



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

La planeación estratégica y su influencia en el desarrollo empresarial
de las Mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Alarcon Aburto, Alex Daniel (orcid.org/0009-0002-3299-7725)

ASESORA:

Mg. Monica Elisa, Meneses La Riva (orcid.org/0000-0001-6885-9207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Planificación

LIMA-PERÚ

2018

Página del jurado

Dr. Tantalean Tapia Iván
Presidente

Dr. Pedro Costilla Castillo
Secretario

Mg. Mónica Meneses La Riva
Vocal

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a mi familia agradeciendo el cariño, tolerancia y afecto, a ellos quienes han sabido formarme con buenos hábitos y valores, siendo esto una guía para continuar en mi sendero profesional.

Agradecimiento

Un agradecimiento especial a Dios, y a mis Padres, por su paciencia, cariño y motivación para cumplir esta investigación y haberme dado la oportunidad de poder estudiar y fomentar mi desarrollo profesional. A mi asesora de tesis Mg. Meneses La Riva Mónica Elisa por su asesoramiento en la investigación.

Declaración de Autenticidad

YO, Alarcón Aburto Alex Daniel con DNI N° 70350345 a efecto de cumplir con los criterios de evaluación curricular de Metodología de la Investigación Científica, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo declaro bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, Julio del 2018

Alex Daniel Alarcón Aburto

DNI: 70350345

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “La PE y su influencia en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciado en Administración.

Alarcón Aburto Alex Daniel

Autor

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iii
Declaración de Autenticidad	iv
Presentación	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1 Realidad problemática	9
1.2 Trabajos Previos	10
1.3 Teorías relacionadas al tema	13
1.4 Formulación del problema	21
1.5 Justificación de la Investigación	22
1.6 Hipótesis	22
1.7 Objetivos	23
II. MÉTODO	24
2.1 Diseño de la Investigación	24
2.2 Variables, Operacionalización	25
2.3 Población y Muestra	27
2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	27
2.5 Método de análisis de datos	30
2.6 Aspectos éticos.....	30
III. RESULTADOS	31
3.2.2 Prueba de Hipótesis Específicas.....	36
3.3 Regresión Lineal	40
IV. DISCUSIÓN.....	53
V. CONCLUSIONES.....	57
VI. RECOMENDACIONES	58
IV. REFERENCIAS	59
ANEXOS	63
Validación de los instrumentos	64

RESUMEN

La planeación estratégica es un proceso sistemático de aplicación herramienta que permite el desarrollo en la empresa la cual busca lograr metas y objetivos propuestos para lograr el éxito empresarial. La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la planeación estratégica en el desarrollo empresarial de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018. Estudio de enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, nivel explicativo o causal de corte transversal, diseño no experimental. La población estuvo conformada por 60 Mypes, Se utilizaron dos escalas: Planeación estratégica y Desarrollo empresarial que consta de 20 preguntas para ambos instrumentos, fueron validados por la prueba de expertos y la confiabilidad a través del alfa de cronbach, asimismo respetando las consideraciones éticas. Los resultados obtenidos en la planeación estratégica influyen significativamente en el desarrollo empresarial de las Mypes de Ciudad de Dios. En relación con las dimensiones: misión organizacional, visión y objetivos organizacionales con el desarrollo empresarial se encontró que tienen influencia significativa. En conclusión, existe influencia entre ambas variables. Por lo que planeación estratégica en la mype establece los procesos estandarizados de acuerdo con lo planificado en la gestión. Basado en la identificación de problemas y errores que impiden el mejoramiento continuo de la empresa. Además de asegurar la calidad del servicio y el éxito del desarrollo de la empresa. Implementar la planeación estratégica permite que la mype no fracase y se minimizan los riesgos y se maximiza la productibilidad y el desempeño laboral.

Palabras Clave: Planeación estratégica, Desarrollo empresarial, Mype.

ABSTRACT

Strategic planning is a systematic process of applying a tool that allows development in the company which seeks to achieve goals and objectives proposed to achieve business success. The objective of the research was to determine the influence of strategic planning on the business development of MSEs in Ciudad de Dios - SJM, 2018. Study with a quantitative approach, applied type, cross-sectional explanatory or causal level, non-experimental design. The population was made up of 60 Mypes. Two scales were used: Strategic Planning and Business Development, which consists of 20 questions for both instruments, they were validated by expert testing and reliability through Cronbach's alpha, also respecting ethical considerations. The results obtained in strategic planning significantly influence the business development of the Mypes of Ciudad de Dios. In relation to the dimensions: organizational mission, vision and organizational objectives with business development, it was found that they have significant influence. In conclusion, there is influence between both variables. Therefore, strategic planning in the mype establishes standardized processes in accordance with what is planned in management. Based on the identification of problems and errors that prevent the continuous improvement of the company. In addition to ensuring the quality of service and the success of the company's development. Implementing strategic planning allows the mype not to fail and risks are minimized and productivity and work performance are maximized.

Keywords: Strategic planning, business development, Mype.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Hoy en día a nivel global, las micro y pequeñas empresas, especialmente las pequeñas, son una gran fuente de empleos y el motor de la economía de diversos países del Caribe y América latina, brindan varios beneficios para la economía de los países y la sociedad, tal y como lo resalta el diario el Comercio en uno de sus artículos publicado en el año 2015, manifiesta que existen mypes a nivel internacional que aún se encuentran en el ámbito de la informalidad; debido a la falta de apoyo que dicen recibir por parte de sus gobierno de origen. Es por ello que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sugiere que se simplifique la reglamentación para estas y se facilite el acceso a financiamiento para de tal manera se logre la formalización tanto laboral como empresarial.

Por otro lado, enfocándonos en el ámbito nacional, lo que realmente caracteriza a los peruanos es el emprendedorismo y la capacidad de resolver ante las oportunidades o adversidades que se nos presenta en la vida. Es allí donde muchas veces por falta de estudio muchos de los empresarios no saben a dónde ir y muchas veces se quedan solo con la idea y termina fracasando la mype recién formada, esto se debe a que no saben formular una PE lo cual es fundamental si se quiere lograr algo al mediano o largo plazo, tal y como lo resaltan en su artículo Avolio, Mesones y Roca.

Aunque es evidente que muchas micro y pequeñas empresas perciben una falta de apoyo por parte del gobierno, a pesar de los esfuerzos de este por implementar estrategias efectivas para su desarrollo y expansión. El objetivo común es el crecimiento de estas entidades en beneficio de todos los implicados: empleados, clientes y accionistas. Sin embargo, muchas de estas empresas simplemente subsisten en el mercado sin aspiraciones, enfocadas únicamente en la supervivencia.

Entonces se puede tener en claro que la PE tiene un rol sobresaliente en lo que se refiere a un desarrollo a largo plazo para las empresas, por lo que se brinda un mejor conocimiento organizacional, establecimiento de estrategias, aterrizar las ideas de un futuro incierto para trabajar por ellas en base

a la obtención de resultados, tal y como lo resalta Chiavenato y Sapiro en su libro fundamentos y aplicación de la PE.

El problema observado, el cual se investigó es que las mypes de Ciudad de Dios en el distrito de SJM, en su mayoría se mantienen tal y como comenzaron o quebraron debido a no contar con la parte técnica y fundamental que es la PE en el DE. En la mayoría estos micros y pequeños empresarios no saben los aspectos básicos sobre la gestión empresarial de lo cual careciendo de este conocimiento no tiene claro establecer una misión, visión, objetivos organizacionales para una empresa, es por ello que requieren el replanteamiento de su direccionamiento estratégico y mejorar su desempeño en base a capacitación o innovación empresarial, para que de tal forma estas logren un mejor desarrollo en su empresa.

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 Antecedentes Nacionales

Ruiz (2017) examinó en su tesis "La Administración de Empresas y su Impacto en la Eficacia Operativa en Atento-Ate, 2017" como parte de su grado en administración. Su meta principal era analizar la influencia de la administración de empresas en la eficacia operativa de Atento-Ate en 2017. Utilizó un enfoque metodológico aplicado con un diseño no experimental de corte transversal y un análisis causal explicativo. Los hallazgos indicaron que no existía una relación significativa entre la administración empresarial y la eficacia operativa. No obstante, subrayó que una gestión empresarial sólida es esencial para lograr los objetivos organizacionales, enfatizando la relevancia del compromiso de los empleados con su consecución.

Kong y Moreno (2014) realizaron un estudio llamado "Efecto de las Fuentes de Financiamiento en el Desarrollo de las Pymes en el Distrito de San José-Lambayeque entre 2010 y 2012" como parte de su tesis para obtener el título de Licenciado en Administración de Empresas. Su propósito central era analizar el impacto que tienen las diferentes fuentes de financiamiento en el avance de las pequeñas y medianas empresas en esa área durante ese periodo de tres años.

MYPES del Distrito de San José, en el período 2010-2012. Estudio correlacional con diseño Ex post facto. Se llegó a la conclusión que las microempresas mantienen un estado neutro, limitando su capacidad de gestión al momento de realizar su financiamiento, sin embargo, el financiamiento externo influye significativamente tanto en la producción como en los ingresos de la empresa. El estudio muestra que algunos emprendedores logran convertir su empresa en una fuente de ingresos constante mediante el ahorro, especialmente cuando la actividad principal de la empresa, como la pesca o la construcción naval, experimenta bajas.

Gamarra (2017) realizó un estudio titulado "La PE y su Impacto en el DE en Teleatento del Perú SAC, Callao, año 2017", como parte de los requisitos para obtener su licenciatura en Administración en la Universidad César Vallejo. Su objetivo principal fue investigar cómo la PE afecta el crecimiento de Teleatento del Perú SAC durante 2017. Utilizó un enfoque metodológico aplicado con un diseño no experimental de corte transversal y un análisis descriptivo correlacional. Los resultados mostraron una conexión significativa entre la PE y el DE en Teleatento del Perú SAC, Callao, durante ese año.

Bustamante (2014) abordó la investigación centrada en el desarrollo sostenible del colegio de licenciados en Administración Región II La Libertad durante el período 2013-2017. El objetivo fue avanzar hacia un futuro deseado mediante la integración de capacidades clave, como la productividad y competitividad, la ética y legalidad, y el compromiso social. Se empleó una metodología no experimental de nivel descriptivo-correlacional. Se subrayó la importancia de cultivar una cultura que fomente la innovación y la ética profesional para fortalecer la institución. Asimismo, se resaltó la relevancia de establecer un Consejo Directivo sólido para implementar eficazmente el Plan Estratégico propuesto.

1.2.2 Antecedentes Internacionales

Veloso (2015) desarrolló un proyecto académico titulado "Propuesta de Desarrollo Organizacional Estratégico para Mejorar el Desempeño de EC Venezuela C.A.: Municipio El Hatillo, año 2016", como parte de su proceso de obtención del título de Licenciado en Administración en la Universidad Nueva Esparta de Venezuela. Su propósito fue diseñar un plan estratégico destinado a mejorar el rendimiento de la empresa EC Venezuela C.A. Se utilizó una metodología descriptiva no experimental para este propósito. Se determinó que la estructura organizativa fue el enfoque principal del estudio y que el clima laboral mostró un alto nivel de satisfacción. También se señalaron deficiencias en la comunicación y el liderazgo dentro de la empresa.

Cahuich (2016) realizó una investigación titulada "El Impacto de la PE en el Nivel de Gestión Financiera de las Organizaciones sin Fines de Lucro del Corporativo Adventista en México" como parte de los requisitos para obtener el grado de Maestría en Administración con énfasis en Finanzas en la Universidad de Montemorelos, México. Su objetivo fue determinar si la aplicación de la PE tiene una influencia predictiva en el nivel de gestión financiera en estas organizaciones sin fines de lucro del corporativo adventista en México. Se empleó un enfoque metodológico cuantitativo, descriptivo, de campo, transversal y explicativo. Los resultados indicaron que una implementación sólida de la PE está asociada de manera significativa con un nivel superior de gestión financiera en estas organizaciones.

Guerrero (2012), en su investigación titulada "La PE en los Contextos Innovadores de la Educación Universitaria", presentada para obtener el grado de Doctor en la Universidad Nacional Experimental del Táchira, Venezuela, se propuso diseñar un modelo de PE adecuado para entornos educativos universitarios innovadores. La metodología adoptada combinó enfoques cuantitativos y cualitativos, involucrando a docentes, estudiantes y personal administrativo como muestra. Se recopilaron datos a través de cuestionarios y entrevistas. Los resultados revelaron que la PE es un proceso esencial para que las instituciones logren sus objetivos a corto y largo plazo, fundamentado en sus principios organizacionales. Además, se enfatizó en la importancia de la evaluación continua

como parte integral del proceso de mejora, lo que implica la recopilación de datos e información tanto del entorno interno como externo. También se subrayó la necesidad de adaptarse a nuevas formas de exigencia en cada etapa de la planificación.

En su trabajo realizado en España en 2017, Sotelo examinó el impacto de la gestión por procesos como estrategia para generar ventaja competitiva, específicamente en relación con los enfoques de asociatividad de las micro y pequeñas empresas (MYPES), utilizando el caso peruano como estudio de referencia. Se estableció como objetivo brindar un modelo de gestión de procesos que pueda contribuir para que las empresas mediante la asociatividad puedan atender un pedido grande respecto a la manufactura, la metodología que se realizó fue de investigación aplicada. Se llegó a la conclusión que la investigación hace una evaluación de las Mypes del Perú para que puedan beneficiarse mediante las oportunidades de ventas que brindan los tratados de libre comercio firmados recientemente.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable 01: PE

Es un proceso en el cual se establece donde se visualiza hacia futuro la organización, la visión y cómo lograr esta mediante la acción que vamos a realizar, la misión. Se evalúa de forma externa e interna, para la formulación de objetivos generales y la creación de las estrategias necesarias para alcanzar los propósitos anhelados para su crecimiento y bienestar a corto, mediano y largo plazo de la empresa. En diversos estudios se ha dado a conocer que si los gerentes logran establecer y accionar la misión y visión de su empresa estarán en mejores condiciones de dar una buena dirección en sus actividades. Es así que observamos las siguientes definiciones:

Sainz (2012), la PE se define como el procedimiento de establecer (en el presente) nuestras aspiraciones futuras mediante un análisis y una reflexión estratégica adecuada.

Chiavenato (2011) explica que la PE consiste en el proceso de formular y ejecutar las estrategias de una organización para alinearla con su entorno mediante su misión, visión y objetivos, lo que se materializa en un plan de acción. Además, la estrategia se encarga de definir la estructura de la organización y los procesos internos para mejorar su desempeño.

Según Serna (2010), la PE implica que una organización establezca su visión a largo plazo y elabore estrategias para lograrla, basándose en un análisis de sus fortalezas y oportunidades. Este proceso requiere la participación de todos los miembros de la organización y la recopilación continua de información sobre los factores críticos para el éxito, con el fin de adoptar un enfoque de gestión proactivo que le permita anticiparse a los cambios.

De acuerdo con Hellriegel, Jackson y Slocum (2005), la PE implica analizar tanto el entorno externo como interno de la organización, definir una visión y misión, establecer metas generales, desarrollar y seleccionar estrategias, y asignar recursos para alcanzar los objetivos (p. 179). En síntesis, este enfoque destaca la necesidad de un análisis exhaustivo tanto interno como externo para establecer objetivos claros y formular las estrategias adecuadas, lo que guía la dirección del plan estratégico de la empresa.

Dimensión 01: Misión organizacional

La formulación de la misión empresarial sirve como una orientación para quienes toman decisiones dentro de la organización, ayudando a los empleados a entender qué decisiones y tareas están alineadas con los objetivos fundamentales de la empresa. Esto es especialmente crucial en un contexto donde muchas micro y pequeñas empresas (MYPES) no logran sobrevivir más allá de los primeros tres años. Uno de los factores que contribuyen al fracaso de estas empresas es la falta de claridad en su misión.

Según Sovero (2008), la misión empresarial representa el propósito que guía y motiva a los miembros de la organización; el núcleo central de la entidad, donde se concreta su propósito; y la responsabilidad de sus integrantes.

A menudo, la formulación de la misión no recibe la atención adecuada, lo que resulta en una falta de claridad a lo largo del tiempo. Esto puede llevar a que muchos empleados no comprendan ni identifiquen la misión de la organización en la que trabajan.

Dimensión 02: Visión organizacional

La manera más eficaz y eficiente de alcanzar nuestros objetivos es asegurándonos de tener una meta bien definida y clara, que pueda ser compartida y comprendida por todos los colaboradores.

Según Serna (2010), la visión empresarial se define como:

La visión empresarial es un conjunto de conceptos, algunos de los cuales pueden ser abstractos, que definen la identidad de la empresa y sus aspiraciones futuras. Esta visión establece la orientación de la organización; debe ser amplia y motivadora, conocida por todos y capaz de integrar al equipo directivo en su entorno. Funciona como un faro que guía hacia el futuro, proporcionando dirección y actuando como el enlace entre el presente y las metas futuras de la organización.

La visión organizacional desempeña un papel crucial en la consecución de los objetivos empresariales, ya que, sin ella, la empresa carecería de una guía clara sobre hacia dónde dirigir sus esfuerzos diarios.

Dimensión 03: Objetivos organizacionales

En numerosas empresas, los objetivos son determinados por la dirección ejecutiva o los propietarios, y es crucial comunicarlos a todos los niveles de la organización, desde los empleados de menor jerarquía hasta los más altos cargos. Esto garantiza que todos comprendan la importancia de su labor y los resultados que se buscan alcanzar. Además, los objetivos pueden ajustarse o ampliarse a medida que la situación de la organización evoluciona, influenciada por factores externos que se presentan a lo largo del tiempo.

Los objetivos organizacionales, según Zorrilla y Echaccaya (2013), se relacionan con la manera de hacer que las organizaciones sean productivas en un plazo de un año.

Según Chiavenato (2011), un objetivo organizacional es una condición deseada que la organización busca alcanzar. Una vez que se logra un objetivo, deja de ser una meta futura y la organización lo considera como una realidad actual. Se convierte en algo tangible y deja de ser simplemente un objetivo deseado. En este sentido, un objetivo organizacional nunca existe como algo material; es un estado que se busca alcanzar, no algo que se posea (p.83).

Es muy importante saber que el objetivo no está cumplido hasta que se haya alcanzado, ya que en muchos casos se da como si se hubiera logrado cuando en realidad todavía no es algo real, solo está establecido en el papel mas no una situación real.

1.3.2 Variable 02: DE

El DE se refiere a un conjunto de prácticas destinadas a promover mejoras o crecimiento dentro de una organización, generalmente dirigidas por la alta gerencia. Su objetivo es innovar y generar nuevas ideas o productos con el fin de asegurar la permanencia en el mercado a largo plazo. Si se gestiona correctamente, el DE puede contribuir significativamente a generar mayores beneficios tanto para la organización como para la sociedad en general.

Según mi comprensión de Varela (2011), el DE se describe como un proceso en el que tanto yo como mi equipo adquirimos o fortalecemos habilidades y destrezas para gestionar de manera eficiente los recursos de la empresa. Esto se logra a través de la innovación en productos y procesos, lo que contribuye al crecimiento sostenible de nuestra empresa.

En base a mi comprensión de Angulo (2014), entiendo que la innovación implica emplear descubrimientos científicos o investigaciones para generar nuevos materiales, productos o diseñar procesos y sistemas, así como mejorar tecnológicamente los ya existentes. Esto incluye plasmar los resultados innovadores en planos, esquemas o diseños, y crear prototipos.

De acuerdo con Montilla y Montero (2011), durante la trayectoria de mi empresa, puedo capitalizar las oportunidades del mercado para obtener mayores beneficios, lo que puede resultar en un crecimiento en tamaño, producción y alcance, denominado DE.

Según mi interpretación de Huanca (2014), entiendo que el DE es el proceso mediante el cual yo, como empresario, junto con mi equipo, adquirimos o fortalecemos habilidades y destrezas que nos ayudan a gestionar de manera eficiente los recursos de nuestra empresa. Esto se logra a través de la innovación en productos y procesos, contribuyendo así al crecimiento sostenible de nuestra empresa.

Mype

Según lo expuesto por Andrade (2013) en su artículo sobre la definición de pequeña y microempresa, se describe que estas entidades económicas están constituidas por personas naturales o jurídicas, operando bajo diversas formas de organización empresarial definidas por la legislación vigente. Su actividad principal radica en la ejecución de labores como la extracción, modificación, manufactura, venta de productos o la provisión de servicios es esencial en la economía. Aunque es claro que las micro y pequeñas empresas desempeñan un papel crucial en la economía nacional, es relevante destacar que hay áreas que aún no se han explotado completamente. Además, el gobierno se encuentra ante el reto de incentivar a una considerable cantidad de micro y pequeñas empresas informales a formalizarse en el presente.

Dimensión 01: Capacitación empresarial

Considero que el proceso de capacitación y formación es fundamental para el desarrollo de las habilidades y competencias de los colaboradores. Esto les facilita desempeñarse de manera más efectiva en sus responsabilidades asignadas, lo que a su vez contribuye a mejorar el desempeño general y a alcanzar objetivos comunes tanto para los empleados como para la organización.

De acuerdo con Albuja (2008), dentro del contexto del sistema nacional de capacitación, los principales beneficiarios finales son los empresarios de las micro y pequeñas empresas (MYPES). Estos empresarios, que constituyen una parte crucial de la demanda de servicios de DE, muestran interés en los contenidos y beneficios ofrecidos por la capacitación. Además, su participación en programas de capacitación puede estar motivada por los subsidios o incentivos proporcionados por el gobierno.

Es evidente que la capacitación juega un papel crucial en la gestión efectiva de las organizaciones, especialmente cuando quienes están a cargo no tienen una formación académica avanzada o incluso no han completado la educación secundaria. En estos casos, la capacitación es de gran ayuda para brindar orientación y mejorar la gestión de la organización que dirigen.

Dimensión 02: Innovación

De acuerdo con lo que Pérez (2010) indica, la innovación implica generar nuevas ideas, fusionar pensamientos originales con los existentes, adoptar ideas de otros ámbitos y adaptarlas, o simplemente motivar a los colaboradores para que creen y apliquen nuevos enfoques en su labor.

Si se desea que las organizaciones sigan creciendo se debe desarrollar las capacidades de innovación para un crecimiento sostenible, buscar diferenciarnos en relación con otras organizaciones que brindan el mismo producto o servicio para de tal manera lograr tener un valor agregado con el cual logre identificarse el cliente y se decida por el producto o servicio que brinda nuestra organización.

Dimensión 03: Toma de decisiones

De acuerdo con el mundo globalizado en el que vivimos, el entorno empresarial cambia de forma constante, se dan diversas situaciones que afectan o favorecen a las empresas en las cuales se deben tomar las decisiones más apropiadas.

Según Amaya (2010), la capacidad de tomar decisiones juega un papel crucial en todas las actividades humanas. No obstante, la habilidad para tomar decisiones acertadas comienza con un proceso de reflexión que abarca diversos aspectos como el conocimiento, la lógica, la ciencia y, especialmente, la creatividad. Es por esto que, en la actualidad, la toma de decisiones ha adquirido una relevancia significativa en el ámbito organizacional.

Base Teórica

Según Martínez y Milla (2012), el proceso de PE se puede desglosar en tres fases esenciales: el análisis estratégico, la formulación estratégica y la implementación de la estrategia.



Figura 1: Elaborado por Martínez y Milla

El análisis estratégico marca el punto de partida en la PE, abarcando el trabajo preliminar necesario para establecer las estrategias de manera efectiva. Esta fase implica la evaluación tanto del entorno interno como externo e involucra varios procesos clave:

- Analizar los propósitos y metas de la organización: Este proceso implica la evaluación de la visión, misión y objetivos estratégicos de la empresa. Estos elementos forman una secuencia de metas que van desde declaraciones generales de intenciones y fundamentos para la ventaja competitiva hasta objetivos específicos y cuantificables.
- Realizar un análisis del contexto y de los competidores es fundamental. Este proceso implica examinar minuciosamente tanto el entorno como a los rivales, ya que esta información es esencial para comprender las oportunidades y amenazas presentes en el entorno.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo influye la PE en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

¿Cómo influye la misión organizacional en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018?

¿Cómo influye la visión organizacional en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018?

¿Cómo influye los objetivos organizacionales en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018?

1.5 Justificación de la Investigación

Justificación teórica

El propósito de esta investigación es explorar cómo la PE impacta en el crecimiento empresarial de las micro y pequeñas empresas (MYPES) ubicadas en Ciudad de Dios, en el distrito de San Juan de Miraflores. Se busca contribuir al conocimiento de los empresarios para que puedan gestionar sus empresas de manera efectiva, lo que les permitirá expandir su capacidad. A través de este estudio, se espera que las MYPES puedan experimentar un DE más sólido.

Justificación metodológica

Se utilizó el método científico en este estudio, el cual incluyó la identificación del problema inicial, el análisis de teorías relevantes y la formulación de soluciones a través de hipótesis específicas. También se establecieron los objetivos de la investigación y se aplicaron todos los elementos metodológicos pertinentes para contribuir de manera significativa al sector de las micro y pequeñas empresas (MYPES).

Justificación práctica

Los resultados obtenidos podrán servir para hacer correcciones en el manejo de las mypes para de tal manera contribuir con los microempresarios y crear nuevas oportunidades de desarrollo, este estudio no solo será un punto de partida para investigaciones futuras sobre este tema o sector, sino que también se convertirá en un modelo de planificación empresarial que podrá ser aplicado en el desarrollo de las organizaciones estudiadas.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

La PE influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

La misión organizacional influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

La visión organizacional influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

Los objetivos organizacionales influyen significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la influencia de la PE en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la influencia de la misión organizacional en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

Determinar la influencia de la visión organizacional en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

Determinar la influencia de los objetivos organizacionales en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

II. METODOLOGIA

2.1 Diseño de la Investigación

La metodología de investigación empleada es de tipo no experimental y de diseño transversal. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), los estudios no experimentales se caracterizan por no manipular deliberadamente las variables, sino por observar los fenómenos en su entorno natural para su posterior análisis. En cuanto al enfoque transversal, su objetivo es describir variables y examinar su incidencia e interacción en un momento específico, similar a tomar una instantánea de un evento o fenómeno en un momento dado.

2.1.1 Tipo de investigación

Este estudio se identifica como aplicado, según lo indicado por Valderrama (2013). La investigación aplicada guarda una estrecha relación con la investigación básica, ya que emplea los hallazgos y aportes teóricos de esta última para resolver problemas y promover el bienestar en la sociedad.

2.1.2 Nivel de la investigación

El enfoque causal o explicativo se enfoca en determinar el grado de relación de causa y efecto entre dos o más variables en una muestra particular, donde la variable independiente desempeña el papel de la causa y la variable dependiente como el efecto.

Arias (2012) explica que la investigación explicativa busca comprender las razones que subyacen a los eventos al establecer estos estudios exploran relaciones de causa y consecuencia. De este modo, este tipo de investigaciones pueden examinar tanto los factores que originan un resultado (mediante investigaciones post facto) como las consecuencias de una acción (a través de investigaciones experimentales), empleando pruebas de hipótesis. Los resultados y conclusiones alcanzados proporcionan un mayor nivel de entendimiento sobre el tema en cuestión.

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Variable independiente: PE

De acuerdo con Chiavenato (2011), la PE implica el desarrollo y la implementación de estrategias organizativas con el fin de situar a la empresa en su entorno, utilizando su misión, visión y objetivos como guía, y su resultado tangible es el plan de acción. Por otro lado, la estrategia determina la configuración de la organización y los procesos internos que buscan mejorar su rendimiento.

2.2.2 Variable dependiente: DE

Según Huanca (2014), el DE implica el procedimiento mediante el cual tanto el empresario como su equipo adquieren o perfeccionan habilidades y destrezas que ayudan a administrar los recursos de la empresa de manera eficaz. Esto se alcanza mediante la innovación en productos y procesos, con el propósito de fomentar el crecimiento constante y duradero de la empresa.

2.3 Población y Muestra

2.3.1 Población

De acuerdo con Quezada (2010), la población se refiere al conjunto total de individuos que poseen información relevante sobre el fenómeno bajo estudio. Por otro lado, según Hernández (2010), la población se define como el conjunto de elementos que cumplen con ciertas especificaciones.

En este estudio, la población consistió en los propietarios de 60 micro y pequeñas empresas (MYPES) dedicadas a la comercialización en Ciudad de Dios, ubicado en el distrito de San Juan de Miraflores.

2.3.2 Muestra

Según Quezada (2010), la muestra se refiere a una selección al azar de una parte de la población, es decir, un subgrupo que se elige de la población total.

En este estudio en particular, no se llevó a cabo el cálculo de la muestra, ya que la investigación se llevó a cabo con la totalidad de la población, lo que la clasifica como una investigación censal.

2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica

En este estudio, se ha empleado la técnica de la encuesta. Según Arias (2012), la encuesta se define como una técnica que busca obtener información proporcionada por un grupo o muestra de individuos sobre sí mismos o sobre un tema específico.

2.4.2 Instrumento de recolección de datos

Para este estudio, se ha empleado un cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual consta de 20 preguntas o ítems, diseñadas de acuerdo con las variables, dimensiones e indicadores especificados. Antes de su aplicación, el cuestionario fue evaluado por expertos para asegurar su validez y adecuación.

Según Hernández (2014), un cuestionario es una herramienta que comprende una serie de preguntas relacionadas con una o varias variables que se desean medir. Esta técnica permite recopilar información de manera sistemática y estructurada, lo que facilita la obtención de datos relevantes para el estudio en cuestión. El diseño adecuado del cuestionario es fundamental para garantizar la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos.

2.4.3 Validez de los instrumentos

Según lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2006), la validez de un instrumento de medición se entiende como la medida en la que este logra capturar de manera precisa y fiel la variable específica que se intenta evaluar. En otras palabras, se refiere a la capacidad del instrumento para realmente medir lo que se propone medir, sin desviarse significativamente de la realidad o introducir sesgos en los resultados. Esta noción de validez es esencial en la investigación científica y en la elaboración de pruebas, cuestionarios o cualquier otro tipo de herramienta de medición, ya que garantiza que los datos obtenidos sean confiables y válidos para los propósitos de estudio.

Los encargados de observar detalladamente el contenido del instrumento y luego mediante su firma darán la conformidad de la validez del cuestionario son:

VALIDADOR	GRADO	RESULTADO
Rosales Domínguez, Edith	Magister	Aplicable
Costilla Castillo, Pedro	Doctor	Aplicable
López Ruiz, Mariano	Magister	Aplicable
	Promedio	Aplicable

Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos

Los resultados muestran que, según los validadores Rosales Domínguez, Edith y López Ruiz, Mariano, ambos con grado de Magister, así como Costilla Castillo, Pedro, con grado de Doctor, consideran que el criterio de aplicabilidad es adecuado. En promedio, se concluye que el criterio es aplicable según la evaluación de los validadores.

2.4.4 Confiabilidad del instrumento

La evaluación de la confiabilidad del instrumento se llevó a cabo mediante el método de alfa de Cronbach, utilizando el software estadístico SPSS versión 24. Se realizó una prueba piloto con la participación de 60 micro y pequeñas empresas (MYPES), respondiendo un total de 20 preguntas. Los resultados obtenidos fueron favorables y demostraron que el instrumento es confiable.

TABLA N° 01

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	9

Fuente: Elaboración Propia

TABLA N° 02

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	11

Fuente: Elaboración Propia

Según los resultados del análisis de fiabilidad, se concluye que la prueba demuestra ser confiable. Para la variable independiente, se observa un coeficiente alfa de Cronbach de 0,927, detallado en la tabla número 03. En cuanto a la variable dependiente, dicho coeficiente es de 0,914, como se muestra en la tabla número 04. Estos hallazgos revelan una alta confiabilidad en los resultados obtenidos, tal como se indica en la tabla número 01.

2.5 Método de análisis de datos

En el análisis de datos, se aplicaron tanto el enfoque estadístico descriptivo como el inferencial. Estos métodos contribuyeron a estructurar, describir e interpretar los datos recolectados mediante una muestra. Se recurrió a la representación visual mediante gráficos, tablas y diagramas de barras para obtener los insights necesarios y llegar a conclusiones pertinentes para el estudio.

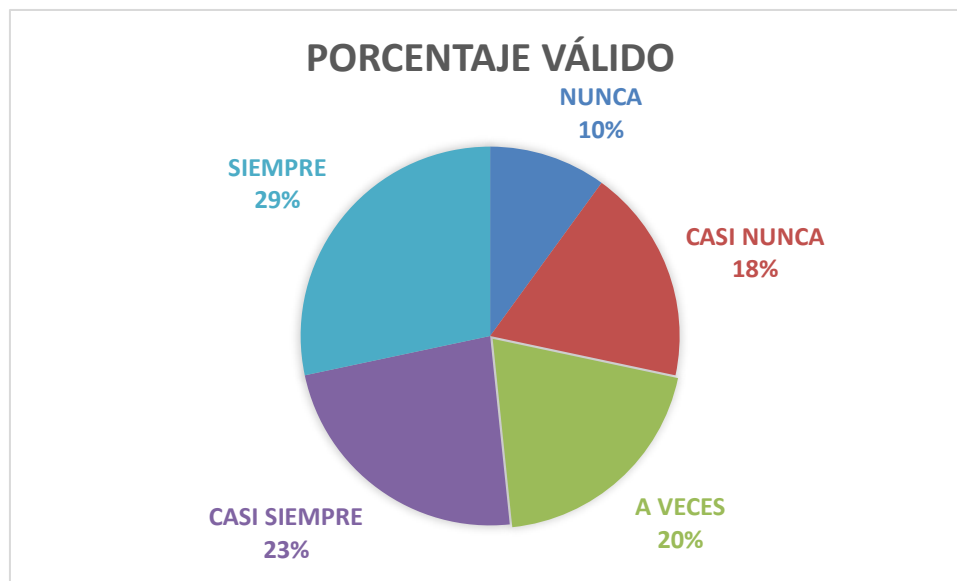
2.6 Aspectos éticos

En este trabajo, se garantizará el total respeto hacia la propiedad intelectual de los autores de los libros referenciados, dado que la investigación se realiza exclusivamente con fines académicos. Asimismo, se velará por la confidencialidad de todos los datos y resultados obtenidos, lo que implica no revelar la identidad de los encuestados, en conformidad con los estándares éticos establecidos.

III. RESULTADOS

Dimensión 1, Visión Organizacional

FIGURA N° 01: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA MISION ORGANIZACIONAL

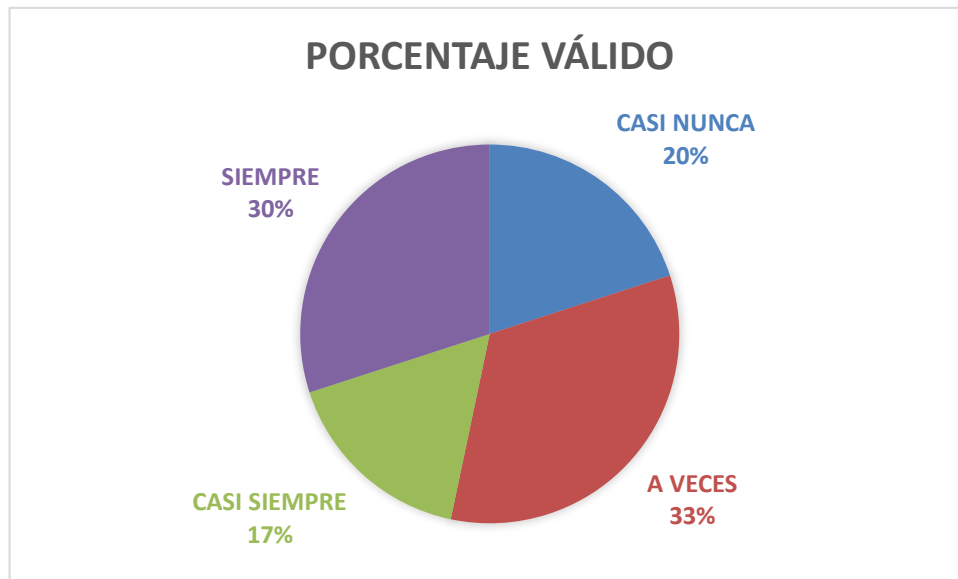


Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: Según los hallazgos, el 28.3% de los encuestados afirma estar siempre de acuerdo con la misión de su empresa, mientras que el 23.3% indica casi siempre, el 20.0% responde a veces, el 18.3% señala casi nunca y finalmente, el 10.0% manifiesta nunca estar de acuerdo con la misión organizacional de su empresa.

Dimensión 2, Misión Organizacional

FIGURA N° 02: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA VISIÓN ORGANIZACIONAL

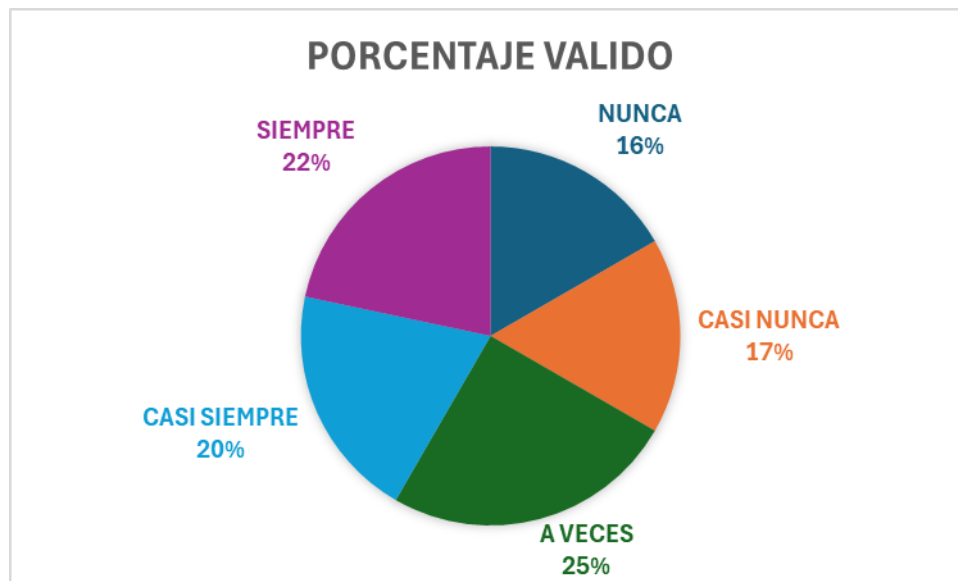


Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN: Según los resultados obtenidos, se observa que el 33.3.% de las MYPES de Ciudad de Dios señalan casi siempre estar de acuerdo con la visión organizacional que cuenta la empresa. Mientras que un 30.0% de estos señalan estar siempre de acuerdo y por otro lado, un 20.0% señala estar en casi nunca de acuerdo con la visión organizacional que cuenta la empresa y por último el 16.7% afirma estar casi siempre de acuerdo con la misma.

Dimensión 3, Condiciones de trabajo

FIGURA N° 03: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA Y GRÁFICA- OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

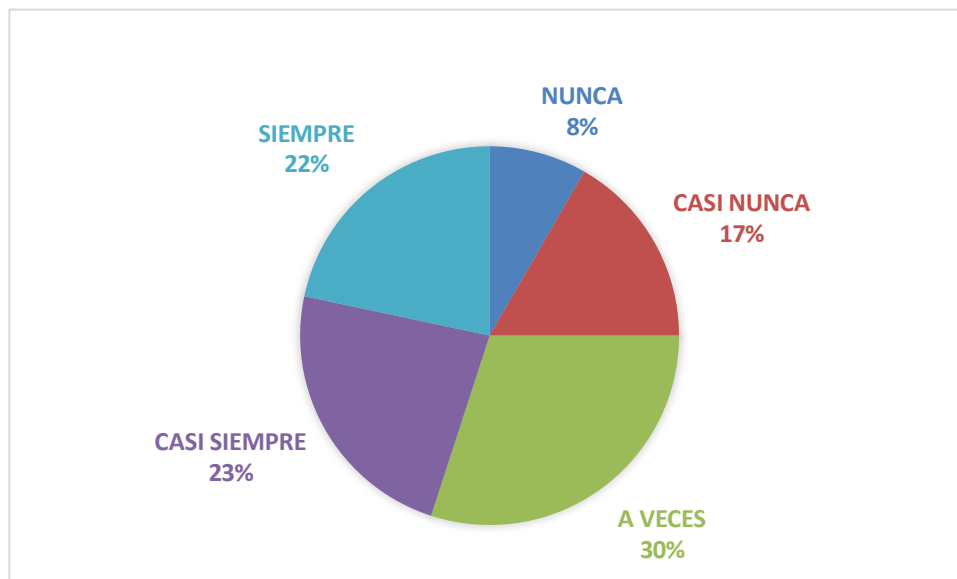


Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN Según los resultados obtenidos, se observa que el 25.0% de las MYPES de Ciudad de Dios señalan A veces estar de acuerdo con los objetivos establecidos por su empresa. Mientras que un 21.7% de estos señalan estar siempre de acuerdo y por otro lado, un 20.0% señala estar en casi siempre de acuerdo con los objetivos organizacionales que establece la empresa y el 16.7% afirma estar nunca de acuerdo y por último el 16.7% casi nunca de acuerdo con la misma.

Dimensión, 4 Calidad

FIGURA N° 04: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA Y GRÁFICA-CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

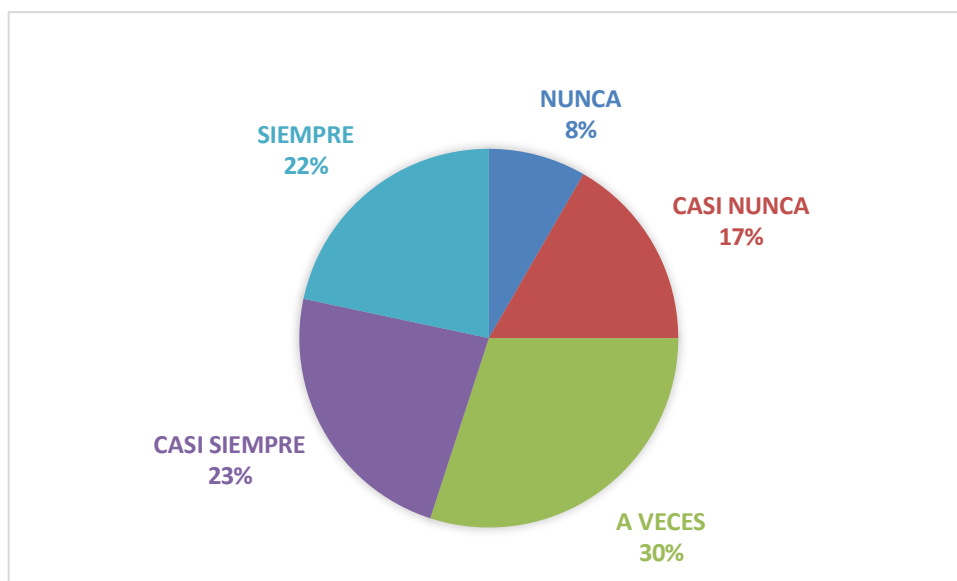


Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN De acuerdo con los resultados obtenidos, el 28.3% manifiesta que casi siempre está de acuerdo con la capacitación empresarial que realiza su empresa, el 23.3% señala que siempre está de acuerdo, el otro 23.3% señala a veces estar de acuerdo, el 15.0% indica que casi nunca y por último el 10.0% señala nunca estar de acuerdo con la capacitación empresarial que practica su empresa.

Dimensión 5, Eficacia

FIGURA N° 05: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA Y GRÁFICA-INNOVACIÓN

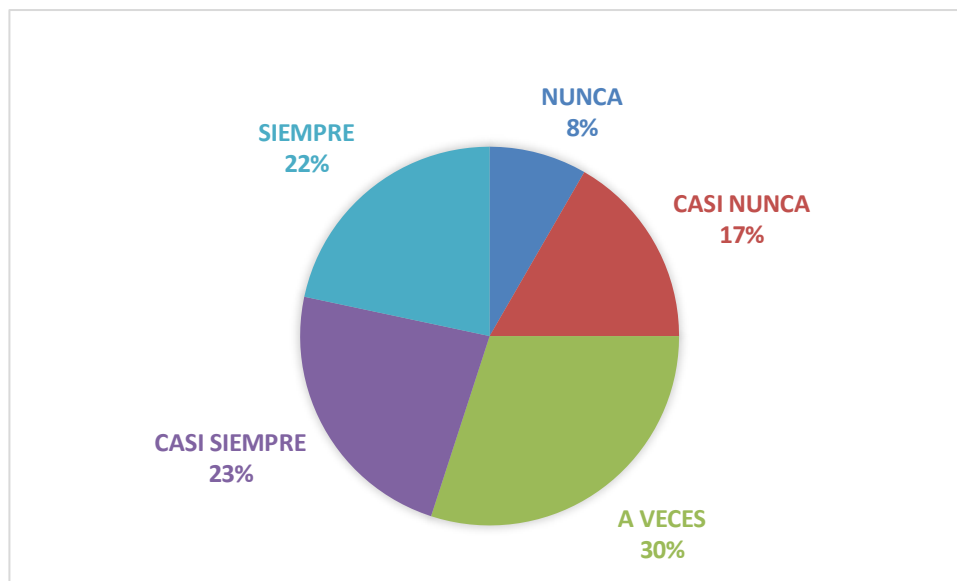


Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN Según los resultados obtenidos, se observa que el 31.7% de las MYPES de Ciudad de Dios señalan A veces estar de acuerdo con la innovación que practica su empresa. Mientras que un 23.3 % de estos señalan estar casi siempre de acuerdo y por otro lado, un 21.7% señala estar casi nunca de acuerdo con la innovación practicada por la empresa y el 13.3% afirma estar siempre de acuerdo y por último el 10.0% nunca está de acuerdo con la misma.

Dimensión 6, Objetivos Organizacionales

FIGURA N° 06: DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIA Y GRÁFICA-TOMA DE DECISIONES



Fuente: Elaboración propia.

INTERPRETACIÓN De acuerdo con los resultados obtenidos, el 30.0% manifiesta que a veces está de acuerdo con la Toma de decisiones que realiza su empresa, el 23.3% señala que casi siempre está de acuerdo, el otro 21.7% señala siempre estar de acuerdo, el 16.7% indica que casi nunca y por último el 8.3% señala nunca estar de acuerdo con toma de decisiones que practica su empresa.

3.2 Prueba de Hipótesis

3.2.1 Prueba de Hipótesis General

Para la prueba de hipótesis general se utilizó la Prueba de Pearson, en la cual veremos su nivel de correlación.

H₀: La PE influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

R=0 H₀: La PE no influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

R>0 H₁: La PE si influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

Nivel de significancia= $\alpha < 0.05$ o 5%

TABLA N° 03: PRUEBA DE CORRELACIÓN -HIPÓTESIS GENERAL

		Correlaciones	
		PE	DE
PE	Correlación de Pearson	1	,932**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: La tabla muestra las relaciones entre dos variables: PE y DE. La correlación de Pearson entre estas variables es de 0.932, lo que señala una correlación positiva muy sólida entre ambas. Además, el valor de p es significativo (0.000), lo que indica que esta correlación es estadísticamente importante. En conclusión, estos hallazgos sugieren una relación positiva y robusta entre la PE y el DE en el contexto examinado, según los datos recolectados y analizados.

3.2.2 Prueba de Hipótesis Específicas

a) Hipótesis específica 1

Para la prueba de hipótesis específica 1 se utilizó la Prueba de Pearson.

H₀: La misión organizacional influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

R= 0 H₀: La misión organizacional no influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

R>0 H₁: La misión organizacional si influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

. Nivel de significancia= $\alpha < 0.05$ o 5%

TABLA N° 04: PRUEBA DE CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

		Correlaciones	
		MISIÓN ORGANIZACIONAL	DE
MISION ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,958**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: La tabla muestra las correlaciones entre dos variables: Misión Organizacional y DE. La correlación de Pearson entre estas dos variables es de 0.958, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre ellas. Además, el valor de p es significativo (0.000), lo que sugiere que esta correlación es estadísticamente significativa. En resumen, estos resultados indican que hay una fuerte relación positiva entre la misión organizacional y el DE en el contexto estudiado, según los datos recopilados y analizados.

b) Hipótesis específica 2

Para la prueba de hipótesis específica 2 se utilizó la Prueba de Pearson.

H_c: La visión organizacional influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

R= 0 H₀: La visión organizacional no influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

R>0 H₁: La visión organizacional si influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

Nivel de significancia= $\alpha < 0.05$ o 5%

TABLA N° 05: PRUEBA DE CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

		VISIÓN ORGANIZACIONAL	DE
VISION ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	1	,803**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: La tabla presenta las correlaciones entre dos variables: "Visión Organizacional" y "DE ". La correlación de Pearson entre estas dos variables es de 0.803, lo que indica una correlación positiva fuerte entre ellas. Además, el valor de p es significativo (0.000), lo que sugiere que esta correlación es estadísticamente significativa. En resumen, estos resultados indican que hay una relación positiva sólida entre la visión organizacional y el DE en el contexto analizado, según los datos recopilados y evaluados.

c) Hipótesis específica 3

Para la prueba de hipótesis específica 3 se utilizó la Prueba de Pearson, en la cual veremos su nivel de correlación en la **Tabla N°11**.

H₀: Los objetivos organizacionales influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

R=0 H₀: Los objetivos organizacionales no influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

R>0 H₁: Los objetivos organizacionales si influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.

Nivel de significancia= $\alpha < 0.05$ o 5%

TABLA N° 06: PRUEBA DE CORRELACIÓN DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

		Correlaciones	
		OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	DE
OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	Correlación de Pearson	1	,953**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: Según los resultados presentados en la Tabla N° 15 de la Prueba de Pearson, se observa una correlación muy sólida de 0.993 entre ambas variables. Además, se destaca que el nivel de significancia para estas variables es menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$). Por lo tanto, se procede a rechazar la Hipótesis Nula (H₀) y se valida la Hipótesis Alternativa (H_a), lo que sugiere que los objetivos organizacionales tienen un impacto significativo en el DE de las micro y pequeñas empresas en Ciudad de Dios – SJM, 2018.

IV. DISCUSIÓN

El planeamiento estratégico, es la piedra angular de toda organización debido a que es el punto de partida a la hora de iniciar alguna idea de negocio, para crear empresa, es necesario obtener rentabilidades, para establecer los principios básicos que comprende el planeamiento estratégico, los cuales son la misión, que da respuesta a que vamos a realizar para lograr la visión, la cual debe ser realista y alcanzable y por último los objetivos, que deben ser de corto, mediano y largo plazo; estos marcaran la dirección hacia donde apunta la organización. Por otro lado, el DE se va a dar cuando el empresario desarrolle sus habilidades y destrezas para poder compartirlas con los colaboradores y logre tomar mejores decisiones al momento de innovar o financiar la organización.

El objetivo principal del estudio fue analizar el impacto de la PE en el DE de las micro y pequeñas empresas en Ciudad de Dios – SJM, en 2018. Los resultados de la prueba de hipótesis y el análisis de los cuadros de resultados en el estadístico de correlación de Pearson y la prueba de regresión lineal mostraron que la hipótesis nula fue rechazada y la alternativa aceptada. Esto indica una correlación positiva muy alta de 0.932, lo que sugiere una influencia significativa entre la PE y el DE. Por lo tanto, la PE contribuye en un 96.9% al DE de las micro y pequeñas empresas. Estos resultados difieren de los hallazgos de Gamarra (2017), quien examinó la relación entre la PE y el DE en la empresa Teleatento del Perú SAC, Callao, en 2017. Según su investigación, se encontró una correlación positiva moderada de 0.693, lo que indica una relación significativa entre las variables. Además, se determinó un valor $p = 0.000 < 0.05$, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la alternativa, concluyendo que hay una relación entre la PE y el DE en la empresa Teleatento del Perú SAC, Callao, en 2017.

Por otro lado, existe discrepancia con la postura de Kong y Moreno (2014), quienes en su análisis sugieren que muchas micro y pequeñas empresas se mantienen en una situación estancada, lo que restringe su habilidad para administrar su financiamiento. La mayoría de estas empresas limitan su inversión en tecnología y capital humano, ya que consideran que invertir en estos aspectos es innecesario dado que ellos mismos son los gestores de sus negocios. Es por ello por lo que se discrepa ya que demuestran una carencia de visión empresarial innovadora al no invertir en tecnología o recursos humanos lo cual también repercute en un ineficiente DE. Mientras que Martínez y Milla (2012), indican que el análisis estratégico puede ser visto como el punto de partida del planeamiento estratégico. Este proceso implica la labor inicial necesaria para establecer de manera efectiva las estrategias. Por lo tanto, la visión, misión y objetivos estratégicos de una empresa conforman una estructura jerárquica de metas que van desde declaraciones amplias de intenciones y fundamentos para obtener ventajas competitivas, hasta objetivos estratégicos específicos y medibles.

Al examinar la influencia de la misión organizacional en el DE de las micro y pequeñas empresas en Ciudad de Dios – SJM, durante el año 2018, se encontró que la misión organizacional ejerce una influencia significativa en dicho desarrollo. Estos hallazgos están en línea con los resultados presentados por en su estudio titulado La Influencia de la Gestión Empresarial en la Eficiencia Operativa en Atento-Ate, 2017, Ruiz (2017) llegó a la conclusión de que no hay una relación entre las variables de gestión empresarial y eficiencia operativa. Según los datos recopilados, se observó que una gestión empresarial claramente definida es crucial para que una empresa alcance sus objetivos, lo que implica que los empleados deben estar orientados hacia su cumplimiento.

Por ello se debe de dar a conocer la misión organizacional a todos los que conforman la organización ya que esta indica lo que se tiene que realizar para lograr alcanzar nuestros objetivos propuestos.

Como respalda Sovero (2008), la misión se define como el propósito que guía y motiva a los miembros de una entidad (organización); es el núcleo central de la organización, representa la materialización de su propósito; y la responsabilidad de todos sus componentes.

Al analizar la influencia de la visión organizacional en el DE de las micro y pequeñas empresas en Ciudad de Dios – SJM, durante el año 2018, se encontró que la visión organizacional ejerce una influencia significativa en dicho desarrollo. Estos resultados coinciden con lo planteado por en su trabajo de investigación titulado Plan de desarrollo estratégico para la sostenibilidad institucional del colegio de licenciados en Administración Región II La Libertad 2013 – 2017, Bustamante (2014) abordó la formulación de un plan estratégico para garantizar la viabilidad continua de la institución. Bustamante señala la importancia de que todo el personal de la organización conozca la misión, visión y objetivos de la empresa, lo que permite establecer un compromiso hacia la organización en el ámbito laboral. Asimismo, destaca la importancia de analizar a los empleados que trabajan en diferentes áreas y que tengan objetivos personales, con el fin de lograr un buen desempeño en el trabajo a través de sus esfuerzos por destacar.

Al examinar la influencia de los objetivos organizacionales en el DE de las micro y pequeñas empresas en Ciudad de Dios – SJM, durante el año 2018, se encontró que los objetivos organizacionales sí influyen en dicho desarrollo. Este hallazgo está respaldado por Chiavenato (2011), quien indica que: El propósito organizacional representa un estado deseado al que la organización aspira alcanzar. Una vez que se logra, deja de ser una meta y se convierte en una realidad actual para la organización. Por lo tanto, un objetivo organizacional no es nunca algo concreto; es más bien un estado que se busca alcanzar y no uno que se posee.

Se concluye que el estudio evidencia que si existe un adecuado planeamiento estratégico establecido a través de la misión, visión y objetivos organizacionales, la probabilidad que se pueda obtener un DE es alto, debido a que se sabría hacia donde estamos dirigiéndonos y que debemos realizar para lograr lo que se pretende a un tiempo determinado, además de saber los objetivos que deben lograrse para concretar la visión organizacional. Al tener bien establecido la PE, se podría lograr un buen DE, mediante la capacitación constante, la innovación y una buena toma de decisiones por parte de gerencia. De tal forma se lograrán minimizar los riesgos y se podrá estar a la vanguardia de lo que nos depara el futuro.

V. CONCLUSIONES

5.1 Se detecta una correlación de 0.932 y un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$), lo que conduce a rechazar la Hipótesis Nula (H_0) y a aceptar la Hipótesis Alternativa (H_1), confirmándose así que la PE tiene una influencia significativa en el DE de las micro y pequeñas empresas. Es crucial mantener el fortalecimiento de los procesos de gestión para mitigar riesgos y asegurar el progreso constante de la empresa.

5.2 Se observa una correlación de 0.990 con un nivel de significancia menor a 0.05, lo que indica que la misión organizacional ejerce una influencia significativa en el DE de las micro y pequeñas empresas en Ciudad de Dios – SJM, durante el año 2018. Esto sugiere la importancia de revisar la redacción de la misión en ciertos casos, ya que sirve como punto de partida para establecer una gestión eficiente.

5.3 Se detecta una correlación de 0.923 con un nivel de significancia inferior a ($0.000 < 0.05$), lo que indica que la visión organizacional tiene una influencia significativa en el DE de las micro y pequeñas empresas en Ciudad de Dios – SJM, durante el año 2018. Por lo tanto, al definirla, es crucial asegurarse de que sea medible y alcanzable para garantizar su logro.

5.4 Se concluye que los objetivos organizacionales tienen un impacto relevante en el DE de las micro y pequeñas empresas en Ciudad de Dios – SJM, durante el año 2018. Esto se sustenta en una correlación de 0.993 y un nivel de significancia inferior a ($0.000 < 0.05$). Por lo tanto, es vital dar la debida importancia a su establecimiento, dado que son cruciales para guiar a la organización hacia el cumplimiento de sus metas futuras.

VI. RECOMENDACIONES

6.1 Se sugiere que en las Mypes se planifique estrategias en base a la construcción del DE donde los resultados permiten la expansión a nuevos mercado o sectores.

6.2 Se sugiere que en las Mypes establecer una misión en la cual se dé a conocer de forma específica que brindaremos y nos diferenciará de la competencia, es por ello que se le debe dar la importancia necesaria para establecerla, ya que esta será la acción que realizaremos para poder estar a la altura de las expectativas de nuestros clientes.

6.3 Se sugiere a las micros y pequeñas empresas establecer una visión la cual se pueda alcanzar y sea realista ya que, si proponemos una que se encuentre muy lejana a nosotros, no podremos saber que tan cerca de alcanzarla estamos, ya que esta se puede ir modificando según la alcancemos, no necesariamente nos quedaremos con esta para siempre.

6.4 Se sugiere a las micros y pequeñas empresas que, al momento de establecer los objetivos organizacionales, se formulen con los colaboradores ya que debemos hacer que ellos se sientan comprometidos e involucrados con cada uno de ellos para de tal forma se realicen las labores sinérgicamente para lograr los mismos que se plantearan.

IV. REFERENCIAS

Andrade, S. (2013). Manual de gestión empresarial. Editorial Andrade.

Angulo, M. (2014). DE . Recuperado de:
[Htp://es.scribd.com/doc/226160477/DESARROLLO-EMPRESA](http://es.scribd.com/doc/226160477/DESARROLLO-EMPRESA)

Amaya, J. (2010). Toma de decisiones gerenciales: Métodos cuantitativos para la administración. (2.ed.) ECOE EDICIONES, COLOMBIA.

Arias, f. (2012). El proyecto de investigación. (6ª ed.). Caracas, Venezuela: Episteme.

Avolio, B., Mesones, A., y Roca, E. (2011). Factores que limitan el crecimiento de las Micro y Pequeñas Empresas en el Perú (MYPES). Revista pucp, (22). Recuperado de
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/strategia/article/view/4126/4094>

Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación para administración, economía y ciencias sociales. (3º ed.). Mexico: Editorial Pearson.

Bustamante, O. Plan estratégico para el desarrollo institucional sostenible del Colegio de Licenciados en Administración Región II La Libertad 2013 -2017. (Tesis de Administración). Universidad Regional de Trujillo, Perú.

Cahuich, J. (2016). La influencia de la PE en el nivel de la gestión financiera de las organizaciones sin fines de lucro del corporativo adventista en México. (Tesis de Administración). Recuperada de:
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/825/TESIS%20TERMINADA%20POSTDEFENSA%20PARA%20IMPRIMIR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Cano, M. y Olivera, D. (s.f.) Algunos modelos de planeación[Mensaje en un blog].. Recuperado de <https://www.uv.mx/iiesca/files/2012/12/modelos2008-2.pdf>

- Chiavenato, I. & Sapiro, A (2011). PE: fundamentos y aplicación. (2ª ed). México: Mc Graw-Hill.
- Espinoza, M. (2013). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión Para el desarrollo de las empresas de seguridad y vigilancia privada de Lima Metropolitana. (Tesis de Administración). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Gamarra, E. (2017). PE y su relación con el DE en la empresa Teleatento del Perú SAC, Callao, año 2017.(tesis de licenciatura).Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12406/Gamarra_FEM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerrero, J. (2012). Modelo de PE de los espacios Educativos Tecnológicos a Nivel de Educación Universitaria. Propuesta para la Universidad Nacional Experimental del Táchira, Venezuela. (Tesis de Administración).Universidad Rovira i Virgili, España.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.). México. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, C. (2010). Metodología de la investigación. (5ta ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, S. & Fernández, C & Baptista, P. (2006). Fundamentos de metodología de la investigación. Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Hellriegel, D., Jackson, S y slocum, J. (2005). Administración. Un enfoque basado en competencias. (10ª ed.). Mexico: Internacional Thomson Editores.
- Huanca, Y. (2014). La competitividad y el DE de las mypes panificadoras del distrito de Comas – 2014 (Tesis de licenciatura) universidad cesar vallejo – Lima Norte.
- Kong, J & Moreno, J. (2014). Influencia de las fuentes de financiamiento en el desarrollo de las Mypes del distrito de San José- Lambayeque en el periodo 2010-2012. (Tesis de licenciatura) universidad católica santo Toribio de mogrovejo, Perú.

- Martínez, D. y Milla, A. (2006). La elaboración del plan estratégico y su implantación a través del cuadro de mando integral. [Madrid]: Díaz de Santos.
- Montilla, M y Montero, M. (2011). DE y Emprendedores. Fundación para el desarrollo de los pueblos de Andalucía, España.
- OIT: mypes son las mayores generadoras de empleo en la región. (08 de Agosto de 2015). El Comercio. Recuperado de : <https://elcomercio.pe/economia/mundo/oit-mypes-son-mayores-generadoras-region-387175>
- Pérez, M. (2010). Diccionario de Administración. (6ª ed.). Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Quezada, N. (2010). Metodología de la investigación. Lima: Editora Macros E.I.R.L.
- Ruiz, F. (2017). “La Gestión Empresarial y su influencia en la Eficiencia Operativa en Atento- Ate, 2017” (tesis de licenciatura). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9090/Ruiz_AFJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sainz, J. (2012). El plan estratégico en la práctica. España: ESIC Editorial.
- Serna, H. (2010). Gerencia estratégica. (10ª ed.). Colombia: 3R Editores.
- Sotelo, J. (2016). La gestión por procesos en su papel de estrategia generadora de ventaja competitiva aplicada a los enfoques de asociatividad de las mypes: caso peruano. (Tesis doctoral). Recuperado de: <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/108505/TJLFSR1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sovero, F. (2008). Gestión educacional. Gestión administrativa. Perú: Editora Palomino.
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Perú: Editorial San Marcos.
- Varela, R. (2011). Desarrollo, innovación y cultura empresarial. Feriva S.S. Santiago de Cali, Colombia.

Veloso, B. (2015). Plan Estratégico de desarrollo organizacional para la Optimización de la Empresa EC Venezuela C.A.: Municipio el Hatillo, año 2016. (Tesis de Administración). Universidad Nueva Esparta, Caracas, Venezuela.

Zorrilla, M. y Echaccaya, A. (2013). Manual del director. Gestión en la institución educativa. Perú: Ediciones B. Honorio

ANEXOS

ANEXO 01

Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	RANGO DE MEDICIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE INDEPENDIENTE: PE	Visión organizacional	Entendible	1	1= NUNCA 2 = CASI NUNCA 3 = A VECES 4 = CASI SIEMPRE 5 = SIEMPRE	ORDINAL
		Equilibrio de grupos de interés	2		
		Ejecución	3		
	Misión organizacional	Propósito sectorial	4		
		Propósito de productos y servicios	5		
		Propósito de los segmentos de actuación	6		
	Objetivos organizacionales	Claro	7		
		Plazos	8		
		Factibilidad	9		
VARIABLE DEPENDIENTE: DE	Capacitación empresarial	Desempeño	10	1= NUNCA 2 = CASI NUNCA 3 = A VECES 4 = CASI SIEMPRE 5 = SIEMPRE	
		Recibió capacitación	11		
		Capacitación permanente	12		
		Beneficios	13		
	Innovación	Productos y servicios	14		
		Mejora continua	15		
		Investigación y desarrollo	16		
	Toma de decisiones	Decisiones administrativas	17		
		Decisiones financieras	18		
		Decisiones personales	19		
		Decisiones estratégicas	20		

ANEXO 02

CUESTIONARIO DE LAS VARIABLES

INFLUENCIA DE LA PE EN EL DESARROLLO DE LAS MYPES DE CIUDAD DE DIOS, SJM-2018

Se le pide por favor leer cada pregunta y luego marcar con una "X" en el espacio que crea conveniente, según el número que le corresponde a cada alternativa que se muestra a continuación.

1 = Nunca	2 = Casi Nunca	3 = A Veces	4 = Casi Siempre	5 = Siempre
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

EDAD: _____	SEXO: <input type="checkbox"/> FEMENINO <input type="checkbox"/> MASCULINO	TIEMPO DE TRABAJO: _____
-------------	---	--------------------------

		1	2	3	4	5
1)	¿Cree Ud. que la visión establecida de la empresa es entendible?					
2)	¿Cree Ud. que existe compromiso entre la empresa y los grupos de interés de la empresa?					
3)	¿Considera Ud. la visión definida es sumamente realista y ejecutable?					
4)	¿Considera Ud. que la misión, contiene un propósito sectorial?					
5)	¿Cree Ud. que la empresa ha definido adecuadamente los productos y servicios que ofrece?					
6)	¿Considera que es notable el segmento poblacional a donde se dirige sus productos?					
7)	¿Considera Ud. que los objetivos planteados por la empresa son claros?					
8)	¿Considera Ud. que los objetivos propuestos tienen plazos definidos?					
9)	¿Considera que son factibles el logro de los objetivos organizacionales?					
10)	¿Acude Ud. a capacitaciones que permiten mejorar el desempeño del negocio?					
11)	¿Considera Ud. que recibió capacitación relacionado a su puesto de trabajo o labores asignadas?					
12)	¿Usted asiste permanentemente a capacitaciones programadas por parte del estado o la empresa?					
13)	¿Cree Ud. que la capacitación que brinda la organización contribuye para el beneficio de su trabajo?					
14)	¿Considera Ud. que se innova frecuentemente los productos y servicios en la empresa?					
15)	¿Considera Ud. que existe una mejora continua en los procesos para administrar sus productos?					
16)	¿Considera Ud. que realiza investigación y desarrollo antes de insertar un producto nuevo al mercado?					
17)	¿Considera Ud. que se maneja adecuadamente las decisiones programadas y no programadas?					
18)	¿Cree Ud. que su opinión como colaborador es tomado en cuenta en las decisiones que se toman dentro de la empresa?					
19)	¿Considera Ud. que en ocasiones acude a sus experiencias para tomar una decisión?					
20)	¿Cree usted que las decisiones tomadas repercuten de una manera positiva en la empresa?					

ANEXO 03

Validación de los instrumentos

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

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VISION ORGANIZACIONAL								
1	¿Cree Ud. que la visión establecida de la empresa es entendible?	✓		✓		✓		
2	¿Cree Ud. que existe compromiso entre la empresa y los grupos de interés de la empresa?							
3	¿Considera Ud. la visión definida es sumamente realista y ejecutable?							
MISION ORGANIZACIONAL								
4	¿Considera Ud. que la misión, contiene un propósito sectorial?							
5	¿Cree Ud. que la empresa ha definido adecuadamente los productos y servicios que ofrece?							
6	¿Considera que es notable el segmento poblacional a donde se dirige sus productos?							
OBJETIVOS ORGANIZACIONALES								
7	¿Considera Ud. que los objetivos planteados por la empresa son claros?							
8	¿Considera Ud. que los objetivos propuestos tienen plazos definidos?							
9	¿Considera que son factibles el logro de los objetivos organizacionales?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY INSUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Edith G. Acosta Domínguez DNI: 25703679

Especialidad del validador: FINANZAS

ONG de ADJ del 20/16

Firma del Experto Informante.

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

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
VISION ORGANIZACIONAL								
1	¿Acude Ud. a capacitaciones que permiten mejorar el desempeño del negocio?							
2	¿Considera Ud. que recibió capacitación relacionado a su puesto de trabajo o labores asignadas?							
3	¿Usted asiste permanentemente a capacitaciones programadas por parte del estado o la empresa?							
4	¿Cree Ud. que la capacitación que brinda la organización contribuye para el beneficio de su trabajo?							
MISION ORGANIZACIONAL								
7	¿Considera Ud. que se innova frecuentemente los productos y servicios en la empresa?							
8	¿Considera Ud. que existe una mejora continua en los procesos para administrar sus productos?							
9	¿Considera Ud. que realiza investigación y desarrollo antes de insertar un producto nuevo al mercado?							
OBJETIVOS ORGANIZACIONALES								
13	¿Considera Ud. que se maneja adecuadamente las decisiones programadas y no programadas?							
14	¿Cree Ud. que su opinión como colaborador es tomado en cuenta en las decisiones que se toman dentro de la empresa?							
15	¿Considera Ud. que en ocasiones acude a sus experiencias para tomar una decisión?							
16	¿Cree usted que las decisiones tomadas repercuten de una manera positiva en la empresa?							

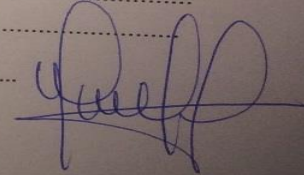
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LOPEZ Ruiz MARIANO DNI: 09869191

Especialidad del validador: ADM / RR.HH.

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

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


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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	VISION ORGANIZACIONAL							
1	¿Acude Ud. a capacitaciones que permiten mejorar el desempeño del negocio?	✓		✓		✓		
2	¿Considera Ud. que recibió capacitación relacionado a su puesto de trabajo o labores asignadas?							
3	¿Usted asiste permanentemente a capacitaciones programadas por parte del estado o la empresa?							
4	¿Cree Ud. que la capacitación que brinda la organización contribuye para el beneficio de su trabajo?							
	MISION ORGANIZACIONAL							
7	¿Considera Ud. que se innova frecuentemente los productos y servicios en la empresa?							
8	¿Considera Ud. que existe una mejora continua en los procesos para administrar sus productos?							
9	¿Considera Ud. que realiza investigación y desarrollo antes de insertar un producto nuevo al mercado?							
	OBJETIVOS ORGANIZACIONALES							
13	¿Considera Ud. que se maneja adecuadamente las decisiones programadas y no programadas?							
14	¿Cree Ud. que su opinión como colaborador es tomado en cuenta en las decisiones que se toman dentro de la empresa?							
15	¿Considera Ud. que en ocasiones acude a sus experiencias para tomar una decisión?							
16	¿Cree usted que las decisiones tomadas repercuten de una manera positiva en la empresa?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSMIDA CASILLAS

DNI: 099 25834

Especialidad del validador: Dr. EN ADMINISTRACION

12 agosto
de del 2016

[Handwritten Signature]

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

Matriz de consistencia
Anexo 04

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DEL ESTUDIOS	HIPÓTESIS DE INVESTIGACION	VARIABLES DE ESTUDIOS	DIMENSIONES / INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo influye la PE en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la influencia de la PE en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La PE influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>PE</p>	<p>Visión organizacional Conciso y claro Equilibrio de grupo Ejecución</p> <p>Misión organizacional Propósito sectorial Propósito de productos y servicios Propósito de los segmentos de actuación</p> <p>Objetivos organizacionales Claro Plazos factibilidad</p>	<p>Diseño de estudio: No experimental de corte transversal</p> <p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Nivel Explicativo</p> <p>Población: 60 Mypes</p> <p>Técnica e instr. De recolección de datos:</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo influye la misión organizacional en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018?</p> <p>¿Cómo influye la visión organizacional en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018?</p> <p>¿Cómo influye los objetivos organizacionales en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la influencia de la misión organizacional en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.</p> <p>Determinar la influencia de visión organizacional en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.</p> <p>Determinar la influencia de los objetivos eorganizacionales en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.</p>	<p>Hipótesis específicos</p> <p>La misión organizacional influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.</p> <p>La visión organizacional influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.</p> <p>Los objetivos organizacionales influye significativamente en el DE de las mypes de Ciudad de Dios – SJM, 2018.</p>	<p>Variable dependiente</p> <p>DE</p>	<p>Capacitación empresarial Desempeño Recibió capacitación Capacitación permanente Beneficios</p> <p>Innovación Productos y servicios Mejora continua Investigación y desarrollo</p> <p>Toma de decisiones Decisiones administrativas Decisiones financieras Decisiones personales Decisiones estratégicas</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Validez: Por juicio de expertos</p> <p>Confiability: Coeficiente de confiabilidad de alfa de cronbach</p> <p>Método de análisis de datos Estadística descriptiva e inferencial</p>

ANEXO 05 Otros cálculos

A) RESUMEN DEL MODELO

TABLA N° 01: RESUMEN DEL MODELO

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,932 ^a	,868	,866	,457

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

El modelo tiene un alto coeficiente de correlación ($R = 0.932$) y un coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.868, lo que significa que aproximadamente el 86.8% de la variabilidad en la variable dependiente puede ser explicada por el modelo. El error estándar de la estimación es 0.457, lo que sugiere una precisión razonable en las predicciones del modelo. En general, el modelo parece ajustarse bien a los datos.

TABLA N° 02: ANOVA

ANOVA ^a						
Modelo	Mo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	79,831	1	79,831	382,571	,000 ^b
	Residuo	12,103	58	,209		
	Total	91,933	59			

a. Variable dependiente: DE

b. Predictores: (Constante), PLANEACION ESTRATEGICA

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

El ANOVA indica que el modelo de regresión es altamente significativo ($p < 0.001$), lo que sugiere que al menos una de las variables independientes tiene un efecto significativo sobre la variable dependiente.

B) COEFICIENTES

TABLA N° 03: COEFICIENTES

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	-,009	,182		-,052	,959
	PLANEACION ESTRATEGICA	,969	,050	,932	19,559	,000

a. Variable dependiente: DE
Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: El modelo de regresión revela que la variable "PLANEACION ESTRATEGICA" tiene un coeficiente significativo de 0.969 ($p < 0.001$), lo que indica que un aumento de una unidad en esta variable se asocia con un aumento de 0.969 unidades en la variable dependiente. Además, la constante también tiene un coeficiente significativo, aunque pequeño, de -0.009 ($p = 0.959$), sugiriendo que, cuando todas las demás variables son cero, se espera que la variable dependiente sea ligeramente negativa.

A) RESUMEN DEL MODELO

TABLA N° 04: RESUMEN DEL MODELO

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,958 ^a	,918	,916	,361

a. Predictores: (Constante), MISION ORGANIZACIONAL

INTERPRETACIÓN: El modelo de regresión muestra un alto nivel de ajuste, con un coeficiente de correlación (R) de 0.958 y un coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.918, lo que significa que aproximadamente el 91.8% de la variabilidad en la variable dependiente puede ser explicada por el modelo. El coeficiente de R cuadrado ajustado es similar, lo que sugiere que el modelo no está sobreajustado. El error estándar de la estimación es relativamente bajo, indicando que las predicciones del modelo son precisas. Los predictores incluyen una constante y la variable "MISION ORGANIZACIONAL", ambos de los cuales son significativos para predecir la variable dependiente.

B) ANOVA

TABLA N° 05: ANOVA

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	84,379	1	84,379	647,808	,000 ^b
	Residuo	7,555	58	,130		
	Total	91,933	59			

a. Variable dependiente: DE

b. Predictores: (Constante), MISION ORGANIZACIONAL

Fuente: Elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

El análisis de varianza (Anova) revela que el coeficiente se sitúa en la región de rechazo al ser mayor que 1.96 ($647.808 > 1.96$), con un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$). Por consiguiente, se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y se confirma la hipótesis alternativa (H_1), llegando a la conclusión de que las varianzas de las variables son iguales.

C) COEFICIENTES

TABLA N° 06: COEFICIENTES

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	,327	,128		2,548	,014
	MISION ORGANIZACIONAL	,890	,035	,958	25,452	,000

a. Variable dependiente: DE Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: El estadístico de regresión muestra un valor de 25.45, lo que indica que está en la región de rechazo de la Hipótesis nula al ser mayor que 1.96 ($25.45 > 1.96$), con un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.001 < 0.05$). Por lo tanto, se concluye que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alternativa como verdadera, lo que sugiere que la misión organizacional tiene un impacto significativo en el DE de las micro y pequeñas empresas en Ciudad de Dios – SJM, 2018.

A) RESUMEN DEL MODELO

TABLA N° 07: RESUMEN DEL MODELO

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
	,803 ^a	,644	,638	,751

a. Predictores: (Constante), VISION ORGANIZACIONAL

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: El modelo de regresión tiene un ajuste moderado con un coeficiente de correlación (R) de 0.803 y un coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.644. El error estándar de la estimación es de 0.751, indicando una precisión razonable en las predicciones. Los predictores incluyen una constante y la variable "VISION ORGANIZACIONAL", ambos significativos para predecir la variable dependiente.

B) ANOVA

TABLA N° 08: ANOVA

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	59,233	1	59,233	105,061	,000 ^b
	Residuo	32,700	58	,564		
	Total	91,933	59			

a. Variable dependiente: DE

b. Predictores: (Constante), VISION ORGANIZACIONAL

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN:

El análisis de varianza (Anova) muestra un coeficiente que supera el valor de 1.96, situándose en la región de rechazo ($105.06 > 1.96$), con un nivel de significancia inferior a 0.05 ($0.000 < 0.05$). Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula (H_0) y se valida la hipótesis alternativa (H_1), lo que lleva a la conclusión de que las varianzas de las variables son iguales.

C) COEFICIENTES

TABA N° 09: COEFICIENTES

Coeficientes ^a					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
	B	Error estándar	Beta	t	
1 (Constante)	,191	,325		,589	,558
VISION ORGANIZACIONAL	,890	,087	,803	10,250	,000

a. Variable dependiente: DE Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: El estadístico de regresión muestra un valor de 10.25, lo que indica que se sitúa en la región de rechazo de la Hipótesis nula al ser mayor que 1.96 ($10.25 > 1.96$), con un nivel de significancia menor a 0.005 ($0.001 < 0.05$). Por lo tanto, se concluye que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alternativa como verdadera, lo que sugiere que la visión organizacional tiene un impacto significativo en el DE de las micro y pequeñas empresas en Ciudad de Dios – SJM, 2018.

A) RESUMEN DEL MODELO

TABLA N° 10: RESUMEN DEL MODELO

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,953 ^a	,907	,906	,383

a. Predictores: (Constante), OBJETIVOS ORGANIZACIONALES
Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: El modelo de regresión muestra un ajuste sólido, con un alto coeficiente de correlación ($R = 0.953$) y un coeficiente de determinación (R cuadrado) de 0.907, lo que significa que aproximadamente el 90.7% de la variabilidad en la variable dependiente puede ser explicada por el modelo. El error estándar de la estimación es de 0.383, indicando una precisión razonable en las predicciones. Los predictores significativos incluyen una constante y la variable "OBJETIVOS ORGANIZACIONALES".

B) ANOVA

TABLA N° 11: ANOVA

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	83,429	1	83,429	569,005	,000 ^b
	Residuo	8,504	58	,147		
	Total	91,933	59			

a. Variable dependiente: DE

b. Predictores: (Constante), OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

INTERPRETACIÓN: El coeficiente de análisis de varianza del Anova muestra un valor de 569.0, lo que indica que se sitúa en la región de rechazo al ser mayor que 1.96 ($569.0 > 1.96$), con un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$). Por consiguiente, se procede a rechazar la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1) como verdadera, llegando a la conclusión de que las varianzas de las variables son iguales.

C) COEFICIENTES

TABLA N° 12: COEFICIENTES

Coeficientes ^a						
Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		Sig.
		B	Error estándar	Beta	T	
1	(Constante)	,674	,123		5,465	,000
	OBJETIVOS ORGANIZACIONALES	,860	,036	,953	23,854	,000

a. Variable dependiente: DE

Fuente: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: El estadístico de regresión tiene un valor de 23.85, lo que indica que se sitúa en la región de rechazo de la Hipótesis nula al ser mayor que 1.96 ($23.85 > 1.96$), con un nivel de significancia menor a 0.05 ($0.000 < 0.05$). Por lo tanto, se concluye que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la Hipótesis alternativa como verdadera, lo que sugiere que la visión organizacional tiene un impacto significativo en el DE de las micro y pequeñas empresas en Ciudad de Dios – SJM, 2018.

Yo, **Dr. VICTOR DÁVILA ARENAZA**, docente de la Facultad de **Ciencias Empresariales** y Escuela Profesional de **Administración** de la Universidad César Vallejo **Filial – Lima, Los Olivos**, revisor de la tesis titulada:

“LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SU INFLUENCIA EN EL DESARROLLO EMPRESARIAL DE LAS MYPES DE CIUDAD DE DIOS – SJM,2018 del estudiante **ALARCON ABURTO ALEX DANIEL**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29,00% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender **EL INFORME DE INVESTIGACIÓN** cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 28 de enero de 2020



Dr. VICTOR DEMETRIO DÁVILA ARENAZA
LIMA
DNI: 08467692

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------