



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LIDERAZGO ORGANIZACIONAL DE
LA EMPRESA M&C JUAN PABLO SAC, CHOSICA, 2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

VILCHEZ ALARCON, BRENDA MELANNY

ASESOR:

Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA-PERÚ

2018

PAGINA DEL JURADO



.....
Dr. GUTIERREZ VAISMAN WALTER JACOBO
PRESIDENTE



.....
Dr. COSTILLA CASTILLO PEDRO
SECRETARIO



.....
Dr. ARCE ÁLVAREZ EDWIN
VOCAL

DEDICATORIA

A mis padres, hermanos, mi esposo, y a mi hijo porque me apoyaron en todo momento y me brindaron el soporte necesario.

AGRADECIMIENTO

A mi Padre Celestial que me dio la fuerza para vencer cada barrera en mi camino, y a mi asesor el Dr. Arce por el tiempo y esfuerzo que dedico en compartir su conocimiento y por concederme terminar la carrera profesional, para la Licenciatura en Administración

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Brenda Melanny Vilchez Alarcon con DNI N° 48049308, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que la tesis titulada “Planificación Estratégica y Liderazgo organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica, 2018”, y 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 César Vallejo.

Lima, 28 de noviembre del 2018


Brenda Melanny Vilchez Alarcon

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada “Planificación Estratégica y Liderazgo organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica, 2018”, la misma que someto a su consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

Brenda Melanny Vilchez Alarcon

INDICE

PAGINA DEL JURADO	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	V
PRESENTACIÓN	VI
INDICE	VII
I. - INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	2
1.2. Trabajos previos	4
1.2.1. A Nivel Internacional:	4
1.2.2. A Nivel Nacional:	6
1.3. Teorías relacionadas de libros	8
1.4. Teorías relacionadas al tema	9
1.4.1. Variable X: Planeación Estratégica	9
1.4.2. Variable Y: Liderazgo Organizacional	9
1.5. Formulación del problema	10
1.5.1. Problema General	10
1.5.2. Problemas Específicos	10
1.6. Justificación del estudio	11
1.7. Hipótesis	12
1.7.1. Hipótesis General	12
1.7.2. Hipótesis Específicas	12
1.8. Objetivos	13
1.8.1. Objetivo General	13
1.8.2. Objetivos Específicos	13
II.- MÉTODO	14

2.1. Tipo, diseño y nivel de investigación	14
2.2. Variables, Operacionalización	16
2.2.1. Variable X: Planeación estratégica	16
2.2.2. Variable Y: Liderazgo Organizacional	19
2.4. Población y muestra	23
2.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad.	23
2.5.1. Técnica:	23
2.5.2. Instrumento de Recolección de datos.	24
2.5.3. Validez	24
2.5.4. Confiabilidad	25
2.6. Método de análisis de datos	26
2.6.1. Análisis Descriptivo	26
2.7. Aspectos Éticos	26
III.-RESULTADOS	28
3.1. Gráficas de frecuencia	28
3.2. Prueba de normalidad	34
3.3. Prueba de hipótesis	35
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS	48

INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Operacionalización de variables x – y: Planeación Estratégica y Liderazgo Organizacional	22
Tabla N° 2: Validación de expertos	24
Tabla n° 3: Categoría del coeficiente Alfa de Cronbach	25
Tabla n° 4: Estadística de Fiabilidad	26
Tabla n° 5: Dimensión nivel Institucional	28
Tabla n° 6: Dimensión nivel Táctico	29
Tabla n° 7: Dimensión nivel Operacional	30
Tabla n° 8: Dimensión Liderazgo	31
Tabla n° 9: Dimensión Comunicación	32
Tabla n° 10: Dimensión Motivación	33
Tabla n° 11: Prueba de Normalidad	34
Tabla n° 12: Grado de relación según coeficiente de correlación	35
Tabla n° 13: Correlación de Spearman para la Planeación Estratégica y el Liderazgo Organizacional	36
Tabla n° 14: Correlación de Spearman para el nivel Institucional y el Liderazgo Organizacional	37
Tabla n° 15: Correlación de Spearman para el nivel Táctico y el Liderazgo Organizacional	38
Tabla n° 16: Correlación de Spearman para el nivel Operacional y el Liderazgo Organizacional	39

ÍNDICE DE GRAFICAS

GRÁFICO 1: Dimensión nivel Institucional	28
GRÁFICO 2: Dimensión nivel Táctica	29
GRÁFICO 3: Dimensión nivel Operacional	30
GRÁFICO 4: Dimensión Liderazgo	31
GRÁFICO 5: Dimensión Comunicación	32
GRÁFICO 6: Dimensión Motivación	33

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo comprobar la relación entre la Planificación estratégica y Liderazgo Organizacional en la empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica para el año 2018. El método usado fue hipotético - deductivo, de tipo aplicada, diseño no experimental –transversal, con nivel descriptiva-correlacional, la población estuvo compuesta por 30 colaboradores, con un método censal. Se usó la encuesta como técnica, como herramienta un cuestionario de 16 cuestiones de la variable Planificación Estratégica y 14 cuestiones de la variable Liderazgo Organizacional, se usó la Escala de Likert para la medición. En el transcurso de la tesis se manejó el SPSS 24 y se justificó la confiabilidad del cuestionario a través del alfa de Cronbach, que a su vez usó el método de Spearman para medir la correlación. Finalmente se concluyó que las variables del presente estudio, tiene una correlación positiva considerable de 0.752 y, por lo tanto, la planificación estratégica se relaciona de manera positiva con el liderazgo organizacional Empresa M&C Juan Pablo S.A.C, Chosica para el año 2018. Palabras clave: Planificación, nivel Institucional, nivel táctico, nivel Operacional, Liderazgo, interés por el personal.

ABSTRAC

The thesis aimed to verify the relationship between Strategic Planning and Organizational Leadership in the company M & C Juan Pablo SAC, Chosica for the year 2018. The method used was hypothetical - deductive, applied type, non-experimental design - transversal, with descriptive level -correlational, the population was composed of 30 employees, with a census method. The survey was used as a technique, as a tool a questionnaire of 16 questions of the variable Strategic Planning and 14 questions of the variable Organizational Leadership, the Likert Scale was used for the measurement. In the course of the thesis the SPSS 24 was handled and the reliability of the questionnaire was justified through Cronbach's alpha, which in turn used the Spearman method to measure the correlation. Finally, it was concluded that the variables of the present study have a considerable positive correlation of 0.752 and, therefore, the strategic planning is positively related to the organizational leadership of the M & C Company Juan Pablo SAC, Chosica for the year 2018. Keywords: Planning, Institutional level, tactical level, Operational level, Leadership, interest in personnel

I.INTRODUCCIÓN

El trabajo fue titulado la Planificación estratégica y Liderazgo Organizacional en la empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica, 2018.

Esta tesis tuvo por objetivo comprobar la relación entre la Planificación estratégica y Liderazgo Organizacional; donde se trazó como objetivos definidos establecer la relación entre el nivel institucional, nivel táctico, nivel operacional de la planificación estratégica con el liderazgo organizacional.

Para obtener los objetivos de la investigación se distribuyó en seis capítulos que se especifica a continuación:

En la primera parte, abordo la situación del problema, trabajos previos, las teorías vinculadas en cuestión, enunciación de la dificultad, justificación lo cual se observó la preparación del trabajo de investigación, las hipótesis y objetivos, tanto como generales y específicos; en el segundo parte, describió las técnicas de indagación que se observó en el proceso, el tipo de indagación, el diseño de la indagación, el nivel del trabajo de la indagación, el estudio de variables y la matriz operacional, se generaliza la poblacional, muestra, las técnicas e herramientas de recaudación de información , confiabilidad, las metodologías de estudios de datos y el aspecto ético para la indagación; tercera parte, se mostró efectos del trabajo realizado; el ensayo de normalidad, prueba de hipótesis y las gráficas de frecuencia; cuarto capítulo, se desarrolló la disputa de los resultados; quinto capítulo se especificó las conclusiones; y sexto capítulo se puntualizó las recomendaciones, y por ultimo las reseñas bibliográficas, los anexos usados para la indagación.

1.1. Realidad Problemática

A nivel mundial, Es fundamental que las organizaciones sepan del uso de la planificación estratégica; conozcan a fondo su FODA; para hacer frente, a las dificultades que se presenten. Además de la realización de estudios del entorno del sector de la empresa, para obtener una planificación competente, Michael Porter menciona en uno de sus artículos “la planeación estratégica constituye una orden gerencial la cual se sitúa en el cumplimiento de los objetivos a través de las estrategias, la cual resuelve las siguientes interrogantes ¿Qué se quiere lograr?, y ¿Cómo se logrará?”. Por otro lado, el liderazgo organizacional, tiene la capacidad de influenciar en todos, además de ellos se enfoca en las necesidades de cada uno, así como ampliar las destrezas y capacidades. Orientados al cumplimiento de la organización y un en un contexto idóneo.

En el Perú el CEPLAN, está orientado al progreso de la planificación estratégica como un material técnico de gobierno y gestión para el proceso armónico y sostenido del país, como parte de la valoración de resultados se han detallado importantes mejoras en indicadores relacionados a pobreza extrema y desnutrición crónica infantil, existen indicadores del PEDN (plan estratégico de desarrollo nacional), que tienen una alta posibilidad de alcanzar la meta; entre los cuales destacan: porcentaje de la población en viviendas, cobertura en agua potable y cobertura de electricidad. A pesar de los avances previos, la evaluación de resultados también muestra que más del 50% de los indicadores del PEDN tienen una baja probabilidad de alcanzar su meta. Los datos mostrados nos dan a entender que la baja probabilidad de alcanzar su meta está en que el líder de dicha organización influencia a los demás ante el objetivo que se quiere lograr. Por ello que el liderazgo organizacional debe ser considerado como un factor primordial ya que a través de esta se pretende lograr objetivos, metas que se planteen.

A nivel local, en la empresa M&C JUAN PABLO SAC el contexto de la investigación se observa en el nivel institucional un bajo desarrollo organizacional, inadecuados objetivos empresariales, escasas nuevas estrategias direccionales, escasa toma de decisiones, en el nivel táctico bajos estudios de mercado, financiero, y baja tecnificación, escasos recursos económicos, en el nivel operacional, así mismo estas influyen en el bajo liderazgo, inadecuada comunicación, y escasa motivación por parte de la empresa hacia los colaboradores.

Por ello es necesario el implementar la planificación estratégica y el liderazgo organizacional lograr una mejora a largo plazo, que permitirá el desarrollo correcto de la empresa y minimizar los efectos negativos.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. A Nivel Internacional:

AGUIRRE, H. (2014). En su tesis *“Planeación Estratégica y Productividad Laboral, Quetzaltenango”*. (Tesis para obtener el grado de licenciado con el título de *Psicólogo industrial / organizacional*). *Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango – Guatemala*. El trabajo tuvo como objetivo primordial “Estipular la atribución de la planeación estratégica en la productividad laboral de los colaboradores”. El instrumento probabilístico que utilizó fue el muestreo aleatorio simple. Se comprobó que la planeación estratégica interviene en el rendimiento laboral ya que predice la acción correctiva que deben para facilitar instrumentos que ayuden a orientar los métodos para el logro del crecimiento de la obtención de la asistencia hotelera. El instrumento utilizado fue la escala de Likert, la cual se usó para llegar a la terminación de que los colaboradores, no cuentan con la idea alguna sobre la planeación estratégica.

ROJAS, L. (2016). En su tesis, *“El Liderazgo y la motivación laboral en la cooperativa COOMULTRUP LTDA., ubicada en Pamplona, Norte de Santander”*, (título para obtener el grado de magister en *Administración de Organizaciones*). *Universidad Nacional abierta y a distancia – escuela de Ciencias Administrativa, Económicas, Negocios y de Contables*. La tesis tuvo como objetivo principal “Estipular el grado de atribución del liderazgo de la cooperativa frente a la motivación de los colaboradores en el municipio de Pamplona,”. El instrumento probabilístico que utilizó fue el muestreo aleatorio simple. Se comprobó que el liderazgo transformacional no tiene relación directa con la motivación dentro de la organización, ya que las variables no necesariamente deben guardar una influencia directa entre ellas. Se concluye que el liderazgo en la cooperativa tendría mejores expectativas sobre el logro de metas y objetivos organizativos, basándose el compromiso y confianza de los empleados.

FERNÁNDEZ, B. (2016). *“Análisis del estilo de liderazgo y cultura organizacional como factor influyente de éxito en las redes de mercadeo de Amway de Venezuela LLC.”*. (Tesis para obtener el grado de magister en administración de empresas). *Instituto Superior de Educación de Ciencias – Escuela de Gestión*. El trabajo tuvo como objetivo primordial “Establecer el estilo de liderazgo y cultura organizacional como factor influyente de éxito en las redes de mercadeo de Amway de Venezuela LLC”. El instrumento probabilístico que utilizó fue el muestreo aleatorio simple. Se comprobó que el estilo de liderazgo logra un entendimiento de las necesidades de los colaboradores ya sea en base a recompensas monetarias o reconocimiento netamente público. Recomienda que los líderes deben mantener cierta confianza y seguridad al mostrarse ante su equipo de trabajo. Los líderes pueden usar el mejor estilo de liderazgo que existe, pero sin confianza en ellos mismos, no podrían impartir a sus colaboradores de la mejor manera.

ROMERO (2010), en su tesis *“Proyecto de Inversión y Planificación Estratégica de la Compañía”* (Tesis para obtener el título de Ingeniería en Gestión Empresarial). *Escuela Superior Politécnica del litoral Facultad de Economía y Negocios, Guayaquil – Ecuador*. La tesis tuvo como objetivo principal “el estipular el progreso de los modelos de negocios que la sociedad manipula con el objeto de generar más ingresos que esta sea más beneficiosa”, El instrumento probabilístico que utilizado fue el muestreo aleatorio simple. Se tuvo como resultados que la sociedad ha logrado seguir adelante desde su inauguración como tal en el 2003 sin el uso de un plan, sea comercio u organizacional, por consiguiente, la demanda de obtención ha concurrido gracias a la práctica que ha logrado la misma. Así mismo con la observación de los antecedentes se pudo ejecutar una proyección de entradas y gastos, la cual proveyó la ejecución del plan de inversión. Por otro lado, se tuvo también como resultado que las estrategias presentadas lograron un nivel de entradas aceptables y realistas para los asociados, los cuales plantearon las metas a lograr.

1.2.2. A Nivel Nacional:

CUYA DELIA, (2017). En su tesis *“El planeamiento estratégico y la gestión educativa en la institución educativa n°115-28 del distrito de SJJ, 2015”* (Tesis para obtener el grado académico de maestro en ciencias de la Educación). *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*. La tesis tuvo como objetivo principal “la correlación del Planeamiento Estratégico y la Gestión Educativa en la Institución Educativa”. Desarrollo una indagación de nivel descriptiva – correlacional y el diseño es de tipo no experimental - corte transversal. La población constó de 40 docentes de la institución educativa. Se concluyó que los planeamientos estratégicos se correlacionan elocuentemente con la gestión educativa.

ROSAS, (2016). En su tesis *“Planeamiento Estratégico y su repercusión en la Gestión Empresarial del sector turismo de la región Puno 2015 – 2016”* (tesis para obtener el grado académico de magíster en administración). *Universidad andina Néstor Cáceres Velásquez escuela de posgrado maestría en administración, Juliaca – Perú*. La tesis tuvo como objetivo principal “expresar las consecuencias del planeamiento estratégico en la gestión industrial - turismo”. Se utilizó la herramienta probabilística de muestreo aleatorio simple para calcular la muestra. Se tuvo como deducción que el nivel de planeamiento estratégico es frecuente en las asociaciones del sector turismo de la provincia de Puno, de igual condición en las asociaciones del sector turismo obtuvieron un nivel frecuente de gestión empresarial. Asimismo, indica que a mayor comprensión del planeamiento estratégico mejorara su gestión empresarial.

CCARHUAYPIÑA, G. (2017). En su tesis *“El Liderazgo y la motivación de los colaboradores de la institución educativa partículas Editum Huancayo – 2017”* (tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración). *Universidad peruana de los Andes, Huancayo – Perú*. El trabajo tuvo como objetivo primordial “la correlación entre el liderazgo y la motivación de los participantes de la institución educativa específico Editum Huancayo – 2017”. Impulso una indagación de tipo aplicada, con un nivel de indagación descriptivo – correlacional, la población estuvo establecida por 38 participantes de I.E.P Editum. Se concluyó que existen líderes dentro de la plana de docentes con capacidades de influenciar en los demás, son innovadores y que pueden guiar a otros de forma efectiva.

ALVARO, N. (2016). En su tesis *“Liderazgo Estratégico y su relación con el trabajo en equipo en las facultades de la universidad nacional del Callao” (tesis para obtener el grado de doctor en psicología)*. Universidad inca Garcilaso de la Vega, Lima – Perú.

El trabajo tuvo como objetivo primordial “la correlación entre el liderazgo estratégico y la labor en conjunto en los adolescentes”. El desarrollo de la tesis es de diseño no experimental de corte transversal, descriptiva correlacional y transaccional, el instrumento que utilizo fue la encuesta. Su población estuvo consentida por 544 docentes de la Universidad, teniendo una muestra de 225 docentes. Se concluyó que hay una correlación directa entre el liderazgo estratégico y la labor en conjunto en los pedagógicos de la institución. Se recomienda el implementar capacitaciones constantes sobre temas ligados al liderazgo y estratégico y el trabajo en equipo.

OLIVARES, (2015). En su tesis *“Estilo de Liderazgo y Satisfacción Laboral en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015” (tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración de empresas)*. Universidad nacional José

María Arguedas, Andahuaylas – Perú. El trabajo tuvo como objetivo principal “la correlación entre el estilo de liderazgo y la satisfacción laboral”. Donde se empleó la herramienta probabilística muestreo aleatorio simple para hallar la muestra. Se tuvo como resultado que si existe una correlación entre un estilo de liderazgo y la satisfacción laboral.

1.3. Teorías relacionadas de libros

Según GOLDFEDER Y GUITELA (2006), concluyo en su libro, que “la planificación es la causa que tiene como finalidad elaborar un plan, para el cual se necesita ciertos métodos, técnica y procedimientos (mayormente establecidos). Se maneja a través de objetivos y metas”. (pág. 25)

Según CHIAVENATO Y SAPIRO, (2010), concluye que “la planeación estratégica es la causa por el cual la organización formula y ejecuta estrategias con la finalidad de realizarlas, según sea la misión de la organización; también indican que las organizaciones que incluyen la planificación estratégica registran un desempeño mal alto que los que no los hacen”. (pág., 25-26)

Según, LUSSIER Y ACHUA (2004), concluyo que “el liderazgo es aquel transcurso en la cual los guías influyen a sus seguidores hacia un mismo fin u objetivo organizacional a través de distintos cambios que hagan crecer la entidad”. (pág. 5)

Según HERNÁNDEZ Y RODRÍGUEZ, (2006), concluyo que “el liderazgo es el cargo que ocupa un individuo que se distingue del resto, siendo competente de tomar medidas acertadas para un grupo, que a su vez los guía con un propósito común de alcanzar los objetivos establecidos” (pág. 249).

1.4. Teorías relacionadas al tema

1.4.1. Variable X: Planeación Estratégica

Según CHIAVENATO Y SAPIRO, (2010), concluyo que “La planeación estratégica es la toma medidas que contienen designios que afligen o deberían afligir a toda la sociedad durante periodos extensos, es decir, es una causa continua de toma de decisiones estratégicas, donde se consideran las discrepancias a tomar de las disposiciones que deben ser tomadas en el presente. La planeación estratégica se divide en tres niveles que son: nivel institucional, nivel táctico y nivel operativo”. (p. 148 - 149)

Según, GARCÍA Y VALENCIA (2012), concluyo que “la planificación es aquel proceso en la cual se establecen objetivos, y con ella llevarla a cabo a través de los medios más apropiados. Además, las autoras indican que hay cuatro enfoques de la planeación, La planeación reactiva, este enfoque ocurre en organizaciones establecidas, que ya tienen un sistema estable, conservador en la cual poseen ya un éxito. Pero tienden centrarse en el pasado; la mayor parte de su planeación está basada en anticipar cambios, La planeación inactiva, este enfoque está establecido para empresa pequeñas, con estructura más simple, salen de la dificultad torpemente, no toman en cuenta sus necesidades, la cual implica un alto riesgo, La planeación pre activa, este enfoque se establece para empresas que tienden a mirar más a futuro, esto podría afectar en sus procedimientos, por lo cual se preparan para un conjunto de situaciones, La planeación proactiva, este enfoque se lleva a cabo cuando se decide por tomar acciones que pueden afectar a futuro a la empresa y hace que esto suceda”. (p. 11-28)

1.4.2. Variable Y: Liderazgo Organizacional

Según CHIAVENATO I (2011), *“Introducción A La Teoría General de la Administración”*, (8 va ed.), Brasil, Elsevier editorial Ltda., concluyo en su libro que “el liderazgo es esencial en toda organización, ya que el que es administrador debe conocer la motivación humana, y debe saber cómo encaminar o liderar. El autor indico que dentro de las teorías del liderazgo se pueden especificar en tres grupos, teoría de rasgos de personalidad: Esta hipótesis nos indica que el líder es aquella persona que tiene rasgos muy específicos que hacen, que se diferencia a simple vista de los demás, estas personalidades hacen que sea muy influyente y logra ser escuchado con facilidad, Teorías de estilos de liderazgo: Esta teoría está más ligada al estudio del estilo de comportamiento que tiene un líder hacia los demás, aquí es donde se identifican los tres estilos: el democrático, autocrático y el liberal, Teorías situacionales del liderazgo: Esta teoría nos indica que no existe un solo tipo de liderazgo, ya que si bien es cierto como administradores atravesamos distintas situaciones, donde tenemos que ver qué tipo de liderazgo se acomoda a cada situación.” (p. 89-91-92-93)

1.5. Formulación del problema

Se llevó a cabo la investigación, en el Distrito de Chosica del 2018, y nos ayudó a examinar la planeación estratégica y su relación con el liderazgo organizacional en la empresa M&C Juan Pablo SAC, lo cual se planteó lo siguiente

1.5.1. Problema General

¿Cómo se relaciona la Planificación Estratégica y el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica 2018?

1.5.2. Problemas Específicos

¿Cómo se relaciona el nivel institucional de la Planificación Estratégica y el liderazgo organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Lurigancho Chosica 2018?

¿Cómo se relaciona el nivel táctico de la Planificación y el liderazgo organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Lurigancho Chosica 2018?

¿Cómo se relaciona el nivel operacional de la Planificación y el liderazgo organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Lurigancho Chosica 2018?

1.6. Justificación del estudio

Los estudios administrativos, a lo largo de muchos años han intentado crear salidas a diversas problemáticas e intimidaciones a los que se enfrentan la gran mayoría de las organizaciones, la cual se busca elementos para ser más eficaz y eficiente. Todo ello con el propósito de hacer sociedades con visiones a futuro, llegar a tener algo más establecido que regeneren más ingresos que egresos.

El tema a indagar es vigente, consiguientemente, se evidenció la ejecución del trabajo detallándose del siguiente modo:

Teórico:

La tesis puede servir como un medio de información para investigaciones futuras y que posean analogía con las variables trazadas, ya que detallara distintos puntos de vista relacionados al contenido; la cual puede ser utilizada como un medio de información futura. Así mismo formar discusión académica sobre la comprensión existente para verificar una suposición, analizar consecuencias y hacer gnoseología de la idea efectivo, la cual ayuda a explicar los problemas.

Metodológico:

La indagación tuvo fue un estudio descriptivo Correlacional, ya que se va a demostrar una representación meticulosa y precisa sobre la relación de la planeación estratégica a nivel institucional, táctico y operacional, donde será difundida el convenio al entorno del estudio, además demuestra un diseño no práctico, es decir, no hay aplicación de las variables de la indagación, y transversal porque estudia hechos que aportaran a futuras investigaciones; la investigación se apoya en teorías y aporta soluciones a los problemas teóricos, prácticos, económicos, social.

Práctico:

El trabajo de tesis ofreció un apoyo informativo a la Empresa M&C Juan Pablo S.A.C., para una mejor gestión en la organización, resuelve problemas presentes y futuros.

Tuvo como propósito solucionar la problemática, y busca relacionar las variables, analizando las mejores estrategias para el uso de la Planeación Estratégica, para así obtener un mejor Liderazgo Organizacional; lo cual permite una mejora en el desarrollo de la organización. Aplicando conocimientos obtenidos y brindar los servicios a la sociedad, ayudando a resolver los problemas.

Por consecuencia: brinda soluciones a la situación problemática.

Relevancia social:

La presente investigación servirá para organizaciones del mismo rubro, que tengan similitud con esta problemática e influya en su toma de decisiones y a partir de ello busquen soluciones que les favorezcan, también será de apoyo para los estudiantes de diversas universidades que plantean una investigación similar en cualquier empresa.

Conveniencia:

La presente investigación es útil para las organizaciones porque la planificación estratégica ayuda a que sepamos hacia donde queremos llegar como empresa, mientras que, con el liderazgo organizacional, nos ayuda a saber qué líderes somos o queremos ser y que tan influyentes son.

1.7. Hipótesis**1.7.1. Hipótesis General**

Existe relación entre la Planificación Estratégica y el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica 2018.

1.7.2. Hipótesis Específicas

Existe relación entre el nivel institucional de la Planificación Estratégica y el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica 2018.

Existe relación entre el nivel táctico de la Planificación Estratégica y el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica 2018.

Existe relación entre el nivel operacional de la Planificación Estratégica y el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica 2018.

1.8. Objetivos

1.8.1. Objetivo General

Establecer la relación entre la Planificación Estratégica y el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica 2018.

1.8.2. Objetivos Específicos

Establecer la relación entre el nivel institucional de la Planificación Estratégica con el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica 2018.

Establecer la relación entre el nivel táctico de la Planificación Estratégica con el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica 2018.

Establecer la relación entre el nivel operacional de la Planificación Estratégica con el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica 2018.

II.- MÉTODO

2.1. Tipo, diseño y nivel de investigación

El estudio es cuantitativa.

Gómez (2006), señaló “Es la causa de disposiciones que señala disyuntivas, haciendo uso de medidas numerales que puedan ser trabajadas bajo la aplicación estadística” (p.60).

Por qué utilizara la estadística y como instrumento y técnica la encuesta, y el cuestionario.

Método de Investigación.

Para la investigación se usó el método hipotético- deductivo. Según Sampieri (2006): “Lo investigado va de lo habitual a lo determinado, y esto también consiente en la comprobación de las variables trazadas en el problema de indagación” (p. 54)

Según Bernal (2010): “tiene como objetivo objetar o aparentar hipótesis, obteniendo de ellas terminaciones que deben cotejarse con las biografías”. (p. 60) Según lo observado el método hipotético deductivo es el estudio, el cual da explicación a la investigación a realizar, indagando y confirmando la hipótesis trazada.

Tipo de Estudio.

Se desarrolló el tipo de investigación aplicada.

Según Rodríguez (2005): “Es denominada activa y que está unida a una investigación anterior por la cual depende de los descubrimientos y contribuciones teóricas; se dirige en un solo uso contiguo y al progreso de esta”. (p. 23)

La indagación es aplicada por que tiene como objetivo primordial el ofrecer pesquisa lucrativa para el desarrollo de soluciones de una dificultad general en un determinado período.

Nivel de Investigación.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006): “La indagación descriptiva busca detallar las participaciones, las peculiaridades y los contornos de todo a aquel que se someta a un estudio” (p.102).

Según Díaz (2009): “La indagación Correlacional, es la relación de dos nociones o variables las cuales cooperan cierta pesquisa explicativa” (p. 182).

El nivel es descriptivo Correlacional porque se describen las variables a investigar, al mismo tiempo se busca que las variables formen una relación entre sí.

Diseño de Estudio.

Según Carrasco (2005) un diseño no experimental: “Son las variables en estudio que no pueden ser manejadas de manera deliberada, Observan y estudian los hechos como se da en su entorno para analizarlos a continuación. (p. 71).

Según carrasco (2005) es transversal: “es utilizado para indagar hechos de una o más variables de un determinado tiempo” (p.72). Porque no se manejan, ni se alteran las variables en investigación, por lo tanto, se plasman saberes de hechos pasados y lo novedoso en una fase determinada.

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variable X: Planeación estratégica

Definición Teórica:

CHIAVENATO, I. (2010). Digo que “Es una causa continua de toma de decisiones importantes, donde se consideran los alcances futuros de las disposiciones que deban ser tomadas en el presente. La planeación estratégica se divide en tres niveles que son: nivel institucional, nivel táctico y nivel operativo” (pág. 148 - 149).

Definición Conceptual:

La investigadora planteo como definición conceptual que, es la toma de disposiciones deliberas que pueden afectar el presente y posteriormente el futuro de una organización, con el diseño de adquirir objetivos y metas planteadas.

Definición Operacional:

La indagación hizo uso de la herramienta el cuestionario que está consentido por 8 ítems el cual calculo los siguientes espacios de la variable de la planeación estratégica. Como son: Nivel institucional, Nivel táctico, Nivel Operacional. Se utilizó los métodos estadísticos para lograr resultados e interpretar la información obtenida.

Definiciones Dimensionales:

Dimensión N° 1: Planeación Institucional

CHIAVENATO Y SAPIRO (2010), definieron “La planeación estratégica abarca toda la organización en si en comparación de los otros niveles, este nivel proyecta a largo plazo, así

Como las consecuencias y efectos al aplicarlo; tiende a alcanzar sus objetivos a nivel organizacional”. (p. 26)

Indicador: Análisis Organizacional

ROBET F. MAGER (2006), se determina como debería de ser una organización para el logro de su misión. Ver que las distintas áreas estén interconectadas para llevar a la organización hacia su meta. La cual especifique resultados significativos que conduzcan al cumplimiento dela meta. (p. 8)

Indicador: Objetivo Empresarial

MARIA GIL (2007), es un fin más preciso, para un periodo concluyente de tiempo, el objetivo empresarial es la maximización del beneficio. (p. 209)

Indicador: Estrategia Direccional

WHEELLEN Y HUNGER (2007), es una sociedad que está integrada por tres orientaciones generales, las cuales frecuentemente se le conoce como estrategias magistrales. Las estrategias de desarrollo: expande actividades de la organización. Habilidades de estabilidad: no realiza cambios, habilidades de disminución: reducen el nivel de actividades de la empresa. (p. 165)

Indicador: Toma de Decisiones

JAIRO AMAYA, (2010), es primordial en cualquier actividad humana. Se toman decisiones que empieza con una causa de razonamientos constantes y focalizados, que incluyen varias pautas entre ellas la filosofía. Un gestor debe tomas muchas decisiones, algunas de estas decisiones son de rutina y otra que pueden tener un resultado drástico en los procedimientos de la organización. (p. 3)

Dimensión N° 2: Planeación táctica

CHIAVENATO Y SAPIRO (2010), La planeación táctica es la que abarca cada departamento o área, tiende a alcanzar sus objetivos por departamento, este nivel está proyectado a mediano plazo. (p. 26)

Indicador: De Producción

JOSÉ ROSALES, (2000), indicó que es la combinación de distintos factores necesarios para realizar una producción de una unidad de producto, también la producción puede ser un bien tanto tangible como intangible. (p. 61)

Indicador: De Recursos

LUNA, ALFREDO, (2014). Definió que son aquellos bienes tangibles, que son propiedad de la empresa. La administración de estos recursos es consecuente con la obtención precisa, el costo, cantidad y calidad que se requiera para los bienes y servicios de cada área, con el propósito de que las tareas se efectúen incrementando así la eficiencia y eficacia en cada operación de trabajo. (p.102)

Dimensión N° 3: Planeación operativa

CHIAVENATO Y SAPIRO, (2010), definió La planeación operativa es la que abarca actividades específicas, está proyectada a corto plazo, este nivel solo se preocupa por alcanzar metas específicas muy en comparación con los demás niveles. (p. 26).

Indicador: Plan de entrenamiento

PAIN, ABRAHAN, (1996). Definió que esta responde a las demandas que requiere una empresa antes los acontecimientos cotidianos que surgen, y esto provee medios para implementar el desarrollo tecnológico, comercial u organizacional. (p.11)

Indicador: Plan de reclutamiento y selección

EQUIPO VÉRTICE, (2007). Definió que el reclutamiento es aquel proceso mediante la cual una empresa tratara de detectar a nuevos empleados que cumplan con los requisitos de manera adecuada y posteriormente pasar a un proceso de selección. (p.6)

EQUIPO VÉRTICE, (2007). Definió la selección como un proceso que parte del reclutamiento, para elegir, filtrar y decidir aquellos candidatos que tengan los requisitos necesarios para ajustarse a la necesidad de la empresa. (p. 36)

2.2.2. Variable Y: Liderazgo Organizacional

Definición Teórica:

CHIAVENATO, (2006), menciona “El liderazgo es primordial en toda organización, ya que se requiere conocer que les motiva a esforzarse cada día, para saber cómo guiar a las personas; también el influjo que el líder toma ante un contexto, la cual se orienta a los logros de diversos objetivos definidos mediante el proceso de comunicación humana. (p. 104-105).

Definición Conceptual:

La investigadora planteo como definición conceptual del Liderazgo Organizacional es la capacidad de influir en de los demás para que en conjunto logren los objetivos trazados por la organización. El líder debe ser capaz de motivar, comunicar lo que la organización desea alcanzar, estas habilidades hacen que un buen líder inspire a los demás.

Definición Operacional:

La indagación hizo uso del instrumento el cuestionario que está conformado por 11 Ítems para calcular las siguientes dimensiones del Liderazgo Organizacional. Como son: Liderazgo, Comunicación y Motivación.

Definiciones Dimensionales:

Dimensión N° 1: Liderazgo

AGÜERA, ENRIQUE, (2004), Definió como “la causa por el cual un individuo expande toda su cabida para lograr ser capaz de guiar a los demás para logren buenos trabajos, con frenesí en la obtención de resultados por un bien común.” (p.25)

Indicador: Coordinación

GUILLERMO GUERRA, (1992), Definió que tiene como fin el logro de objetivos bajo la sincronización y la ubicación de la acción de un grupo de personas. La cual trata que todas las partes consecutivas de las empresas trabajen en conjunto, como un todo, bajo una buena comunicación. (p. 443).

Dimensión n° 2: Comunicación

ANTONIO LUCAS, (1997), Definió que es muy importante ya que sin ella sería difícil lograr una comprensión de los problemas de nos rodean en la organización. (p.14)

Indicador: Retroalimentación

JAULI Y REIG, (2010), Definió que para haya una retroalimentación apropiada requiere que ambas partes en estén en mutuo acuerdo el que retroalimenta y el retro alimentador”. (p.42)

Dimensión n° 3: motivación

GRUPOVERTICE, (2008), Definió que “el rendimiento de toda empresa depende de la motivación que la organización da a los colaboradores, ya sea monetariamente, con reconocimiento, u otro tipo de incentivo, para tener una buena motivación”. (p. 10)

Indicador: Clima Organizacional

CHIANG, MARTIN Y NUÑEZ (2010), Definió como el medio en el cual nos desenvolvemos día con día, y que está ligada a las emociones que nos pueda generar un ambiente de grupo o trabajo. (p. 27)

2.3. Matriz de Operacionalización de las variables

TABLA N° 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE X – Y: PLANEACIÓN ESTRATEGICA Y LIDERAZGO ORGANIZACIONAL

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	ITEMS	TECNICA E INSTRUMENTO
VARIABLE X Planeación Estratégica	CHIAVENATO, I. (2010). La planeación estratégica es la toma deliberada y sistemática de decisiones que incluyen propósitos que afectan o deberían afectar toda la empresa durante largos periodos, es decir, es un proceso continuo de toma de decisiones estratégicas, donde se consideran las implicaciones futuras de las decisiones que deban tomarse en el presente. La planeación estratégica se divide en tres niveles que son: nivel institucional, nivel táctico y nivel operativo (pág. 148 - 149).	La planeación estratégica es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas, estos planes pueden ser a corto, mediano y largo plazo.	Nivel institucional	Análisis Organizacional	Ordinal	P-01	E N C U E S T A - C U E S T I O N A R I O
				Objetivos Empresariales		P-02	
				Estrategias Direccionales		P-03	
				Toma de Decisiones		P-04	
			Nivel táctico	De Producción		P-05	
				De Recursos		P-06	
			Nivel Operacional	Plan de Entrenamiento		P-07	
				Plan de Reclutamiento y Selección		P-08	
VARIABLE Y Liderazgo Organizacional	CHIAVENATO (2011), El liderazgo es primordial en toda organización, ya que se necesita conocer la motivación humana, para saber guiar a las personas; también es la influencia interpersonal en una situación, la cual se orienta a los logros de diversos objetivos definidos mediante el proceso de comunicación humana. (p. 89 - 91)	El liderazgo es un conjunto de habilidades que se necesitan para ser un buen líder, generalmente el líder tiene la capacidad de motivar y comunicar, para poder influenciar al personal de realizar sus labores de la mejor manera. y así poder lograr objetivos definidos	Liderazgo	Interes por el personal	Ordinal	P-09	
				Liderazgo eficiente		P-10	
				Coordinación		P-11	
				Trabajo en equipo		P-12	
			Comunicación	Información		P-13	
				Comunicación		P-14	
				Retroalimentación		P-15	
			Motivación	Clima organizacional		P-16	
				Valoración de desempeño		P-17	
				Participación		P-18	
				Logros compartidos		P-19	

Fuente: Elaboración propia.

2.4. Población y muestra.

Población

La indagación tuvo una población de 30 mecánicos de la empresa M&C Juan Pablo SAC. Siendo pequeña la población el método es censal.

Según Carrasco (2005). “Es el vínculo de todo lo que nos rodea (elementos de estudio) que corresponden al contorno espacial donde se despliega el trabajo de indagación”. (p.236).

Muestra

En el reciente estudio tuvo una población de 30 colaboradores, siendo una población pequeña. (Método censal)

Hernández, R. (2006). Define “Está conformada por un grupo de la población (recogerán datos, tiende a precisar o ser concreta), esto debería ser una representación de la población” (p. 236).

2.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.5.1. Técnica:

La técnica fue la encuesta de 30 cuestiones que fueron aplicadas a 30 colaboradores de la Empresa M&C Juan Pablo SAC.; valió para recaudar reportes de cuestión de estudio.

Según Carrasco (2005). “es la unión de criterios y modelos recolectados que ordenan las acciones que efectúan los estudiosos en cada etapa que atraviesa la indagación”. (p. 274).

2.5.2. Instrumento de Recolección de datos.

Para la recaudación de información se usó el cuestionario.

Carrasco (2005), indico “Es usada para la indagación social, debido a su beneficio, simplicidad y honradez de las reseñas que se obtiene de ella” (p.314).

Por lo tanto, el cuestionario nos proporcionara la pesquisa cuantitativa entre la relación de la Planificación Estratégica y el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Lurigancho Chosica 2018.

2.5.3. Validez

Según Fernández, H y B (2006) la madurez de los especialistas: “En ciertas investigaciones es ineludible el veredicto de personajes especialistas en un tema” (p.566).

La herramienta pasó por una evaluación y se aplicó a la Universidad Cesar Vallejo el juicio de expertos de la Escuela de Administración.

TABLA 2: VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Nº.	Experto	Calificación instrumento
Experto 1	Dr. Dávila Arenaza	Si aplica
Experto 2	Mg. Costilla Pedro	Si aplica
Experto 3	Mg. Tantalean Ivan	Si aplica

Fuente: elaboración propia

2.5.4. Confiabilidad

Se utilizará un cuestionario del tipo Likert, y averiguará la fiabilidad de los cuestionarios, a través del uso del Alfa de Cronbach. Un cuestionario se esgrimirá para calcular la Planificación estratégica (variable “X”) y el Liderazgo estratégico (variable “Y”).

Para conseguir el nivel de confiabilidad se aplicará el Alfa de Cronbach a ambos instrumentos que contarán con un total de 16 interrogantes para la variable Planificación Estratégica y un total de 14 interrogantes para la variable Liderazgo Organizacional, con un nivel de confiabilidad del 90%, los datos serán integrados al programa estadístico Spss. 24 para conseguir las derivaciones.

La confiabilidad se estableció utilizando el Alfa de Cronbach mediante los efectos derivados del ensayo piloto donde la encuesta fue laborada a 30 colaboradores de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica, 2018, La cual se alcanzó los siguientes datos:

TABLA 3: Tabla Categórica del Coeficiente Alfa Cronbach

ESCALA DE VALORES PARA DETERMINA LA CONFIABILIDAD	
-Coeficiente alfa $>.9$ es excelente	FIABLE y CONSISTENTE
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno	
-Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable	INCONSISTENTE, INESTABLE
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable	
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre.	
-Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable	
-Coeficiente alfa de 01. A 0.49 baja confiabilidad	
-Coeficiente alfa 0 es No confiable	No confiable.

Fuente: George y Mallery (2003, p.231); Leyenda: > mayor α ; < menor α

TABLA 4: Alfa de Cronbach (Análisis de Fiabilidad)

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.926	30

Fuente: elaboración propia

En la tabla 4, las derivaciones alcanzadas con el SPSS 24, da un índice de confiabilidad de 0.926, nivel estimado es consistente y fiable de acuerdo a los criterios de George y Mallery (2003, p.231), figurando así que ambas variables estas correlacionadas, el cuestionario da una estimación con la escala de Likert de 5 criterios; es interiormente dinámico, pues se evalúa con precisión los ítems, que se acometen.

2.6. Método de análisis de datos

2.6.1. Análisis Descriptivo

La estadística descriptiva desarrolla la obtención, observación de reseñas conseguidos por los medios de edificación de tablas y carácter gráfica, medidas de esparcimiento y observación descriptiva de reseñas, así como los intentos de correlación y normalidad.

La estadística inferencial emplea instrucciones, asumiendo como objetivo: resumir, obtener pesquisa de la observación de la muestra, generando consecuencias de predicciones y terminaciones haciendo suposiciones sobre el conjunto de la muestra o población.

2.7. Aspectos Éticos

Utilización de la información:

Se reservó en total anonimato la identidad de los participantes de la encuesta por su resguardo; no se dio otro manejo a la indagación adquirida.

Valor Social:

Esta indagación no pone en compromiso a las personas que fueron parte de la encuesta; a manera de preservar la integridad profesional.

Selección equitativa de los sujetos:

Los individuos de la empresa fueron parte de la encuesta aplicada; para conseguir los objetivos de la indagación.

Validez científica:

Las hipótesis expuestas en la indagación fueron válidas porque proceden de autores como Idalberto Chiavenato, Christopher Achua y Robert Lussier, Sergio Hernández y Rodríguez, que tienen una gran trayectoria y conocimientos de las variables a indagar, por ende, son esgrimidas en otras indagaciones como referencias, de manera que han sido justificadas y desarrolladas en el tiempo.

III.-RESULTADOS

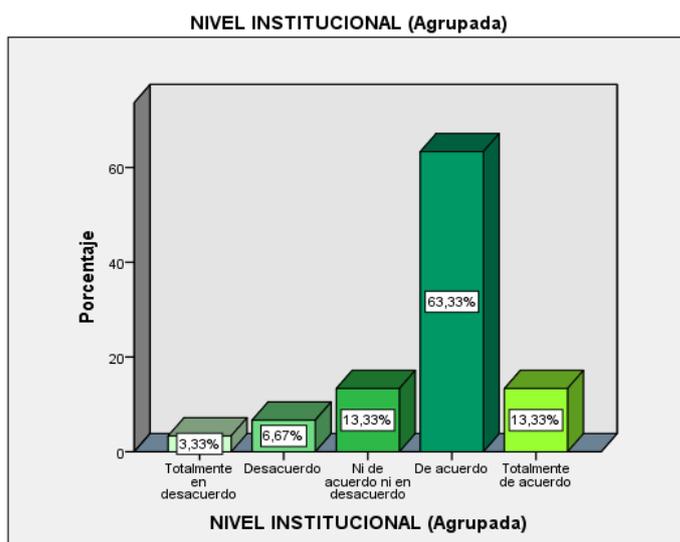
3.1. Gráficas de frecuencia

TABLA 5: Dimensión Nivel Institucional

NIVEL INSTITUCIONAL (Agrupada)				
	Continuidad	%	% válido	% acumulado
Válido	Totalmente En Desacuerdo	1	3,3	3,3
	Desacuerdo	2	6,7	10,0
	Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo	4	13,3	23,3
	De Acuerdo	19	63,3	86,7
	Totalmente De Acuerdo	4	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

¿El análisis organizacional interna y externa se realiza participativamente en la empresa M&C Juan Pablo SAC.?



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 1: Dimensión Nivel Institucional

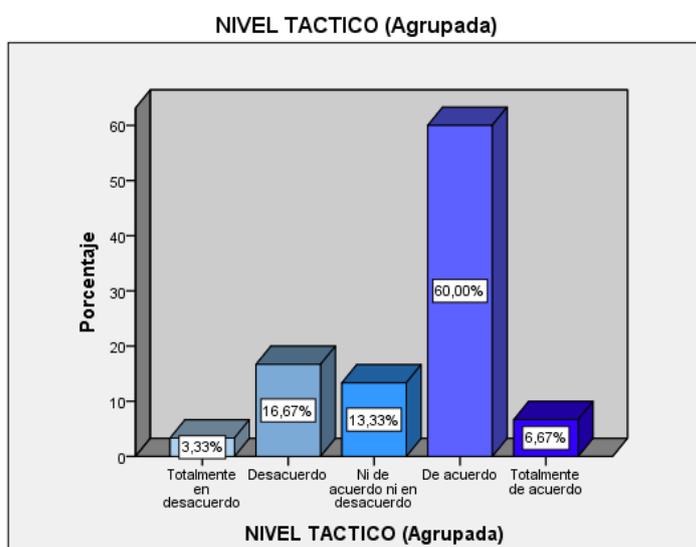
Interpretación: En la gráfica 1, el total de encuestados son 30, del cual 63.33 % están de acuerdo con que el análisis, el 13.33% están total de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, 6.67% expone que están en disconformidad y 3.33% restante están completamente disconformes. Por lo tanto, se muestra en el análisis organizacional interno y externo si se realiza participativamente.

TABLA 6: Dimensión Nivel Táctico

NIVEL TÁCTICO (Agrupada)				
	Continuidad	%	% válido	% acumulado
Válido	Totalmente En Desacuerdo	1	3,3	3,3
	Desacuerdo	5	16,7	20,0
	Ni De Acuerdo Ni En Desacuerdo	4	13,3	33,3
	De Acuerdo	18	60,0	93,3
	Totalmente De Acuerdo	2	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

¿La empresa debería de tener a la mano el stock de materiales que se utilizan para producir estructuras metálicas?



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 2: Dimensión Nivel Táctico

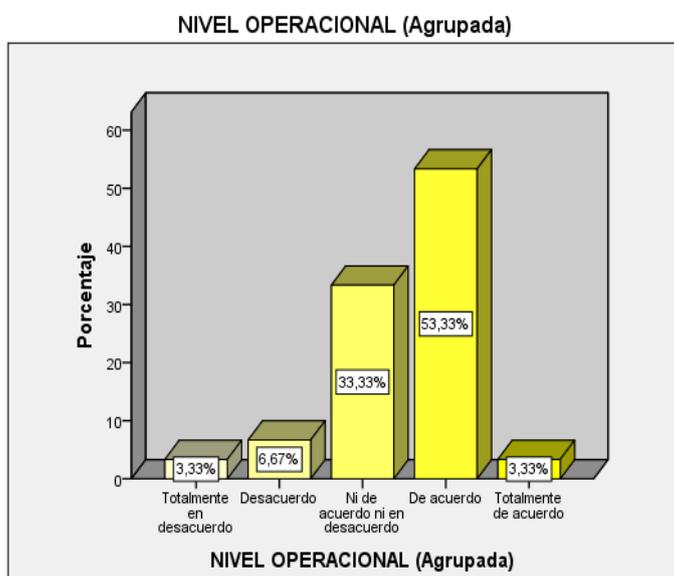
Interpretación: En la gráfica 2, el total de encuestados son 30, del cual el 60.00% de encuestados contestaron estar de acuerdo, mientras que un 16.67% explico estar en desacuerdo, el 13.33% se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo, el 6.67% no está totalmente de acuerdo. Por lo tanto, la empresa si debería de tener a la mano el stock de materiales para la realización de trabajos en estructuras.

TABLA 7: Dimensión Nivel Operacional

NIVEL OPERACIONAL (Agrupada)				
	Continuidad	%	% válido	% acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	3,3	3,3
	Desacuerdo	2	6,7	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33,3	43,3
	De acuerdo	16	53,3	96,7
	Totalmente de acuerdo	1	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

¿La empresa programa capacitaciones para cada área específica?



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 3: Dimensión Nivel Operacional

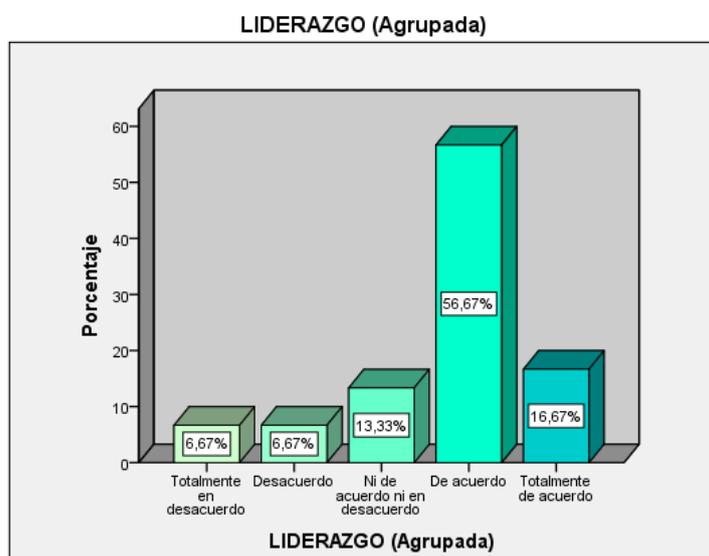
Interpretación: En la gráfica 3, el total de encuestados son 30, el cual el 53.33% de encuestados contestaron estar de acuerdo, mientras que un 33.33% explicó estar ni de acuerdo ni disconformes, el 6.67% se encuentran en disconformidad y, el 3.33% están totalmente de acuerdo y completamente en desacuerdo. Por lo tanto, la organización debería continuar con las capacitaciones.

TABLA 8: Dimensión Liderazgo

LIDERAZGO (Agrupada)				
	Continuidad	%	% válido	% acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	6,7	6,7
	Desacuerdo	2	6,7	13,3
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13,3	26,7
	De acuerdo	17	56,7	83,3
	Totalmente de acuerdo	5	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

¿La empresa toma en cuenta el perfil del personal que necesita para hacer las actividades definidas?



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4: Dimensión Liderazgo

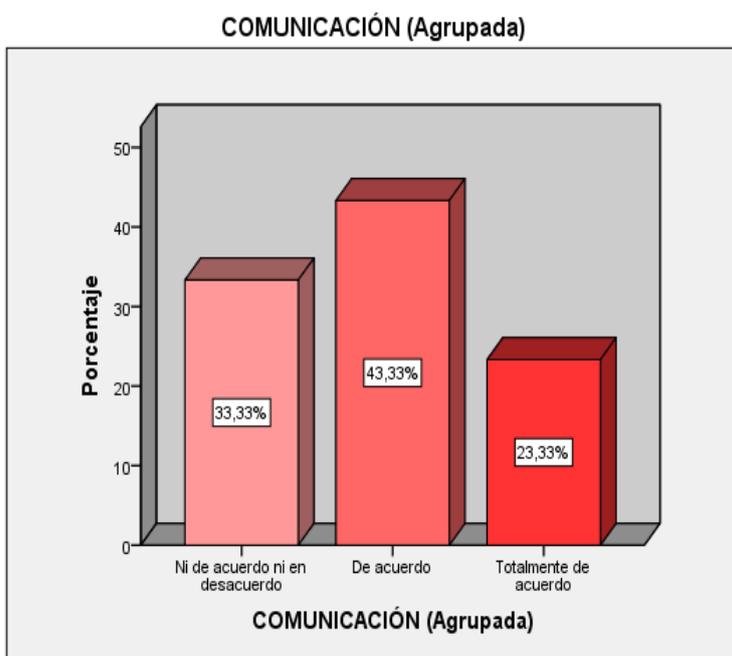
Interpretación: En la gráfica 4, el total de encuestados son 30, el cual el 56,67% de encuestados contestaron estar de acuerdo, mientras que un 16,67% explico estar totalmente de acuerdo, el 13,33% explico estar ni de acuerdo ni disconformes, el 6,67% están en disconformes, y totalmente en disconformes. Por lo tanto, la empresa debería de continuar con la clasificación del perfil del trabajador para actividades definidas.

TABLA 9: Dimensión Comunicación

COMUNICACIÓN (Agrupada)				
	Continuidad	%	% válido	% acumulado
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	33,3	33,3	33,3
De acuerdo	13	43,3	43,3	76,7
Totalmente de acuerdo	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

¿La comunicación verbal interna se utiliza para dar órdenes de urgencia?



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 5: Dimensión Comunicación

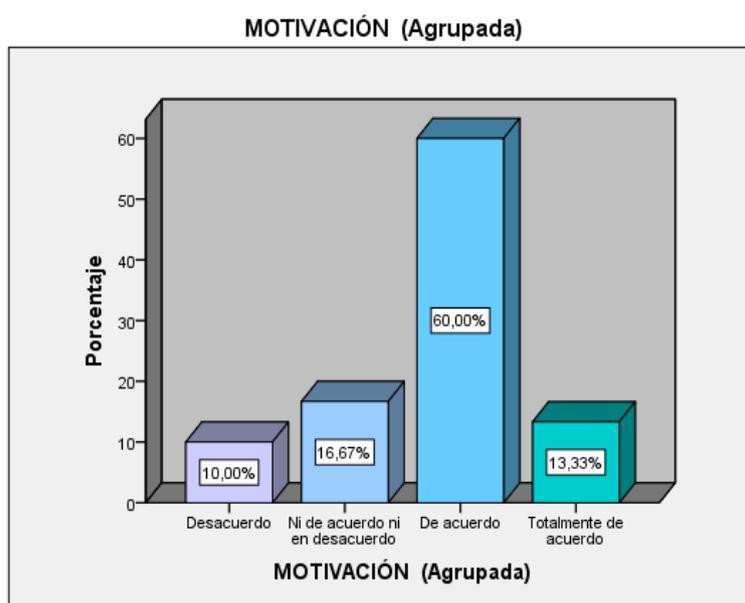
Interpretación: En la gráfica 5, el total de encuestados son 30, el cual el 43.33% de encuestados contestaron estar de acuerdo, mientras que un 33.33% explico estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 23.33% explico estar totalmente de acuerdo, en que las ordenes de urgencia fueron tomadas de la mejor manera con una comunicación verbal.

TABLA 10: Dimensión Motivación

MOTIVACIÓN (Agrupada)				
	Continuidad	%	% válido	% acumulado
Válido	Desacuerdo	3	10,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	16,7	26,7
	De acuerdo	18	60,0	86,7
	Totalmente de acuerdo	4	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia

¿El clima laboral de la empresa mejora continuamente el ambiente de su organización?



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 6: Dimensión Motivación

Interpretación: En la gráfica 6, el total de encuestados son 30, el cual el 60.00% de encuestados contestaron estar de acuerdo, mientras que un 16.67% explico estar ni de acuerdo ni disconformes, el 13.33% explico estar totalmente de acuerdo, el 10.00% están en disconformes. Por lo tanto, el clima laboral si mejor el ambiente de la organización.

3.2. Prueba de normalidad

En la prueba de la normalidad se aplicó la estadística de Shapiro – Wilk a una muestra de 30 colaboradores.

TABLA 11: Prueba de Shapiro - Wilk para una muestra

		Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planeación (Agrupada)	Estratégica	,395	30	,000	,724	30	,000
Liderazgo (Agrupada)	Organizacional	,328	30	,000	,765	30	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$, con un 95% de confianza, por ello, se admite la H_a y se niega la H_0 , existe una relación significativa entre la Planeación estratégica y el Liderazgo Organizacional. En la tabla 11, se observó la derivación de la prueba de Shapiro – Wilk; lo cual las colocaciones de los datos no son normales, obteniéndose un valor de significancia 0.000 para ambas variables, que es menor a 0.05, por ende, se usó la estadística de Rho de Spearman.

3.3. Prueba de hipótesis

Según Bernal (2010) “El estudio de correlación y regresión es un procedimiento detallado utilizado para deducir el grado y la vinculación entre las variables” (p. 216).

TABLA 12: Niveles de correlación dependiendo el coeficiente Rho.

Coeficiente	Correlación
-1.00	Correlación negativa grande o perfecta
-0.90	Correlación negativa muy alta o muy fuerte
-0.75	Correlación negativa alta o considerable
-0.50	Correlación negativa moderada o media
-0.25	Correlación negativa baja o débil
-0.10	Correlación negativa muy baja o muy débil
+0.00	No existe Correlación alguna entre las variables o es nula
+0.10	Correlación positiva muy baja o muy débil
+0.25	Correlación positiva baja o débil
+0.50	Correlación positiva moderada o media
+0.75	Correlación positiva alta o considerable
+0.90	Correlación positiva muy alta o muy fuerte
+1.00	Correlación positiva grande y perfecta.

Fuente: Hernández et .al. (2010, p.312).

Se obtuvo para la contrastación de hipótesis lo siguiente:

Hipótesis General:

Ho: no se relaciona La Planeación Estratégica con el Liderazgo Organizacional en la Empresa M & C Juan Pablo SAC, Chosica, 2018.

Ha: se relacionan La Planeación Estratégica con el Liderazgo Organizacional en la Empresa M & C Juan Pablo SAC, Chosica, 2018.

TABLA 13: Correlación planeación estratégica y liderazgo organizacional

		Correlaciones	
		Planeación Estratégica (Agrupada)	Liderazgo Organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Planeación Estratégica (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 ,752** 30
	Liderazgo Organizacional (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,752** ,000 30

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 13, se muestra una correlación de 0.752 para ambas variables teniendo una población de N=30, la cual existe una correlación positiva considerable; de igual modo se observó que la significancia bilateral hallada es 0.000, lo cual es menor al nivel de significancia de 0.05, con un 95% de confianza. Por lo tanto, la Ha se consiente y se niega la Ho, por lo tanto, La Planeación Estratégica está relacionado con el Liderazgo Organizacional.

Hipótesis Específica 1

Ho: no se relaciona el Nivel Institucional con El Liderazgo Organizacional en la Empresa M & C Juan Pablo SAC, Chosica, 2018.

Ha: se relacionan el Nivel Institucional con El Liderazgo Organizacional en la Empresa M & C Juan Pablo SAC, Chosica, 2018.

TABLA 14: Correlación de nivel institucional y liderazgo organizacional

		Correlaciones	
		Nivel institucional (Agrupada)	Liderazgo Organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Nivel institucional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,793**
		N	.
			,000
			30
			30
	Liderazgo Organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,793**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
			,000
			30
			30

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 14, se mostró una correlación de 0.793 para ambas variables teniendo una población de N=30, la cual existe una correlación positiva moderada; lo cual se mostró que la significancia bilateral hallada es 0.000 es menor que 0.05, (p-valor = $0.000 < \alpha=0.05$) con un 95% de confiabilidad. Por lo tanto, se consiente la Ha y se refuta la Ho, por lo tanto, El Nivel Institucional tiene una relación significativamente con El Liderazgo Organizacional.

Hipótesis Específica 2

Ho: No se relaciona el Nivel Táctico con El Liderazgo Organizacional en la Empresa M & C Juan Pablo SAC, Chosica, 2018.

Ha: Se relacionan El Nivel Táctico con El Liderazgo Organizacional en la Empresa M & C Juan Pablo SAC, Chosica, 2018.

TABLA 15: correlación de nivel táctico y liderazgo organizacional

		Correlaciones		
			Nivel táctico (Agrupada)	Liderazgo Organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman		Medio de correlación	1,000	,801**
	Nivel Táctico (Agrupada)	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Liderazgo Organizacional (Agrupada)	Medio de correlación	,801**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 15, se mostró una correlación de 0.801 para ambas variables teniendo una población de 30, la cual existe una correlación positiva moderada; así mismo se observó que la significancia bilateral hallada es 0.000 que es menor que 0.05, (p-valor = $0.000 < \alpha=0.05$) con una confianza de 95%. Por lo tanto, se impugna la Ho y se admite la Ha, por lo tanto, El Nivel Táctico tiene una relación significativa con El Liderazgo Organizacional.

Hipótesis Específica 3

Ho: no tienen relación el Nivel Operacional con El Liderazgo Organizacional en la Empresa M & C Juan Pablo SAC, Chosica, 2018.

Ha: Se relacionan el Nivel Operacional con El Liderazgo Organizacional en la Empresa M & C Juan Pablo SAC, Chosica, 2018

TABLA 16: Correlación de nivel operacional y liderazgo organizacional

		Correlaciones	
		Nivel operacional (Agrupada)	Liderazgo Organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	Nivel Operacional (Agrupada)	Medio de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,640**
		N	.
			,000
			30
			30
	Liderazgo Organizacional (Agrupada)	Medio de correlación	,640**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	.
			,000
			30
			30

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

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 16, se observó una correlación de 0.640 para ambas variables teniendo una población 30, la cual existe una correlación positiva muy alta; por ello, se mostró que la significancia bilateral encontrada es 0.000 es menor de 0.05, ($p\text{-valor} = 0.000 < \alpha=0.05$) con una confianza de 95%. Por lo tanto, se consiente la Ha y se impugna la Ho, por ello, El Nivel Operacional se relaciona significativamente con el Liderazgo Organizacional.

IV. DISCUSIÓN

DISCUSIÓN POR OBJETIVOS:

Se asume como objetivo principal: “establecer si existe relación entre la planificación estratégica y el liderazgo organizacional en la empresa M&C JUAN PABLO SAC, Chosica 2018”; como objetivo específico uno: es determinar la relación entre el nivel institucional de la planeación estratégica y el liderazgo organizacional; como objetivo específico dos: es determinar la relación entre el nivel táctico de la planeación estratégica y el liderazgo organizacional; como objetivo específico tres: es determinar la relación entre el nivel operacional de la planeación estratégica y el liderazgo organizacional.

Mediante la prueba de Rho de Spearman se manifestó que el nivel de significancia menor a 0.05; es decir “ $0.000 < 0.05$ ”, por lo cual se impugna la H_0 . Además, ambas variables mantienen una correlación de 0.752**, lo cual indica una correlación positiva considerable.

Dichos resultados tienen congruencia con la indagación de CUYA (2017), en su tesis denominada “El planeamiento estratégico y la gestión educativa en la institución educativa”. Por medio de la prueba de Pearson, se manifestó un nivel de significancia de $p=0,05$, por ello se impugna la H_0 y se admite la H_a , así mismo posee un nivel correlacional de 0,751, por la cual es positiva considerable. Ambos objetivos se ratifican porque se lograron en base al marco teórico, marco metodológico utilizado y en torno a los resultados; además permitió determinar la correlación de las variables en estudio.

DISCUSIÓN POR HIPÓTESIS

Se tiene como hipótesis principal: existe relación entre la planeación estratégica y el liderazgo organizacional, como H. específica uno: existe relación entre el nivel institucional de la planeación estratégica y el liderazgo organizacional, como H. específica dos: existe relación entre el nivel táctico de la planeación estratégica y el liderazgo organizacional, como H. específica tres: existe relación entre el nivel operacional de la planeación estratégica y el liderazgo organizacional.

La hipótesis planteada se muestra mediante la prueba de Rho Spearman en la cual, en la Hg fue 0.752**, por lo cual existe una correlación positiva considerable entre la Planeación Estratégica y el Liderazgo Organizacional; para la H específica 1 fue el 0.793**, en la cual concurre una correlación positiva considerable entre el nivel institucional y el Liderazgo Organizacional; para la H específica 2 fue de 0.801**, por lo que concurre una correlación positiva considerable entre el nivel táctico y el Liderazgo Organizacional; para la H específica 3 fue de 0.640**, en la cual consta de una correlación positiva moderada entre el nivel Operacional y el Liderazgo Organizacional.

Se acepta la hipótesis de Cuya (2017), en su tesis denominada “El planeamiento estratégico y la gestión educativa en la institución educativa”. Concluyo considerablemente la relación de la planeación estratégica y la gestión educativa, por lo cual el autor recomienda que las autoridades educativas recapaciten antes la importancia y el alcance de los objetivos institucionales y de cumplimiento de sus cargos públicos. Pues los resultados de la indagación confirman que existe una correlación positiva considerable, destacando la implicancia futura; verificándose los supuestos conforme a los resultados de la investigación.

DISCUSIÓN POR METODOLOGÍA

La actual indagación fue de tipo aplica, de diseño no experimental de corte transversal con un nivel de investigación descriptivo – correlacional y un método de investigación hipotético deductivo, similar a la del auto Cuya (2017) sostiene en su tesis “El planeamiento estratégico y la gestión educativa en la institución” tuvo como metodología el diseño no experimental de corte transversal, con un nivel de indagación descriptiva correlacional. Estas características de metodología de investigación con llevan a fijar la forma de recolectar datos, a manera de comprobar la hipótesis, detallar la conducta de las variables de estudio y poder deducir un enunciado de algo particular a general. Ambas metodologías permitieron mostrar la validez de la investigación, y apporto soluciones de la situación problemática con la planificación estratégica, y su relación con el liderazgo organizacional, así como se ratificó la fiabilidad y confiabilidad de la investigación, y generando cavilación y discusión académica sobre la idea existente.

DISCUSIÓN POR TEORÍA

La presente investigación maneja la teoría de (Chiavenato y Sapiro, 2010, p. 148 – 149) quien recalca que la planeación estratégica es la causa por el cual la organización expresa y elabora estrategias con el propósito de ejecutarlas según sea la misión de la organización, para obtener mayor desempeño.

Donde guarda relación con la tesis de Cuya (2017), quien acepto la teoría de Juan Manuel Manes (2005) menciona que “la planeación estratégica consiste en que la alta dirección y no es una dirección operacional sino una de carácter estratégico, la cual es directa y pone límites a ciertos procesos. Nos dice también que la planeación estratégica está desarrollada por tres tipos de métodos: mediano plazo, corto plazo y planes operativos.

Ambas teorías corroboran la utilidad de los constructos de la investigación las que ayudaron analizar, identificar y proponer nuevas estrategias en todos los niveles institucionales.

V. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe correlación con $Rho: 0.752^{**}$ entre la Planeación Estratégica y el Liderazgo Organizacional, Por la toma de decisiones estratégicas considerando las implicancias futuras en los niveles institucionales, táctico, operativo.
2. Se ha determinado que existe correlación con $Rho: 0.793^{**}$ entre el nivel Institucional de la Planificación Estratégica y el Liderazgo Organizacional, con el análisis organizacional, objetivos estratégicos, estrategias decisionales.
3. Se ha determinado que existe correlación con $Rho: 0.801^{**}$ entre el nivel Táctico de la Planificación Estratégica y el Liderazgo Organizacional en los niveles financieros, de producción y de recursos.
4. Se ha determinado que existe correlación con $Rho: 0.640^{**}$ entre el nivel Operacional de la Planificación Estratégica y el Liderazgo Organizacional con un plan de ventas, flujo de caja, plan de entrenamiento.

VI. RECOMENDACIONES

1. Uno de los principales problemas en la empresa M&C JUAN PABLO SAC es la planeación de sus objetivos empresariales, por ellos se recomienda una mejora continua de la planeación estratégica planteando nuevas decisiones estratégicas considerando el futuro.
2. Se recomienda a la empresa M&C JUAN PABLO SAC el desarrollar análisis interno y externo de la organización planteando objetivos estratégicos, en conjunto de un liderazgo capaz de influenciar en los demás para el logro de los objetivos.
3. Se recomienda a la empresa M&C JUAN PABLO SAC que planificar a nivel táctico las estrategias de mercadotecnia, financiera, de producción y de recursos, mejorara las entregas de trabajos a tiempo, sin demora alguna por falta de recursos.
4. Se recomienda a la empresa M&C JUAN PABLO SAC analizar el nivel operacional a través de un plan de ventas, que nos permita llegar a más clientes; plan de entrenamiento que el personal este siempre preparado, implementar más charlas sobre todo de riesgo en el trabajo; plan de reclutamiento, tener en cuenta el tipo de trabajo para seleccionar a un nuevo personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGUIRRE, H. (2014) “Planeación Estratégica y Productividad Laboral estudio realizado en el hotel del campo, Quetzaltenango”, Tesis para obtener el grado de licenciado con el título de Psicólogo industrial / organizacional, Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades Campus de Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de: <https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/21088/6/Tesis%20Final%20SCRADY%20S.A..pdf>
- BERNAL, C. (2006). Metodología de la investigación. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=9702606454>
- CHIAVENATO I (2004) introducción a la teoría general de la administración, 7ma ed, Brasil: elsevier editoria Ltda.
- CHIAVENATO Y SAPIRO (2010). Planeación Estratégica, Fundamentos y Aplicaciones, 2da Edición, Brasil: Elsevier Editorial Ltda.
- CHIVENATO (2011). Introducción A La Teoría General de la Administración, 8va Ed, Brasil: Elsevier Editorial Ltda.
- EQUIPO VÉRTICE (2007). Selección de personal. 2da ed. España.
- ENRIQUE AGÜERA (2004), Liderazgo y compromiso social: Hacia un nuevo tipo de liderazgo, 1ra ed. México, editorial: BUAP
- FRANKLIN Y KRIEGER (2011). Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina, 1ra ed, México: Pearson educación.
- GUILLERMO GUERRA (1992). Manual de administración de empresas agropecuarias. 2da ed, Editorial Agroamérica.
- GIL MARIA (2007). Como crear y hacer funcionar una empresa, 7ma ed. Esic Editorial, Madrid, España.
- GÓMEZ, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. Argentina: Editorial brujas.
- GARCIA Y VALENCIA (2012). Planeación Estratégica, Teoría y Práctica, 2da Ed, México: trillas.
- GOLDFEDER Y GUTELA (2006). Planificación Y Administración: un enfoque, 1ra Ed. integrador, México: Trillas.
- HERNÁNDEZ, L. (2015). Atlas Geográfico del Municipio Muñoz Estado Apure como recurso didáctico para la enseñanza de la Geografía. Universidad de Carobo: Venezuela.

- HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. Y BAPTISTA, M. (2010). Metodología de la investigación. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edic%C3%B3n.pdf
- HERMANDEZ Y RODRIGUEZ, (2006), introducción a la administración teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia, 4ta Ed, México: MacGraw-Hill/Interamericana editores
- JAIRO ANMAYA (2010). Toma de decisiones gerenciales, 2da Ed. Ecoe Ediciones, Bogotá.
- JOSÉ ROSALES (2000). Elementos de micro economía, 1ra Ed. Editorial EUNED, Costa Rica
- KOTLER, ARMSTRONG (2003). Fundamentos del marketing, 6a Ed. Prentice hall, México
- LUSSIER Y ACHUA (2004). Liderazgo 2ª Teoría, Aplicación y Desarrollo De Habilidades, 2da edición, México: editorial tomson.
- LUNA, A. (2014). México, proceso administrativo, 1ra Ed, Grupo Editorial Patria.
- PAIN, A (2012). Como realizar un proyecto de capacitación: Un enfoque de la ingeniería de la capacitación. Editorial Granica, España
- ROLDAN, PAULA (2018), finanzas, economipedia: haciendo fácil la economía. Recuperado de <http://economipedia.com/definiciones/finanzas.html>
- ROBET F. MAGER (2006). Análisis de objetivos: como definir sus metas para poder alcanzarlas. España: Ediciones Epise s.a
- RODRÍGUEZ, E (2005). Metodología de la Investigación. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=r4yrEW9Jhe0C&pg=PA23&dq=INVESTIGACION+TIPO+APLICADA&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjJo6nvnILcAhUhrIkKHTNQDFkQ6AEIMDAB#v=onepage&q=INVESTIGACION%20TIPO%20APLICADA&f=false>
- REYES (2004). Administración del personal sueldos y salarios, 2da Ed, México: editorial Limusa.

ROSAS (2016). “Planeamiento Estratégico y su repercusión en la Gestión Empresarial del sector turismo de la región Puno 2015 – 2016”, tesis para obtener el grado académico de magíster en administración, Universidad andina Néstor Cáceres Velásquez escuela de posgrado maestría en administración, Juliaca – Perú. Recuperado de:

http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/628/TESIS%20T036_02419180_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ROMERO, C. (2010). “Proyecto de Inversión y Planificación Estratégica de la Compañía”, Tesis para obtener el título de Ingeniería en Gestión Empresarial, Escuela Superior Politécnica del litoral Facultad de Economía y Negocios, Guayaquil – Ecuador.

<https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/21088/6/Tesis%20Final%20SCRADY%20S.A..pdf>

SAMPIERI, R., FERNÁNDEZ, C Y BAPTISTA, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.

OLIVARES (2015). “Estilo de Liderazgo y Satisfacción Laboral en el Club Campestre Puma de Piedra S.A.C. Andahuaylas, 2015”, tesis para obtener el título profesional de licenciado en Administración de empresas, Universidad nacional José María Arguedas, Andahuaylas – Perú.

<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/237/27-2016->

EPAE-

OLIVARES%20HUAMANIESTILO%20DE%20LIDERAZGO%20Y%20

SATISFACCION.pdf?sequence=1&isAllowed=y

WHEELLEN Y HUNGER (2007). Administración estratégica y política de negocios, 10ma ed., México. Pearson educación.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
"PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y EL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA M&C JUAN PABLO S.A.C, CHOSICA, 2018"					
PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEORICO	HIPOTESIS	VARIABLES INDICADORES	METODOLOGIA
Problema General	Hipótesis General	En el presente trabajo de investigación se fundamenta en la siguientes bases teoricas: - La planeación reactiva - La planeación inactiva - La planeación pre activa - La planeación proactiva - teoría de los rasgos de personalidad - teorías de estilos de liderazgo - teorías situacionales del liderazgo	Hipótesis General	VARIABLE 1	METODO HIPOTETICO DEDUCTIVO ENFOQUE CUANTITATIVO TIPO BASICA - APLICADA NIVEL DESCRIPTIVO - CORRELACIONAL DISEÑO NO EXPERIMENTAL DE CORTE TRANSVERSAL
- ¿Cómo se relaciona la Planificación Estratégica y el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica 2018?	- Determinar cómo se relaciona la Planificación Estratégica y el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica 2018.		- Existe relación significativa entre la Planificación Estratégica y el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Chosica 2018.	PLANEACION ESTRATEGICA - Análisis Organizacional - Objetivos Empresariales - Estrategias Direccionales - Toma de Decisiones -Producción - Recursos -Plan de entrenamiento -Plan de reclutamiento y selección	
Problemas Especificos	Hipótesis Especificas		Hipótesis Especificas	VARIABLE 2	
- ¿Cómo se relaciona el nivel institucional de la Planificación Estratégica con el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Lurigancho Chosica 2018?	- Determinar cómo se relaciona el nivel institucional de la Planificación Estratégica y el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Lurigancho Chosica 2018.		- Existe relación significativa entre el nivel institucional de la Planificación Estratégica con el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Lurigancho Chosica 2018.	LIDERAZGO ORGANIZACIONAL - Interes por el personal -Liderazgo eficiente -Coordinación -Trabajo en equipo -Información -Comunicación -Retroalimentación -Clima organizacional -Valoración de desempeño -Participación -Logros compartidos	
- ¿Cómo se relaciona el nivel Táctico de la Planificación Estratégica con el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Lurigancho Chosica 2018?	- Determinar cómo se relaciona el nivel Táctico de la Planificación Estratégica y el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Lurigancho Chosica 2018.	- Existe relación significativa entre el nivel Táctico de la Planificación Estratégica con el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Lurigancho Chosica 2018.			
- ¿Cómo se relaciona el nivel Operacional de la Planificación Estratégica con el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Lurigancho Chosica 2018?	- Determinar cómo se relaciona el nivel Operacional de la Planificación Estratégica y el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Lurigancho Chosica 2018.	- Existe relación significativa entre el nivel Operacional de la Planificación Estratégica con el Liderazgo Organizacional de la Empresa M&C Juan Pablo SAC, Lurigancho Chosica 2018.			

Fuente: elaboración propia

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: PLANEACIÓN ESTRATEGICA Y LIDERAZGO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA M&C JUAN PABLO S.A.C, CHOSICA, 2018.

Apellidos y nombres del investigador: BRENDA MELANNY VILCHEZ ALARCON

Apellidos y nombres del experto: *Juan Dantalean*

ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
PLANEACIÓN ESTRATEGICA	NIVEL INSTITUCIONAL	ANALISIS ORGANIZACIONAL	¿El analisis organizacional interna y externa se realiza participativamente en la empresa M&C Juan Pablo S.A.C.?	LIKER	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿La planificación de nuevas estrategias favorecen al logro de objetivos en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		OBJETIVO EMPRESARIAL	¿cree usted que capital humano que labora en ella conoce las metas de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿El personal se encuentra identificado con la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		ESTRATEGIAS DIRECCIONALES	¿Cree usted que la empresa está tomando las mejores decisiones para lograr el éxito?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Las decisiones tomadas hasta el momento por la empresa son favorables para el personal?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	TOMA DE DECISIONES	¿La alta direccion de la empresa ante situaciones de problema analiza y decide resolver oportunamente?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	NIVEL TACTICO	DE PRODUCCIÓN	¿La empresa debería de tener a la mano el stock de materiales que se utilizan para producir estructuras metálicas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿el stock manejado de materiales de produccion es suficiente para abastecer los requerimientos de los clientes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		DE RECURSOS	¿la empresa asigna correctamente los materiales de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Los ingresos economicos cubren los costos de fabricación de bienes y servicios?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	NIVEL OPERACIONAL	PLAN DE ENTRENAMIENTO	¿La empresa programa capacitaciones para cada area especifica.?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿La empresa realiza capacitación de inducción para integrar al persona?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿La empresa realiza capacitacion promocional para dar oportunidad al personal para acceder a puestos de mayor nivel?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		PLAN DE RECLUTAMIENTO	¿El reclutamiento del personal interno lo realiza una persona capacitada en el área?		<input checked="" type="checkbox"/>		
¿Se aplican pruebas psicológicas al seleccionar a un personal nuevo?			<input checked="" type="checkbox"/>				

Fuente: elaboración propia

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	LIDERAZGO	INTERES POR EL PERSONAL	¿La empresa toma en cuenta el perfil del personal que necesita para hacer las actividades definidas? ¿existe un interes por parte de la gerencia por la integridad y valores eticos?	LIKER	✓			
		LIDERAZGO EFICIENTE	¿El liderazgo que muestra el gerente general de la empresa es democratico pues logra consensuar objetivos?		✓			
		COORDINACIÓN	¿las acciones de coordinación establecida en la empresa es respetada por los supervisores?		✓			
		TRABAJO EN EQUIPO	¿considera que el trabajo en equipo es muy importante?		✓			
	COMUNICACIÓN	INFORMACIÓN	¿la información sistematizada es util e importante para la toma de decisiones?		✓			
		COMUNICACIÓN	¿la comunicación verbal interna se utiliza para dar ordenes de urgencia? ¿La comunicación escrita practicada en la empresa ayuda tomar medidas para el cumplimiento?		✓			
			RETRO ALIMENTACIÓN		¿La retroalimentación efectuada en la empresa corrige los errores detectados en la empresa?	✓		
	MOTIVACIÓN	CLIMA ORGANIZACIONAL	¿El clima laboral de la empresa mejora continuamente el ambiente de su organización?		✓			
		VALORACIÓN DE DESEMPEÑO	¿Los procesos organizacionales desarrollados en la empresa ayudan a maximizar la productividad?		✓			
		PARTICIPACIÓN	¿Los colaboradores se identifican con las actividades planeadas en la empresa? ¿Los colaboradores forman equipos donde participan activamente para lograr metas?		✓			
			LOGROS COMPARTIDOS		¿Los procesos administrativos consensuados conllevan la aplicación de criterios tecnicos en la empresa?	✓		
	Firma del experto				Fecha			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Fuente: elaboración propia

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: PLANEACIÓN ESTRATEGICA Y LIDERAZGO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA M&C JUAN PABLO S.A.C, CHOSICA, 2018.							
Apellidos y nombres del investigador: BRENDA MELANNY VILCHEZ ALARCON							
Apellidos y nombres del experto: <i>DR. COSTUMB CASILLO PEDRO</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSEACIONES / SUGERENCIAS
PLANEACIÓN ESTRATEGICA	NIVEL INSTITUCIONAL	ANALISIS ORGANIZACIONAL	¿El analisis organizacional interna y externa se realiza participativamente en la empresa M&C Juan Pablo S.A.C.?	LIKER	/		
			¿La planificación de nuevas estrategias favorecen al logro de objetivos en la empresa?		/		
		OBJETIVO EMPRESARIAL	¿cree usted que capital humano que labora en ella conoce las metas de la empresa?		/		
			¿El personal se encuentra identificado con la empresa?		/		
		ESTRATEGIAS DIRECCIONALES	¿Cree usted que la empresa está tomando las mejores decisiones para lograr el éxito?		/		
			¿Las decisiones tomadas hasta el momento por la empresa son favorables para el personal?		/		
	TOMA DE DECISIONES	¿La alta direccion de la empresa ante situaciones de problema analiza y decide resolver oportunamente?	/				
	NIVEL TACTICO	DE PRODUCCIÓN	¿La empresa debería de tener a la mano el stock de materiales que se utilizan para producir estructuras metálicas?		/		
			¿el stock manejado de materiales de produccion es suficiente para abastecer los requerimientos de los clientes?		/		
		DE RECURSOS	¿la empresa asigna correctamente los materiales de trabajo?		/		
			¿Los ingresos económicos cubren los costos de fabricación de bienes y servicios?		/		
	NIVEL OPERACIONAL	PLAN DE ENTRENAMIENTO	¿La empresa programa capacitaciones para cada área especifica.?		/		
			¿La empresa realiza capacitación de inducción para integrar al persona?		/		
		PLAN DE RECLUTAMIENTO	¿La empresa realiza capacitacion promocional para dar oportunidad al personal para acceder a puestos de mayor nivel?		/		
¿El reclutamiento del personal interno lo realiza una persona capacitada en el área?			/				
		¿Se aplican pruebas psicológicas al seleccionar a un personal nuevo?	/				

Fuente: elaboración propia

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	LIDERAZGO	INTERÉS POR EL PERSONAL	¿La empresa toma en cuenta el perfil del personal que necesita para hacer las actividades definidas? ¿existe un interes por parte de la gerencia por la integridad y valores eticos?	LIKER	/			
		LIDERAZGO EFICIENTE	¿El liderazgo que muestra el gerente general de la empresa es democratico pues logra consensuar objetivos?		/			
		COORDINACIÓN	¿las acciones de coordinación establecida en la empresa es respetada por los supervisores?		/			
		TRABAJO EN EQUIPO	¿considera que el trabajo en equipo es muy importante?		/			
	COMUNICACIÓN	INFORMACIÓN	¿la información sistematizada es util e importante para la toma de decisiones?		/			
		COMUNICACIÓN	¿la comunicación verbal interna se utiliza para dar ordenes de urgencia? ¿La comunicación escrita practicada en la empresa ayuda tomar medidas para el cumplimiento?		/			
		RETRO ALIMENTACIÓN	¿La retroalimentación efectuada en la empresa corrige los errores detectados en la empresa?		/			
	MOTIVACIÓN	CLIMA ORGANIZACIONAL	¿El clima laboral de la empresa mejora continuamente el ambiente de su organización?		/			
		VALORACIÓN DE DESEMPEÑO	¿Los procesos organizacionales desarrollados en la empresa ayudan a maximizar la productividad?		/			
		PARTICIPACIÓN	¿Los colaboradores se identifican con las actividades planeadas en la empresa? ¿Los colaboradores forman equipos donde participan activamente para lograr metas?		/			
		LOGROS COMPARTIDOS	¿Los procesos administrativos consensuados conllevan la aplicación de criterios tecnicos en la empresa?		/			
	Firma del experto				Fecha 17/10/18			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Fuente: elaboración propia

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: PLANEACIÓN ESTRATEGICA Y LIDERAZGO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA M&C JUAN PABLO S.A.C, CHOSICA, 2018.							
Apellidos y nombres del investigador: BRENDA MELANNY VILCHEZ ALARCON							
Apellidos y nombres del experto: <i>DANILA ARETUAZA</i>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
PLANEACIÓN ESTRATEGICA	NIVEL INSTITUCIONAL	ANALISIS ORGANIZACIONAL	¿El analisis organizacional interna y externa se realiza participativamente en la empresa M&C Juan Pablo S.A.C.?	LIKER	<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿La planificación de nuevas estrategias favorecen al logro de objetivos en la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		OBJETIVO EMPRESARIAL	¿cree usted que capital humano que labora en ella conoce las metas de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿El personal se encuentra identificado con la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		ESTRATEGIAS DIRECCIONALES	¿Cree usted que la empresa está tomando las mejores decisiones para lograr el éxito?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Las decisiones tomadas hasta el momento por la empresa son favorables para el personal?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	TOMA DE DECISIONES	¿La alta direccion de la empresa ante situaciones de problema analiza y decide resolver oportunamente?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	NIVEL TACTICO	DE PRODUCCIÓN	¿La empresa debería de tener a la mano el stock de materiales que se utilizan para producir estructuras metálicas?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿el stock manejado de materiales de produccion es suficiente para abastecer los requerimientos de los clientes?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		DE RECURSOS	¿la empresa asigna correctamente los materiales de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿Los ingresos economicos cubren los costos de fabricación de bienes y servicios?		<input checked="" type="checkbox"/>		
	NIVEL OPERACIONAL	PLAN DE ENTRENAMIENTO	¿La empresa programa capacitaciones para cada area especifica.?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿La empresa realiza capacitación de inducción para integrar al persona?		<input checked="" type="checkbox"/>		
			¿La empresa realiza capacitacion promocional para dar oportunidad al personal para acceder a puestos de mayor nivel?		<input checked="" type="checkbox"/>		
		PLAN DE RECLUTAMIENTO	¿El reclutamiento del personal interno lo realiza una persona capacitada en el área?		<input checked="" type="checkbox"/>		
¿Se aplican pruebas psicológicas al seleccionar a un personal nuevo?			<input checked="" type="checkbox"/>				

Fuente: elaboración propia

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	LIDERAZGO	INTERES POR EL PERSONAL	¿La empresa toma en cuenta el perfil del personal que necesita para hacer las actividades definidas?	LIKERT	/		
			¿existe un interes por parte de la gerencia por la integridad y valores eticos?		/		
		LIDERAZGO EFICIENTE	¿El liderazgo que muestra el gerente general de la empresa es democratico pues logra consensuar objetivos?		/		
		COORDINACIÓN	¿las acciones de coordinación establecida en la empresa es respetada por los supervisores?		/		
		TRABAJO EN EQUIPO	¿considera que el trabajo en equipo es muy importante?		/		
	COMUNICACIÓN	INFORMACIÓN	¿la información sistematizada es util e importante para la toma de decisiones?		/		
		COMUNICACIÓN	¿la comunicación verbal interna se utiliza para dar ordenes de urgencia?		/		
		RETRO ALIMENTACIÓN	¿La comunicación escrita practicada en la empresa ayuda tomar medidas para el cumplimiento?		/		
	MOTIVACIÓN	CLIMA ORGANIZACIONAL	¿La retroalimentación efectuada en la empresa corrige los errores detectados en la empresa?		/		
		VALORACIÓN DE DESEMPEÑO	¿El clima laboral de la empresa mejora continuamente el ambiente de su organización?		/		
		PARTICIPACIÓN	¿Los procesos organizacionales desarrollados en la empresa ayudan a maximizar la productividad?		/		
		LOGROS COMPARTIDOS	¿Los colaboradores se identifican con las actividades planeadas en la empresa?		/		
		¿Los colaboradores forman equipos donde participan activamente para lograr metas?	/				
		¿Los procesos administrativos consensuados conllevan la aplicación de criterios tecnicos en la empresa?	/				
Firma del experto			Fecha	19/11/2018			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Fuente: elaboración propia

BRENDA VILCHEZ 16-09-18.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decima...	Etiqueta	Valores	Perdidos	Colum...	Alineación	Medida	Rol
1	P1	N Numérico	8	0	1.- ¿El análisis organizacional interna y externa se realiza participativamente en la empresa M&C Juan Pablo S.A.C. ?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	N Numérico	8	0	2.- ¿La planificación de nuevas estrategias favorecen al logro de objetivos en la empresa. ?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	N Numérico	8	0	3.- ¿Cree usted que el capital humano que labora en ella conoce las metas de la empresa. ?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	N Numérico	8	0	4.- ¿El personal se encuentra identificado con la empresa?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	N Numérico	8	0	5.- ¿Cree usted que la empresa está tomando las mejores decisiones para lograr el éxito?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	N Numérico	8	0	6.- ¿Las decisiones tomadas hasta el momento por la empresa son favorables para el personal ?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	N Numérico	8	0	7.- ¿La alta dirección de la empresa ante situaciones de problema analiza y decide resolver oportunamente. ?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	N Numérico	8	0	8.- ¿La empresa debería de tener a la mano el stock de materiales que se utilizan para producir estructuras metálicas ?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	N Numérico	8	0	9.- ¿El stock manejado de materiales de producción es suficiente para abastecer los requerimientos de los clientes. ?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	N Numérico	8	0	10.- ¿La empresa asigna correctamente los materiales de trabajo ?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	N Numérico	8	0	11.- ¿Los ingresos económicos cubren los costos de fabricación de bienes y servicios. ?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	N Numérico	8	0	12.- ¿La empresa programa capacitaciones para cada área específica. ?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	N Numérico	8	0	13.- ¿La empresa realiza capacitación de inducción para integrar al personal ?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	N Numérico	8	0	14.- ¿La empresa realiza capacitación promocional para dar oportunidad al personal para acceder a puestos de mayor...	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	N Numérico	8	0	15.- ¿El reclutamiento del personal interno lo realiza una persona capacitada en el área.?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	N Numérico	8	0	16.- ¿Se aplican pruebas psicológicas al seleccionar a un personal nuevo ?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	N Numérico	8	0	17.- ¿La empresa toma en cuenta el perfil del personal que necesita para hacer las actividades definidas.?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	N Numérico	8	0	18.- ¿Existe un interés por parte de la gerencia por la integridad y valores éticos ?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	N Numérico	8	0	19.- ¿El liderazgo que muestra el gerente general de la empresa es democrático pues logra consensuar objetivos.?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	N Numérico	8	0	20.- ¿Las acciones de coordinación establecida en la empresa es respetada por los supervisores?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	N Numérico	8	0	21.- ¿Considera que el trabajo en equipo es muy importante ?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	N Numérico	8	0	22.- ¿La información sistematizada es útil e importante para la toma de decisiones.?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	N Numérico	8	0	23.- ¿La comunicación verbal interna se utiliza para dar órdenes de urgencia.?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	N Numérico	8	0	24.- ¿La comunicación escrita practicada en la empresa ayuda a tomar medidas para el cumplimiento. ?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	N Numérico	8	0	25.- ¿La retroalimentación efectuada en la empresa corrige los errores detectados en la empresa.?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	N Numérico	8	0	26.- ¿El clima laboral de la empresa mejora continuamente el ambiente de su organización.?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	N Numérico	8	0	27.- ¿Los procesos organizacionales desarrollados en la empresa ayudan a maximizar la productividad.?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P28	N Numérico	8	0	28.- ¿Los colaboradores se identifican con las actividades planeadas en la empresa?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P29	N Numérico	8	0	29.- ¿Los colaboradores forman equipos donde participan activamente para lograr metas.?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P30	N Numérico	8	0	30.- ¿Los procesos administrativos consensuados conllevan la aplicación de criterios técnicos en la empresa?	{1, Totalm...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	Suma	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
32	SumNinst	N Numérico	8	2	Nivel institucional	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Fuente: spss 24

BRENDA VILCHEZ 16-09-18.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decima...	Etiqueta	Valores	Perdidos	Colum...	Alineación	Medida	Rol
31	Suma	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
32	SumNinst	Numérico	8	2	Nivel institucional	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
33	SumNtact	Numérico	8	2	Nivel tactico	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
34	SumNoper	Numérico	8	2	Nivel operacional	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
35	Var1	Numérico	8	2	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
36	SumLide	Numérico	8	2	Liderazgo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
37	SumComu	Numérico	8	2	Comunicación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
38	SumMoti	Numérico	8	2	Motivación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
39	Var2	Numérico	8	2	LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
40	NINST	Numérico	8	2	NIVEL INSTITUCIONAL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
41	NTACT	Numérico	8	2	NIVEL TACTICO	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
42	NOPER	Numérico	8	2	NIVEL OPERACIONAL	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
43	varinde	Numérico	8	2	Planeación Estratégica	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
44	LIDE	Numérico	8	2	LIDERAZGO	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
45	COMU	Numérico	8	2	COMUNICACIÓN	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
46	MOTI	Numérico	8	2	MOTIVACIÓN	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
47	vardepe	Numérico	8	2	Liderazgo Organizacional	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
48	AGRUPNI...	Numérico	5	0	NIVEL INSTITUCIONAL (Agrupada)	{1, Totalm...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
49	AGRUPNT...	Numérico	5	0	NIVEL TACTICO (Agrupada)	{1, Totalm...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
50	AGRUPN...	Numérico	5	0	NIVEL OPERACIONAL (Agrupada)	{1, Totalm...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
51	AGRUPVA...	Numérico	5	0	Planeación Estratégica (Agrupada)	{1, Desac...	Ninguno	14	Derecha	Ordinal	Entrada
52	AGRUPLI...	Numérico	5	0	LIDERAZGO (Agrupada)	{1, Totalm...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
53	AGRUPC...	Numérico	5	0	COMUNICACIÓN (Agrupada)	{1, Ni de a...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
54	AGRUPM...	Numérico	5	0	MOTIVACIÓN (Agrupada)	{1, Desac...	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
55	AGRUPVA...	Numérico	5	0	Liderazgo Organizacional (Agrupada)	{1, Ni de a...	Ninguno	14	Derecha	Ordinal	Entrada
56											
57											
58											
59											
60											
61											
62											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Fuente: spss 24

*BRENDA VILCHEZ 16-09-18.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

4 : SumComu 12,00 Visible: 55 de 55 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	Suma	SumNinst	SumNtact	SumNoper	Var1	SumLide	SumCom			
1	1	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	4	4	4	4	5	5	79,00	16,00	7,00	11,00	34,00	12,00	11,0			
2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	5	5	1	5	4	4	60,00	10,00	8,00	6,00	24,00	5,00	12,0		
3	3	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	1	3	2	5	4	1	2	5	3	3	2	4	5	4	5	107,00	31,00	13,00	15,00	59,00	15,00	13,0			
4	2	2	5	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	2	3	5	5	3	5	5	92,00	22,00	9,00	14,00	45,00	12,00	12,0			
5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	2	3	3	4	4	5	3	4	4	119,00	33,00	14,00	18,00	65,00	22,00	12,0			
6	2	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	4	2	1	5	3	4	4	5	4	64,00	13,00	4,00	8,00	25,00	7,00	12,0		
7	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	5	5	122,00	30,00	16,00	21,00	67,00	21,00	16,0			
8	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	135,00	32,00	18,00	23,00	73,00	23,00	18,0		
9	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	133,00	32,00	17,00	21,00	70,00	23,00	18,0			
10	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	4	127,00	29,00	17,00	21,00	67,00		16,0			
11	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	5	4	5	4	5	129,00	29,00	19,00	20,00	68,00	20,00	18,0			
12	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	125,00	30,00	16,00	21,00	67,00	22,00	16,0			
13	5	4	5	4	5	3	3	4	3	5	3	5	2	2	4	5	5	5	5	3	3	5	2	4	3	3	4	4	5	118,00	29,00	15,00	18,00	62,00	23,00	14,0				
14	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	3	3	5	2	4	3	5	5	5	120,00	28,00	16,00	20,00	64,00	22,00	15,0				
15	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	1	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	130,00	32,00	17,00	18,00	67,00	24,00	16,0				
16	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5	4	1	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	129,00	29,00	17,00	20,00	66,00	21,00	20,0				
17	4	4	4	4	3	3	5	2	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	2	4	3	3	4	115,00	27,00	14,00	22,00	63,00	18,00	18,0				
18	5	5	3	5	3	5	4	5	4	4	4	1	3	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	5	4	1	4	4	3	5	118,00	30,00	17,00	17,00	64,00	20,00	17,0			
19	4	4	3	5	4	4	3	5	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	5	122,00	27,00	17,00	18,00	62,00	22,00	16,0			
20	5	4	2	5	5	3	3	5	3	4	3	1	2	4	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	5	3	5	3	4	114,00	27,00	15,00	15,00	57,00	23,00	14,0			
21	3	5	3	5	5	5	3	4	4	4	4	1	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	122,00	29,00	16,00	19,00	64,00	22,00	18,0			
22	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	2	5	4	121,00	28,00	17,00	19,00	64,00	21,00	18,0			
23	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	2	4	3	3	4	5	5	4	4	3	5	4	3	5	1	4	4	5	119,00	31,00	16,00	16,00	63,00	22,00	15,0			
24	5	5	3	4	3	3	3	3	5	3	5	1	1	4	4	3	5	4	5	3	3	5	3	4	4	5	1	5	3	5	110,00	26,00	16,00	13,00	55,00	20,00	16,0			
25	4	3	3	5	3	4	4	3	2	3	5	3	3	5	5	4	5	4	4	3	4	2	3	5	5	4	3	3	3	3	110,00	26,00	13,00	20,00	59,00	20,00	15,0			
26	3	3	1	4	3	2	3	5	1	2	4	3	5	3	5	3	4	4	3	3	2	1	2	3	5	3	4	3	3	3	93,00	19,00	12,00	19,00	50,00	16,00	11,0			
27	3	3	1	5	4	2	3	1	3	1	3	1	4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	1	3	4	3	1	2	2	3	83,00	21,00	8,00	15,00	44,00	17,00	11,0			
28	4	4	2	4	5	3	4	1	4	1	3	1	3	2	5	4	4	5	4	5	3	4	1	2	5	2	3	1	2	3	94,00	26,00	9,00	15,00	50,00	21,00	12,0			
29	2	3	3	5	3	3	2	2	5	1	4	1	5	1	4	4	5	4	2	3	3	5	1	1	4	4	1	3	1	2	87,00	21,00	12,00	15,00	48,00	17,00	11,0			
30	2	3	3	5	5	4	3	3	5	3	5	3	5	1	5	3	5	5	2	5	4	5	3	1	5	2	5	2	2	3	107,00	25,00	16,00	17,00	58,00	21,00	14,0			
31																																								
32																																								
33																																								
34																																								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Fuente: spss 24Fuente: elaboración propia

**CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR AL PERSONAL M&C JUAN PABLO SAC,
CHOSICA 2018**

Instrumento de Medición

Saludos cordiales Sr. Representante, el presente sondeo servirá para elaborar una tesis acerca de la “**PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LIDERAZGO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA M&C JUAN PABLO SAC, CHOSICA, 2018**”

Estimado(a) trabajador(a):

La herramienta es de perfil anónimo; tiene como objetivo conocer cómo la planeación y el Liderazgo Organizacional se relacionan para la mejora de la empresa donde labora. Por ello se le requiere responda los enunciados con claridad.

INSTRUCCIONES:

A continuación marcar con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente, siendo:

TD: totalmente en desacuerdo **ED:** en desacuerdo **ND:** ni en desacuerdo ni de acuerdo

DA: de acuerdo **TA:** totalmente de acuerdo

ENUNCIADO						
	DIMENSIÓN 1: NIVEL INSTITUCIONAL	TD	ED	ND	DA	TA
01	¿El análisis organizacional interna y externa se realiza participativamente en la empresa M&C Juan Pablo S.A.C.?					
02	¿La planificación de nuevas estrategias favorece al logro de objetivos en la empresa?					
03	¿Cree usted que capital humano que labora en ella conoce las metas de la empresa?					
04	¿El personal se encuentra identificado con la empresa?					
05	¿Cree usted que la empresa está tomando las mejores decisiones para lograr el éxito?					
06	¿Las decisiones tomadas hasta el momento por la empresa son favorables para el personal?					
07	¿La alta dirección de la empresa ante situaciones de problema analiza y decide resolver oportunamente?					
	DIMENSIÓN 2: NIVEL TÁCTICO	TD	ED	ND	DA	TA
08	¿La empresa debería de tener a la mano el stock de materiales que se utilizan para producir estructuras metálicas?					
09	¿El stock manejado de materiales de producción es suficiente para abastecer los requerimientos de los clientes?					
10	¿La empresa asigna correctamente los materiales de trabajo?					

11	¿Los ingresos económicos cubren los costos de fabricación de bienes y servicios?					
DIMENSIÓN 3: NIVEL OPERACIONAL		TD	ED	ND	DA	TA
12	¿La empresa programa capacitaciones para cada área específica?					
13	¿La empresa realiza capacitación de inducción para integrar al personal?					
14	¿La empresa realiza capacitación promocional para dar oportunidad al personal para acceder a puestos de mayor nivel?					
15	¿El reclutamiento del personal interno lo realiza una persona capacitada en el área?					
16	¿Se aplican pruebas psicológicas al seleccionar a un personal nuevo?					

ENUNCIADO						
DIMENSIÓN 1: LIDERAZGO		TD	ED	ND	DA	TA
17	¿La empresa toma en cuenta el perfil del personal que necesita para hacer las actividades definidas?					
18	¿Existe un interés por parte de la gerencia por la integridad y valores éticos?					
19	¿El liderazgo que muestra el gerente general de la empresa es democrático pues logra consensuar objetivos?					
20	¿Las acciones de coordinación establecida en la empresa son respetadas por los supervisores?					
21	¿Considera que el trabajo en equipo es muy importante?					
DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN		TD	ED	ND	DA	TA
22	¿La información sistematizada es útil e importante para la toma de decisiones?					
23	¿La comunicación verbal interna se utiliza para dar órdenes de urgencia?					
24	¿La comunicación escrita practicada en la empresa ayuda tomar medidas para el cumplimiento?					
25	¿La retroalimentación efectuada en la empresa corrige los errores detectados en la empresa?					
DIMENSIÓN 2: EFICACIA		TD	ED	ND	DA	TA
26	¿El clima laboral de la empresa mejora continuamente el ambiente de su organización?					
27	¿Los procesos organizacionales desarrollados en la empresa ayudan a maximizar la productividad?					
28	¿Los colaboradores se identifican con las actividades planeadas en la empresa?					
29	¿Los colaboradores forman equipos donde participan activamente para lograr metas?					
30	¿Los procesos administrativos consensuados conllevan la aplicación de criterios técnicos en la empresa?					

Gracias por su colaboración

Fuente: elaboración propia

Yo, **Dr. EDWIN ARCE ÁLVARES**, docente de la Facultad de **CIENCIAS EMPRESARIALES** y Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN** de la Universidad César Vallejo sede LIMA NORTE, revisor(a) de la tesis titulada:

“PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LIDERAZGO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA M&C JUAN PABLO SAC, CHOSICA, 2018” de la estudiante **BRENDA MELANNY VILCHEZ ALARCON**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **24%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) 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.



Los Olivos, 28 de noviembre del 2018


Firma
Dr. EDWIN ARCE ÁLVARES
DNI: 23833025

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

Resumen de coincidencias

24 %



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LIDERAZGO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA M&C JUAN PABLO SAC. CHOSICA, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

VILCHEZ ALARCON, BRENDA MELANNY

ASESOR:

Dr. ARCE ÁLVAREZ, LDWIN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA-PERCÚ

2018



Handwritten signature in blue ink

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet 11 % >
- 2 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 9 % >
- 3 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante 1 % >
- 4 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante <1 % >
- 5 repositorio.uigv.edu.pe Fuente de internet <1 % >
- 6 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante <1 % >
- 7 repositorio.unajma.edu... Fuente de internet <1 % >
- 8 Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante <1 % >
- 9 repositorio.usp.edu.pe Fuente de internet <1 % >
- 10 repositorio.uancv.edu.pe Fuente de internet <1 % >



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LIDERAZGO ORGANIZACIONAL DE
LA EMPRESA M&C JUAN PABLO SAC, CHOSICA, 2018”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

VILCHEZ ALARCON, BRENDA MELANNY

ASESOR:

Dr. ARCE ÁLVAREZ, EDWIN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DE ORGANIZACIONES

LIMA-PERÚ

2018



El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña BRENDA MELANNY VILCHEZ ALARCON cuyo título es: **"PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LIDERAZGO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA M&C JUAN PABLO SAC, CHOSICA, 2018"**

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 15, QUINCE

Los Olivos, 28 de noviembre del 2018



PRESIDENTE

Dr. WALTER JACOBO GUTIERREZ VAISMAN



SECRETARIO

Dr. PEDRO COSTILLA CASTILLO



VOCAL

Dr. EDWIN ARCE ÁLVAREZ

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



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 – SEDE LIMA NORTE, A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA EL:

Sra. BRENDA MELANNY VILCHEZ ALARCON

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TÍTULADO:

“PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y LIDERAZGO ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA M&C JUAN PABLO SAC, CHOSICA, 2018”

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA : 28/11/2018

NOTA O MENCIÓN



Dr. TANTALEAN TAPIA IVAN ORLANDO