



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA
LABORAL EN LA EMPRESA LAS PALMAS DISTRITO DE LOS OLIVOS, EN
EL AÑO 2016”.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**AUTOR
RODRIGUEZ SAAVEDRA JORGE JEFFERSON**

**ASESOR
Dr. VICTOR DEMETRIO DAVILA ARENAZA**

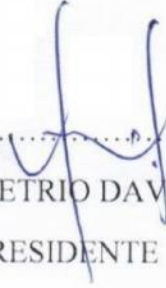
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

PLANIFICACIÓN

LIMA - PERU

2016

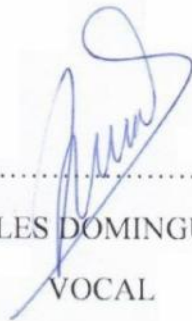
Página Del Jurado



.....
DR.VICTOR DEMETRIO DAVILA ARENAZA
PRESIDENTE



.....
DR.LEON ESPINOZA LESSNER
SECRETARIO



.....
MG.ROSALES DOMINGUEZ EDITH
VOCAL

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mis padres quienes me dieron vida, educación, apoyo, consejos, que me sirvieron de ayuda y me enseñaron que en esta vida todo se puede conseguir a base de esfuerzo, dedicación y perseverancia.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar agradezco a Dios, porque cada día brinda esa fuerza para afrontar los momentos difíciles y poder cumplir mis metas. Agradezco también a mis asesores de tesis al Dr. Víctor Dávila Aranza por brindarme el apoyo y contar con su capacidad y conocimiento. Por su paciencia para guiarme en todo el transcurso de la elaboración de mi tesis.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo **Jorge Jefferson Rodríguez Saavedra** con DNI N° 47641898, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también 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 corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, Diciembre del 2016



.....
Rodríguez Saavedra Jorge Jefferson

PRESENTACION

A los señores miembros del jurado, de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada **la planificación estratégica y su relación con el clima laboral en la empresa las palmas distrito de los olivos, en el año 2016**, en cumplimiento de reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado título Profesional de Licenciado en Administración.

El Autor



.....

INDICE/CONTENIDO

Pág.

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de la autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
1.1 Realidad Problemática	10
1.2 Trabajos previos	11
1.3 Teorías relacionadas al tema	13
1.4 Formulación del problema	17
1.5 Justificación del estudio	17
1.6 Hipótesis	18
1.7 Objetivos	18
II. METODO	19
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIÓN	45
VI. RECOMENDACIONES	46
VII. REFERENCIAS	47
ANEXOS	48

Resumen

Está presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la Planificación Estratégica y Clima Laboral en la empresa Las Palmas Los Olivos – Lima 2016. La población y muestra ha estado conformada por 40 colaboradores, estos datos fueron recolectados en base a una encuesta, instrumento de cuestionario que fue medido con las escalas de Likert, Los datos fueron procesados a través del programa spss versión 23 lográndose como resultado que si existe relación significativa de Planificación estratégica con Clima laboral de la empresa las palmas, los olivos 2016.

Palabras clave: Planificación estratégica, Clima laboral

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the relationship between Strategic Planning and Labor Climate in the company Las Palmas Los Olivos - Lima 2016. The population and sample has been made up of 40 collaborators, these data were collected based on a survey, instrument of the questionnaire that was measured with the Likert scales. The data were processed through the program spss version 23, achieving as a result that if there is a significant relationship of strategic planning with labor climate of the company las palmas, los olivos 2016.

Keywords: Strategic Planning, Work Climate

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

Actualmente la globalización se ha expandido por todos los países, debido a esto se ha registrado en los últimos años el incremento de flujo de mercaderías entre diferentes países del mundo, de esta manera han crecido las empresas multinacionales y subsidiarias en diferentes países, ante la demanda de bienes y servicios producidos por estas empresas, se han tenido que trasladar con más frecuencia centros de producción y distribución de un país a otro y se ha convertido en un mercado muy competitivo es por ello que se debe determinar la planificación estratégica y su relación con el clima laboral, que se establece cuando esta entrelazada mediante un sistema proyectado al logro de objetivo y su visión que establecen la estructura y a lo que se quiere convertir la empresa , así mismo lograr orientar la empresa hacia oportunidades en las cuales los trabajadores cumplan y respeten en todo el proceso de la planificación y saber convertir sus recursos , ya que en estos últimos años muchas empresas en diferentes países del mundo no realizan una planificación y es por ello que tienden a fracasar.

En muchos países es muy importante la planificación estratégica para obtener objetivos a largo plazo que permitan un desempeño óptimo y mejoras en el proceso en un determinado tiempo, donde se analiza a la empresa interna y externamente que permitan a la empresa enfrentarse a las amenazas y conocer sus fortalezas.

En el Perú el clima laboral es un factor primordial para las empresas debido a que genera un incremento en la productividad de la empresa, es por eso que los trabajadores deben estar en un ambiente óptimo y que estén motivados a la hora de cumplir su tarea. De esta manera este tipo de conflictos internos afecta la empresa es por ello que es de gran utilidad realizar un plan que permita orientar a los trabajadores y motivarlos de tal manera que se sientan identificados con la empresa.

Con esta investigación se pretende determinar la relación entre la planificación estratégica y el clima laboral. Esto permitirá trascender a toda las empresas.

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 A Nivel Nacional

Según Sáenz (2014), Universidad Católica del Perú en su tesis de bachiller titulada “Elaboración Del Plan Estratégico Del Sistema De Información Para Una Empresa De Servicios Gráficos” concluyó: en esta investigación los beneficios del Planteamiento Estratégico, es un proceso fundamental la cual se obtiene ventaja competitiva, se tiene que establecer misión, visión, objetivo y la estrategia, donde se obtiene la mayor visibilidad de lo que quiere lograr la empresa.

Según Manga (2006), Pontificia Universidad Católica Del Perú en su tesis de magister titulada “Planeamiento Estratégico para Residencias del Adulto Mayor, Análisis de un nuevo Nicho de Mercado en el Perú” concluyó: en esta investigación que para efectos de analizar el resultado de la encuesta, se denominará segmento 1, al segmento entre 50 años y 60 años, y segmento 2, al comprendido entre 60 y 70 años. Se determinó la población objetivo, es decir 54,767 habitantes para el segmento de 50 a 60 años y 38,275 habitantes para el segmento de 60 a 70 años.

Según Beltrán Y Palomino (2014) Universidad Del Pacifico En la Tesis "Proposición para perfeccionar En Una Institución Educativa A, La Satisfacción Laboral partiendo de la Gestión Del Clima Laboral" concluyó: esta investigación que aplicando una vez este instrumento referido al clima laboral y confirmando que la medición de las entrevistas a profundidad y el focus group, la organización educativa alcanzó el siguiente resultado desfavorable cuya puntuación fue de 90 a 129 a nivel general, cual media establecida de 130 a 169 puntos. Se obtuvo como conclusión general la identificación de todas las variables que afectan el clima laboral de la institución educativa “A”, Estas afectan directamente en la satisfacción laboral de los docentes que a la larga perjudican directamente a la institución así como en la calidad educativa.

1.2.2 A Nivel Internacional

Según Moya (2013), Universidad Central Del Ecuador en su tesis de Licenciatura titulada “Planificación Estratégica Para La Gestión De La Empresa Unipunto Cia. Ltda” concluyó: en esta investigación La empresa UNIPUNTO CIA. LTDA., como la mayoría de empresas ecuatorianas, enfrenta problemas de gestión financiera y administrativa, ocasionados por la acumulación de cartera vencida, lo que a su vez genera iliquidez para cumplir debidamente con las obligaciones asumidas. Además de algunos índices e indicadores revelan los diferentes inconvenientes que atraviesa y la necesidad inmediata de establecer una planificación estratégica que permita combatir los problemas y establecer alternativas de solución inmediata. Es posible adoptar medidas de control y ejecución dentro del mediano y largo plazo, la situación actual de la compañía es susceptible de cambios de mejoramiento continuo mediante un proceso de planificación en función de sus problemas.

Según Barreiros (2012) Universidad Central Del Ecuador en la tesis de Licenciatura cuyo título es la “Planificación Estratégica como un instrumento para Gestionar la competitividad en la empresa Motorizada Kawa” se concluyó: en esta investigación que la empresa debe obtener con necesidad una planificación estratégica porque aportara a la institución para que logre y tenga los procesos adecuadamente organizados y sistematizados, de esta manera lograr lo que necesita la empresa que es la visión de esta, y realizar una mejor atención a los clientes.

Según Polonia (2014) Pontificia Universidad Católica Del Ecuador en la tesis de Licenciatura titulada “Las habilidades en la sociedad que influyen al clima laborar con los trabajadores del banco rañahiu en el año 2013” concluyó: luego de interpretar los datos correspondientes a los análisis se obtuvo como resultado, que las emociones tiene mucha importancia y para el clima laborar son esenciales, porque fomenta el bienestar laborar en las organizaciones, y ambienta a un clima laborar positivo. En las cuales mejoran relaciones interpersonales de los colaboradores que forman parte de la empresa y actúan en bien y en salud emocional de la empresa.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Para Taylor (1911) Principio de planeamiento: la sustitución en el trabajo implica un criterio de operador, empírico-práctica por los métodos basados en la improvisación y la actuación da pie a los procedimientos científicos. Sustituye la improvisación y la mejora de los procesos se realizan de forma científica.

Para Cabrera (1997) Define al clima laboral como la conclusión de las percepciones emocionales que comparten los miembros de una organización respecto al trabajo, influyen en este el ambiente físico, las relaciones interpersonales que dan lugar en torno a él individuo y las distintas mediciones formales que afectan dicho trabajo.

1.3.1 Teorías relacionadas a la variable planificación estratégica

Para D'Alessio (2008)

Planificación estratégica, la formulación estratégica debe de iniciarse con el establecimiento de la visión y misión de la organización; la especificación de los intereses de la empresa, del código de ética y valores que serán de base en el accionar de la organización; la evaluación requiere dos factores a analizar como principio; factores externos e internos de una organización que influyen en el análisis del sector industrial y de los competidores , para la determinación de los objetivos estratégicos de largo plazo, y concluirá con las estrategias específicas que permitirán determinar lo que se quiere obtener y lo que se desea lograr. Mejorar la competitividad de la organización para conseguir que la visión se llegue a alcanzar mediante un sistema de análisis global e interno (p.11).

Para Paris (2005)

Desde nuestra perspectiva entenderemos por Planificación estratégica el conjunto de acciones orientadas a largo plazo, camino o ruta que tiene que seguir una organización hacia el futuro para alcanzar objetivos en común de una entidad. La Planificación estratégica integra la programación detallada de los proyectos que se van a realizar en una organización, organizar los recursos orientados a futuro. (p. 22)

La Misión y visión

Según D'Alessio (2008) en su libro planeamiento estratégico indica:

La visión y la misión es lo que quiere conseguir una empresa a futuro, a largo plazo se establecen proyecciones que revelan un panorama general que responde a las siguientes preguntas: ¿quiénes somos?, ¿qué hacemos?, y ¿hacia dónde nos dirigimos? La misión se establece a mediano plazo diferenciando a la organización con otras de la misma industria y la identidad que guiará a la organización en su propósito, La visión y la misión tienen que preparar a la organización para el futuro y tienen que ser; concisa, claras, sólidas en contenido y lo más importante realistas para así se pueda lograr una proyección precisa. Generadoras de entusiasmo., Motivacionales por el compromiso de los miembros que forman parte organización, (p.65)

La Evaluación externa

Según D'Alessio (2008) en su libro planeamiento estratégico indica:

La evaluación externa permite a la organización revelar las oportunidades y amenazas que son claves como la situación de los competidores en el sector industrial. La finalidad de esta evaluación es ofrecer información imprescindible a los gerentes para la toma de decisión. Aplicando estrategias que permitan sacar ventaja de las oportunidades, reducir o evitar el impacto de las amenazas, conocer el ámbito externo ayuda a disminuir la competencia. (p.117)



Figura 5.6

La Evaluación interna

Según D'Alessio (2008) en su libro planeamiento estratégico indica:

La evaluación interna está orientada en las estrategias internas de la organización aplicada para mejorar las fortalezas y neutralizar las debilidades. Lo más relevante para una organización es identificar sus competencias internas distintivas que en consecuencia con cada área de la organización llevan su particularidad, es decir las fortalezas de una empresa, que no pueden ser igualadas con facilidad un distintivo propio que los caracteriza. Construir estas ventajas competitivas involucra sacar provecho a las ventajas distintivas, lo que se requiere para diseñar estrategias que sirvan para mejorar las debilidades de la compañía y no solo identificarlas sino también transformarlas en fortalezas. (p.167)

1.3.2 Teorías relacionadas a la variable clima Laboral

Clima Laboral

Para Gan y Gaspar (2007) "El clima laboral, se encuentra conformado por la cantidad de factores que forman parte del individuo y que involucra de forma directa en el ambiente (la cultura, el entorno, el ambiente moral, las situaciones laborales) de manera que influyen proporcionalmente en los aspectos psicológicos, morales del medio ambiente, que se encuentran compuesto por personas (empresa)" (p.173).

Ambiente Laboral

Según Durán C. y Artiles M. exponen así: "Del ambiente laboral en concerniente a aspectos y dimensiones de la vida social de la organización, como cohesión, confianza, compromiso, transparencia informativa, estilo de comunicación, y desempeño" (2003, p.67).

Situaciones Laborales

Según Fuster F. (2007) expone lo siguiente: "En una empresa, la convivencia está alimentada por las emociones individuales y la presión de los que allí trabajan,

situaciones del conjunto de personas que están presentes en el mismo lugar de trabajo” (p.40).

Aspectos Psicológicos

Según Gasper F.Álvaro (2007) expone: “aspectos psicológicos del medio ambiente interno compuesto por personas que envuelven al individuo en creencias, valores y su ambiente” (p.64)

1.4 Formulación de Problema

1.4.1 Problema General

¿Cómo se relaciona la planificación estratégica con el clima laboral de la empresa Las Palmas Distrito Los Olivos, Año 2016?

1.4.2 Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona la misión y visión con el ambiente laboral de la empresa Las Palmas distrito Los Olivos, Año 2016?

¿Cómo se relaciona la evaluación externa con los situaciones laborales de la empresa Las Palmas distrito Los Olivos, Año 2016?

¿Cómo se relaciona la evaluación interna con aspectos psicológicos de la empresa las Palmas distrito los Olivos, Año 2016?

1.5 justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

La Exploración en base a la aplicación de teorías y conceptos básicos sobre planificación estratégica y clima laboral, encontrar explicaciones a las situaciones internas y externas de la empresa, aportar conocimientos que permitirán al investigador contrastar diferentes conceptos o teorías existentes con respecto a la administración en una realidad concreta.

1.5.2 Justificación práctica

La investigación que se ha realizado permitirá conocimientos para resolver y dar soluciones concretas a problemas de planificación y clima laboral que inciden en los resultados de la empresa, con tales resultados se propondrán cambios que regulen los procesos empresariales.

1.5.3 Justificación metodológica

Para que el estudio logre estos objetivos se recurrió a ciertas técnicas de investigación como por ejemplo una técnica de cuestionario y su transcurso en el programa spss para medir el la relación que existe entre la planificación estratégica y el clima laboral la presente base servirá como futuras investigaciones.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis Generales

La Planificación estratégica tiene relación significativa con el clima laboral de la empresa Las Palmas distrito Los Olivos, Año 2016

1.6.2 Hipótesis Específicas

La Misión y visión tiene relación significativa con el ambiente laboral de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016.

La evaluación externa tiene relación significativa con los situaciones Laborales de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016.

El evaluación interna tiene relación significativa con los aspectos psicológicos de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar la relación de la planificación estratégica con el clima laboral de la empresa Las Palmas del distrito Los Olivos, Año 2016

1.7.2 Objetivos Específicos

Determinar la relación de la Misión y visión con el ambiente laboral de la empresa Las Palmas del distrito Los Olivos, Año 2016

Determinar la relación de La evaluación externa con los Situaciones Laborales de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016

Determinar la relación de La evaluación interna con los aspectos psicológicos de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016.

II. MÉTODO

2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1 Tipo de investigación

Este proyecto corresponde a una investigación de tipo aplicada porque el análisis que utiliza este método permite lograr distinción de un objeto de estudio propiedades y característica de una situación en concreto, es decir mide sus variables.

Valderrama (2013): “La investigación, parte de sus aportes y descubrimientos teóricos y se encuentran vinculada a la investigación básica, aplicada para contrastar y dar solución de problemas, con el fin de generar comodidad y bienestar a la sociedad” (p.33).

2.1.2 Diseño del estudio

No experimental – transversal, porque sus variables no se han manipulado, se observaron en su forma natural, sin realizar alteraciones durante su desarrollo.

Santa palella y feliberto Martins (2010), No experimental es el diseño que se utiliza sin manipular la variable. Se visualizan los hechos tal y como se presentan en su ámbito real, para luego analizarlos. No se remplazan las variables independientes en la investigación. Por consiguiente se observa las variables y no se manipulan deliberadamente. (p.87)

2.1.3 Nivel de investigación

La investigación de alcance descriptivo correlacional es la medición rango de relación entre las variables y cómo interactúan entre sí.

Hernández (2010), señala que: este nivel es útil para dar a conocer de manera precisa las dimensiones de un fenómeno en el cual obtiene información de las variables ya sea de manera individual o conjunta. Esta investigación es de carácter Correlacional debido a que pretende buscar la relación que existe entre una variable con respecto a la otra y estimar la diferencia de variación entre ellas.

2.1.4 Método de la investigación

El método de la investigación fue deductivo, debido a que los datos generales se derivan de datos específicos.

Sampieri (2010), La investigación no experimental como diseño, en la actualidad tiene un enfoque cuantitativo numérico, tiene una característica diferente a la estadística transaccional o transversal debido a que se toman los datos con respecto a las variables en un momento establecido o único, comparando con una fotografía la cual de manera instantánea se observa la interrelación en un momento dado. (p. 151)

2.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

2.2.1 Variable 1: La Planificación Estratégica

Para D'Alessio (2008)

Planificación estratégica, la formulación estratégica debe de iniciarse con el establecimiento de la visión y misión de la organización; la especificación de los intereses de la empresa, del código de ética y valores que serán de base en el accionar de la organización; la evaluación requiere dos factores a analizar como principio; factores externos e internos de una organización que influyen en el análisis del sector industrial y de los competidores, para la determinación de los objetivos estratégicos de largo plazo, y concluirá con las estrategias específicas que permitirán determinar lo que se quiere obtener y lo que se desea lograr. Mejorar la competitividad de la organización para conseguir que la visión se llegue a alcanzar mediante un sistema de análisis global e interno (p.11).

Para Paris (2005)

Desde nuestra perspectiva entenderemos por Planificación estratégica el conjunto de acciones orientadas a largo plazo, camino o ruta que tiene que seguir una organización hacia el futuro para alcanzar objetivos en común de una entidad. La Planificación estratégica integra la programación detallada de los proyectos que se van a realizar en una organización, organizar los recursos orientados a futuro. (p. 22)

Dimensiones

La Misión y Visión

Según D'Alessio (2008) en su libro planeamiento estratégico indica:

La visión y la misión es lo que quiere conseguir una empresa a futuro, a largo plazo se establecen proyecciones que revelan un panorama general que responde a las siguientes preguntas: ¿quiénes somos?, ¿qué hacemos?, y ¿hacia dónde nos dirigimos? La misión se establece a mediano plazo diferenciando a la organización con otras de la misma industria y la identidad que guiará a la organización en su propósito, La visión y la misión tienen que preparar a la organización para el futuro y tienen que ser; concisa, claras, sólidas en contenido y lo más importante realistas para así se pueda lograr una proyección precisa. Generadoras de entusiasmo., Motivacionales por el compromiso de los miembros que forman parte organización, (p.65)

La Evaluación externa

Según D'Alessio (2008) en su libro planeamiento estratégico indica:

La evaluación externa permite a la organización revelar las oportunidades y amenazas que son claves como la situación de los competidores en el sector industrial. La finalidad de esta evaluación es ofrecer información imprescindible a los gerentes para la toma de decisión. Aplicando estrategias que permitan sacar ventaja de las oportunidades, reducir o evitar el impacto de las amenazas, conocer el ámbito externo ayuda a disminuir la competencia. (p.117)



La Evaluación interna

Según D'Alessio (2008) en su libro planeamiento estratégico indica:

La evaluación interna está orientada en las estrategias internas de la organización aplicada para mejorar las fortalezas y neutralizar las debilidades. Lo más relevante para una organización es identificar sus competencias internas distintivas que en consecuencia con cada área de la organización llevan su particularidad, es decir las fortalezas de una empresa, que no pueden ser igualadas con facilidad un distintivo propio que los caracteriza. Construir estas ventajas competitivas involucra sacar provecho a las ventajas distintivas, lo que se requiere para diseñar estrategias que sirvan para mejorar las debilidades de la compañía y no solo identificarlas sino también transformarlas en fortalezas. (p.167)

2.2.2 Variable 2: Clima Laboral

Para Gan y Gaspar (2007) “El clima laboral, se encuentra conformado por la cantidad de factores que forman parte del individuo y que involucra de forma directa en el ambiente (la cultura, el entorno, el ambiente moral, las situaciones laborales) de manera que influyen proporcionalmente en los aspectos psicológicos, morales del medio ambiente, que se encuentran compuesto por personas (empresa)” (p.173).

Dimensiones

Ambiente Laboral

Según Durán C. y Artiles M. exponen así: “Del ambiente laboral en concerniente a aspectos y dimensiones de la vida social de la organización, como cohesión, confianza, compromiso, transparencia informativa, estilo de comunicación, y desempeño” (2003, p.67).

Situaciones Laborales

Según Fuster F. (2007) expone lo siguiente: “En una empresa, la convivencia está alimentada por las emociones individuales y la presión de los que allí trabajan, situaciones del conjunto de personas que están presentes en el mismo lugar de trabajo” (p.40).

Aspectos Psicológicos

Aspectos Psicológicos

Según Gasper F.Álvaro (2007) expone: “aspectos psicológicos del medio ambiente interno compuesto por personas que envuelven al individuo en creencias valores y su ambiente que forman parte de una organización” (p.64)

“La Planificación Estratégica y su relación con el Clima laboral en la empresa las Palmas Distrito de los Olivos, 2016”.

VARIABLES		DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
V.1.	Planificación Estratégica	Para D’Alessio (2008) la planificación estratégica, la formulación estratégica debe iniciarse con la visión y misión de la organización, la especificación de los intereses de la empresa, del código de ética valores y valores que serán base en el accionar de la organización; la evaluación requiere dos factores a analizar como principio; factores externos e internos de una organización que influyen en el análisis del sector industrial y de los competidores, para la determinación de los objetivos a largo plazo y concluirá con las estrategias específicas que permiten determinar lo que se quiere obtener y lo que se desea lograr. Mejorar la competitividad de la organización para conseguir que visión se llegue a alcanzar (p.11).	Mediante los procedimientos que se establecen se ah dimensionado la variable con indicadores. esto permitirá mediante instrumentos de medición, medir la variable en la investigación	La visión y misión	Claros	12,3,4,5	ORDINAL RAZÓN
					Simple		
					Conciso		
					Dirección de largo plazo		
				Evaluación externa	Motivador	6 7 8 9	
					Oportunidades		
					Amenazas		
					Competencia		
				Evaluación interna	Auditoria	10 11 12,13,14	
					Fortalezas		
					Debilidades		
					Competencias distintivas		
	Ventaja competitiva						
	Mejoras						
	Ambiente Laboral		Compromiso	15,16			
			Desempeño				
Situaciones Laborales	Convivencia	17,18					
	Presión						
Aspectos Psicológicos	Valores	19,20					
	Tendencias religiosas						

2.3 Población y Muestra

2.3.1 Población:

La Población se encontró constituida por los 40 colaboradores de la empresa constructora Las Palmas del distrito de los Olivos.

2.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por la misma cantidad de trabajadores de la empresa Las Palmas del distrito de los Olivos. Con la finalidad de constituir la muestra para la investigación se utilizó una muestra censal.

La muestra conformada para la presente investigación fue de 40 colaboradores de la empresa las palmas distrito de los olivos.

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

2.4.1. Técnica de recolección de datos

La técnica de recolección de los datos que se utilizó fue una encuesta en la escala de Likert que será otorgado a los trabajadores de la empresa las palmas porque tienen conocimientos para contestar las preguntas con respecto a la empresa.

Según Fidias (2006), esta técnica se encuentra utilizada a proporcionar de las personas encuestadas los datos cuyas opiniones son de suma importancia para el investigador. Por eso que a diferencia de las entrevistas, se adecuan unas preguntas que son utilizadas a fin de que las contesten de igual manera de forma escrita.

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Este instrumento para la recolección de los datos utilizado ha sido el cuestionario (Solo para marcar) con graduación de Likert de 20 preguntas que nos ha permitido entender si existe relación entre planificación estratégica y clima laboral

2.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento

Para la validez del instrumento se tuvo que realizar por el juicio de experto a tres docentes de la Universidad Cesar Vallejo de la escuela de Administración de Empresas, y recurriremos a la opinión de docentes de reconocida trayectoria:

Mg. Maria Ines Flores Bazán

Dr. Pedro Constante Costilla Castilla

Dr. Edwin Arce Álvarez

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento se realizó con el método de Alfa de Crombach, ingresando los datos que se han obtenido al estadístico SPSS 20, mediante una prueba piloto realizado a 40 trabajadores de la empresa Las Palmas.

ESCALA 1: RANGO RELACIÓN

Coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy alta

Fuente: Hernández, S.2010, p.208
Resumen de procesamiento de casos

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	20

Estos resultados revelan que el instrumento es confiable, la conclusión del resultado es de 0.818, que indica que es muy alta confiabilidad entre el rango de 0.80 a 1.00, según el criterio de rangos en confiabilidad

2.5 Métodos de análisis de datos

Los métodos que fueron utilizados son los siguientes:

Para la confiabilidad del instrumento alfa de crombach del programa spss

Para la valides del instrumento juicios de expertos

Para prueba de normalidad shapiro-wilk

Para la prueba de hipótesis se utilizó spearman

Para el proceso de los datos se utilizó el programa IBM SPSS versión 23

El método utilizado para la información será mediante el análisis de tablas de frecuencia, la cual arrojaran un pequeño resumen de todo el conteo de cada respuesta, por la encuesta generada a los trabajadores de la empresa Las Palmas del distrito de Los Olivos que forman parte del estudio para el presente trabajo.

Por consiguiente se pasarán a correlacionar toda la información proporcionada con la finalidad de contestar a nuestras hipótesis general y específica, también se tomara valor al grado de conclusión y su probabilidad.

2.6 Aspectos Éticos

En esta investigación me comprometí a darle importancia a la fiabilidad de los resultados, a respetar la propiedad intelectual, con respecto a los encuestados se reservó el anonimato de aquellos que de manera autónoma respondieron respetuosamente a las encuestas, la información de los participantes en la investigación optaron por que no se les revelaran su identidad

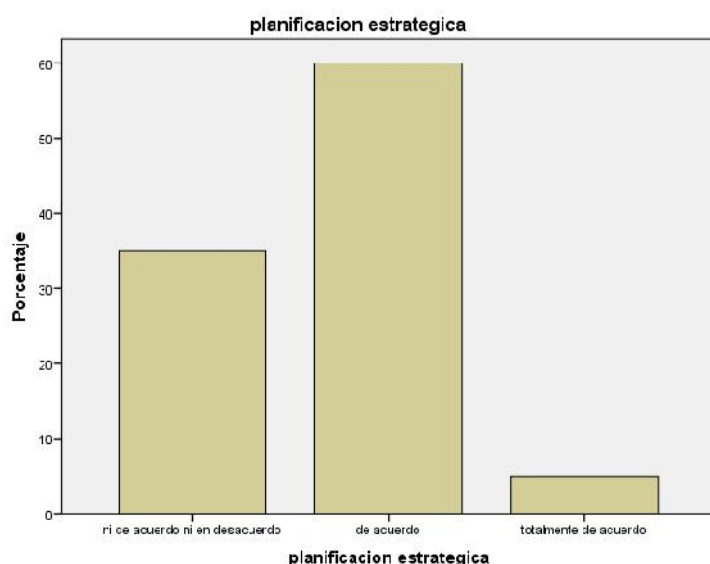
III.RESULTADOS

Para que la posibilidad de que los resultados sean confiables se establecerán tablas y gráficos estadísticos, y mediante el estudio cuantitativo se dará a conocer tablas estadísticas, todo lo que involucra al análisis cuestionarios, los porcentajes, frecuencias serán un análisis cualitativo. La información y datos se darán los instrumentos utilizados recogidos para obtener conclusiones.

3.1 Tablas de frecuencias

TABLA Nº 1 Planificación Estratégica empresa las palmas. 2016

		planificación estratégica			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	24,1	35,0	35,0
	de acuerdo	24	41,4	60,0	95,0
	totalmente de acuerdo	2	3,4	5,0	100,0
	Total	40	69,0	100,0	
Perdidos	Sistema	18	31,0		
Total		58	100,0		



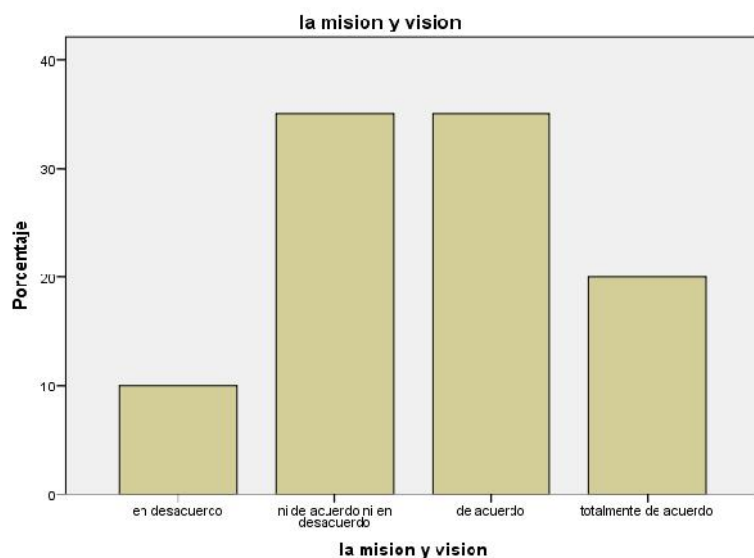
Interpretación:

Respecto al gráfico 1 Del total de los encuestados se observa que el 60% está de acuerdo, un 35% ni de acuerdo ni en desacuerdo de acuerdo, y un 5% totalmente de acuerdo con la Planificación estratégica de la empresa las palmas, Los olivos 2016

Tabla N° 2 La Misión y Visión empresa las palmas. 2016

La Misión y Visión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
en desacuerdo	4	6,9	10,0	10,0
ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	24,1	35,0	45,0
Válidos de acuerdo	14	24,1	35,0	80,0
totalmente de acuerdo	8	13,8	20,0	100,0
Total	40	69,0	100,0	
Perdidos Sistema	18	31,0		
Total	58	100,0		



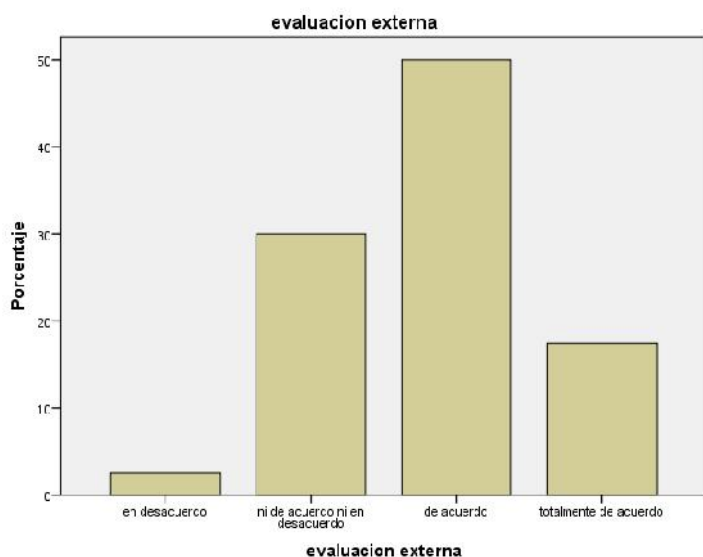
Interpretación:

Según los resultados se observa que 35% de los encuestados se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo con la misión y visión de la empresa las palmas mientras que el 10 % están en desacuerdo.

Tabla N° 3 Evaluación externa empresa las palmas, 2016

Evaluación externa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	en desacuerdo	1	1,7	2,5	2,5
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	20,7	30,0	32,5
	de acuerdo	20	34,5	50,0	82,5
	totalmente de acuerdo	7	12,1	17,5	100,0
	Total	40	69,0	100,0	
Perdidos	Sistema	18	31,0		
Total		58	100,0		

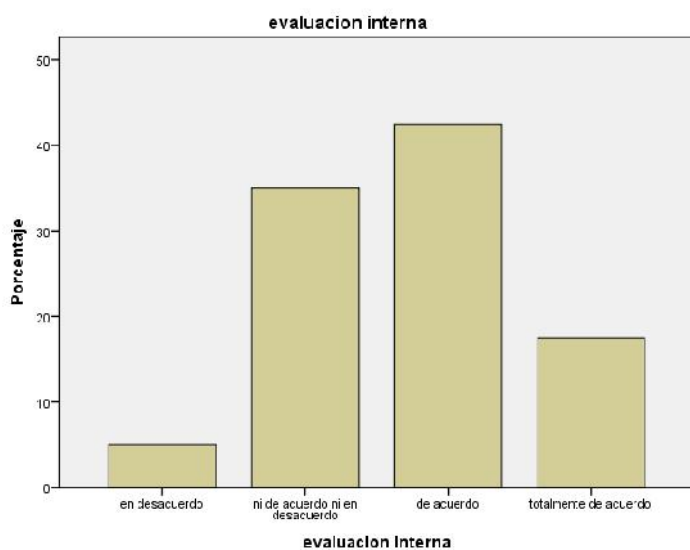


Interpretación:

De todo el total de los encuestados se puede observar que el 30% está de acuerdo ni en desacuerdo, un 50% de acuerdo, el 2,5% en desacuerdo con la evaluación externa en la empresa las palmas, Los olivos 2016

Tabla N°4 Evaluación interna empresa las palmas ,2016

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	en desacuerdo	2	3,4	5,0	5,0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	24,1	35,0	40,0
	de acuerdo	17	29,3	42,5	82,5
	totalmente de acuerdo	7	12,1	17,5	100,0
	Total	40	69,0	100,0	
Perdidos	Sistema	18	31,0		
Total		58	100,0		



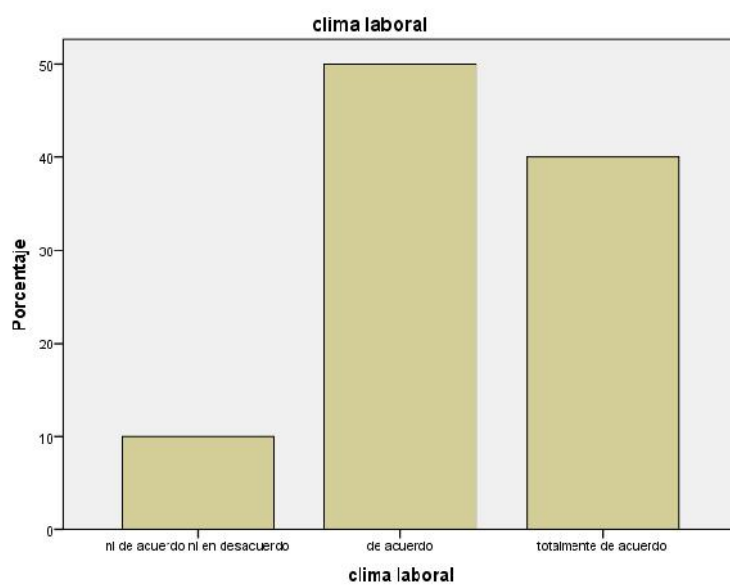
Interpretación:

Con respecto a los resultados obtenidos introducidos al instrumento respectivo el 42,5% consideran de acuerdo la evaluación interna solamente un 5% considera en desacuerdo la evaluación interna en la empresa las palmas, Los olivos

,2016

Tabla N° 5 Clima laboral empresa las palmas ,2016

		Clima laboral			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	6,9	10,0	10,0
Válidos	de acuerdo	20	34,5	50,0	60,0
	totalmente de acuerdo	16	27,6	40,0	100,0
	Total	40	69,0	100,0	
Perdidos	Sistema	18	31,0		
Total		58	100,0		



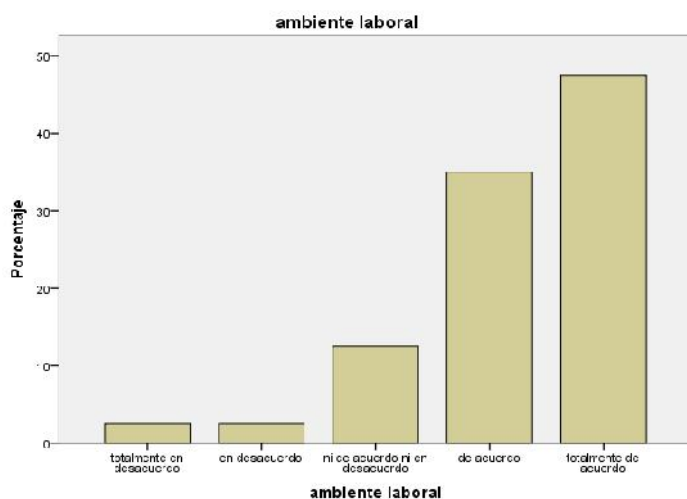
Interpretación:

Según los resultados de la encuesta el 50 % de los trabajadores afirman que están de acuerdo con el clima laboral de la empresa las palmas y el 10% considera ni acuerdo de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla N°6 ambiente laboral empresa las palmas ,2016

Ambiente laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	totalmente en desacuerdo	1	1,7	2,5	2,5
	en desacuerdo	1	1,7	2,5	5,0
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	8,6	12,5	17,5
Válidos	desacuerdo				
	de acuerdo	14	24,1	35,0	52,5
	totalmente de acuerdo	19	32,8	47,5	100,0
	Total	40	69,0	100,0	
Perdidos	Sistema	18	31,0		
Total		58	100,0		

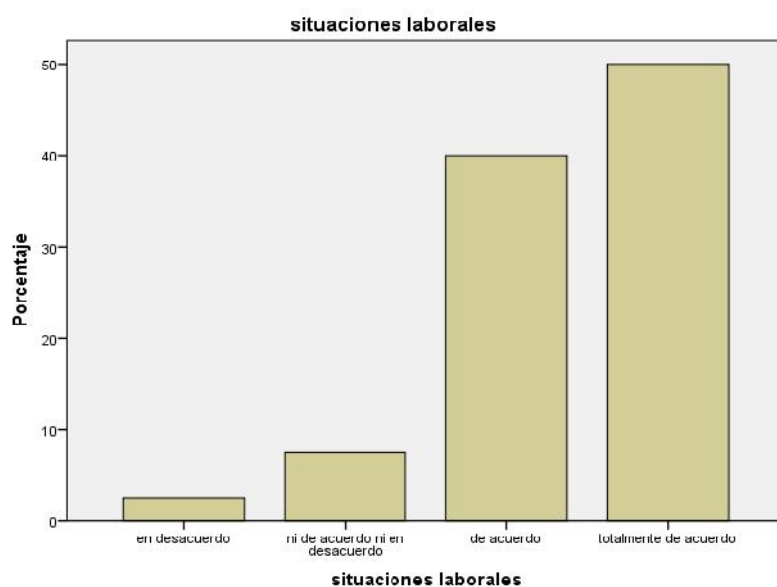


Interpretación:

En los resultados de la encuesta se aplicaron en base al contexto de estudio el 47.5% de los trabajadores de la empresa las palmas consideran totalmente de acuerdo el ambiente laboral y el 2.5 afirma en desacuerdo y totalmente en desacuerdo

Tabla N°7 Situaciones laborales empresa las palmas, 2016

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	en desacuerdo	1	1,7	2,5	2,5
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	5,2	7,5	10,0
	de acuerdo	16	27,6	40,0	50,0
	totalmente de acuerdo	20	34,5	50,0	100,0
	Total	40	69,0	100,0	
Perdidos	Sistema	18	31,0		
Total		58	100,0		

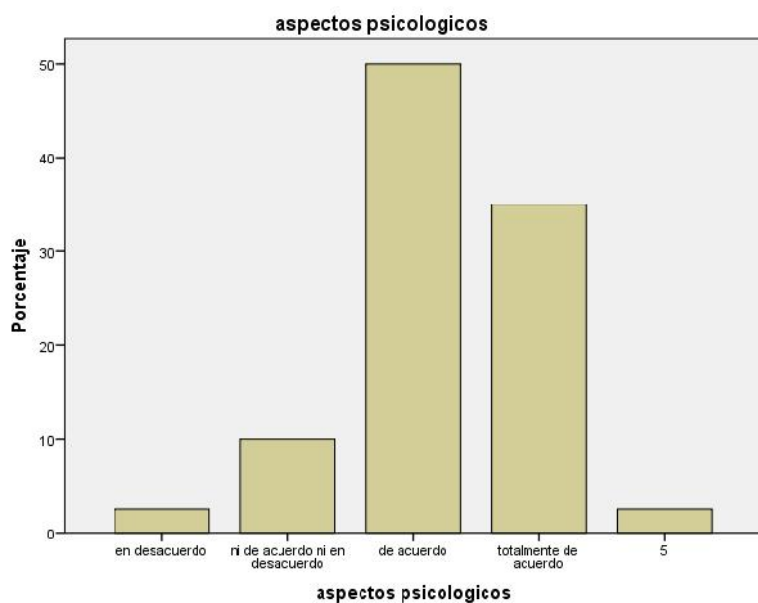


Interpretación:

Los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores el 50% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con las situaciones laborales que existen en la empresa las palmas mientras que el 2,5% está en desacuerdo.

Tabla N°8 Aspectos psicológicos empresa las palmas, 2016

		Aspectos psicológicos			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	en desacuerdo	1	1,7	2,5	2,5
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	6,9	10,0	12,5
Válidos	de acuerdo	20	34,5	50,0	62,5
	totalmente de acuerdo	14	24,1	35,0	97,5
	5	1	1,7	2,5	100,0
	Total	40	69,0	100,0	
Perdidos	Sistema	18	31,0		
Total		58	100,0		



Los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa las palmas el 50 % está de acuerdo y consideran importante los aspectos psicológicos, el 35% está totalmente de acuerdo mientras que el 2.5 % de los encuestados afirma estar en desacuerdo

3.2 Prueba de normalidad

Tabla N°9- Shapiro wilk

clima laboral		Prueba de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov ^b			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
planificación	de acuerdo	,413	20	,000	,608	20	,000
estratégica	totalmente de acuerdo	,356	16	,000	,748	16	,001

a. planificación estratégica es una constante cuando clima laboral = ni de acuerdo ni en desacuerdo y se ha desestimado.

b. Corrección de la significación de Lilliefors

Interpretación:

Se muestra a las variables de estudio planificación estratégica y clima laboral las cuales empleó la prueba shapiro-wilk debido a que la muestra es menor a 50 (n<50) en la primera variable dio como resultado ,000 y en la segunda variable, 001 .como resultado salió una sig. Menor a 0.05 se puede afirmar lo siguiente: Los datos no prosiguen una distribución normal por lo tanto se rechaza la hipótesis nula.

3.3 Contrastación de Hipótesis

Según Hernández el coeficiente de correlación de Spearman puede variar entre:

ESCALA 2: RANGO DE RELACIÓN

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

3.3.1 contrastación de hipótesis generales

Con relación a la hipótesis general de la investigación existe correlación entre la planificación estratégica y el clima laboral en la empresa las palmas del distrito de los olivos año 2016. Se a empleado la contratación de las hipótesis aplicando el estadístico Rho spearman

H (0): La Planificación estratégica no tiene relación significativa con el clima laboral de la empresa Las Palmas distrito Los Olivos, Año 2016.

H (1): La Planificación estratégica tiene relación significativa con el clima laboral de la empresa Las Palmas distrito Los Olivos, Año 2016

Tabla N° 10

		Correlaciones	
		planificación estratégica	clima laboral
Rho de Spearman	planificación estratégica	Coeficiente de correlación 1,000	,814
		Sig. (bilateral) .	,001
		N 40	40
Rho de Spearman	clima laboral	Coeficiente de correlación ,814	1,000
		Sig. (bilateral) ,001	.
		N 40	40

Decisión:

De acuerdo a los resultados obtenidos por la prueba de estadística con un cierto nivel de significancia Menor a (0.05), se decide rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto es aceptable la hipótesis de la investigación, La Planificación estratégica indica que tiene relación significativa con el clima laboral de la empresa Las Palmas distrito Los Olivos, Año 2016

Las dos variables disponen una correlación de ,814 por ende tiene una correlación positiva (muy fuerte) según Hernández (2010).

3.3.1 contrastacion de hipótesis específicas

Existe correlación entre la misión y visión y el ambiente laboral en la empresa las palmas del distrito de los olivos año 2016

H (0): La Misión y visión no obtiene una relación significativa con el ambiente laboral de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016.

H (1): La Misión y visión tiene relación significativa con el ambiente laboral de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016.

Tabla N°11

		Correlaciones		
		la misión y visión	ambiente laboral	
Rho de Spearman	la misión y visión	Coeficiente de correlación	1,000	,845
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	40	40
	ambiente laboral	Coeficiente de correlación	,845	1,000
	Sig. (bilateral)	,001	.	
	N	40	40	

Decisión:

La conclusión de los resultados de la prueba estadística con un nivel de significancia (Menor a 0.05), se decide rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto la hipótesis de investigación es aceptable, estableciendo que La Misión y visión tiene relación significativa con el ambiente laboral de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016.

Ambas variables tienen una correlación de ,845 la correlación de ambas variables es positiva muy fuerte según Hernández (2010).

Existe correlación entre la evaluación externa y las situaciones laborales en la empresa las palmas del distrito de los olivos año 2016

H (0): La evaluación externa no tiene relación significativa con los Situaciones Laborales de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016.

H (1): La evaluación externa tiene relación significativa con los Situaciones Laborales de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016.

Tabla N°12

		Correlaciones	
		evaluación externa	situaciones laborales
	Coeficiente de correlación	1,000	,853
evaluación externa	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	40	40
	Coeficiente de correlación	,853	1,000
situaciones laborales	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	40	40

Decisión:

Los resultados de la prueba con un nivel de significancia (Menor a 0.05), se decide rechazar esta hipótesis nula. Por lo tanto se aprueba esta hipótesis de la investigación indicando que La evaluación externa tiene relación significativa con los Situaciones Laborales de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016.

Las dos variables poseen una correlación de ,853 por lo tanto es una correlación positiva muy fuerte según Hernández (2010).

Existe correlación entre la evaluación interna y los aspectos psicológicos en la empresa las palmas del distrito de los olivos año 2016

H (0): La evaluación interna no tiene relación significativa con los aspectos psicológicos de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016

H (1): La evaluación interna tiene relación significativa con los aspectos psicológicos de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016

. Tabla N°13

		Correlaciones	
		evaluación interna	aspectos psicológicos
Rho de Spearman	evaluación interna	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,786
		N	,002
		N	40
	aspectos psicológicos	Coeficiente de correlación	,786
		Sig. (bilateral)	1,000
		,002	.
		40	40

Decisión:

Los resultados de la prueba estadística con un nivel de significancia (Menor a 0.05), se opta por rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que La evaluación interna tiene relación significativa con los aspectos psicológicos de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016

De estas dos variables se obtiene una correlación de ,786 la cual es una correlación positiva muy fuerte según Hernández (2010).

IV. DISCUSION

Dichos resultados tienen coherencia con la tesis de Sáenz (2014), Universidad Católica del Perú en su tesis de bachiller titulada “Elaboración Del Plan Estratégico Del Sistema De Información Para Una Empresa De Servicios Gráficos” concluyó: en esta investigación los beneficios del Planteamiento Estratégico, es un proceso fundamental la cual se obtiene ventaja competitiva, se tiene que establecer misión, visión, objetivo y la estrategia, donde se obtiene la mayor visibilidad de lo que quiere lograr la empresa

La planificación estratégica para D’Alessio Planificación estratégica, la formulación estratégica debe de iniciarse con el establecimiento de la visión y misión de la organización; la especificación de los intereses de la empresa, del código de ética y valores que serán de base en el accionar de la organización; la evaluación requiere dos factores a analizar como principio; factores externos e internos de una organización que influyen en el análisis del sector industrial y de los competidores, para la determinación de los objetivos estratégicos de largo plazo, y concluirá con las estrategias específicas que permitirán determinar lo que se quiere obtener y lo que se desea lograr. Mejorar la competitividad de la organización para conseguir que la visión se llegue a alcanzar mediante un sistema de análisis global e interno (p.11).

La planificación estratégica es muy importante para todas las empresas donde se establecen la misión y visión de una organización se definen los objetivos lo que son y lo que quieren lograr hacer en un futuro generando una mejor competitividad junto con ello una mejor productividad.

Los resultados tienen coherencia con la tesis de Barreiros (2012) Universidad Central Del Ecuador para la tesis de Licenciatura titulada “Planificación Estratégica como un instrumento para Gestionar la competitividad en la empresa Motorizada Kawa” concluyó: en esta investigación que la empresa debe obtener con necesidad una planificación estratégica porque aportará a la institución para que logre de forma eficiente y tenga los procesos adecuadamente organizados y sistematizados, de esta manera lograr lo que necesita la empresa que es la visión de esta, y realizar una mejor atención a los clientes.

Para D'Alessio La visión y la misión es lo que quiere conseguir una empresa a futuro, a largo plazo se establecen proyecciones que revelan un panorama general que responde a las siguientes preguntas: ¿quiénes somos?, ¿qué hacemos?, y ¿hacia dónde nos dirigimos? La misión se establece a mediano plazo diferenciando a la organización con otras de la misma industria y la identidad que guiará a la organización en su propósito, La visión y la misión tienen que preparar a la organización para el futuro y tienen que ser; concisa, claras, sólidas en contenido y lo más importante realistas para así se pueda lograr una proyección precisa. Generadoras de entusiasmo., Motivacionales por el compromiso de los miembros que forman parte organización, (p.65)

Establecer la misión y visión para una empresa ayuda a saber hacia dónde se dirige y guiarla a su propósito, por lo cual contribuirá a los procesos que tenga una mejor sistematización y mejorar el producto o servicio que ofrece a la empresa

Los resultados tienen coherencia con la tesis de Manga (2006), Pontificia Universidad Católica Del Perú en su tesis de magister titulada "Planeamiento Estratégico para Residencias del Adulto Mayor, Análisis de un nuevo Nicho de Mercado en el Perú" concluyó: en esta investigación que para efectos de analizar el resultado de la encuesta, se denominará segmento 1, al segmento entre 50 años y 60 años, y segmento 2, al comprendido entre 60 y 70 años. Se determinó la población objetivo, es decir 54,767 habitantes para el segmento de 50 a 60 años y 38,275 habitantes para el segmento de 60 a 70 años.

Para D'Alessio La evaluación externa permite a la organización revelar las oportunidades y amenazas que son claves como la situación de los competidores en el sector industrial. La finalidad de esta evaluación es ofrecer información imprescindible a los gerentes para la toma de decisión. Aplicando estrategias que permitan sacar ventaja de las oportunidades, reducir o evitar el impacto de las amenazas, conocer el ámbito externo ayuda a disminuir la competencia. (p.117)

La evaluación externa que tiene la empresa es relevante debido a que gracias a un estudio se puede analizar a la competencia y factores externos que permita una ventaja de las oportunidades que se presentan, se analizan la población el sector donde la empresa va dirigida.

Los resultados de la esta investigación, se concluyó y se dio a conocer que los resultados obtenidos de la investigación confirman lo expuesto, según la tabla 03, los agentes participantes encuestados mencionan que el 50% respondieron “de acuerdo” con la evaluación externa se realiza la implementación de planificación estratégica en la gestión de la empresa las palmas lo que genera de que cuentan con ejes estratégicos, actividades planificadas para de esta manera contribuya en mejorar los estándares de transparencia en las diversas actividades y proyectos que desarrolla la empresa las palmas distrito de los olivos ,2016

Los resultados de esta investigación tiene coherencia con la tesis de Polonia (2014) Pontificia Universidad Católica Del Ecuador en la tesis de Licenciatura titulada “Habilidades Sociales Y Su Influencia En El Clima Laboral de Los Colaboradores del Banco General Rumiñahui en el área de canales. En el año 2013” concluyó: luego de interpretar los datos correspondientes a los análisis se obtuvo como resultado, que las emociones tiene mucha importancia y para el clima laboral son esenciales, porque fomenta el bienestar laboral en las organizaciones, y ambienta a un clima laboral positivo. En las cuales mejoran relaciones interpersonales de los colaboradores que forman parte de la empresa y actúan en bien y en salud emocional de la empresa

Para Gasper F.Álvaro (2007) expone: “Los aspectos psicológicos que rodean rodean al individuo en base a sus creencias, que está compuesto por personas y su ambiente” (p.64)

El análisis que se realiza también es de aspecto interno por lo que es importante las personas que trabajan dentro de la empresa sus valores sus emociones, sus creencias son imprescindibles para la empresa porque genera un bienestar laboral y eso influye de manera importante en las relaciones interpersonales.

Se tuvo como objetivo específico determinar la relación de La evaluación interna con los aspectos psicológicos de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016. En la tabla N°8 Se obtuvo como resultado El 50% es decir la mitad de los encuestados afirma que los aspectos psicólogos son importantes para un bien clima laboral en la empresa las palmas y la evaluación interna dentro de la empresa las palmas, afirma que el 42.5% está de acuerdo.

V. CONCLUSIONES

Al contrastar el desenlace de la investigación obtenida con el planteamiento de los objetivos y la contratación de hipótesis se determinó las siguientes conclusiones:

Primera: En base al objetivo general se llega a la finalidad que existe una correlación positiva muy fuerte ($r_s = 0.814$) entre la variable Planificación estratégica y el clima laboral en la empresa las palmas distrito los olivos año, 2016; así mismo, Es decir que en la Hipótesis General, queda constatado que se encuentra una relación significativa entre La Planificación estratégica y clima laboral de la empresa Las Palmas distrito Los Olivos, Año 2016; ($p=0.001 < 0.05$), luego se desaprueba la hipótesis nula.

Segunda: Respecto al Objetivo Específico uno, se concluye que una correlación positiva muy fuerte ($r_s = 0.845$) entre la variable La Misión y visión con el ambiente laboral de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016.; así mismo, Respecto a la Hipótesis Especifica uno, se demuestra que coexiste una relación significativa entre La Misión y visión con el ambiente laboral de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016 ($p=0.001 < 0.05$), luego se rechaza la hipótesis nula.

Tercera: Respecto al objetivo específico 2, se concluye que una correlación positiva muy fuerte ($r_s = 0.853$) entre la variable La evaluación externa y las Situaciones Laborales de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016; así mismo, con respecto a la Hipótesis Especifica 2, queda demostrado que existe una relación significativa entre la evaluación externa y Situaciones Laborales de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016 ($p=0.000 < 0.05$), luego se rechaza la hipótesis nula.

Cuarta: Respectiva al Objetivo Específico 3, concluyó que una correlación positiva muy fuerte ($r_s = 0.786$) entre la variable análisis La evaluación interna y los aspectos psicológicos de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016; así mismo, respectivamente a la Hipótesis Especifica 3, se comprobó que coexiste un vínculo significativo entre la evaluación externa y Situaciones Laborales de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016 ($p=0.002 < 0.05$), luego se rechaza la hipótesis nula

VI. RECOMENDACIONES

Luego de analizar todos los resultados obtenidos de la investigación se propusieron las siguientes recomendaciones:

Primera: se debería realizar un análisis interno y situacional en la empresa y determinar los factores que lo componen para identificar los factores tanto positivos como negativos, a partir de esto poder realizar una mejor planificación de los objetivos que se desean alcanzar. Generando un mejor clima laboral positivo en los colaboradores. Todo esto con el fin de mejorar las percepciones de los colaboradores en el clima laboral, lo cual repercute de forma directa en el servicio que se brinda y la productividad de la empresa.

Segunda: para lograr una planificación se debería establecer la misión y visión de la empresa, identificar quienes somos y hacia donde queremos llegar, ya que con eso se mejorará los objetivos de la empresa y también obtienen un mejor ambiente laboral para poner mejorar el desempeño de cada trabajador y eficiencia que se percibe en el área de trabajo, de igual manera se debe emplear estrategias y así fortalecer el compromiso con el trabajo y la empresa.

Tercera: se recomienda realizar un análisis situacional ya que es muy importante en el proceso de la planificación debido a que se hará el análisis del entorno externo en la cual se puede observar con claridad los aspectos externos que ayudaran a la empresa a aprovechar las oportunidades y protegerse de las amenazas, así mismo se podrá reaccionar a las situaciones laborales mejorando la convivencia y reduciendo la presión en el trabajador.

Cuarta: se debería realizar un análisis interno de la empresa para determinar los aspectos positivos y reducir los aspectos negativos, es decir aprovechar las fortalezas y mejorar las debilidades

Así mismo que no vean afectados creencias religiosas, cultura de cada trabajador, fortalecer los valores y mejorar en cada área de la empresa es muy importante para un mayor crecimiento.

VII. REFERENCIAS

- Barreiros. (2012). La Planificación estratégica se da a conocer como una herramienta de gestión en una empresa motorizada.
Recuperado de: <http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1022>
- Beltrán y Palomino. (2014). *propuesta para mejorar la satisfacción laboral*.
Obtenido de
<http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/BeltranEnrique2014.pdf?sequence=1>
- Cabrera (1996) *Clima laboral*
- D'Alessio. (2008). *el proceso estratégico un enfoque de gerencia*. México: Pearson.
- Fidias, A. (2006) proyecto de la investigación. Venezuela: Episteme.
- Moya. (2013). *planificación estratégica para la gestión de la empresa unipunto*.
(Tesis de licenciatura)
Recuperado de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1411>
- Paris, F. (2005). *La planificación estratégica en las organizaciones deportivas*.
- Polonia. (2014). *Las habilidades en la sociedad que influyen al clima laboral con los trabajadores del banco rañahiu en el año 2013*. Obtenido de
<http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/7843>
- Taylor (1911) *Principio de planeamiento*
- Valderrama. (2013). *Metodología de la investigación*.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOSTESIS	METODOLOGIA
<p>Problema General</p> <p>¿Cómo se relaciona la planificación estratégica con el clima laboral de la empresa Las Palmas Distrito Los Olivos, Año 2016?</p> <p>Problema Específico 1</p> <p>¿Cómo se relaciona la misión y visión con el ambiente laboral de la empresa Las Palmas distrito Los Olivos, Año 2016?</p> <p>Problema Específico 2</p> <p>¿Cómo se relaciona la evaluación externa con los situaciones laborales de la empresa Las Palmas distrito Los Olivos, Año 2016?</p> <p>¿Cómo influye el clima organizacional en las capacidades de Sunarp, Jesús María, año 2016?</p> <p>Problema Específico 3</p> <p>¿Cuál es la relación que tiene la evaluación interna con aspectos psicológicos de la empresa las Palmas distrito los Olivos, Año 2016?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación de la planificación estratégica con el clima laboral de la empresa Las Palmas del distrito Los Olivos, Año 2016</p> <p>Objetivo Específico 1</p> <p>Determinar la relación de la Misión y visión con el ambiente laboral de la empresa Las Palmas del distrito Los Olivos, Año 2016</p> <p>Objetivo Específico 2</p> <p>Determinar la relación de La evaluación externa con los Situaciones Laborales de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016</p> <p>Objetivo Específico 3</p> <p>Determinar la relación de La evaluación interna con los aspectos psicológicos de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>La Planificación estratégica tiene relación significativa con el clima laboral de la empresa Las Palmas distrito Los Olivos, Año 2016</p> <p>Hipótesis Específica 1</p> <p>La Misión y visión tiene relación significativa con el ambiente laboral de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016.</p> <p>Hipótesis Específica 2</p> <p>La evaluación externa tiene relación significativa con los situaciones Laborales de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016.</p> <p>Hipótesis Específica 3</p> <p>El evaluación interna tiene relación significativa con los aspectos psicológicos de la empresa Las Palmas distrito de Los Olivos, Año 2016.</p>	<p>Método</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental – transversal</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Descriptivo – correlacional</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población</p> <p>Para la presente investigación la población estuvo constituida por 40 trabajadores de la empresa las palmas</p>

	son los adecuados para alcanzar los objetivos?									
13	¿Considera que la estructura organizacional está bien elaborada?									
14	¿Considera que son adecuados los tipos de acciones que se utilizan en la empresa?									

Observaciones

(precisar

si

hay

suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos Y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSRUZA CASILLO PEDRO

DNI: 09925839

Especialidad DA. EN ADMINISTRACION

Perthencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
 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

10 de 06 del 2016

Firma del Experto Informante.



	son los adecuados para alcanzar los objetivos?	✓		✓		✓
13	¿Considera que la estructura organizacional está bien elaborada?	✓		✓		✓
14	¿Considera que son adecuados los tipos de acciones que se utilizan en la empresa?	✓		✓		✓

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. EDWIN ARCE ALVAREZ
 DNI: 23.833.02

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN

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

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


 Dr. Edwin Arce Alvarez
 Firma del Experto Informante.

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 Florej Barav Haus Ing
DNI: 45659040

Especialidad del validador: Gerencia

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

10 de Jun del 2016


Firma del Experto Informante.

CUESTIONARIO PARA ENCUESTAS AL PERSONAL DE LA EMPRESA LAS PALMAS

Instrumento de Medición

Sr. trabajador, se le agradece por participar en el siguiente cuestionario servirá para procesar una tesis acerca del “LA PLANIFICACION ESTRATEGICA Y SU RELACION CON EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LAS PALMAS – LOS OLIVOS, 2016”.

Le solicito que pueda responder con la mayor transparencia posible al tema establecido, es preciso indicar que no existe una respuesta negativa o positiva. Muchas gracias por su colaboración.

VARIABLES, DIMENSIONES E ITEMS	5 Totalmente en desacuerdo	4 En desacuerdo	3 Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	2 De Acuerdo	1 Totalmente Desacuerdo
VARIABLE I: Planificación Estratégica					
Dimensión: La misión y visión					
1. ¿Considera usted que la misión y visión de la empresa las palmas son claros?					
2. ¿Considera usted que la misión y visión de la empresa las palmas son simples de comprender?					
3. ¿Considera usted que la misión y visión de la empresa las palmas es conciso con respecto a la planificación estratégica?					
4. ¿Considera usted que la misión y visión de la empresa las palmas tiene una dirección a largo plazo?					
5. ¿Considera usted que la misión y visión de la empresa las palmas es motivador?					
Dimensión: evaluación externa					
6. ¿Considera usted que la evaluación externa que realiza la empresa las palmas aprovecha las oportunidades?					
7. ¿Considera usted que la evaluación externa que realiza la empresa las palmas reduce las amenazas?					
8. ¿Consideras usted que la evaluación externa que realiza la empresa las palmas analiza su competencia?					
9. ¿Considera usted que la empresa las palmas realiza una auditoria externa?					
Dimensión: evaluación interna					
10. ¿Considera usted que la evaluación interna que realiza la empresa las palmas aprovecha las fortalezas?					
11. ¿Considera usted que la evaluación interna que realiza la empresa las palmas neutraliza las debilidades?					
12. ¿Considera usted que la empresa las palmas tiene competencias distintivas con respecto a otras empresas?					
13. ¿Considera usted que la evaluación interna que realiza la empresa las palmas permite una ventaja competitiva?					
14. ¿Considera usted que la evaluación interna que realiza la empresa las palma permite mejoras en la planificación?					

VARIABLE II: Clima Laboral					
Dimensión: Ambiente Laboral					
15. ¿Considera usted que la empresa las palmas está comprometida con los trabajadores?					
16. ¿Considera usted que el ambiente laboral permite un mejor desempeño en la empresa las palmas?					
Dimensión: Situaciones Laborales					
17. ¿Considera usted que la convivencia de los trabajadores contribuye a un buen clima laboral de la empresa las palmas?					
18. ¿Considera usted que existe mucha presión de los funcionarios de la empresa las palmas hacia los trabajadores?					
Dimensión: Aspectos Psicológicos					
19. ¿Considera usted que los valores son importantes para la empresa las palmas?					
20. ¿Considera usted que las tendencias religiosas de los trabajadores de la empresa las palmas afecta el clima laboral?					

Fuente: El investigador.



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Victor Demetrio Davila Arenaza, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada "LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA LAS PALMAS EN DISTRITO DE LOS OLIVOS, EN EL AÑO 2016". Del estudiante Jorge Jefferson Rodriguez Saavedra, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 29 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lima, 26 de Octubre 2018



Victor Demetrio Davila Arenaza

DNI:08467692

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

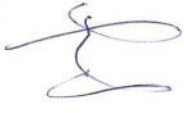
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA LAS PALMAS DISTRITO DE LOS OLIVOS, EN EL AÑO 2016".
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR
RODRIGUEZ SAAVEDRA JORGE JEFFERSON

ASESOR
DR. VICTOR DAVILA ARENAZA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PLANIFICACIÓN



Resumen de coincidencias

29 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	
1	repositorio.ucv.edu.pe 14 %
2	Entregado a Universida... 8 %
3	iasuul.com 3 %
4	tesis.pucp.edu.pe 2 %
5	Entregado a Universida... 1 %
6	pl.scribd.com 1 %
7	www.cmpa.es 1 %
8	Entregado a Pontificia... <1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA
LABORAL EN LA EMPRESA LAS PALMAS DISTRITO DE LOS OLIVOS, EN EL
AÑO 2016”.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**



**AUTOR
RODRIGUEZ SAAVEDRA JORGE JEFFERSON**

**ASESOR
Dr.VICTOR DEMETRIO DAVILA ARENAZA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
PLANIFICACIÓN**

LIMA - PERU

2016



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
La Escuela Profesional de Administración

A LA VERSION FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACION QUE PRESENTA:

Jorge Jefferson Rodriguez Saavedra

INFORME TÍTULADO:

La Planificación Estratégica y su Relación con el Clima Laboral en la
Empresa Las Palmas en Distrito de Los Olivos, en el año 2016

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: **24/11/2016**

NOTA O MENCIÓN: 15



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

Jorge Jefferson Rodriguez Saavedra

D.N.I. : 47641898

Domicilio : Jr. Sao paulo 1532

Teléfono : Fijo :

Móvil : 958928506

E-mail : jeffrs06@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela : Administración

Carrera: Administración

Título : Licenciado en Administración

Tesis de Post Grado

Maestría

Grado :

Mención :

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Jorge Jefferson Rodriguez Saavedra

Título de la tesis:

La Planificación Estratégica y su Relación con el Clima Laboral en la Empresa Las Palmas en Distrito de Los Olivos, en el año 2016

Año de publicación : 2018

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

12/12/2018



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Jorge Jefferson Rodríguez Saavedra, identificado con DNI N° 47641898, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y SU RELACIÓN CON EL CLIMA LABORAL EN LA EMPRESA LAS PALMAS DISTRITO DE LOS OLIVOS, EN EL AÑO 2016"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....



Jew

FIRMA

DNI:47641898

25 de Octubre del 2018

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