



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry
Corporation S.A.C. Lince, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada En Administración

AUTORA:

Obregon Llallahui, Nicole Christine (ORCID: 0000-0002-9664-1253)

ASESOR:

Dr. Carranza Estela, Teodoro (ORCID: 0000-0002-4752-6072)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mis padres Carmela e Ivan que siempre me apoyan incondicionalmente en cada paso que doy para salir adelante, a mis hermanos que son mi motivación y fortaleza para ser una buena profesional y ser un ejemplo en todo momento, a mí Familia en general que siempre me brinda su cariño.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo institución donde obtuve la formación necesaria para llegar hasta aquí, a los profesores de administración del área de investigación que me guiaron y enseñaron durante los ciclos de carrera. A mis padres que me brindan su apoyo incondicional, y a las personas que participaron para la elaboración de todo el trabajo, en Especial al Dr. Carranza Estela Teodoro.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos figuras	vi
RESUMEN	vi
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEORICO	5
III. METODOLOGIA:	18
3.1 Diseño y tipo de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	21
3.5. Procedimiento.....	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS	23
IV. DISCUSION	33
V. CONCLUSIONES	35
VI. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	47

Índice de tablas

Tabla 1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	21
Tabla 2. Validación de expertos	21
Tabla 3.	22
Resumen de procesamiento de casos	22
Tabla 4.	22
Estadísticas de fiabilidad	22
Tabla 5. Planeación Estratégica	24
Tabla 6. Cultura Organizacional	24
Tabla 7. Aprendizaje Organizacional	25
Tabla 8. Estrategias	25
Tabla 9. Toma de decisiones	26
Tabla 10. Eficiencia	26
Tabla 11. Autoconfianza	27
Tabla 12. Efectividad	27
Tabla 13. Pruebas de normalidad	28
Tabla 14. Correlación de la planeación estrategia y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.	29
Tabla 15. Correlación de la cultura organizacional y toma decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.	30
Tabla 16. Correlación del aprendizaje organizacional y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.	30
Tabla 17. Correlación entre las estrategias y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.	31

Índice de figuras

Figura 1. Simbología del diseño correlacional	19
---	----

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo definir la relación entre la planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020. La tesis estuvo fundamentada en las teorías de planeación estratégica y toma de decisiones.

Con respecto a su metodología se basa en una investigación aplicada con enfoque cuantitativo y con método hipotético deductivo, con un nivel descriptivo correlacional, contando con un diseño no experimental de corte trasversal. Se tuvo una muestra de 50 colaboradores de la empresa Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020. Donde se aplicó una encuesta de 18 preguntas Dichos datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS Statistics V. 25.

Dado los resultados el coeficiente de correlación Rho Spearman obteniendo un valor de 0,882, determinando de esta manera una correlación positiva considerable, asimismo, se puede evidenciar el nivel de significancia de 0,000.

Concluyendo así que se acepta la hipótesis planteada en la investigación. Indicando que existe una relación entre Planeación estratégica y Toma de decisiones.

Palabras clave: Planeación estratégica y toma de decisiones.

ABSTRACT

The objective of the research was to define the relationship between strategic planning and decision-making in Symmetry Corporation .S.A.C, Lince 2020. The thesis was based on the theories of strategic planning and decision-making.

Regarding its methodology, it is based on applied research with a quantitative approach and a hypothetical deductive method, with a correlational descriptive level, with a non-experimental cross-sectional design. There was a sample of 50 collaborators of the company Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020. Where a survey of 18 questions was applied said data were processed in the statistical program spss statistics v. 25.

Given the results, the rho spearman correlation coefficient obtaining a value of 0.882, thus determining a considerable positive correlation, likewise, the significance level of 0.000 can be evidenced, thus concluding that the hypothesis raised in the research is accepted. Indicating that there is a relationship between strategic planning and decision making.

Keywords: Strategic planning and decision making.

I. INTRODUCCION

Actualmente a nivel **mundial** las organizaciones han sufrido una serie de circunstancias externas en un ambiente de un mercado ya globalizado, cada vez más difícil por distintos factores adversos e internos con la cual se tiene que lidiar día a día. Las diferencias de nivel de desarrollo de cada país, los tratados de bienes y servicios, los cambios políticos económicos que se dan en cada país, el avance tecnológico, el crecimiento de nuevos mercados y el aumento de la competencia ante la necesidad de las personas, han conllevado a que la sobrevivencia de las empresas sea cada vez más complicada e incierta, las habilidades de las empresas se vuelven cada vez más ambiguas con el constante cambio y avance que existe a nivel mundial. Una de los elementos que les ha ayudado a conllevar esta situación adversa viene siendo una adecuada planeación estratégica que rige y orienta a los esfuerzos de los procesos de la organización en el plan diseñado al inicio de sus operaciones en sus metas y objetivos planteados ya sea a corto o largo plazo, la planeación estratégica ayuda a la gerencia y a los colaboradores a tomar buenas decisiones conforme a las actividades permitiendo aceptar o rechazar acciones y evaluar resultados para lograr lo propuesto.

En **Latinoamérica** la revista informativa CEPAL n° 125 (2018) , infiere que en Latinoamérica las empresas virtuales son las que representan la mayor fuente de crecimiento a mediano plazo con la mayor probabilidad de generar empleos e incrementan el PBI de cada país respectivamente, por la cual es fundamental que los emprendedores cuenten con garantías de supervivencia y crecimiento la cual se requiere de un líder que tome buenas decisiones reuniendo información de todo tipo como de ventas, de recursos humanos, de gastos y operaciones esto permitirá plantear nuevos planes estratégicos con las cuales les permitirá el desarrollo, cumplimiento de objetivos y posicionamiento en un mercado cada vez más globalizado.

En el ámbito **nacional** en el Perú según el diario Gestión (2018) indica que: “Se tiene que simplificar toda visión empresarial, ya que las empresas se enfocan más en las inversiones y no en el posicionamiento, brindando menor énfasis al área de operaciones, se tiene que contar con un plan estratégico organizacional enfocándose en la financiación y el área de operaciones, dándole mayor énfasis e importancia a las de operaciones de la compañía, entendiendo que no solo son procesos si no también influyen significativamente en buena imagen empresarial y adecuados resultados organizacionales tomando las decisiones acertadas escogiendo las mejores alternativas de desarrollo empresarial.” Después de lo expuesto de las organizaciones en el Perú se comprende que la planeación estratégica en el área de operaciones muy importante en toda organización para garantizar su posicionamiento y buen desarrollo.

En el campo **local**, la problemática que afronta Symmetry actualmente debido a la coyuntura, se ve reflejado básicamente en la paralización de operaciones, con lo que se origina la pérdida de colaboradores como también pérdida de clientes. Asimismo, el plan estratégico con el que cuenta la empresa ha sido elaborado con orientación a sus clientes en general, la falta de conocimiento de los colaboradores sobre el plan estratégico que muchas veces queda en documentos, dificultan el desarrollo interno, ya que con la demanda incrementada potencialmente del desarrollo virtual obliga a la empresa a tener colaboradores eficientes, la cultura organizacional la empresa se posiciona en una postura desfavorable frente a la competencia y a lo que el mercado demanda actualmente. Por otro lado, la falta de comunicación de cada uno de los colaboradores involucrados y la gerencia en relación a la toma decisiones operacionales, ya que la planeación estratégica tiene que estar vinculada con todo el personal de la organización, asimismo la empresa no lleva un control de la ejecución y los resultados de su planeación estratégica, lo cual afecta la toma de decisiones porque no se conoce los factores importantes que influyen para beneficio de la organización, como la optimización, tiempo requerido y los indicadores que permiten el alcance de objetivos. Motivo por el que se realiza esta investigación denominada: Planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.

Como Problema general tenemos: ¿De qué manera se relaciona la planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020?

Como problemas específicos de la investigación tenemos:

¿Cómo se relaciona la Cultura organizacional y toma de decisiones en Symmetry Corporation SAC, Lince 2020? ¿Cómo se relaciona el aprendizaje organizacional y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020? ¿Cómo se relaciona las estrategias y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020?

Esta investigación es de gran importancia desde un estudio teórico, con la actual investigación se enfatiza en generar análisis y reflexión académica de la variable Planeación estratégica abordada por Chiavenato (2017, p.4) quien menciona que; la planeación estratégica se basa en el conocimiento y aprendizaje de la cultura organizacional, llegando a plantear con ello una estrategia el cual facilite obtener los objetivos planteados en la organización desde que inicio, resultando favorable para la imagen y crecimiento de la organización. La segunda variable toma de decisiones se fundamenta en Robbins y Coulter (2014, p.175) que nos explican que la toma de decisiones interviene distintos factores, pero todas las decisiones que se tomen son para la mejora de los intereses empresariales tomando en cuenta la mejor alternativa que resulte factible para la resolución de problemas. La planeación estratégica sabemos que es fundamental en toda organización lo cual nos conlleva a tener una mejora de procesos operativos y facilita el conocimiento de datos de productividad para mediante esos datos poder tomar las mejores decisiones generando cimientos de crecimiento para conseguir los objetivos planteados por la empresa al iniciar sus operaciones.

Para responder los objetivos del presente trabajo de estudios se elaboró la técnica de medir la relación de la primera variable Planeación estratégica y segunda variable toma de decisiones. El proceso realizado, antes de que sea aplicado paso por una evaluación de distintos jueces expertos en la materia, para después ser contrastados a través de la validez y confiabilidad. Con un programa estadístico, del método de medición de confianza y su procesamiento en SPSS, se implanto comprender el proceso que conlleva la influencia entre las variables de estudio.

En consecuencia los productos obtenidos de esta investigación serán analizados, y entregados al administrador de la empresa Symmetry Corporation ubicado en el distrito de Lince. Asimismo ayudándolos con los resultados entregados puedan tomar las mejores decisiones e implantar un plan estratégico para un mejor ambiente laboral y cultura organizacional.

El objetivo general de investigación: Definir la relación entre la planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.

Entre los objetivos específicos de investigación tenemos: Definir la relación entre la Cultura organizacional y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020. Definir la relación entre el aprendizaje organizacional y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020. Determinar la relación entre las estrategias y la efectividad en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.

Como hipótesis general tenemos: Existe relación significativa entre la planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.

Entre las hipótesis específicas tenemos: H1. Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020. H2. Existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020. H3. Existe relación significativa entre las estrategias y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.

II. MARCO TEORICO.

En relación a los estudios internacionales, se muestran algunos antecedentes relevantes y estos son:

Aguirre (2015) en su tesis Planeación Estratégica y toma de decisiones en Hotel, Quetzaltenango, elaborada para obtener la maestría en negocios internacionales Cuyo objetivo de su investigación, fue identificar cual es el dominio de la planeación estratégica en cuanto a las decisiones tomadas por parte de los colaboradores del hotel. Utilizando el método descriptivo para la estadística de la información recolectada, trabajo que fue elaborado en el hotel Campo en la zona 5 de Quetzaltenango, abordando a 40 trabajadores, teniendo como resultado que la variable planeación estratégica realmente si se relaciona en la medida de toma de decisiones, ya que facilita la toma de decisiones correctivas ante cualquier proceso operativo, logrando un direccionamiento favorable de producción, concluyendo en su investigación demostró que la planeación estratégica continua siendo un instrumento importante que toda organización debe tener porque facilita el buen desarrollo y logro de objetivos. .

Andrade (2016) en su tesis planificación estratégica en BDO Ecuador Cía. realizada con el objetivo de dar a conocer que la planificación estratégica es un instrumento que permite visualizar estratégicamente a mediano y largo plazo los objetivos de una empresa y poder lograrlos, usando una metodología de estudio analítico y sintético , realizando una encuesta a su población que fueron sus colaboradores, como conclusión se comprobó que existe y es necesaria la planificación estratégica en la empresa para definir las estrategias y métodos que se usaran para alcanzar los objetivos planteados a corto y largo plazo.

Barreiros (2015) en su investigación Planeación estratégica como instrumento para motivar la competitividad, elaborada para tener la maestría en marketing. Teniendo como objetivo de estudio , obtener la consolidación de la organización cubriendo las expectativas llegando a satisfacer sus necesidades teniendo una

buena planificación que ayude a lograr las metas, usando algunas herramientas de investigación como la entrevista y encuesta, que fue realizada a 21 clientes en Quito, obteniendo como resultados que no se conoce una misión tampoco una visión que tienen que encontrarse en la política de la organización lo cual es la filosofía de toda empresa para lograr un buen desarrollo así como parte de su filosofía, que genera una identidad organizacional la cual se requiere para el logro del objetivo de esta investigación, en conclusión después de la investigación a través de la planeación estratégica que se va presentar e implantar en la empresa se podrá contar con un talento humano calificado y conociendo su identidad organizacional para así ofrecer una claridad y mejor desarrollo organizacional para brindar el mejor servicio y así conseguir la fidelización de clientes.

Cabrera (2015) en su estudio, La toma de decisiones en comunicación organizacional, presentada para tener la licenciatura en administración. Siendo su objetivo de investigación definir cómo es que realmente se toma las decisiones en Comunicación Organizacional y poder identificar cual es el estado de la Comunicación Organizacional ante los cambios socioeconómicos para determinar su relación en cuanto a tomar decisiones de gerencia, utilizando una metodología cualitativa, siendo inductivo por las ideas contrastadas con los datos y otro lado deductivo lo que se logra observar de todo sacando distintas ideas, estudio abordado a una muestra de 103 directos de comunicación de distintas empresas, como resultado se encuentra que se ha logrado identificar como se toma las decisiones en comunicación organizacional y conocido cuál es su influencia ante los cambios económicos de la actualidad, llegando a la conclusión que todas las decisiones estratégicas importantes en una empresa son tomadas de manera grupal o mostrando una conformidad de lo estipulado de todos los miembros tomando en cuenta los análisis realizados.

Entre los antecedentes nacionales tenemos:

Castillo (2016) en su trabajo Gestión empresarial y toma de decisiones en la en las empresa de Industria Química, elaborada para optar la licenciatura en la

carrera de administración. Teniendo como objetivo de investigación, identificar cual es la influencia que existe en el control de gestión empresarial con relación toma de decisiones de la organización Industria Química, utilizando una metodología con diseño no experimental, realizando una investigación aplicada, descriptiva para la recolección de datos, trabajo que fue realizado a un total de 220 colaboradores de toda la empresa, obteniendo como resultados que es de gran relevancia contar con un buen sistema de gestión y control empresarial en la gerencia porque les permitirá tomar buenas decisiones en el proceso operativo logrando una adecuada planificación estratégica para el desarrollo en el transcurso de operaciones, como conclusión encontramos que esta empresa contaba con obstáculos que no les permitían el buen desarrollo uno de los principales fue el no contar con métodos ni procedimientos documentados, lo cual no les permitía tener una visibilidad de los datos actualizados y en esos casos sería difícil establecer parámetros de desempeño y definir normas o metas de resultados.

Aramburu (2015) en su tesis Planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores de la clínica municipal de Santa Anita. Teniendo como objetivo general; definir cuál es la influencia que tiene la planeación estratégica en medida de la productividad en los trabajadores y administrativos, teniendo en cuenta una metodología de investigación básica con enfoque de trabajo cuantitativo que es un estudio teórico el cual se da para formular nuevas teorías o varias las que ya existen incrementando conocimientos, un diseño descriptivo y correlacional siendo no experimental, la muestra fue un total de 70 colaboradores administrativos de la clínica, llegando a obtener como resultados que el planeamiento estratégico influye en las tareas que desarrollan todos los colaboradores en el área operativa, concluyendo que el planeamiento estratégico es muy importante para toda organización porque influye en todas las dimensiones del área de operaciones productivas como el desarrollo del personal que complementa las tareas implantando el plan de acción decidido para los procesos.

Bermúdez (2016) en su investigación Diseño organizacional y la Toma de decisiones en los trabajadores de Devida Trapoto, teniendo de objetivo de investigación definir la vinculación que hay entre el diseño organizacional y la implantación de toma de decisiones de colaboradores de una empresa en la selva, usando una metodología de investigación correlacional para verificar la relación de las variables, teniendo como población y muestra un total de 30 colaboradores de la oficina, obteniendo como resultados que si existe relaciones entre las variables de estudio y es moderada, pero si se ve influenciado por el modelo organizacional, en conclusión encontramos que en la organización el diseño organizacional si influye al momento de delegar las decisiones a tomar, porque las decisiones se tienen que tomar de manera conjunta y eso ayudara a una mejor comunicación organizacional y el modelo planteado se tiene que realizar de manera mixta, aunque el grado de tomad de decisiones es moderado llegar al 100% de colaboradores.

Córdova y Boris (2016) en su tesis Empowerment y la toma de decisiones en la cooperativa de ahorro y crédito agencia Cusco. Tuvo como objetivo definir cuál es el grado de influencia entre el empowerment en la toma de decisiones de la cooperativa, utilizando la metodología de tipo básica –no experimental, generan y buscan conocimientos midiendo los componentes, aplicado a una muestra de 24 personas para el estudio, obteniendo como resultados que las dimensiones muestras relación entre sí, así como sus variables, llegando a la conclusión que los niveles de influencia son positivos, los trabajadores se sienten apoyados y facultados para tomar decisiones dentro de la sede regulados por recursos humanos facilitando la productividad de sus funciones.

Solis, Tarazona (2017) en su tesis Planificación estratégica y la productividad en Vica Gas, Huancayo, teniendo como objetivo identificar de qué forma se relaciona la planeación estratégica y la productividad, tomando el caso de la compañía Vica Gas de Huancayo. La investigación es de enfoque cualitativo con nivel descriptivo, siendo no experimental, donde su muestra fue los trabajadores de la empresa, donde se les aplico una encuesta a cada área de la empresa, la conclusión obtenida fue que la planificación estratégica se relaciona me manera

alta con la productividad porque se conoce las acciones que se deben realizar dentro de una buena planificación para ser evidenciada en el aumento de la productividad y logro de objetivos.

Valladares (2017) en su tesis *La ética y la toma de Decisiones en las Mypes*, realizada con el objetivo de determinar el vínculo que hay entre la ética de las empresas y la toma de decisiones de las pymes exportadoras de productos químicos y orgánicos de Lima, usando una metodología de investigación de orden mixto, contando con un enfoque cuantitativo y cualitativo, su tipo de estudio fue correlacional, mostrando una población constituida por 40 personas, donde se concluyó que los colaboradores que toman decisiones en las organizaciones consideran que las organizaciones así como cada uno de ellos poseen un comportamiento ético, pero se materializan los roles éticos, manuales de su política, por otro lado se toma como base de la economía para tomar decisiones dejando de lado las normas éticas.

Respecto al enfoque científico de la variable 1 Planeación estratégica, estudio es abordados por distintos autores que fundamentan que:

(Molins, 1998) quien menciona que:

La planeación estratégica se rige desde los objetivos planteados por la razón de ser de una persona u organización no se discuten, el esfuerzo del planeamiento central, es en especial, el de formular distintas estrategias, de una manera adecuada de planeación estratégica para resolver problemas estableciendo las alternativas correctas. (p. 89)

Según (Ahumada, 1997) sostiene que: “La planificación es un procedimiento para recolectar alternativas que se caracteriza por verificar la propiedad, ser factible y compatible hacia los objetivos y permite escoger las herramientas más eficientes”. (p. 27)

Según (Contasti, 1998) indica que: “La planificación estratégica es un fenómeno orientado a la elección de planteamientos llevados de un fin anticipadamente acordado y al alcance de los objetivos de la mejor manera”. (p. 15)

Según (Chadwick, 1998) define que: “La planificación lleva un proceso de reflexión y accionar humano respecto a la realidad, premeditación o prevención para el futuro. Esto es como, una actividad humana que realizan siempre” (p. 29)

Según (Hurtado, 1997) sostiene que: “La planificación estratégica es un instrumento que, en cierto tiempo, requiere una organización para tomar decisiones y poder coordinar todos los planteamientos que deben realizarse con el alcance de lograr los objetivos” (p.9)

Con respecto a la variable 2 Toma de decisiones que es explicada por distintos autores que refieren que:

(Drucker, 2001) quien señala que:

El tomar decisiones es fundamental en el trabajo organizacional y tratándose del puesto el gerente realiza la función administrativa primordial: asumir la responsabilidad de partida de la empresa, ya sea directo o decida delegar [...] tomar decisiones es fundamental en la gerencia. (p. 164)

Según (Hellriegel, y Slocum 2004) indica que: “La toma de decisiones es el procedimiento de identificación del problema, recolección de datos, y nueva generación de soluciones y selección de una estrategia de acción”. (p. 267)

Según (Chacín 2010) mencionan que:

La toma de decisiones al pasar del tiempo ha significado la acción directiva en las empresas desde la visión de una gerencia estratégica, todo con finalidad de guiar el proceso hacia los objetivos organizacionales y una visión que mantenga la sobrevivencia en el mercado con el tiempo, así como todo el proceso de operación en la empresa. (p. 13)

Según (Siliceo, A. et al 1999) señala que: “La toma de decisión se respalda con la productividad, en la empresa, la cual se encuentra por encima del talento humano, conociendo que son los colaboradores quien realiza toda el proceso productivo”. (p.69)

Según (Robbins, 1999) sostiene que “Siempre que un gerente decide tomar otra decisión o cuando busca evaluar distintas alternativas, el proceso racional nos brinda una descripción precisa de la solución de problemas en el momento de decisión.”(p. 21)

Respecto a la primera variable se fundamenta en (Chiavenato, 2017) quien menciona:

La planificación estratégica también conocido como proceso estratégico significa lo logrado de un largo y difícil aprendizaje dentro de la organización. Durante años, el proceso estratégico resulto cambiar a las empresas de tal manera que se volvieran más ambiciosas en la búsqueda de alcanzar sus objetivos. La estrategia que es parte del proceso estratégico, fue la dirección que usaron las empresas para lograr con éxito las metas que previamente habían planteado. (p.4)

El autor nos explica que la planeación estratégica se basa en el conocimiento y aprendizaje de la cultura organizacional, llegando a plantear con ello una estrategia el cual facilite obtener los objetivos planteados en la organización desde que inicio, resultando favorable para el logro y posicionamiento de la empresa.

En relación a la primera variable tenemos la primera dimensión Cultura Organizacional, que Según (Schein, 2004) “La cultura organizacional es un grupo de política y filosofía que se ha creado para responder a procesos internos o externos, y que ha funcionado bien para considerarse valido por los colaboradores y toda la organización”. (p.3)

Como fundamenta el autor la cultura organizacional es cuando un miembro de la organización se compromete con las costumbres y creencias de la empresa para lograr desarrollarse de forma eficaz dentro y fuera de ella.

En la segunda dimensión tenemos el aprendizaje organizacional que según (Ronquillo, 2006) afirma que: “Es el proceso que los administrativos deciden capacitar las habilidades de los colaboradores de la empresa para comprender su ambiente laboral, tomando decisiones que generen impacto la efectividad general” (p.54)

La cita del autor explica que el aprendizaje un procedimiento en el cual todos los miembros mejoran sus conocimientos y descubren sus habilidades para fortalecer su medio laboral y resulte un impacto favorable en los procesos generales de la organización.

En cuanto la tercera dimensión tenemos, estrategias quien menciona (García, 2013) que:

La estrategia, es generar un plan a poner en marcha que influya y permita conocer y adoptar ventajas competitivas en la organización para generar un crecimiento armónico y crecer en el mercado, con el fin de confrontar a la competencia mostrando calidad, con políticas de costos y la marca personal de los productos o servicios brindados. (p.89)

El autor nos explica que al tomar una estrategia escogemos un plan de acción para poner en marcha de forma interna para generar mejoras en el sistema operativo al momento de diferenciar y enfrentar a la competencia, tomando en cuenta los atributos del producto brindado.

En cierto modo dentro de las dimensiones tenemos indicadores el primer indicador filosofía empresarial es abordado por (García y Marr, 1997) indica que: “filosofía empresarial, es la importancia y razón de ser de la empresa que definen los valores y la vocación de los colaboradores al brindar un producto o servicio en una organización” (p.14)

El autor nos explica que la filosofía empresarial se rige de la calidad y valores que se va a brindar a las personas, y generar satisfacción en sus consumidores al ser parte de ella.

En el segundo indicador tenemos ambiente laboral el cual es abordado por (Gran y Berbel, 2007) que indican que:

El ambiente laboral, está regida por distintos factores que se juntan dentro de distintas personas y un solo lugar factores existenciales como: la cultura, el entorno, la ética y moral, las costumbres laborales, a los que suman aspectos de personalidades en un solo ambiente compuestos por los colaboradores. (p. 173)

El autor nos explica que un ambiente laboral se genera entre un entorno y personas con distintas personalidades psicológicas que trabajan en un mismo sentido desarrollando un ambiente con distintas costumbres que sumados lleven a lograr los objetivos de la mejor manera.

El tercer indicador, identidad organizacional que (Ramírez, 2004) indica que:

La identidad de la organización, contiene un contenido extenso y ambiguo, ya que todos los colaboradores lo comparten debido a que se encuentra establecido y adoptado por los miembros es de un contenido muy amplio, en relación con todos se ve orientada a un mejor resultado a largo plazo generando la unión y motivación de los colaboradores. (p.39)

Mediante la identidad organizacional los colaboradores se identifican con la empresa generando así una unión y motivación para el proceso y logro de sus actividades enfocada a mejorar los resultados a largo plazo.

En el cuarto indicador tenemos la comunicación que según (Castro, 2015) refiere que:

La comunicación organizacional es aquella que está incluida en la política que establecen las organizaciones para formar parte de sus normas laborales en su ambiente, diferenciando la comunicación en diferentes niveles de participación dentro de la organización, formulando que debe ser fluida en todos los niveles. (p. 15)

La comunicación es importante y parte de las normas empresariales para mantener un buen ambiente laboral generando un mejor nivel de compromiso en la empresa manteniendo una coordinación fluida y eficaz.

Dentro del quinto indicador tenemos, habilidades que (Grant, 2008) menciona que:

Las capacidades están vinculadas fuertemente a las habilidades y todo el esfuerzos de los colaboradores, el conocimiento o el ingenio del saber-hacer, o desarrollar la movilidad y crecimiento de las áreas y funciones realizadas, los empleados clave representa una constante amenaza para su ventaja competitiva. (p.141)

Las habilidades son el conocimiento y el saber hacer humano de cada colaborador lo cual se ve reflejado en sus funciones y desempeño en su área, muchas veces genera una constante amenaza aquellos colaboradores que se involucran en temas confidenciales para la ventaja competitiva.

El indicador satisfacción laboral según (Bravo y Cols, 2011) menciona que: “La satisfacción laboral son un conjunto de actitudes generadas por los colaboradores desarrollan en cuanto a la realización de una labor en general o en algún aspecto personal, en el cual se muestran satisfechos con su desarrollo”. (p.163)

La satisfacción laboral es la actitud que se muestra por el desarrollo de algún tipo de labor es importante para la seguridad del proceso realizado.

En el indicador recursos según (Gil, 2010) indica que: “Los recursos empresariales son insumos que existen, generan y gestionan todas las operaciones de una organización [...] son un grupo de procesos de todo tipo y distinta naturaleza que existen dentro de una organización”. (p.205)

Es decir, que los recursos son sistemas que existen dentro de la empresa que les permite realizar los procesos operativos, de distinta manera pero que llevan a un mismo propósito de desarrollo.

En el indicador liderazgo estratégico según (Chiavenato, 2017) indica que:

El liderazgo estratégico es una habilidad de generar, y ampliar la flexibilidad, así como de saber sobrellevar y dirigir facultades para crear un cambio en la estrategia cuando así se requiera. [...] es una competencia fundamental para el buen desempeño de la gerencia en la empresa. (p.219)

El autor nos explica que el liderazgo es una competencia fundamental que tienen que poseer los gerentes para poder delegar y realizar cambios en las estrategias cuando así se requiera, saber sobrellevar las dificultades de la mejor manera.

En el indicador innovación según (Cerverón y Ybarra, 2016) indica que: “La innovación es identificar nuevas ideas convirtiéndose en la clave para generar los resultados empresariales, se refleja en el incremento de ventas, en la medida de productividad y del talento humano”. (p.68)

Los autores nos explican que la innovación es la generación de nuevas ideas para mejorar el plan de operatividad, mejorando los procesos para alcanzar un buen desarrollo.

En cuanto a la segunda variable, toma de decisiones que es fundamentada por Robbins, S y Coulter, M. (2014) afirman que:

La toma de decisiones, es para la mejorar los intereses internos, los gerentes procuran tomar decisiones correctas, eligiendo la mejor alternativa para proceder a implementarla y ver si resulta factible a la solución del problema principal. El proceso de tomar decisiones se ve influenciado por cuatro factores: el método a utilizar, el tipo de conflicto, las condiciones y el estilo personal. Por otro lado, al cometerse algunos errores se vería reflejado en el proceso operativo, siendo muchos factores que intervienen al momento de tomar decisiones. (p. 145)

En esta cita textual los autores explican que la toma de decisiones interviene distintos factores pero todas las decisiones que se tomen son para la mejora de los intereses empresariales tomando en cuenta la mejor alternativa que resulte factible para la solución de los problemas.

Dentro de la segunda variable toma de decisiones encontramos la primera dimensión eficiencia que según (Riccossa, 1990) indica que: “La eficiencia es la muestra de una estimación estadística, se presenta en la medición y variación de procedimientos en una organización la cual se refleja resultados en la productividad”. (p. 227)

El citado autor menciona que la eficiencia se da en los miembros de una organización mediante una medición estadística mostrando desarrollo y resultados en la productividad de la empresa.

Tenemos la segunda dimensión que según (Weinberg, y Gould, 2007) indica que: “La Autoconfianza es tener el potencial de un aprendizaje rápido y propio con la capacidad positiva para mejorar distintas habilidades y virtudes de uno mismo”. (p.323)

Los autores nos explican que es tener la seguridad de sentirse capaces de poder aprender y mostrar las distintas habilidades que poseen, mostrando un nivel potencial para afrontar distintas situaciones.

De cierto modo tenemos la tercera dimensión, efectividad que según (Lusthaus, 2002) indica que: “La efectividad es la medida en la cual se refleja que la organización esa en condiciones y está logrando sus metas planteadas, reflejada también en el desempeño organizacional” (p. 117)

El autor nos dice que la efectividad se refleja en la medida de crecimiento de la empresa mostrando resultados positivos afrontando los procesos internos y externos, llevando al cumplimiento de metas planteadas.

Dentro de las dimensiones de la segunda variable encontramos indicadores, en cuanto al primer indicador que es productividad afirman (Cerdeña y Núñez, 1990) que: “La productividad se refleja en una medición económica que se ve expuesta en las capacidades para su utilización de recursos existentes”. (p.22)

Explica que la productividad es una medida que trae como resultado una medida económica, que se da utilizando los recursos necesarios y dispuestos en la organización, adoptando medidas eficientes en todas las áreas existentes.

En el segundo indicador imagen empresarial según (Bort, 2004) menciona que:

La imagen corporativa es una presentación en idea que proyectan en el público en general interesado en una empresa o en sus productos, conseguir esta proyección de imagen positiva es difícil pero muy importante ya que favorece a la empresa que lo posee. (p.24)

El autor nos explica que tener una buena imagen empresarial es favorable para la empresa y producto ya que se proyecta en el público interesado satisfaciendo sus expectativas generando aceptación y captación de clientes siendo muy favorable para su crecimiento.

En cuanto al tercer indicador optimización según (Talaya, 2008) indica que: “La optimización se relaciona directamente en crear comunicar y dar a los clientes mejora valor entregando calidad de manera que la empresa adecue su esfuerzo comercial al regreso de la inversión previsto en distintos tipos de clientes”. (p.12)

El autor nos explica que la optimización es sacarle hasta lo último a la inversión es maximizar los recursos para obtener mayores ganancias.

En el indicador talento humano, según (Alles, 2007) indica que: “El talento humano es un conjunto de recursos humanos que son un conjunto de habilidades que cuentan las personas, que se separan en conocimientos y competencias,

siendo así aquella competencia de cada uno que determina un desempeño mayor”. (p.57)

Nos explica que el talento humano son los conocimientos y habilidades que poseemos cada ser humano el cuales nos diferenciamos por las competencias más desarrolladas en su distinción mostrando distintos resultados en todos los casos.

En cuanto al indicador seguridad según (Aguayo, y Michael, 2002) menciona que: “La seguridad es aquella que infiera y permita evitar la fuerza ayudando eficientemente a tomar las mejores decisiones en distintas circunstancias” (p.89)

El autor explica que teniendo seguridad se puede tener la fortaleza de actuar bien en cualquier momento tomando las mejores decisiones.

Para el indicador motivación laboral según (Casas, 2002) indica que: “La motivación laboral, se manifiesta detalladamente dentro del aspecto de incentivos. En la cual se ve obligada a una contemplación prioritaria para el alcance de estrategias establecidas, la situación económica no es lo mismo para los gerentes y colaboradores” (p.120)

El autor infiere que la motivación de los colaboradores no siempre va tener que ir de la mano del dinero, existen distintos factores de motivación con mayor significancia para los distintos colaboradores.

Por otro lado el indicador desempeño según (Alles, 2008) indica que: “El desempeño laboral, es en general lo esperado que se desea, que se cumpla el colaborador, con lo descrito en la definición del puesto realizando tareas y responsabilidades en función a su área”. (p.121)

Como explica la autora el desempeño laboral es una medida de lo que rinde el trabajador en el cargo o puesto ocupado, es un esfuerzo de cada persona conforme a su capacidad esperando cumpla lo definido en su función.

Para el indicador resolución de problemas según (Rugarcia, 2004) afirma que:

“Es un proceso de conducta que se manifiesta por la naturaleza o por alguna situación particular, lo cual se evidencia distintas respuestas muchas veces efectivas para afrontar la problemática”. (p. 58)

Nos explica que la resolución de problemas son actitudes que se presentan naturalmente para dar solución a una problemática del momento con la efectividad del momento implantado una respuesta ante el problema.

Por otro lado el indicador aprendizaje según (Domjam, 2009) indica que: “El aprendizaje es un cambio y toma de conciencia de una conducta que conllevan a respuestas específicas que son resultados de experiencias pasadas con conocimientos actuales”. (p. 14)

El autor nos explica que mediante el aprendizaje se muestran estímulos y reflexiones de lo que realmente pasas de experiencias pasadas y comparamos con resultados actuales viendo los cambios de comportamiento.

III. METODOLOGIA:

3.1 Diseño y tipo de investigación

El trabajo investigativo fue de diseño no experimental, transversal, siendo no experimental como nos dice Placencia, Indacochea, Quimis (2018) nos dicen que es un diseño donde no se ha manipulado ninguna variable, donde se estudia los eventos reales sin modificación alguna (p. 93). Es **transversal**, ya que se manipula datos en un solo momento. Lo que se realizó en el estudio es analizar problemáticas como suceden en su contexto, para proceder con el análisis.

La investigación fue de enfoque **cuantitativo** ya que se trabajó con aspectos numéricos adicional a eso después de la recolección de datos necesarios paso por un análisis estadístico para referir de manera acertada el problema.

La investigación fue de **tipo aplicada**, como infiere Murillo (2008) la investigación aplicada busca realizar la práctica de las competencias que se llegan a adquirir como resultado de la investigación (p. 150). Es decir contribuir a la solución de un problema con los conocimientos previos adquiridos.

El método de investigación fue **hipotético deductivo** se creó formulaciones de ideas para poder explicar el procedimiento de estudio basándose en principios del problema de estudio. Explica Cegarra (2013) “Se sintetiza en redactar premisas sobre las posibles suposiciones y soluciones con la información recabada.

La investigación tuvo un nivel **descriptivo**, correlacional, según menciona (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.154). “Es correlacional ya que quiere definir el objetivo de determinar el nivel de relación entre variables de estudio, se analiza una por una, y examinan su grado de relación, en un determinado tiempo. Es decir determinar el nivel de similitud entre dos variables.

Símbolo:

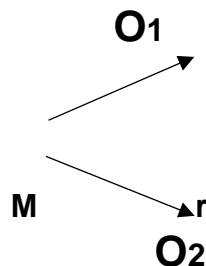


Figura 1. Simbología del diseño correlacional.

Donde:

n = Muestra O₁ = Variable 1
O₂ = Variable 2 r = Relación
de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variables de Investigación	Tipo
Variable 1: Planeación estratégica =	Cuantitativa – Ordinal
Variable 2: Toma de decisiones =	Cuantitativa – Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población

Es el total de unidad de estudio a investigar. Como infiere (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.174) mencionan que: “Una población es un grupo de todo un conjunto que se analizan y coinciden al mismo tiempo con las características”. En el presente trabajo, la población fue de 50 individuos que pertenecen a distintas áreas: (6) directivos, (4) seguridad, (20) instaladores y (20) de sistemas que se encuentran dentro de la empresa Symmetry Corporation S.A.C.

Muestra (unidad de análisis)

La muestra es la unidad de análisis en relación a la población. Según (Hernández, Fernández y Batista 2010) infieren que “La muestra es la porción del total de gran énfasis, donde se recaba información, y se analiza con exactitud” (p.173). El tamaño de muestra, para las encuestas de esta investigación fue compuesta por 50 trabajadores, es decir trabajamos con el 100% de la población. A dicha muestra se define y conoce por ser una muestra de carácter censal.

Muestreo

En el presente estudio el muestreo que se utilizó fue muestreo por intención, ya que se eligió directamente e intencionalmente a todos los casos de la población, en base al tamaño y criterio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La recolección de datos serán los métodos a usar para conseguir la información.

Tabla 1. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos.*

Técnica	Instrumento	Alcance	Fuente
Encuesta	Cuestionario	Recaudar información con respecto a la variable I.	Colaboradores de la empresa Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.
Encuesta	Cuestionario	Recaudar información con respecto a la variable II.	Colaboradores de la empresa Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.

Fuente: Elaboración propia

Validez de los instrumentos de medición

Como infieren (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p.202) refieren que: “La validez, es el grado que determina la medición de un instrumento que en términos generales pretende medir una variable”. El instrumento fue revisado, evaluado y pasado por un juicio de expertos, los cuales mencionamos en la tabla:

Tabla 2. *Validación de expertos*

EXPERTOS		CALIFICACION	
		Instrumento 1	Instrumento 2
Cárdenas Saavedra, Abraham	Dr. Administración	si cumple	
Carranza Estela, Teodoro	Dr. Administración	Si cumple	
Merino Garces, José Luis	Mg. Administración	Si cumple	

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad de los instrumentos de medición

En relación a la confiabilidad de instrumentos se realizó la prueba de alfa de cronbach, la cual nos indicó que los instrumentos que se usaron fueron viables para ser empleados. Según (Hernández, Fernández y Batista, 2014, p.203) refieren que: “la confiabilidad de la herramienta de medición, es el procedimiento de la aplicación a una u otra muestra produce resultados iguales, dependiendo del grado de aplicación”.

Tabla 3.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	18

Fuente: SPSS V.25.

Interpretación:

Los datos mostrados por el SPSS nos dieron como resultado de Alfa de Cronbach un estimado de 0.812, lo cual nos infiere que contamos con una confiabilidad alta.

3.5. Procedimiento

Para realizar esta investigación se tomó en cuenta dos fuentes esenciales en el proceso, fuente teórica y de campo: En la fuente teórica, recopilamos información mediante antecedentes escritos, libros, artículos científicos, revistas indexadas, buscando de manera virtual o en físico. En la fuente de campo la información fue obtenida mediante el cuestionario que se aplicó a la unidad de análisis la muestra elegida, mediante ello se procedió a la recopilación de datos para analizar los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Para estudiar las variables, la base de datos recabada fue analizada por el sistema estadístico SPSS, el cual nos facilitó ejecutar gráficos y proporcionar porcentajes en las tablas de frecuencias que delimitan los resultados y ayuda al análisis visual y brinde mayor información de exposición. Según Hernández Sampieri (2016) fundamenta: “la información recaudada es de gran importancia tener que transformarlos, y se analiza mediante una medición sistemática” (p. 270). Asimismo para realizar la contratación de hipótesis se elaborara el estadístico Rho de Spearman, debido a que se trabajara con una escala ordinal, donde se comprobara el nivel de hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

La información que se obtiene dentro de esta investigación no será mostrada de manera ligera a la opinión pública, si la empresa de estudio no lo manifiesta así, ya que se realizara la investigación para contribuir con la organización en mejorar y enriquecer su proceso operativo y se afiancen en lograr alcanzar sus objetivos. Así como también, por cuestiones éticas, los nombres de los colaboradores que constituyeron la unidad de análisis para recaudar información serán reservados bajo discreción absoluta, dicha información es privacidad del investigador.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Mostrando los resultados que se dieron en 50 encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa Simmetry Corporation S.A.C.

4.1.1 Variable 1: Planeación estratégica

Tabla 5. Planeación Estratégica

Planeación Estratégica					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	12,0	12,0	12,0
	Indiferente	16	32,0	32,0	44,0
	De acuerdo	24	48,0	48,0	92,0
	Muy de acuerdo	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.25

Interpretación:

Respecto a la variable planeación estratégica, nos indica, que el 48% de personas encuestadas sostiene que está de acuerdo y reconoce que debe existir una buena planeación estratégica, en la empresa, el 8% nos indica que se encuentran muy de acuerdo, el 32% de encuestados se muestran indiferente mientras que el 12% de colaboradores encuestados se muestran indiferentes a la planeación estratégica de la empresa.

Dimensión: Cultura organizacional

Tabla 6. Cultura Organizacional

Cultura Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	8	16,0	16,0	16,0
	Indiferente	7	14,0	14,0	30,0
	De acuerdo	29	58,0	58,0	88,0
	Muy de acuerdo	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.25

Interpretación:

Respecto a la cultura organizacional en la empresa el 58% de las 50 personas encuestadas afirmaron que están de acuerdo que debe existir una adecuada cultura organizacional, el 12% están muy de acuerdo, mientras que el 14% se muestra indiferente y el 16% está en desacuerdo que la cultura organizacional es importante.

Dimensión: Aprendizaje organizacional

Tabla 7. Aprendizaje Organizacional

Aprendizaje Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	8	16,0	16,0	16,0
	Indiferente	14	28,0	28,0	44,0
	De acuerdo	11	22,0	22,0	66,0
	Muy de acuerdo	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.25

Interpretación:

Con respecto a las respuestas, el 34 % están muy de acuerdo en ser parte del aprendizaje organizacional, el 28% se encuentra indiferente, el 22% está de acuerdo y el 16% se muestra en desacuerdo.

Dimensión: Estrategias

Tabla 8. Estrategias

Estrategias					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	10	20,0	20,0	20,0
	Indiferente	12	24,0	24,0	44,0
	De acuerdo	25	50,0	50,0	94,0
	Muy de acuerdo	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.25

Interpretación:

Con respecto a las respuestas, el 6% está muy de acuerdo que se debe plantear nuevas estrategias en la empresa, por otro lado el 50% está de acuerdo, el 24% se encuentra indiferente a los cambios y el 20% está en desacuerdo de plantear nuevas estrategias.

3.1.2 Variable 2: Toma de decisiones

Tabla 9. *Toma de decisiones*

		Toma de Decisiones			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	6	12,0	12,0	12,0
	Indiferente	18	36,0	36,0	48,0
	De acuerdo	15	30,0	30,0	78,0
	Muy de acuerdo	11	22,0	22,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.25

Interpretación:

Con respecto a la variable toma de decisiones se evidencia que el 36% de encuestados se muestran indiferentes ante la toma de decisiones que se dan, el 30% se muestra de acuerdo, el 22% muy de acuerdo y el 12% en desacuerdo, ante las decisiones que se dan en la empresa.

Dimensión: Eficiencia

Tabla 10. *Eficiencia*

		Eficiencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	4	8,0	8,0	8,0
	Indiferente	18	36,0	36,0	44,0
	De acuerdo	12	24,0	24,0	68,0
	Muy de acuerdo	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.25

Interpretación:

Con respecto a las respuestas, se evidencia que el 36 % se muestra indiferente al incremento de eficiencia, el 24% se muestra de acuerdo, el 32% se muestra muy de acuerdo a mejorar la eficiencia en la empresa mientras que el 8% se encuentra en desacuerdo.

Dimensión: Autoconfianza

Tabla 11. Autoconfianza

		Autoconfianza			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	10	20,0	20,0	20,0
	Indiferente	16	32,0	32,0	52,0
	De acuerdo	17	34,0	34,0	86,0
	Muy de acuerdo	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.25

Interpretación:

Con respecto a las respuestas de las personas encuestadas se evidencia que 20% está en desacuerdo que es necesaria la autoconfianza para tomar decisiones, el 32% se muestra indiferente, el 34% se muestra de acuerdo, y el 14 % muy de acuerdo en que la autoconfianza es necesaria para poder tomar buenas decisiones en toda área.

Dimensión: Efectividad

Tabla 12. Efectividad

		Efectividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	12	24,0	24,0	24,0
	Indiferente	11	22,0	22,0	46,0
	De acuerdo	22	44,0	44,0	90,0
	Muy de acuerdo	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Fuente: SPSS V.25

Interpretación:

Respecto a las respuestas de las personas encuestadas se refleja que el 44 % están de acuerdo en incrementar la efectividad, el 10% se encuentra muy de acuerdo, el 22% se muestra indiferente mientras que el 24% está en desacuerdo que se refleja la efectividad.

3.2 Análisis inferencial

3.2.1 Prueba de normalidad de la hipótesis

Cuando la muestra de población es pequeña de 3 hasta 50 datos, se usa la prueba de Shapiro-wilk, como indican Morales y Gonzales (2013), tal como la presente investigación tiene una muestra de 50 participantes se emplea para contrastar la normalidad en la muestra de población.

Tabla 13. *Pruebas de normalidad*

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	sig.
Planeación Estratégica	,852	50	,000
Toma de Decisiones	,875	50	,000

Fuente: SPSS V.25

Interpretación:

En la tabla 13 se puede apreciar que la variable 1 tiene un nivel de significancia de 0,000 y la variable 2 tiene un nivel de significancia de 0,000, observando que se encuentra debajo de 0.05, entendiéndose así que los datos no son normales lo cual indica que se trabajara con el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

3.2.2 Técnica de inferencia estadística

Se emplea la hipótesis Nula y la Alternativa, asumimos el nivel de confianza de 95%, con un margen de error al 0.05 y la regla sería:

$p > \alpha$ entonces acepta H_0
 $p < \alpha$ entonces rechaza H_0

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.

H₁: Existe relación significativa entre la planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.

Prueba de hipótesis general

Tabla 14. *Correlación de la planeación estrategia y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.*

		Correlaciones		
			Planeación Estratégica	Toma de Decisiones
Rho de Spearman	Planeación Estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Toma de Decisiones	Coeficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación estadística:

Como resultado de coeficiente de correlación nos indica 0,882 en la cual se delimita que hay una correlación positiva entre la planeación estratégica y la toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020. Por lo cual, se observa el nivel de significancia (sig. 0,000) es más baja que el valor p de 0.05 entonces se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1.

H₀: No existe relación significativa entre la Cultura organizacional y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.

H1: Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.

Prueba de hipótesis específica 1.

Tabla 15. *Correlación de la cultura organizacional y toma decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.*

Correlaciones				
			Cultura Organizacional	Toma de Decisiones
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,703**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Toma de Decisiones	Coefficiente de correlación	,703**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación estadística:

Como resultado de coeficiente de correlación nos indica 0,703 en la cual se delimita que hay una correlación positiva entre la cultura organizacional y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020. Por lo cual, se observa el nivel de significancia (sig. 0,000) es más baja que el valor p de 0.05 entonces se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.

H1: Existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.

Prueba de hipótesis específica 2.

Tabla 16. *Correlación del aprendizaje organizacional y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.*

Correlaciones				
			Aprendizaje Organizacional	Toma de Decisiones
Rho de Spearman	Aprendizaje Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,674*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Toma de Decisiones	Coeficiente de correlación	,674**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación estadística:

Como resultado de coeficiente de correlación nos indica 0,674 en la cual se delimita que hay una correlación positiva entre el aprendizaje organizacional y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020. Por lo cual, se observa el nivel de significancia (sig. 0,000) es más baja que el valor p de 0.05 entonces se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3.

Ho: No existe relación significativa entre las estrategias y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.

H1: Existe relación significativa entre las estrategias y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.

Prueba de hipótesis específica 3.

Tabla 17. *Correlación entre las estrategias y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020.*

Correlaciones

		Estrategias		Toma de Decisiones
Rho de Spearman	Estrategias	Coeficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Toma de Decisiones	Coeficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación estadística:

Como resultado de coeficiente de correlación nos indica 0,728 en la cual se delimita que hay una correlación positiva entre las estrategias y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C, Lince 2020. Por lo cual, se observa el nivel de significancia (sig. 0,000) es más baja que el valor p de 0.05 entonces se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

IV. DISCUSION

El conocer el nivel de correlación que hay entre la planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry Corporation resulta de gran beneficio para la empresa, ya que es una herramienta que permite visualizar el futuro a corto o largo plazo, permite plantear nuevas estrategias y tomar acciones para poder lograr los objetivos planteados y poder posesionarse mejor en un mercado cada vez más cambiante. (Chiavenato, 2017).

El objetivo general de estudio fue determinar la relación entre la planeación estratégica y la toma de decisiones en Symmetry Corporation, Lince 2020. Después de haber realizado el análisis se obtuvo como resultado que indica relación positiva entre ambas variables de estudio cuyo resultado guarda relación con el estudio realizado por Aguirre (2015) la cual su objetivo fue identificar la relación de la planeación estratégica y la toma de decisiones en la entidad, mostrando como resultados si había correlación entre las variables, trabajando como población con los colaboradores de la empresa, se muestra parcialmente similitud, evidenciando que existe respaldo de estudios previos.

Así mismo Andrade (2016), muestra como resultados que la planeación estratégica es un instrumento que permite visualizar las estrategias necesarias para el alcance de objetivos a mediano y largo plazo, siendo similar al aporte del presente estudio, el autor concluyo que la planeación estratégica es necesaria para definir los métodos y estrategias que se usaran dentro de la empresa. Existiendo una diferencia en el enfoque usado en su estudio previo uso una metodología analítica y sintética, el presente estudio fue experimental transversal, en cuanto a la muestra fue de la misma manera a colaboradores de la empresa.

Por lo que refiere, a la primera hipótesis específica la cual es saber si hay correlación significativa entre cultura organizacional y toma de decisiones en Symmetry Corporation, Lince 2020. Donde se obtuvo un valor de 0,626, significando una correlación positiva media. Este resultado tiene relación con el estudio de Bermúdez (2016) que su objetivo fue determinar la relación entre el diseño organizacional y la implantación de toma de decisiones de colaboradores

de Devida Trapoto. Donde se encontró que el entorno de la empresa el diseño organizacional influye al momento de tomar decisiones, ya que estas se toman de manera conjunta, donde permita originar una mejor comunicación empresarial.

En cuanto a la segunda hipótesis específica la cual se basó en saber si hay relación positiva entre aprendizaje organizacional y toma de decisiones en Symmetry Corporation, Lince 2020. En la cual se pudo obtener un valor de 0,674, lo que significa que hay una correlación positiva media. El resultado mantiene relación con la investigación de Cabrera (2015) en la cual tuvo como objetivo definir cómo es que realmente se toma las decisiones en Comunicación Organizacional donde se infiere que se toman decisiones en comunicación organizacional basándose en la influencia que tengan los cambios que se generen en la actualidad. Asimismo, el autor sugiere necesario mantener una cultura organizacional adecuada que permita tomar buenas decisiones, dependiendo de los factores que se den.

Con respecto a la tercera hipótesis específica la cual se basó en saber si existe relación entre estrategias y toma de decisiones en Symmetry Corporation, Lince 2020. Donde se obtuvo un valor de 0,728, significado que hay una relación positiva media. Este resultado tiene relación con el trabajo de Castillo (2016) el cual tuvo como objetivo identificar cual es la influencia que existe en el control de gestión empresarial con relación toma de decisiones de la organización Industria Química. Donde se pudo evidenciar que hay una incidencia del control de gestión de riesgo empresarial y la toma de decisiones logrando de esta manera una buena planeación estratégica para el desarrollo y crecimiento empresarial, así mismo la toma de decisiones en el manejo operativo.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se definió, que existe una correlación positiva relevante de 0,882 entre ambas variables Planeación estratégica y Toma de Decisiones en Symmetry Corporation, Lince 2020. Este resultado nos permite indicar que la planeación estratégica es un instrumento importante que influye en la toma de decisiones de la empresa, permitiendo formular objetivos y alcanzar la meta planteada.

Segunda: Se definió que hay una correlación positiva media de 0,703 entre la cultura organizacional y toma de decisiones en Symmetry Corporation, Lince 2020. Este resultado nos permite indicar que, al existir una adecuada cultura por parte de los colaboradores de la empresa, compromete a los mismos para una buena toma de decisiones, buen desempeño y el alcance de objetivos dentro de cada área donde permita evidenciar la eficiencia.

Tercera: Se definió que existe una correlación positiva media de 0,674 en base al aprendizaje organizacional y la toma de decisiones Symmetry Corporation, Lince 2020. Este resultado nos facilita determinar que el aprendizaje organizacional es fundamental que permite construir conocimientos esenciales para la empresa, desarrollar capacidades y habilidades motivando a la buena toma de decisiones por parte de los colaboradores mejorando así la competitividad y su liderazgo.

Cuarta: Se identificó que hay una correlación positiva media de 0,728 entre la estrategia y toma de decisiones Symmetry Corporation, Lince 2020. Este resultado nos permite definir que de acuerdo a las estrategias planteadas en el proceso de productivo se va lograr una plantear una buena toma de decisiones en las operaciones de cada área de la empresa.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se sugiere, a la gerencia de recursos humanos, alinear a todo el capital humano con la planeación estratégica realizando diversas actividades que puedan mejorar las prácticas de todos los miembros involucrados en la empresa, con las cuales se pueda contribuir al desarrollo de los colaboradores fortaleciendo sus capacidades, con las que puedan contribuir a la toma de decisiones de manera sólida y más precisa.

Segunda: Se recomienda al administrador, forjar una cultura organizacional que permita obtener ventaja competitiva, dado que se pueda transmitir por cada colaborador y sea sostenible en el tiempo, asimismo debe tornarse difícil de imitar por otras organizaciones. Para la empresa es de gran prioridad mantenerse muy cerca de su usuario final, dado que la toma de decisiones sea inmediata para así adaptarse a los nuevos cambios.

Tercera: Es de gran prioridad constituir al aprendizaje organizacional como una estrategia para la competitividad empresarial, para ello se recomienda a la gerencia de operaciones que se debe involucrar a todos los elementos de la empresa contextualizados con la finalidad de sistematizar el aprendizaje, donde pueda surgir mejores alternativas de crecimiento potencializadas en todos los colaboradores. Basado en estas alternativas se pueda realizar la toma de decisiones con mejores posibilidades de éxito.

Cuarta: Por último se recomienda, a todo el grupo participante a comprender de manera idónea la situación, el entorno real y más importante la comprensión ante las personas, dicho esto se debe tener muy en cuenta variedad de opiniones, discrepancias, considerando al tiempo como punto clave para el análisis de todas las opciones existentes, de acuerdo a ello con la verificación de la información se pueda tomar decisiones estratégicamente acertadas.

REFERENCIAS

Ahumada, J., (1998). *Notas para una teoría general de la planificación*. Caracas, Venezuela: editorial Ápex.

Allow, A & Selart, M. (2013). *Decision Making: Social and Creative Dimensions*. Växjö, Suecia: Springer Science+Business Media.
<https://books.google.com.pe/books?id=4IKhBQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Decision+Making:+Social+and+Creative+Dimensions&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiahdyN17vpAhVEhuAKHdipAl8Q6AEIJzAA#v=onepage&q=Decision%20Making%3A%20Social%20and%20Creative%20Dimensions&f=false>

Apolinar, E., (2013). *Estrategias empresariales*. Bogotá, Colombia: editorial biliniata publishing

Arias. F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. 6ta edición. Caracas. Venezuela: Editorial Episteme, S.A.
https://books.google.com.pe/books?id=W5n0BgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Austin, M. (2012). *Business development for the biotech and pharmaceutical industry*. United States: Ashgate Publishing.

Austin, M. (2016). *Business development for the biotech and pharmaceutical industry*. United States: Taylor & Francis Group.
https://books.google.com.pe/books?id=a5fsCwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Barrea, E., (2009). *Diseño organizacional centrado en el cliente*, Bogotá, Colombia: Editorial: Ecoe

Barquero, A., (2003). *Ética profesional*. Tercera edición. San José, Costa rica: Editorial asoingraf.

Bettelheim, C., (2004). *Planeación y crecimiento acelerado*. Caracas, Venezuela: editorial días de santos.

Brachfield, P. (2009). *Gestión del crédito y cobro*. Barcelona: Profit Editorial.

<https://books.google.com.pe/books?id=TRF0kJL8PUEC&printsec=frontcover&dq=Gesti%C3%B3n+del+cr%C3%A9dito+y+cobro.+Barcelona&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwihttps://books.google.com.pe/books?id=TRF0kJL8PUEC&printsec=frontcover&dq=Gesti%C3%B3n+del+cr%C3%A9dito+y+cobro.+Barcelona&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi-ydbX2rvpAhWLMd8KHdIBBAgQ6AEIJzAA-v=onepage&q=Gesti%C3%B3n%20del%20cr%C3%A9dito%20y%20cobro.%20Barcelona&f=falseydbX2rvpAhWLMd8KHdIBBAgQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Gesti%C3%B3n%20del%20cr%C3%A9dito%20y%20cobro.%20Barcelona&f=false>

Bilbao, J. & Escobar. P. (2020). *Investigación y educación superior*. 2º Ed. Estados Unidos: LULU.COM.

https://books.google.com.pe/books?id=W67WDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Bravo, P. & Barrig, M. (2002). *Lineamientos metodológicos para la incorporación del enfoque de género en la evaluación de proyectos*.

https://books.google.com.pe/books?id=P_MqAAAAYAAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Carrera, A. (2015). *Propuesta de Herramientas y Técnicas Aplicables a la gestión de Instalaciones Hoteleras Cubanas*: GRIN Verlag.

https://books.google.com.pe/books?id=CXUbCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Causillas, T. (1986). *Análisis de resultados y toma de decisiones en empresas campesinas*. Honduras.

https://books.google.com.pe/books?id=r3EqAAAAYAAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Castro, A., (2015) *Manual práctico de comunicación organizacional*.

Barranquilla, Colombia: Editorial Verbum.

Chadwick, G., (2002). *Una visión sistemática del planteamiento*. Cali, Colombia: editorial Ecoe.

Chacin, L., (2010). *Tecnología de la información como apoyo al proceso para la toma de decisiones gerenciales en organizaciones del sector eléctrico*. Caracas, Venezuela.

Cerverón, V. y Ybarra, J. (2016). *La innovación empresarial en Ontinyent y su entorno*. Valencia, España: Editorial Prodigital.

Cegarra, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

https://books.google.com.pe/books?id=YROO_q6wzqC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Díez, F. (2007). *Análisis de eficiencia de los departamentos universitarios. El caso de la Universidad de Sevilla*. Madrid, España: Dykinson. S.L.

https://books.google.com.pe/books?id=lw2As3DTjmsC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Fajardo-Toro, C., Zona-Ortiz, A., & Camacho, W. E. F. (2020). *Metodología para toma de decisiones gerenciales en infraestructuras IT*. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Informação*, 908-920. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2388305269?accountid=37408>

Galindo, A. (2000). *Fundamentos de valoración de empresas*. Cádiz, España.

https://books.google.com.pe/books?id=EZKCK0ol6fMC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Gran Bustos, F., y Berbel, G., (2007). *Manual de recursos humanos*. Barcelona, España: Editorial centaures UOC

Gonzalez Garcia, A. I. (2017). *Gestión de riesgo empresarial en la atención del cliente: Caso de la empresa de transportes Mi Chaperito*, 2016.

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/9787>

Giordani, J., (2000). *La planificación como proceso social*. Barcelona, España: editorial asoingraf

Hernández, M. (2007). *Epidemiología: diseño y análisis de estudios*. Editorial medica Panamericana.

<https://books.google.com.pe/books?id=A97ke8RlhrkC&printsec=frontcover&dq=Epidemiolog%C3%ADa:+dise%C3%B1o+y+an%C3%A1lisis+de+estudios.+Editorial+medica+Panamericana.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjW3um13bvpAhUpm-AKHWGgBoYQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Epidemiolog%C3%ADa%3A%20dise%C3%B1o%20y%20an%C3%A1lisis%20de%20estudios.%20Editorial%20medica%20Panamericana.&f=false>

Hoenig, A. (2019, Dec 16). Encuesta: Escasez de personal en alemania presenta riesgo empresarial. DPA International (Spanish) Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2326781674?accountid=37408>

Horváth & Partners. (2007). *Dominar el Cuadro de Mando Integral: Manual práctico basado en más de 100 experiencias*. Barcelona: Gestión 2000 S.A.

<https://books.google.com.pe/books?id=rKyrMobyNdsC&printsec=frontcover&dq=Dominar+el+Cuadro+de+Mando+Integral:+Manual+pr%C3%A1ctico+basado+en+m%C3%A1s+de+100+experiencias.+Barcelona:+Gesti%C3%B3n+2000+S.A.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj2pjl3bvpAhUyhhttps://books.google.com.pe/books?id=rKyrMobyNdsC&printsec=frontcover&dq=Dominar+el+Cuadro+de+Mando+Integral:+Manual+pr%C3%A1ctico+basado+en+m%C3%A1s+de+100+experiencias.+Barcelona:+Gesti%C3%B3n+2000+S.A.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj2pjl3bvpAhUyh-AKHXe9CIQQ6AEIMzAB -v=onepage&q=Dominar%20el%20Cuadro%20de%20Mando%20Integral%3A%20Manual%20pr%C3%A1ctico%20basado%20en%20m%C3%A1s%20de%20100%20experiencias.%20Barcelona%3A%20Gesti%C3%B3n>

[n%202000%20S.A.&f=falseAKHXe9CIQQ6AEIMzAB#v=onepage&q=Dominar%20el%20Cuadro%20de%20Mando%20Integral%3A%20Manual%20pr%C3%A1ctico%20basado%20en%20m%C3%A1s%20de%20100%20experiencias.%20Barcelona%3A%20Gesti%C3%B3n%202000%20S.A.&f=false](https://www.researchgate.net/publication/320000000/S.A.&f=falseAKHXe9CIQQ6AEIMzAB#v=onepage&q=Dominar%20el%20Cuadro%20de%20Mando%20Integral%3A%20Manual%20pr%C3%A1ctico%20basado%20en%20m%C3%A1s%20de%20100%20experiencias.%20Barcelona%3A%20Gesti%C3%B3n%202000%20S.A.&f=false)

Hossfeld, S. (2017). The Advantage of Digital Decision Making for Strategic Decision Making: Proof of a Supply Chain Case. *International Journal of Science Administration and Business Administration*, 3 (5), 7-20.

<https://researchleap.com/advantage-digital-decision-making-strategic-decisionshttps://researchleap.com/advantage-digital-decision-making-strategic-decisions-proofed-supply-chain-case/proofed-supply-chain-case/>

Hurtado, H., (2005). *Objetivos generales de planificación*. Guayaquil, Ecuador: editorial paraninfo

Lasa, N. & Vergara, A. (2002). *Diseños de investigación experimental en psicología: modelos y análisis de datos mediante el SPSS 10.0*. Barcelona. Editorial: Pearson Educación.
https://books.google.com.pe/books?id=F6g6mEqC8CIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Llanos, J., (2005). *Como entrevistar en la selección del personal*. Santa Cruz, México: Editorial Pax.

Marrinson, C. (2002). *The fundamentals of risk measurement*. United States: McGraw-Hill.

Marr, R., y Garcia, S., (1997). *La dirección corporativa de los recursos humanos*. Madrid, España: editorial Días de santos.

Montes, A., y Gonzales, P., (2006). *Selección del personal, la búsqueda del candidato adecuado*. Valencia, España: Editorial: Ideas propias

Molins, M., (1998). *Teoría de la planificación*. Caracas, Venezuela: editorial Montse Hurtado Cancini.

https://books.google.com.pe/books?id=RuMoNe51MMoC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Moraine, P. (2014). *Las funciones ejecutivas del estudiante*: Madrid: Narcea S.A.

https://books.google.com.pe/books?id=jFhuBgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Muñoz, M., (2004). *Merchandising*. Madrid España: Editorial: Esic

Naidoo, R. (2002). *Corporate Governance: An essential guide for south Africa companies*. South Africa: Double Storey Books.

<https://books.google.com.pe/books?id=7pApCC7kkRMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Nebot, R. & Fuertes, A. (2003). *La economía regional en el marco de la nueva economía*. España: Universitat Jaume I.

Ortiz, F. (2003). *Diccionario de la metodología de la investigación científica*. México. Editorial Limusa. S. A.

<https://biblat.unam.mx/es/revista/ciencia-y-desarrollo/articulo/ortiz-uribe-fridahttps://biblat.unam.mx/es/revista/ciencia-y-desarrollo/articulo/ortiz-uribe-frida-gisela-diccionario-de-metodologia-de-la-investigacion-cientifica-limusa-mexico-2003-174gisela-diccionario-de-metodologia-de-la-investigacion-cientifica-limusahttps://biblat.unam.mx/es/revista/ciencia-y-desarrollo/articulo/ortiz-uribe-frida-gisela-diccionario-de-metodologia-de-la-investigacion-cientifica-limusa-mexico-2003-174mexico-2003-174>

Parcon, P. (2006). *Develop Your Decision-Making Skills*. New Delhi. Lotus Press.
<https://books.google.com.pe/books?id=ul2B->

[SQiWDcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=mUhttps://books.google.com.pe/books?id=mU-fDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Pérez, J. (2007). *El salario: concepto, estructura y cuantía*. Madrid, España: La Ley.

Quintero Barrizonte, J. L., López Bastida, E. J., & Rivero Alonso, K. (2015). *Planeación estratégica con enfoque prospectivo para la editorial "Universo Sur"*. Revista Universidad y Sociedad [seriada en línea], 7 (3). pp. 160-167.

Ramírez, G., (2004). *Desempeño organizacional retos y enfoques contemporáneos*. México DF, México: Editorial origami

Ravindranath, C. (2006). *Applied software risk management: A guide for software project Managers*. Boca Raton, Florida: Taylor & Francis Group.
https://books.google.com.pe/books?id=mUhttps://books.google.com.pe/books?id=mU-fDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Applied+software+risk+management:+A+guide+for+software+project+Managers&hl=es&sa=X&ved=0ahUKewjRnOfe_7vpAhVOdt8KHTmWAsoQ6AEIKjAA#v=onepage&q=Applied%20software%20risk%20management%3A%20A%20guide%20for%20software%20project%20Managers&f=falsefDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Applied+software+risk+management:+A+guide+for+software+project+Managers&hl=es&sa=X&ved=0ahUKewjRnOfe_7vpAhVOdt8KHTmWAsoQ6AEIKjAA#v=onepage&q=Applied%20software%20risk%20management%3A%20A%20guide%20for%20software%20project%20Managers&f=false

Ronquillo, J., (2006). *Administración básica de la empresa familiar*. México DF, México: editorial panorama

- Sheen, R., (2018). *La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial*. Lima Perú: editorial U de Lima.
- Torres, C., (2011). *Teoría general de la administración*. Bogotá, Colombia: editorial Curcio Penen.
- Toapanta Vergara, A.S. (2018) *La toma de decisiones y su influencia en el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas en el cantón Machala*. (Examen Complexivo). Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/11968>
- Tormen. C. (2019). Desarrollo organizacional en la empresa vehysa. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2681/1/76879.pdf>
- Tuman, J. (2011). *How to start a project management business*. United States: lulu.com.
<https://books.google.com.pe/books?id=OGvIAgAAQBAJ&pg=PA13&dq=How+to+start+a+project+management+business&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiWuM3Hg7zpAhXpmOAKHd5-D7UQ6AEIJzAA#v=onepage&q=How%20to%20start%20a%20project%20management%20business&f=false>
- Valladares Cárdenas, J. G. (2017). *Ética empresarial en la toma de decisiones de las MyPEs exportadoras de productos químicos orgánicos e inorgánicos de Lima Metropolitana* 2016.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2684/1/2017_Valladares_Eticahttp://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2684/1/2017_Valladares_Etica-empresarial-en-la-toma-de-decisiones.pdfempresarial-en-la-toma-de-decisiones.pdf
- Veciana, J. (1999). *Función directiva*. Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona.
<https://books.google.com.pe/books?id=64JsCqghttps://books.google.com.pe/books?id=64JsCqg->

[j_gC&pg=PA106&dq=Funci%C3%B3n+directiva&hl=es&sa=X&ved=0ah
UKEwiunvXxg7zpAhWBdt8KHZc9B3wQ6AEIJzAA -
v=onepage&q=Funci%C3%B3n%20directiva&f=falsej_gC&pg=PA106&d
q=Funci%C3%B3n+directiva&hl=es&sa=X&ved=0ah
UKEwiunvXxg7zpAhWBdt8KHZc9B3wQ6AEIJzAA#v=onepage&q=Funci
%C3%B3n%20directiva&f=false](https://www.gutenberg.org/files/59852/59852-h/59852-h.htm)

Vera Roalcaba, R., & Pilco Apaza, E. (2019). Metodología para el Tratamiento de Riesgos Empresariales. *Ciencia & Desarrollo*, (12), 107-110. <https://doi.org/10.33326/26176033.2008.12.268>

Weske, M. (2007). *Business process management: concepts, languages, architectures*. New York: Springer.

[https://books.google.com.pe/books?id=bf-
=bf-
eDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Business+process+management:
+concepts,+languages,+architectures.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjBs9
-vhLzpAhXIUN8KHVHMBfYQ6AEIKjAA -
v=onepage&q=Business%20process%20management%3A%20concepts
%2C%20languages%2C%20architectures.&f=falseeDwAAQBAJ&printsec=
frontcover&dq=Business+process+management:+conc
epts,+languages,+architectures.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjBs9
https://book
s.google.com.pe/books?id=bf-
eDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Business+process+management:
+concepts,+languages,+architectures.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjBs9
-vhLzpAhXIUN8KHVHMBfYQ6AEIKjAA -
v=onepage&q=Business%20process%20management%3A%20concepts
%2C%20languages%2C%20architectures.&f=falsevhLzpAhXIUN8KHVHM
BfYQ6AEIKjAA#v=onepage&q=Business%20process%
20management%3A%20concepts%2C%20languages%2C%20architectures.&
=false](https://books.google.com.pe/books?id=bf-eDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Business+process+management:+concepts,+languages,+architectures.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjBs9-vhLzpAhXIUN8KHVHMBfYQ6AEIKjAA -v=onepage&q=Business%20process%20management%3A%20concepts%2C%20languages%2C%20architectures.&f=falseeDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Business+process+management:+concepts,+languages,+architectures.&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjBs9-vhLzpAhXIUN8KHVHMBfYQ6AEIKjAA -v=onepage&q=Business%20process%20management%3A%20concepts%2C%20languages%2C%20architectures.&f=falsevhLzpAhXIUN8KHVHMBfYQ6AEIKjAA#v=onepage&q=Business%20process%20management%3A%20concepts%2C%20languages%2C%20architectures.&f=false)

Yong, N. (7 de abril del 2020). *Toma de decisiones en tiempos de pandemia*.
Diario Gestión. p. 1. <https://gestion.pe/blog/brujula-de-gestion-empresarial/2020/04/toma-de-decisiones-en-tiempos-de-pandemia.html?ref=gesr>
<https://gestion.pe/blog/brujula-de-gestion-empresarial/2020/04/toma-de-decisiones-en-tiempos-de-pandemia.html?ref=gesr>
<https://gestion.pe/blog/brujula-de-gestion-empresarial/2020/04/toma-de-decisiones-en-tiempos-de-pandemia.html?ref=gesr>
<https://gestion.pe/blog/brujula-de-gestion-empresarial/2020/04/toma-de-decisiones-en-tiempos-de-pandemia.html?ref=gesr>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Planeación estratégica	Chiavenato, I. (2017), La planeación estratégica se refleja en un largo camino del aprendizaje organizacional. La estrategia el cual se realiza en el proceso sirve de guía y accionar que usan las empresas para alcanzar con éxito los objetivos planteados. (p. 4).	Para evaluar la variable Planeación estratégica se planteara una encuesta, la cual nos ayudara en la obtención de datos estadísticos donde se realizara la tabulación y análisis.	Cultura organizacional	Filosofía empresarial	1	Ordinal
			Aprendizaje organizacional	Ambiente laboral	2	
				Identidad organizacional	3	
			Estrategias	Comunicación	4	
				Habilidades	5	
				Satisfacción laboral	6	
				Recursos	7	
				Liderazgo estratégico	8	
				Innovación	9	
Toma de decisiones	Robbins, S. y Coulter, M. (2014) La toma de decisiones es en base a los intereses convenientes de las empresas, es decir el gerente escoge la mejor alternativa que va contribuir a la solución de un problema dentro de la empresa que ayude a seguir avanzando en el logro de objetivos. (p.175).	Para evaluar la variable Toma de decisiones se planteara una encuesta, la cual nos ayudara en la obtención de datos estadísticos donde se realizara la tabulación y análisis.	Eficiencia	Productividad	10	Ordinal
			Autoconfianza	Imagen empresarial	11	
				Optimización	12	
			efectividad	Talento humano	13	
				Seguridad	14	
				Motivación laboral	15	
				Desempeño	16	
				Resolución de problemas	17	
			Aprendizaje	18		

Nota. La columna de ítems representa el número de preguntas por dimensión.

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO

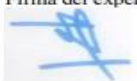
OBJETIVO: Determinar la relación entre la planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry Corporation SAC. Lince, 2020.


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

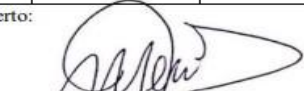
ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Es importante poner en práctica la filosofía empresarial para lograr así los objetivos planteados por parte de la empresa.					
2	Es fundamental tener un buen ambiente laboral para una mejor cultura organizacional en la empresa.					
3	Toda empresa debe asumir una identidad corporativa para lograr un posicionamiento en el mercado frente a la competencia.					
4	Atribuir una comunicación asertiva es parte del aprendizaje organizacional para el logro de metas.					
5	Usted estaría dispuesto a desarrollar nuevas habilidades requeridas dentro del aprendizaje organizacional de la empresa.					
6	Usted considera que la satisfacción laboral es importante para el mejor aprendizaje organizacional.					
7	Usted considera que los recursos utilizados en la empresa son óptimo para nuevos planes estratégicos.					
8	Considera que debe existir un liderazgo estratégico que genere planes para ingresar a nuevos mercados competitivos.					
9	La innovación aporta beneficios como una nueva estrategia para la empresa.					
10	La productividad evidenciada anteriormente crecería con nuevas estrategias y decisiones planteadas.					
11	La imagen empresarial se refleja de la eficiencia de la empresa.					
12	La optimización de recursos es importante para el crecimiento de la empresa.					
13	Percibe usted que los colaboradores deben ser tomados en cuenta para la toma de decisiones organizacionales.					
14	Los colaboradores deben contar con beneficios y estabilidad laboral para generar seguridad en sus actividades.					
15	Percibe usted que la motivación laboral influye en la confianza y desarrollo de actividades en la empresa.					
16	Considera que el desempeño laboral es fundamental en el momento de tomar decisiones.					
17	La resolución de problemas le garantiza una rentabilidad a largo plazo.					
18	La efectividad de nuevas estrategias traerá consigo un nuevo aprendizaje para la empresa.					
¡Gracias por su colaboración!						

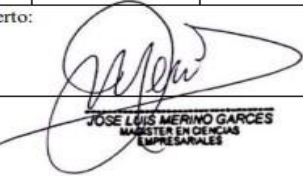
Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Anexo 3. Validación de instrumentos de recolección de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de investigación: Planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry Corporation S. A.C. Lince, 2020							
Apellidos y nombres del investigador: Obregon Lllallahi Nicole Christine							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza Estela, Teodoro							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Cultura organizacional	Filosofía empresarial	Es importante poner en práctica la filosofía empresarial para lograr así los objetivos planteados por parte de la empresa.	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5 = Muy de acuerdo			
		Ambiente laboral	Es fundamental tener un buen ambiente laboral para una mejor cultura organizacional en la empresa.				
		Identidad organizacional	Toda empresa debe asumir una identidad corporativa para lograr un posicionamiento en el mercado frente a la competencia.				
	Aprendizaje organizacional	Comunicación	Atribuir una comunicación asertiva es parte del aprendizaje organizacional para el logro de metas.				
		Habilidades	Usted estaría dispuesto a desarrollar nuevas habilidades requeridas dentro del aprendizaje organizacional de la empresa.				
		Satisfacción laboral	Usted considera que la satisfacción laboral es importante para el mejor aprendizaje organizacional.				
	Estrategias	Recursos	Usted considera que los recursos utilizados en la empresa son óptimo para nuevos planes estratégicos.				
		Liderazgo estratégico	Considera que debe existir un liderazgo estratégico que genere planes para ingresar a nuevos mercados competitivos.				
		Innovación	La innovación aporta beneficios como una nueva estrategia para la empresa.				
TOMA DE DECISIONES	Eficiencia	Productividad	La productividad evidenciada anteriormente crecería con nuevas estrategias y decisiones planteadas.				
		Imagen empresarial	La imagen empresarial se refleja de la eficiencia de la empresa.				
		Optimización	La optimización de recursos es importante para el crecimiento de la empresa.				
	Autoconfianza	Talento humano	Percibe usted que los colaboradores deben ser tomados en cuenta para la toma de decisiones organizacionales.				
		Seguridad	Los colaboradores deben contar con beneficios y estabilidad laboral para generar seguridad en sus actividades.				
		Motivación laboral	Percibe usted que la motivación laboral influye en la confianza y desarrollo de actividades en la empresa.				
	Efectividad	Desempeño	Considera que el desempeño laboral es fundamental en el momento de tomar decisiones.				
		Resolución de problemas	La resolución de problemas le garantiza una rentabilidad a largo plazo.				
		Aprendizaje	La efectividad de nuevas estrategias traerá consigo un nuevo aprendizaje para la empresa.				
Firma del experto:			Fecha: 09 / 06/2020				
							

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de investigación: Planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry Corporation S. A.C. Lince, 2020							
Apellidos y nombres del investigador: Obregon Llalahuí Nicole Christine							
Apellidos y nombres del experto: Dr. Abraham Cárdenas Saavedra							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Cultura organizacional	Filosofía empresarial	Es importante poner en práctica la filosofía empresarial para lograr así los objetivos planteados por parte de la empresa.	LIKERT: Ordinal 1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3 = Indiferente 4= De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓		
		Ambiente laboral	Es fundamental tener un buen ambiente laboral para una mejor cultura organizacional en la empresa.		✓		
		Identidad organizacional	Toda empresa debe asumir una identidad corporativa para lograr un posicionamiento en el mercado frente a la competencia.		✓		
	Aprendizaje organizacional	Comunicación	Atribuir una comunicación asertiva es parte del aprendizaje organizacional para el logro de metas.		✓		
		Habilidades	Usted estaría dispuesto a desarrollar nuevas habilidades requeridas dentro del aprendizaje organizacional de la empresa.		✓		
		Satisfacción laboral	Usted considera que la satisfacción laboral es importante para el mejor aprendizaje organizacional.		✓		
	Estrategias	Recursos	Usted considera que los recursos utilizados en la empresa son óptimo para nuevos planes estratégicos.		✓		
		Liderazgo estratégico	Considera que debe existir un liderazgo estratégico que genere planes para ingresar a nuevos mercados competitivos.		✓		
		Innovación	La innovación aporta beneficios como una nueva estrategia para la empresa.		✓		
TOMA DE DECISIONES	Eficiencia	Productividad	La productividad evidenciada anteriormente crecería con nuevas estrategias y decisiones planteadas.	✓			
		Imagen empresarial	La imagen empresarial se refleja de la eficiencia de la empresa.	✓			
		Optimización	La optimización de recursos es importante para el crecimiento de la empresa.	✓			
	Autoconfianza	Talento humano	Percibe usted que los colaboradores deben ser tomados en cuenta para la toma de decisiones organizacionales.	✓			
		Seguridad	Los colaboradores deben contar con beneficios y estabilidad laboral para generar seguridad en sus actividades.	✓			
		Motivación laboral	Percibe usted que la motivación laboral influye en la confianza y desarrollo de actividades en la empresa.	✓			
	Efectividad	Desempeño	Considera que el desempeño laboral es fundamental en el momento de tomar decisiones.	✓			
		Resolución de problemas	La resolución de problemas le garantiza una rentabilidad a largo plazo.	✓			
		Aprendizaje	La efectividad de nuevas estrategias traerá consigo un nuevo aprendizaje para la empresa.	✓			
Firma del experto:				Fecha: 23/ 06/2020			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de investigación: Planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry Corporation S. A.C. Lince, 2020							
Apellidos y nombres del investigador: Obregon Llallahu Nicole Christine							
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Jose Luis Merino Garces							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	Cultura organizacional	Filosofía empresarial	Es importante poner en práctica la filosofía empresarial para lograr así los objetivos planteados por parte de la empresa.	1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3 = Indiferente 4= De acuerdo 5 = Muy de acuerdo	✓		
		Ambiente laboral	Es fundamental tener un buen ambiente laboral para una mejor cultura organizacional en la empresa.		✓		
		Identidad organizacional	Toda empresa debe asumir una identidad corporativa para lograr un posicionamiento en el mercado frente a la competencia.		✓		
	Aprendizaje organizacional	Comunicación	Atribuir una comunicación asertiva es parte del aprendizaje organizacional para el logro de metas.		✓		
		Habilidades	Usted estaría dispuesto a desarrollar nuevas habilidades requeridas dentro del aprendizaje organizacional de la empresa.		✓		
		Satisfacción laboral	Usted considera que la satisfacción laboral es importante para el mejor aprendizaje organizacional.		✓		
	Estrategias	Recursos	Usted considera que los recursos utilizados en la empresa son óptimo para nuevos planes estratégicos.		✓		
		Liderazgo estratégico	Considera que debe existir un liderazgo estratégico que genere planes para ingresar a nuevos mercados competitivos.		✓		
		Innovación	La innovación aporta beneficios como una nueva estrategia para la empresa.		✓		
TOMA DE DECISIONES	Eficiencia	Productividad	La productividad evidenciada anteriormente crecería con nuevas estrategias y decisiones planteadas.	✓			
		Imagen empresarial	La imagen empresarial se refleja de la eficiencia de la empresa.	✓			
		Optimización	La optimización de recursos es importante para el crecimiento de la empresa.	✓			
	Autoconfianza	Talento humano	Percibe usted que los colaboradores deben ser tomados en cuenta para la toma de decisiones organizacionales.	✓			
		Seguridad	Los colaboradores deben contar con beneficios y estabilidad laboral para generar seguridad en sus actividades.	✓			
		Motivación laboral	Percibe usted que la motivación laboral influye en la confianza y desarrollo de actividades en la empresa.	✓			
	Efectividad	Desempeño	Considera que el desempeño laboral es fundamental en el momento de tomar decisiones.	✓			
		Resolución de problemas	La resolución de problemas le garantiza una rentabilidad a largo plazo.	✓			
		Aprendizaje	La efectividad de nuevas estrategias traerá consigo un nuevo aprendizaje para la empresa.	✓			
Firma del experto:				Fecha: 28 / 06/2020			



 JOSÉ LUIS MERINO GARCÉS

 MAESTRO EN CIENCIAS EMPRESARIALES

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo 4. PLANEACIÓN ESTRATEGICA Y TOMA DE DECISIONES EN SYMMETRY CORPORATION S.A.C, LINCE 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS Y VARIABLES	VARIABLES E INDICADORES																																																						
<p>Problema general:</p> <p>¿De qué manera se relaciona la planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry corporation S.A.C, Lince 2020?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry corporation S.A.C, Lince 2020.</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación significativa entre la planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry corporation S.A.C, Lince 2020.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H₁. Existe relación significativa entre la Cultura organizacional y la toma de decisiones en Symmetry corporation S.A.C, Lince 2020.</p> <p>H₂ Existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional y la toma de decisiones en Symmetry corporation S.A.C, Lince 2020.</p> <p>H₃ Existe relación significativa entre las estrategias y la toma de decisiones en Symmetry corporation S.A.C, Lince 2020.</p> <p>1.-Variable 1</p> <p>Planeación estratégica</p> <p>La planificación estratégica o proceso estratégico representa el resultado de un largo y difícil aprendizaje organizacional. Durante décadas, el proceso estratégico implicó modificar a las organizaciones de modo que se volvieran más complejas en la búsqueda de alcanzar sus fines. La estrategia fruto del proceso estratégico, fue el camino que usaron las organizaciones para alcanzar con éxito los objetivos que previamente habían definido. (Idalberto Chiavenato, 2017, pg. 4)</p> <p>2.-Variable 2</p> <p>LA TOMA DE DECISIONES</p> <p>La toma de decisiones, en vista de que conviene a sus intereses, los gerentes desean tomar decisiones correctas, es decir, elegir la "mejor" alternativa, implementarla y determinar si realmente contribuye a la solucionar el problema original. El proceso de toma de decisiones se ve afectado por cuatro factores: el método utilizado, el tipo de problema, las condiciones imperantes y el estilo personal. Por otro lado, ciertos errores y sesgos podrían ejercer un impacto sobre el proceso. Son muchos factores que intervienen en la toma de decisiones, independientemente de qué se busque. (Robbins y Coulter, 2014, pg.175)</p>	<p>V. : 1: Planeación estratégica</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ITEMS</th> <th>ESCALA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">I. Cultura Organizacional</td> <td>-Filosofía empresarial - Ambiente laboral - Identidad organizacional</td> <td>1</td> <td rowspan="3">Ordinal: 1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= 3= indiferente</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">II. Aprendizaje Organizacional</td> <td>-Comunicación -Habilidades - Satisfacción laboral</td> <td>4</td> <td rowspan="3">4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo</td> </tr> <tr> <td></td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td>6</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">III. Estrategias</td> <td>-Recursos - Liderazgo estratégico - Innovación</td> <td>7</td> <td rowspan="3"></td> </tr> <tr> <td></td> <td>8</td> </tr> <tr> <td></td> <td>9</td> </tr> </tbody> </table> <p>V. 2 Toma de decisiones</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ITEMS</th> <th>ESCALA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">A. Eficiencia</td> <td>-Productividad</td> <td>10</td> <td rowspan="9">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>-Imagen empresarial - Optimización</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td></td> <td>12</td> </tr> <tr> <td rowspan="5">B. Autoconfianza</td> <td>-Talento humano</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>-Seguridad - Motivación laboral</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td></td> <td>15</td> </tr> <tr> <td></td> <td>16</td> </tr> <tr> <td></td> <td>17</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">C. Efectividad</td> <td>-Desempeño -Resolución de problemas -Aprendizaje</td> <td>18</td> </tr> </tbody> </table>	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	I. Cultura Organizacional	-Filosofía empresarial - Ambiente laboral - Identidad organizacional	1	Ordinal: 1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= 3= indiferente		2		3	II. Aprendizaje Organizacional	-Comunicación -Habilidades - Satisfacción laboral	4	4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo		5		6	III. Estrategias	-Recursos - Liderazgo estratégico - Innovación	7			8		9	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	A. Eficiencia	-Productividad	10	Ordinal	-Imagen empresarial - Optimización	11		12	B. Autoconfianza	-Talento humano	13	-Seguridad - Motivación laboral	14		15		16		17	C. Efectividad	-Desempeño -Resolución de problemas -Aprendizaje	18
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA																																																						
I. Cultura Organizacional	-Filosofía empresarial - Ambiente laboral - Identidad organizacional	1	Ordinal: 1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= 3= indiferente																																																						
		2																																																							
		3																																																							
II. Aprendizaje Organizacional	-Comunicación -Habilidades - Satisfacción laboral	4	4= De acuerdo 5= Muy de acuerdo																																																						
		5																																																							
		6																																																							
III. Estrategias	-Recursos - Liderazgo estratégico - Innovación	7																																																							
		8																																																							
		9																																																							
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA																																																						
A. Eficiencia	-Productividad	10	Ordinal																																																						
	-Imagen empresarial - Optimización	11																																																							
		12																																																							
B. Autoconfianza	-Talento humano	13																																																							
	-Seguridad - Motivación laboral	14																																																							
		15																																																							
		16																																																							
		17																																																							
C. Efectividad	-Desempeño -Resolución de problemas -Aprendizaje	18																																																							
	<p>Problemas específicos:</p> <p>A) ¿Cómo se relaciona la Cultura organizacional y la toma de decisiones en Symmetry corporation S.A.C, Lince 2020?</p> <p>B) ¿Cómo se relaciona el aprendizaje organizacional y la toma de decisiones en Symmetry corporation S.A.C, Lince 2020?</p> <p>C) ¿Cómo se relaciona las estrategias y la toma de decisiones en Symmetry corporation S.A.C, Lince 2020?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la Cultura organizacional y la toma de decisiones en Symmetry corporation S.A.C, Lince 2020.</p> <p>Determinar la relación entre el aprendizaje organizacional y la toma de decisiones en Symmetry corporation S.A.C, Lince 2020.</p> <p>Determinar la relación entre las estrategias y la toma de decisiones en Symmetry corporation S.A.C, Lince 2020.</p>																																																							

Anexo 5. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Señor(es)


Universidad Cesar Vallejo – Sede Lima Norte

En Consideración:

La empresa **SYMMETRY CORPORATION S.A.C.** Con RUC **20505871775**, autorizo a Nicole Christine Obregon Llallahui, identificada con DNI 74411732, estudiante de la facultad de Ciencias Empresariales, de la escuela profesional de Administración, para iniciar el proyecto de investigación y desarrollar su tesis titulada: Planeación estratégica y toma de decisiones en Symmetry Corporation S.A.C.

Por medio de la presente, se deja constancia de lo antes señalado.

Atentamente,



Henry Padilla G.
Implementation Engineer
SYMMETRY
CORPORATION S.A.C.

Firma

Nombres y Apellidos: **HENRY ARTHUR PADILLA GALVEZ**

DNI: 41184557

Cargo: GERENTE DE OPERACIONES