4 | 6 | M | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | B | 90 | M | | | |
| 46 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | M | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 | M | 4 | 3 | 4 | 11 | M | 3 | 3 | 6 | M | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 | M | 87 | M | | | |
| 47 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 | A | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | A | 5 | 5 | 4 | 14 | A | 5 | 5 | 10 | A | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 30 | M | 112 | A | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|-----|---|
| 48 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 31 | A | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 | M | 5 | 5 | 4 | 14 | A | 4 | 4 | 8 | A | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 23 | M | 97 | M |
| 49 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 38 | A | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | A | 5 | 5 | 3 | 13 | A | 4 | 4 | 8 | A | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 32 | A | 116 | A |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 31 | A | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 | M | 5 | 2 | 3 | 10 | M | 3 | 4 | 7 | A | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 1 | 29 | M | 97 | M |
| 51 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 25 | M | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 18 | M | 3 | 2 | 3 | 8 | M | 4 | 2 | 6 | M | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 27 | M | 84 | M |
| 52 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 22 | M | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 17 | M | 3 | 3 | 2 | 8 | M | 2 | 3 | 5 | M | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 21 | B | 73 | M |
| 53 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 33 | A | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 | A | 5 | 3 | 3 | 11 | M | 5 | 4 | 9 | A | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 31 | A | 110 | A |
| 54 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 31 | A | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 22 | M | 3 | 3 | 2 | 8 | M | 2 | 3 | 5 | M | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 25 | M | 91 | M |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 30 | M | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 | M | 4 | 5 | 3 | 12 | A | 3 | 3 | 6 | M | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 20 | B | 87 | M |
| 56 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 33 | A | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 | A | 4 | 5 | 4 | 13 | A | 4 | 4 | 8 | A | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 23 | M | 101 | M |
| 57 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 28 | M | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 18 | M | 4 | 3 | 3 | 10 | M | 3 | 3 | 6 | M | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | M | 84 | M |
| 58 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 | A | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | A | 5 | 5 | 4 | 14 | A | 4 | 4 | 8 | A | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 32 | A | 113 | A |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | A | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 | A | 4 | 5 | 4 | 13 | A | 4 | 5 | 9 | A | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 34 | A | 120 | A |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 25 | M | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 16 | M | 3 | 4 | 3 | 10 | M | 3 | 3 | 6 | M | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 23 | M | 80 | M |
| 61 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 39 | A | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 | A | 4 | 3 | 4 | 11 | M | 5 | 5 | 10 | A | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 31 | A | 119 | A |
| 62 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 39 | A | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 | A | 5 | 5 | 3 | 13 | A | 3 | 5 | 8 | A | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 28 | M | 116 | A |
| 63 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | M | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 16 | M | 3 | 2 | 3 | 8 | M | 3 | 3 | 6 | M | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 23 | M | 79 | M |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 28 | M | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | A | 4 | 5 | 2 | 11 | M | 3 | 5 | 8 | A | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 23 | M | 94 | M |
| 65 | 1 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 29 | M | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | A | 5 | 5 | 3 | 13 | A | 2 | 4 | 6 | M | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 22 | M | 97 | M |
| 66 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 26 | M | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 18 | M | 5 | 4 | 3 | 12 | A | 3 | 3 | 6 | M | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 27 | M | 89 | M |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|-----|----|-----|---|
| 67 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 31 | A | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | M | 4 | 5 | 2 | 11 | M | 4 | 3 | 7 | A | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 23 | M | 94 | M | | |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 | A | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 18 | M | 5 | 4 | 2 | 11 | M | 2 | 2 | 4 | B | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 18 | B | 83 | M | |
| 69 | 1 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 24 | M | 3 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 18 | M | 5 | 3 | 4 | 12 | A | 3 | 4 | 7 | A | 3 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 17 | B | 78 | M |
| 70 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 | M | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 | M | 5 | 5 | 2 | 12 | A | 3 | 3 | 6 | M | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 24 | M | 92 | M | | |
| 71 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 29 | M | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 | M | 5 | 3 | 2 | 10 | M | 2 | 4 | 6 | M | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 22 | M | 89 | M | | |
| 72 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 30 | M | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 | M | 3 | 2 | 3 | 8 | M | 2 | 4 | 6 | M | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 14 | B | 78 | M |
| 73 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 30 | M | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 25 | A | 4 | 3 | 3 | 10 | M | 3 | 4 | 7 | A | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 25 | M | 97 | M | | |
| 74 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 | A | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25 | A | 5 | 5 | 3 | 13 | A | 4 | 4 | 8 | A | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 | A | 109 | A |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 36 | A | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | A | 5 | 5 | 4 | 14 | A | 4 | 4 | 8 | A | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 30 | M | 112 | A | | |

Anexo 6: Resultados de las pruebas

Confiabilidad del instrumento: Cuestionario de planeamiento estratégico.

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento enumerado.

| Dimensión | Número de ítems | Coefficiente de confiabilidad |
|--------------------------|-----------------|-------------------------------|
| Previsión sistémica | 15 | 0.898 |
| Estrategias y recursos | 12 | 0.829 |
| Monitoreo y control | 6 | 0.811 |
| Planeamiento estratégico | 33 | 0.933 |

Confiabilidad del instrumento: Cuestionario de desarrollo institucional.

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento enumerado.

| Dimensión | Número de ítems | Coefficiente de confiabilidad |
|--------------------------|-----------------|-------------------------------|
| Organización | 9 | 0.697 |
| Tecnología | 6 | 0.798 |
| Economía | 3 | 0.633 |
| Innovación | 2 | 0.583 |
| Infraestructura | 9 | 0.735 |
| Desarrollo institucional | 29 | 0.885 |