



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho 2019.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Ramos Regalado, Daniel Alfredo (ORCID: 0000-0002-1126-674X)

Rojas Llacchua, Fiorela Estefany (ORCID: 0000-0002-3451-1058)

ASESOR:

Mg. Ruiz Villavicencio, Ricardo Edmundo (ORCID: 0000-0002-1353-1463)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada principalmente a nuestros padres por su apoyo, dedicación y enseñanzas constantes en nuestro desarrollo personal. A nuestros docentes; con quienes compartimos conocimientos y éxitos y por su significativa presencia en nuestra formación universitaria.

Agradecimiento

Agradecemos en primer lugar a Dios por brindarnos salud y fortaleza; a nuestros familiares por su constancia en nuestra formación académica y soporte en nuestro desarrollo personal. Agradecemos de igual manera a nuestro mentor, el docente Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio por su paciencia y enseñanza compartida quien nos orientó en el desarrollo de este trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	31
3.1. Tipo y diseño de investigación	31
3.2. Variable y operacionalización	33
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	35
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
3.5. Procedimientos.....	40
3.6. Método de análisis de datos	40
3.7. Aspectos éticos.....	40
IV. RESULTADOS	41
V. DISCUSIÓN.....	59
VI. CONCLUSIONES	63
VII. RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS	68
ANEXOS.....	76

Índice de tablas

Tabla 1:	Matriz de operacionalización de las variables	34
Tabla 2:	Coeficiente de correlación por rangos de Spearman	39
Tabla 3:	Coeficiente de V de Aiken	41
Tabla 4:	Estadística de fiabilidad para la variable planeamiento estratégico	43
Tabla 5:	Alpha de Cronbach de la variable planeamiento estratégica	44
Tabla 6:	Estadística de fiabilidad para la variable productividad laboral	44
Tabla 7:	Alpha de Cronbach de la variable productividad laboral	44
Tabla 8:	Medidas de tendencia central de la variable planeamiento estratégico	45
Tabla 9:	Tabla de frecuencia de la variable planeamiento estratégico	45
Tabla 10:	Medidas de tendencia central de la variable productividad laboral	46
Tabla 11:	Tabla de frecuencia de la variable productividad laboral	47
Tabla 12:	Prueba de normalidad para la variable planeamiento estratégico	48
Tabla 13:	Prueba de normalidad para la variable productividad laboral	48
Tabla 14:	Prueba de hipótesis general	49
Tabla 15:	Prueba de hipótesis específica 1	50
Tabla 16:	Prueba de hipótesis específica 2	51
Tabla 17:	Prueba de hipótesis específica 3	52
Tabla 18:	Tabla cruzada de variables planeamiento estratégico y productividad laboral	53
Tabla 19:	Medidas simétricas de variables planeamiento estratégico y productividad laboral	53
Tabla 20:	Tabla cruzada de dimensión diagnóstico estratégico y variable productividad laboral	54
Tabla 21:	Medidas simétricas de dimensión diagnóstico estratégico y variable productividad laboral	55
Tabla 22:	Tabla cruzada de dimensión objetivos estratégicos y variable productividad laboral	56
Tabla 23:	Medidas simétricas de dimensión objetivos estratégicos y variable productividad laboral	56

Tabla 24:	Tabla cruzada de dimensión estrategia y variable productividad laboral	57
Tabla 25:	Medidas simétricas de dimensión estrategia y variable productividad laboral	58

Índice de gráficos

Gráfico 1: Frecuencias de la variable planeamiento estratégico	46
Gráfico 2: Frecuencias de la variable productividad laboral	47
Gráfico 3: Tablas cruzadas de planeamiento estratégico y productividad laboral	54
Gráfico 4: Tablas cruzadas de diagnóstico estratégico y productividad laboral	55
Gráfico 5: Tablas cruzadas de objetivos estratégicos y productividad laboral	57
Gráfico 6: Tablas cruzadas de estrategia y productividad laboral	58

Resumen

La presente investigación nace como una interrogante ¿qué relación existe entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de S.J.L. – 2019? El objetivo general fue demostrar la relación entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral. La teoría base para la variable planeamiento estratégico fue el autor Berzins; y para la variable productividad laboral los autores Rodríguez y Gómez. Fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel descriptivo, correlacional, diseño no experimental, de corte transversal y teniendo una población muestral de 38 trabajadores. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de escala tipo Likert. El estadígrafo fue Rho de Spearman; siendo que para la hipótesis general existe relación entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de S.J.L. – 2019, dio un grado de correlación de 0.525 con un nivel de significancia de 0.001; demostrando que existe una correlación positiva moderada entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral. Presentando como conclusión general que existe relación entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de S.J.L. – 2019.

Palabras clave: *Objetivo, relación, técnica.*

Abstract

This research was born as a question, what relationship exists between strategic planning and labor productivity in the workers of the S.J.L. - 2019? The general objective was to demonstrate the relationship between strategic planning and labor productivity. The base theory for the strategic planning variable was the author Berzins; and for the variable labor productivity the authors Rodríguez and Gómez. It was quantitative approach, applied type, descriptive level, correlational, non-experimental design, cross-sectional and having a sample population of 38 workers. The survey technique was applied and the instrument was the Likert-type scale questionnaire. The statistician was Rho de Spearman; being that for the general hypothesis there is a relationship between strategic planning and labor productivity in the workers of the S.J.L. - 2019, gave a degree of correlation of 0.525 with a level of significance of 0.001; demonstrating that there is a moderate positive correlation between strategic planning and labor productivity. Presenting as a general conclusion that there is a relationship between strategic planning and labor productivity in the workers of the S.J.L. - 2019.

Keywords: *Objective, relationship, technique.*

I. INTRODUCCIÓN

La realidad actual de las entidades públicas del país, evidencio las deficiencias que presentan en cuanto a dirección y al intento de implementar una gestión pública idónea. Este hecho afecta al alcance de las metas propuestas en un periodo de tiempo determinado, provocando que las actividades sean menos productivas, lo cual generó que el servicio brindado a la sociedad no satisfaga a la población. Por ende, es imperativo el emplear planes que posibiliten conocer la situación real y reconocer los factores por los que está compuesto; elementos que contribuyen esencialmente al desempeño de sus responsabilidades de forma que esta pueda orientarse a utilizarlos efectivamente en sus actividades. Considerando la relevante importancia que la planificación estratégica posee y el uso estable de esta, traerá como resultados la productividad laboral de los colaboradores que la conforman garantizando así una mejor sostenibilidad y desarrollo que tendrá impacto y generará cambios positivos en las prioridades establecidas.

A nivel internacional, Merinero (2014) en su estudio de los puntos críticos de la planificación estratégica sostuvo que este proceso se utilizó en las empresas de los sectores dinámicos económicos, sin embargo, solo el 50% de las empresas españolas actúan con planes estratégicos a medio y largo plazo mientras que el resto lo hace a corto plazo, demostrando así una actitud productiva y poco estratégica. Por otro lado, Mottaghi (2019) mencionó en su estudio acerca de la mejora del desempeño y su relación con la planificación estratégica, que estas deben crear un fuerte vínculo entre la estrategia de la organización y las acciones ejecutivas, por medio de la implementación de un cuadro de mando integral. El cual a través de la formulación de problemas estratégicos determina las medidas de realización de objetivos y acciones dentro de la empresa; poniendo en práctica la estrategia elegida. De esta manera, se mejorará significativamente el desempeño organizacional por medio de la correcta aplicación de la planificación estratégica.

Asimismo, Romero (2018) en su investigación científica aseguró que las etapas del planeamiento estratégico deben estar vinculados a la metodología de la gestión de proyectos. Es decir, definir las metas estratégicas, así como su análisis, formulación e implementación. Haciendo referencia al trabajo del PMBoK del

Project Management que presenta aspectos primordiales de la gestión estratégica, donde considera que a largo plazo los proyectos pertenecerían a un programa estratégico. Por su parte, Arroyo (2018) en su investigación científica acerca de la planificación estratégica y la competitividad empresarial de las Pymes refirió que las organizaciones del siglo XXI debido al panorama de incertidumbre deben estar preparadas para responder a los cambios, a fin de lograr alcanzar los objetivos organizacionales que ayuden a incrementar la competitividad empresarial. Determinando la necesidad de las habilidades gerenciales como factor interno influyente en este logro. También, Cimoli, Porcile y Martins (2017) en su artículo científico del estudio de la Productividad, gasto social y distribución del ingreso en América Latina señalaron que; el rol de las organizaciones y su cambio estructural son necesarios para la desigualdad de ingresos de dichos países. A la vez se reflejó que el cambio estructural se da según los indicadores de la intensidad tecnológica de la producción. Dado a que las políticas de productividad e industriales son un requisito indispensable para mantener el impulso del moderno movimiento hacia el aumento del gasto social en América Latina.

Por otro lado, referente a la productividad laboral, Preenen, Veerger, Kraan y Dhondt (2017) publicaron un artículo titulado la democracia económica e industrial, estudio en donde examinaron factores que intervinieron en la idea de que las prácticas internas de la flexibilidad laboral son favorables para la productividad laboral y desempeño innovador, se consideraron dos muestras, la primera de 377 compañías con resultados de que ambas variables están relacionadas para un crecimiento anual y objetivo. Y un estudio de 4271 empresas en donde se evidencio la estrecha relación de la innovación de productos y la productividad laboral. Asimismo, Gu y Willox (2018) en la revista International Productivity Monitor publicaron el artículo titulado “Crecimiento de la productividad en Canadá y Estados Unidos”, donde indicaron que el crecimiento de la productividad laboral en Canadá decayó a diferencia de los Estados Unidos, razón por la cual se estudiaron las tendencias principales que afectaron al continuo desarrollo, en donde concluyeron que se debió principalmente al menor crecimiento de la productividad multifactor (MFP). Cálculo que resulta relevante para identificar y elevar el desempeño laboral en los colaboradores de dicho país.

De otro lado, Maia, y Sakamoto (2018) en su estudio de “Comparación del salario de Brasil y Estados Unidos y los efectos que genera en la productividad laboral de los colaboradores”, señalaron que el desarrollo económico está ligado con las funciones que se cumplen y la productividad con la que los trabajadores la desarrollan, tomando como variables importantes el tiempo y la calidad. Estudio en el cual los autores concluyeron que medir la relación exacta entre el salario y productividad es difícil, debido a que no se observa la productividad de los individuos, sin embargo, el salario se puede medir razonablemente mediante encuestas. Asimismo, un informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) refirió que la productividad en el Perú sufrió una variación negativa entre los periodos 1970-2015. Esta cayó 0,3%, después de Ecuador (+0,7%), Colombia (+0,2%) y Bolivia (+0,1%). Marta Ruiz-Arranz, asesora económica principal del Departamento de Países del Grupo Andino del BID refirió que en el largo plazo, los resultados mostraron el estancamiento que la productividad ha sufrido en el Perú, siendo entre las principales las deficiencias en infraestructura, educación, la carente inversión en procesos investigativos y de desarrollo.

A nivel nacional, la Cámara de Comercio de Lima (CCL) resaltó al Perú; por ser el país con mayor crecimiento en productividad laboral. Registrando una tasa de crecimiento de 2,2% durante el 2016 con respecto a las otras economías de la región. En base a informes del Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP) de la CCL. Sin embargo, durante los últimos 3 años la productividad laboral creció por debajo del 3% anual y durante el 2017 la productividad laboral (PL) – calculada del número de colaboradores respecto del PBI- solo se incrementó el 0,5%, presentando una caída en cuatro de siete actividades económicas que forman parte del PBI indicó el Instituto de Economía y Desarrollo Empresarial (IEDEP) de la Cámara de Comercio de Lima.

A nivel local, el Sistema de Focalización de Hogares (SISFOH) es un sistema del estado; siendo intersectorial e intergubernamental y teniendo la función de brindar información sobre clasificación socioeconómica de las intervenciones públicas focalizadas del Estado; con el fin de identificar a los potenciales usuarios y beneficiarios de los múltiples programas sociales que el Estado brinda a la población. Actualmente las municipalidades trabajan en conjunto con el Ministerio

de Salud; a fin de que estos ejerzan su responsabilidad; al recepcionar las solicitudes de empadronamiento y seguir el proceso desde el registro hasta el resultado final del empadronamiento. Es así que, la Municipalidad de San Juan de Lurigancho viene ejerciendo como unidad local de empadronamiento, para lo cual ha designado el área de Sistema de Focalización de Hogares dentro de la Sub Gerencia de Programas Sociales y de Lucha Contra la Pobreza.

El Sistema de Focalización de Hogares – SISFOH, se ha implementado en la Municipalidad de San Juan de Lurigancho hace menos de 3 años, periodo en el cual no se ha realizado un análisis interno y externo que permita conocer a fondo la situación real del área. Esto generó que los trabajadores no desarrollen una identidad institucional; desconociendo a tal grado la misión, visión y políticas de la propia municipalidad. Es así; que los objetivos estratégicos establecidos en base al PEI Y POI que toda municipalidad tiene que seguir acorde al planeamiento estratégico determinado por el Estado, no son alcanzados en diversos aspectos. Las acciones individuales no logran concretar los resultados esperados, así mismo la estructura del local, los sistemas, procedimientos, etc. no son factores que contribuyan a acelerar los procesos de atención. Razón por la cual, la estrategia implementada para atender a la cantidad masiva de beneficiarios responde de manera parcial a los resultados estimados.

Dichas situaciones afectaron al cumplimiento de las metas y el desempeño de los empleados, disminuyendo en 45% el alcance de los empadronamientos de beneficiarios en comparación al año 2017 (ver anexo 8). Este bajo índice de productividad en el trámite de solicitudes para acceder a los diversos programas sociales que ofrece el Estado se debió a los diversos aspectos que se ven involucrados en sus labores diarias, como la falta de capacitación, infraestructuras deficientes, carencia de recursos y materiales para laborar, etc. Estas situaciones influyeron en el desarrollo de las actividades y generaron retraso; y en muchos casos el no alcance de las metas mensuales de tramites procesados. Por tanto, esta investigación resulta importante porque va a permitir conocer la relación entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral del área de SISFOH de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, cuya finalidad será mejorar el desempeño de las acciones de trabajo y lograr atender a una mayor cantidad de

beneficiario. Los resultados de esta investigación podrán facilitar la toma de decisiones y aplicarlas en la gestión del Sistema de Focalización de Hogares.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los trabajos previos internacionales, se consideró a Aguirre (2014) con su investigación de título “Planeación estratégica y Productividad laboral”, para la obtención del Título de Licenciado en Psicología Industrial/Organizacional en la Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango – Guatemala”. Cuyo objetivo general fue determinar la influencia de la planeación estratégica en la productividad laboral. Las bases teóricas de soporte fueron Herllriegel, Jackson y Sclocum para la variable de planeación estratégica y de Koontz y Weihrich para la variable productividad. El nivel metodológico que utilizó para la investigación fue de tipo descriptivo- correlacional, conformada por una población de estudio de 40 colaboradores considerando dueños, personal de oficinas administrativas y operativas. Concluyendo el investigador en la correlación de las variables, que la planeación estratégica influencia en la productividad laboral porque previene los hechos precisos que se deben aplicar al personal administrativo y trabajadores suministrando las herramientas adecuadas para los distintos procesos y alcanzar el incremento de la producción del servicio hotelero fundamentado con un nivel de confianza de 0.95% y con un margen de error de 0.05. El principal aporte que brindó el estudio radicó en la presencia de ambas variables en estudio, lo cual permitió realizar un análisis comparativo entre los resultados de ambas investigaciones.

También, se consideró a Ochoa (2014), en su tesis de título “Planificación y Productividad Laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX), para la obtención de su Título de Psicóloga Industrial/Organizacional en la Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango – Guatemala”. Cuyo objetivo general fue determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral. Las bases teóricas de soporte fueron Costa en la variable de planificación y Van Der en la variable de productividad. El nivel metodológico fue de tipo descriptivo- correlacional, con una población de estudio de 60 trabajadores. La investigadora concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables; siendo el coeficiente de correlación del estadígrafo Rho Spearman de 0.702, con un nivel de significancia del 0.05. El aporte que brindó el estudio radicó en la presencia de ambas variables en estudio, lo cual permitió realizar un análisis comparativo entre los resultados de ambas investigaciones. Siendo relevante para el presente estudio

ya que se contextualizó y analizó las dos variables que se emplearon para el desarrollo de la investigación.

Además, se tomó a Quinga (2013) en su tesis titulada “La Planificación de la Producción y su Incidencia en la Productividad de la Empresa Consertex S.A. de la Ciudad de Ambato en el año 2012”, para solicitar el grado de Maestría de Administración Financiera y Comercio Internacional en la Universidad Técnica de Ambato - Ecuador. Tuvo como objetivo general establecer un modelo de producción en el área funcional de producción para incrementar la productividad. La base teórica utilizada para la primera variable fue del autor Valda y con referencia a la variable productividad se utilizó la publicación virtual de Productividad y Competitividad. La metodología fue de nivel exploratorio, descriptivo, correlacional cuya muestra estuvo conformada por 30 personas del personal de mano de obra directa. Donde se concluyó en que se encuentran relacionadas ambas variables entre sí, considerando un nivel de confianza de 0.95% y con una probabilidad de error de 0.05. El aporte de esta investigación fue importante debido a que presentó el mismo nivel de investigación y se utilizaron las dos variables planificación y productividad. Además, que propuso modelos de planes estratégicos que sirvieron de guía para el presente estudio.

Por último, Aroche (2013) en su tesis titulado “Diseño de la investigación de implementación de indicadores de productividad en producción y mantenimiento de una Fábrica de tubería de PVC”, para la obtención del título de Ingeniero Industrial en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Teniendo como objetivo general del estudio el incluir indicadores de la productividad que mejoren los procesos de fabricación y mantenimiento en la mejora de los principales recursos empleados para la elaboración de tuberías. La investigación tuvo como teórico principal a Belcher para las variables planificación y productividad. La metodología es de diseño descriptivo-correlacional, de tipo no experimental transversal por tomar como referencia los datos de un momento específico, con una población de registros históricos de 50 semanas del año 2011, que se vio conforme con el proceso de producción de la fábrica de tubería. Se concluyó que la implementación de indicadores de productividad conllevó a un óptimo desarrollo del factor humano y aprovechamiento de los recursos materiales, con un nivel de confianza de 0.95%

y con un margen de error de 0.05. El aporte de esta investigación se reflejó en que presentó el mismo nivel de investigación e hizo mención a la variable productividad y el impacto positivo que causaron sus indicadores.

Respecto a los trabajos previos nacionales, se consideró a Evaristo (2018) con la tesis titulada “La planificación estratégica y la productividad en la empresa Remarsa Hidráulica SAC, San Martín De Porres”, para la obtención del título de Licenciatura en Administración en la Universidad César Vallejo, Lima – 2018. El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre la planificación estratégica y la productividad. Teniendo como teórico principal a Serna para la planificación estratégica y a Martínez para la variable productividad. La metodología empleada fue descriptiva correlacional, de diseño no experimental transversal, con una muestra de 51 colaboradores de diversas áreas. El investigador demostró una relación moderada entre ambas variables, siendo el valor de coeficiente de la correlación del estadígrafo Rho Spearman de 0.690, demostrando una correlación positiva moderada, a un nivel de significancia del 0.05. Los resultados obtenidos aportaron nuevos conocimientos, siendo de vital en el desarrollo de la investigación para el análisis comparativo entre ambos resultados al tener las mismas variables.

Además, se consideró a Aramburú (2017) con la tesis titulada “Planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita Lima”, para la obtención del título de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo, Lima – 2017. La cual tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre el planeamiento estratégico y la productividad. Teniendo como teórico a Marciniak para la variable planificación estratégica y a Torres para la variable productividad. Siendo de tipo descriptiva – correlacional, de diseño no experimental y con una muestra de 70 trabajadores. El investigador concluyó la existencia de una relación significativa entre ambas variables; siendo el coeficiente de correlación del estadígrafo Rho Spearman de 0.815, lo cual fue muestra de una alta correlación entre las variables, con un nivel de significancia del 0.05. Siendo que el aporte primordial que brindó la investigación fue en la presencia de ambas variables de estudios; lo cual permitió realizar un análisis comparativo entre los resultados de ambas investigaciones.

También, se consideró a Velásquez (2017) con la tesis titulada “El planeamiento estratégico y su relación con la productividad en la empresa Afra Eirl, Pueblo Libre”, para la obtención del título de Licenciatura en Administración en la Universidad César Vallejo, Lima – 2017. El objetivo general fue determinar la relación de la planeación estratégica con la productividad. Esta investigación presento como teórico a Amaru para la variable planificación estratégica y a Álvarez, García & Ramírez para la variable productividad. La metodología empleada fue descriptiva correlacional, de diseño no experimental transversal, con una muestra de 60 colaboradores. El investigador concluyo la existencia de una relación perfecta entre la planeación estratégica y la productividad en la empresa AFRA, siendo el valor del coeficiente del estadígrafo Rho Spearman de 1.000, indicando una correlación positiva perfecta, con un nivel de significancia del 0.05. El aporte de la investigación radicó en el alto nivel de correlacional demostrado por el investigador, lo que contribuyó a perfeccionar la investigación presente.

Por último, se tomó a Rondan (2017) con la tesis titulada “Planificación y Productividad en la empresa Yobel Supply Chain Managment, Los Olivos – 2017”, para la obtención de su Título de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo, Lima – Perú. Cuyo objetivo general fue el determinar la relación que hay entre la planificación con la productividad en la empresa Yobel Supply Chain Managment. Las bases teóricas de soporte fueron Costa para la variable de planeación estratégica y Gutiérrez para la variable productividad. El nivel metodológico de la investigación fue de tipo descriptivo- correlacional, con una población de estudio conformada por 80 trabajadores. El investigador concluyó la existencia de una relación alta entre ambas variables; siendo el coeficiente de correlación del estadígrafo Rho Spearman de 0.952, con un nivel de significancia del 0.05. El principal aporte que brindó el estudio radicó en la presencia de ambas variables en estudio en donde se contextualizó y analizó las dos magnitudes que se emplearon para el desarrollo de la investigación. Asimismo, la investigación fue descriptivo-correlacional, en donde se buscó establecer la relación entre ambas variables.

En relación a la variable planeamiento estratégico se consideró como principal teórico a Berzins (2015); que refirió sobre la variable que: Es un plan de acción

donde se definen todo lo que la institución desea alcanzar dentro de un periodo de tiempo determinado; también se detalla cuáles van a hacer las decisiones a tomar para el alcance de ellas. Trazando los principales objetivos a cumplir, así como las acciones, la misión, los valores. etc. (p.11). Es decir, este sirve como guía para la toma de decisiones de toda institución, con lo cual se podrá llevar un control de las acciones individuales y grupales; direccionando todos los procesos, actividades y tareas al alcance de este. Dividiendo el planeamiento estratégico en 3 dimensiones: diagnóstico estratégico, objetivos estratégicos y estrategia.

Sobre la primera dimensión diagnóstico estratégico, el autor menciona que es: El procedimiento de investigar cómo opera la entidad en el preciso momento de la evaluación. Con el fin de obtener datos precisos para planear las acciones del cambio [...] se entiende como los resultados del estudio de la situación real de la compañía, que detecta los puntos negativos, como las debilidades y futuras amenazas, que serán la base para planear el cambio y perfección del funcionamiento (p.11). Es decir, conociendo la parte interna y externa de la institución se puede plasmar y desarrollar una estrategia acorde a la realidad y metas propias, las cuales contribuirán a la toma de decisiones y a mejorar el desempeño de las acciones individuales. Asimismo, detalló los indicadores que la conforman: análisis interno, análisis externo, misión, visión y políticas.

Sobre el indicador análisis interno refirió que “Permite analizar el interior de toda organización, siendo de vital importancia; siendo el objetivo principal descubrir las fortalezas y debilidades”. (p.15). Después, indicó que el indicador análisis externos “Es de vital importancia conocer la competencia como las amenazas existentes en el mercado, así como poder aprovechar las oportunidades de crecimiento; para lo cual se debe estudiar el entorno”. (p.15). También, sobre el indicador misión mencionó que “Es primordial establecer la misión desde el inicio de las actividades; debido a que es el reflejo de la situación actual de la organización”. (p.15). Luego, del indicador visión indicó que “Describe el objetivo principal que toda organización espera alcanzar dentro de un tiempo basado en la realidad”. (p.15). Por último, sobre indicador políticas refirió que “Es una decisión de forma escrita que se establece como guía para los miembros de toda

organización e institución, estableciendo los límites en los cuales los empleados pueden operar en distintos asuntos”. (p.16).

Para la segunda dimensión objetivos estratégicos, el teórico principal mencionó que “Son la guía fundamental dentro de los procesos, ya que permiten poder establecer etapas dentro del alcance de las metas para poder hacer uso de manera eficiente de los diversos recursos”. (p.38). Es decir, que estos servirán para aclarar el camino que la institución debe seguir con el fin de proyectar todos los esfuerzos en el alcance y cumplimiento de estos. No se puede seguir un rumbo sin establecer antes una guía de cómo realizar las diversas operaciones que componen el accionar. En donde precisó los indicadores respectivos: planes de acción, estructura, sistemas y procedimientos y estilos de dirección.

En base al indicador planes de acción, precisó que “Los planes de acción son la guía estructurada de las diversas tareas, actividades y procesos que la organización establece proyectadas al alcance de los resultados esperados”. (p.39). Para el indicador habilidades mencionó que “Son las capacidades, conocimientos y fortalezas en las sobresale la empresa para lograr con efectividad los objetivos”. (p.39). Por otro lado, sobre el indicador estructura refirió que “Es la organización de las funciones y actividades de la empresa, la manera estructural en que se reúnen las áreas verticales y horizontal y las relaciones laborales que se establecen entre ellas”. (p.41). Además, sobre el indicador: sistemas y procedimientos precisó que son “procesos rutinarios que se presentan en una empresa, donde se ven involucradas más de un trabajador. Estos puntos se utilizan para identificar asuntos de importancia para la ejecución de actividades y en la toma de decisiones”. (p.41). Finalmente, explicó que el indicador estilos de dirección son “La manifestación categórica coherente, consistente y sobre todo consciente de sí misma, la imagen que los niveles directivos ofrecen tanto interna como externa. También se entiende como el esquema del accionar del líder y como los empleados perciben esto”. (p.41).

Por último, indicó sobre la tercera dimensión estrategia que: Las estrategias son la piedra angular en las acciones y decisiones de toda organización, estas deben estar alineadas a los objetivos y metas planteados. La elección de la

estrategia correcta permite la creación de una plataforma sólida para la toma de decisiones en referencia al uso óptimo del recurso y las acciones (p.46). Es decir, que estas sirven como directriz del accionar todos los agentes inmersos en la organización. Lo cual permite poder agrupar todas las acciones de manera más eficiente. El autor mencionó cinco indicadores en base a su criterio, los que son: matriz FODA, formulación, ejecución, control y evaluación.

Al respecto, sobre el indicador matriz FODA manifestó que “Es una herramienta para el análisis; pudiendo ser aplicado a cualquier individuo, situación, empresa, etc. Permitiendo obtener un diagnóstico preciso de la realidad actual de la organización”. (p.55). Además, mencionó que el indicador formulación es “El proceso de formulación de estrategia constituye el marco que la organización utiliza para constituir el mecanismo de la toma de decisiones, en esta etapa se formulan los objetivos y metas”. (p.56). Igualmente, sobre el indicador ejecución indicó que “Se denomina como etapa de acción, donde se movilizan tanto empleados como los gerentes para llevar a cabo la estrategia formulada”. (p.56). También, manifestó que el indicador control “Es una de las gestiones finales del proceso de la estrategia, y cumple la función de verificar el avance de la estrategia”. (p.56). Y refirió que el indicador evaluación “Es la etapa final del proceso de la estrategia, y cumple un rol de evaluar si la estrategia formulada sirvió para alcanzar los objetivos y metas”. (p.57).

Asimismo, la autora Armijo (2014) refirió sobre la planificación estratégica que: Sirve como instrumento de gestión en la toma de decisiones dentro de las organizaciones, sobre todo en las decisiones que involucran el accionar presente y el camino a futuro que deben seguir afrontando los cambios y las adversidades que el entorno actualmente ofrece, de la manera más eficiente y eficaz, sin perder la calidad de los bienes y servicios que proveen (p.10). En otras palabras, sirve como guía en el establecimiento de los planes de acción de la empresa u organización, lo cual contribuye a plantear las directrices base en las decisiones funcionales, operativas y de negocio. Como son decidir el rumbo de las operaciones a fin de afrontar los cambios constantes, la evolución de la demanda, las preferencias de los consumidores, entre otros. Si bien, la planificación se encuentra en una etapa de formulación; esta no deja de ser de vital importancia, ya que sin una base inicial

bien formulada y justificada el rumbo de cualquier ente es incierto y dudoso. Ante lo cual; la autora en su libro dividió el planeamiento estratégico en tres dimensiones, las cuales fueron: misión, visión y objetivos estratégicos.

La autora mencionó sobre la dimensión misión que “Esta describe la motivo de existir de toda institución y organización, en ella se precisa el “quehacer”, los bienes y servicios que provee, así como las funciones base que avalan su existencia”. (p.23). La importancia de una misión descrita de manera correcta; bien planteada y que contemple la razón de ser de la empresa es vital debido a que facilita conocer el motivo de funcionar de la organización. Razón primordial, porque describe las acciones de la empresa dentro del sector que se desempeña.

Asimismo, menciono de la dimensión visión que “Muestra el objetivo central de la organización, en él se expresa donde se quiere llegar a estar en un determinado periodo de tiempo”. (p.38). Es decir, muestra el futuro próximo que la organización anhela alcanzar y para lo cual debe plantear una ruta a través de objetivos de menor a mayor escala con los cuales se pueda alcanzar la meta deseada. Toda entidad debe establecer una visión realista, acorde con sus posibilidades; dentro de un periodo de tiempo dable, sin dejarse llevar por fantasías y hechos sin fundamento.

Y respecto a la dimensión objetivos estratégicos, indicó que “Estos representan las metas que la entidad pública o privada esperan alcanzar en un futuro planificado (mayor de un año) de manera eficiente y eficaz”. (p.40). Es decir, los objetivos estratégicos sirven para alcanzar las metas que toda organización espera concretar dentro delplazo previamente determinado. Dando sentido de orientación a las diversas acciones en cada una de sus áreas; al tener los objetivos ya definidos se puede buscar la mejor estrategia, una que se amolde y adapte a los cambios supuestos considerados.

De otra manera, respecto a la primera variable, Amaru (2009) sostuvo que “La planeación estratégica permite estructurar los caminos que la organización debe seguir para alcanzar los objetivos establecidos. Esta herramienta debe ser aplicada a toda la empresa; sobre todo en cada una de sus áreas: como lo son producción, recursos humanos, etc.”. (p.183). Expresando la importancia de la planificación

esotérica debido a que establece la ruta de acción para lograr alcanzar las metas planteadas dentro de un determinado periodo de tiempo. Las dimensiones que mencionó el autor son: misión o negocio, objetivos y estrategias.

Sobre la dimensión misión o negocio, indicó que “El punto de partida de la planeación estratégica es la conformación de la misión. La cual establece el propósito de la organización y expresa los valores que esta posee”. (p.186). Es decir, es el punto de partida inicial en el proceso estratégico, debido a que brinda un panorama claro del propósito real de la empresa; contribuyendo en brindar un punto inicial en las decisiones y acciones de la gestión, toda empresa que se conoce, posee una misión. Esta misión la describe de forma clara y precisa, contribuyendo a que los clientes usuarios se familiaricen con la misma empresa o entidad.

Además, sobre la dimensión objetivos mencionó que: Los objetivos expresan los resultados, situaciones o estados de la empresa en el largo plazo; debiendo ser clara, concisa, alcanzable y real. Establecer objetivos es fundamental para los logros de toda organización, y para la realización de estos se involucra la participación conjunta de todas las áreas. Además, estas tienen un fuerte vínculo con la estrategia seleccionada (p.191). Para el alcance de resultados a largo o corto plazo se deben determinar herramientas y planes que permitan el alcance de estos de manera óptima, Es así, que los objetivos contribuyen a la elección de la mejor estrategia posible que logre conseguir las metas y las plasme en hechos reales, económicos, en ventas, etc. Estos deben estar planificados en base a la meta planteada, la estrategia debe alinearse a los diversos objetivos.

Por último, definió a la dimensión estrategias como: El medio por el cual la organización establece sus objetivos, adaptándose al entorno cambiante y por el cual se espera poder conseguir una ventaja competitiva que le conceda un posicionamiento determinado. Se caracteriza por ser la ruta para el alcance de los objetivos, la realización de la visión planteada (p.192). Las estrategias demuestran la mejor ruta o camino para alcanzar los objetivos; por medio de la eficiente, eficacia y efectiva. Haciendo uso adecuado de los diversos recursos limitados que toda empresa, institución u organización posee. Están orientadas al alcance de los

objetivos de corto y largo plazo establecidos dentro de la planificación, contribuyendo a mejorar los diversos procesos internos. Con lo cual, se puede tomar acciones óptimas, eliminando el factor de la improvisación.

Finalmente, el teórico Munch (2010), sobre la variable expresó que “La planeación estratégica converge en los altos niveles de toda organización; generalmente son de mediano y a largo plazo. Son la base de la elaboración de todos los planes de acción de los distintos niveles”. (p.41). Se entiende como un punto de inicio en las actividades de la gerencia; que busca proyectar el mejor camino posible de manera efectiva y eficiente. En su libro mencionó las siguientes dimensiones de la planificación estratégica: filosofía organizacional, misión y visión, objetivos, diseño de estrategias y políticas.

Definió la filosofía de la organización como “El conjunto de, valores, creencias, compromiso y postulados que rigen el accionar de la empresa respecto a su propio entorno. Así mismo sirve como guía para todos los miembros de la organización”. (p.43). Es decir, forma parte de la identidad de los integrantes de las instituciones, empresas u organizaciones y rigen su accionar de todos. Contribuyendo a crear y fortalecer en los trabajadores una identidad y compromiso respecto a la propia empresa o entidad.

También, expresó que la dimensión misión y visión que “La misión es la descripción del propósito de la toda organización y refiere al negocio o giro en el que se desenvuelve. Por otro lado, la visión refleja el objetivo a alcanzar en el futuro para la organización, dándole dirección y un plan de acciones a seguir”. (p.43). Representan el presente y futuro de la empresa, siendo de vital importancia debido a que gracias a ellos se puede plasmar en hechos y acciones el rumbo de la organización.

Para el autor la dimensión objetivos fue “La determinación de los objetivos es primordial debido a que son los resultados esperados a alcanzar en un tiempo específico”. (p.43). Plantear los objetivos brinda una guía de cómo alcanzar los resultados deseados, tomar decisiones oportunas basados en los objetivos es parte del día a día empresarial.

En base a la dimensión diseño de estrategias, refirió que “El diseño de las estrategias demuestra los medios y recursos necesarios para conseguir las metas planteadas”. (p.44). Para llegar a la situación deseada se deben formular y elegir las mejores alternativas y estas son las estrategias. Las cuales deben ser elegidas porque se amoldan a los diversos requerimientos que la empresa tiene a fin de lograr el éxito.

Por último, Munch mencionó que la dimensión política “Sirven de guía para direccionar las acciones, los criterios y lineamientos generales dentro de las organizaciones contribuyendo en la toma de decisiones, debido a que estas se enfocaran en los límites establecidos dentro de las políticas mismas”. (p.44). Todo accionar debe estar alineado y para eso están las políticas que sirven de directrices en la toma de decisiones empresarial.

Respecto a investigaciones sobre la variable planeamiento estratégico, se consideraron a Brenes, Madrigal & Quesada (2017), en su estudio sobre las características demográficas y su grado de influencia en la planeación estratégica del la mejora continua indicaron que la creación o modificación de un producto y su inmersión a un mercado determinado requiere una serie de procesos y evaluaciones que medirán el accionar. Debido a que el proceso de mejora contribuye a la maximización de los recursos actuales que puedan satisfacer en mayor escala a los requerimientos formulados dentro del planteamiento estratégico. Asimismo, Araya (2017) en su estudio sobre modelos de planeación estratégica en las empresas familiares indicó que la planeación estratégica es fundamental en la idea de pasar la compañía de generación en generación; razón por la cual se debe planear objetivos cuyos alcances aporten al cumplimiento de la realidad planteada. La continuidad de cualquier negocio familiar depende de la posibilidad de realizar un correcto diagnóstico.

Además, Voutssás (2017) mencionó en su investigación gobierno abierto en bibliotecas públicas: planeación estratégica y el valor público que el manejo de la información ha ido cambiando con el avance de las herramientas digitales; así mismo la sociedad se modifica, dando origen a nuevos modelos y relaciones sociales. Lo cual ha conllevado a que las instituciones públicas se vean en la labor

de replantear el modelo administrativo que siguen; debido a la falta de oportunidades de adecuarse al avance y los requerimientos de los demandantes.

En tal sentido, Nuñez et al. (2019) en su investigación sobre un enfoque integrado de pozo a planta que utiliza modelos tecnológicos para la planificación estratégica de la mina de depósitos de cobre y oro. Indicó que el plan estratégico es un punto vital para las compañías y su desarrollo en el mercado empresarial. Incluyeron datos operativos de las diversas áreas. Para lograr esto se propuso una nueva metodología en la búsqueda de la creación de un modelo tecnológico que contribuya a mejorar el desempeño de los distintos departamentos. Concluyendo que para lograr la mejora del proceso y maximizar la producción y valor de un proyecto de minería, debería existir una real integración de la geología y el plan de la mina; donde el procesamiento de los datos metalúrgicos proponga una nueva metodología para la creación de un modelo tecnológico.

En relación a la segunda variable productividad laboral, la presente investigación tomó como base teórica a Rodríguez y Gómez (2012); quienes sostuvieron que “La productividad laboral determina las competencias y rendimiento del sistema para la fabricación de los bienes solicitados [...] y a la vez del nivel en que se hace uso los recursos [materiales y factor humano] utilizados”. (p.32). De lo expuesto por los autores, la productividad hace referencia a la capacidad de trabajo de los recursos para la elaboración de bienes o servicios y el nivel de uso provechoso de estos medios y de esta manera la utilidad que producirán generara valor a la empresa. Las dimensiones que mencionaron los autores fueron: eficiencia, efectividad y eficacia.

En base a la primera dimensión eficiencia, los autores expresaron que: Se emplea con el fin de utilizar los recursos y verificar la función de las tareas en base a dos sentidos: la correlación entre el volumen de recursos que se usan y la proporción de recursos que se han calculado o proyectado destinar [...] posteriormente, el nivel en el que se explotan positivamente los capitales utilizados industrializándolos en la elaboración de productos (p.33). De acuerdo a lo mencionado, la eficiencia se tradujo en la realización de las labores considerando los recursos utilizados y acordados a usar y el grado en el que se aprovechan los

materiales. Es así que, en el ámbito administrativo se podrá obtener resultados efectivos y con ello alcanzar objetivos con una amplia capacidad de respuesta reduciendo costos innecesarios al cumplir con los objetivos propuestos. De forma que la compañía podrá efectuar sus actividades diarias de manera ideal al optimizar los activos tangibles, y a la vez sensibilizando los grados y niveles de gastos limite como directriz y margen de restricción. Asimismo, los autores detallaron los siguientes indicadores que la conforman: recursos materiales, mano de obra, reducción de costos, medios financieros y medios logísticos.

Sobre el indicador recursos humanos refirieron que: Manifiesta la idea de mezclar y procesar las cosas para fabricar un producto o servicio, estos recursos son los mecanismos materiales y reales que impulsan a obtener un propósito. Incluyen desde los espacios físicos, pasando por las máquinas y las materias primas. (p.33). A la vez, mencionaron acerca del indicador mano de obra que: Se entiende por mano de obra al empeño físico y de la mente, los cuales son adaptados en el proceso de transformación de un bien. En el ámbito de la rama de la tesorería, es entendido de forma que se refiere al desembolso de dinero absoluto ligado a los jornaleros (p.33). También, mencionaron al indicador reducción de costos que: Es el resultado del ahínco con el que frecuentemente se requiere aumentar la rentabilidad de la compañía con la derivación a una mayor productividad. Por lo que se refiere a "hacer más con menos", que significa elaborar mucho más con lo que se cuenta o lo mismo gastos mínimos. De manera que en los dos casos el fin es aminorar costos (p.33).

Del mismo modo, del indicador medios financieros refirieron que: En la gestión de finanzas de una compañía se adquiere, conserva y controla el dinero en sus distintos usos o a través de sus diversas herramientas, puesto que este requiere de recursos financieros para satisfacer las necesidades. Para la obtención de préstamos se hace uso de las estrategias financieras, tomando en cuenta a recursos internos y externos con el fin de lograr objetivos apropiados y elevando así su eficiencia y utilidad (p.3). En cuanto a los medios logísticos, mencionaron que: Los medios logísticos son parte de la red total, contando con los sistemas de transporte, los clientes, materias primas, inventarios intermedios y toda información y datos que circulen y se requieran por la alta dirección asignándole un énfasis en

la integración de las actividades ya que cualquier decisión podría afectar a todos los elementos (p.9).

Respecto a la segunda dimensión efectividad, sostuvieron que: Es la respuesta al efectuar el vínculo del logro de resultados y lo sugerido, reflejando la magnitud de realización de las metas planificadas tales como las cantidades que se producirán, considerando a la efectividad como el único criterio en donde lo más relevante es la utilidad, dejando de lado el costo que demande. (p.34). Es decir, es el vínculo entre los resultados obtenidos y los que se formularon y estima el grado en el que los objetivos se cumplen; asimismo, la efectividad como único criterio es la obtención de resultados sin importar el costo. Dicha dimensión está compuesta por los indicadores: administración por objetivos, rentabilidad, satisfacción del usuario, participación y adaptación.

Para el indicador de administración por objetivos, los autores justificaron que es: “La virtud de gestión al administrar entidades, está basado en la consecución de llegar a la obtención de resultados precisos que se alcanzaran en cada tiempo determinado, es por esto que las operaciones definidas sumaran a la adquisición de las finalidades universales de la industria”. (p.34). Por otro lado, se encuentra el indicador de rentabilidad empresarial, del cual señalaron que: “La rentabilidad empresarial funciona como una escala de medición de la eficiencia en la cual la organización dirige los recursos monetarios y físicos que posee. Confirma la relación entre los resultados obtenidos en la financiación que se desembolsó”. (p.34).

Asimismo, sobre el indicador satisfacción del usuario sostuvieron que: Es la respuesta principal del realizar la prestación de servicios de excelente calidad. Esto debido a que el usuario influye con su conducta, se considera una de las metas más apreciadas. Dicho factor depende de la calidad de los servicios que la compañía brinde y también de las expectativas esperadas por el público usuario (p.34). Por consiguiente, para el indicador participación, refirieron que: Es una de las formas institucionales con el fin de conseguir la cooperación de los trabajadores, mediante representantes o de forma directa, para que no sean ajenos a la adopción de decisiones y la ejecución de estas, se proyectan también en ámbitos diferentes

a los empresariales en beneficio para la mejora en los resultados (p.255). Y por último del indicador adaptación, indicaron que: La adaptación laboral es un procedimiento dificultoso que consta no solo de las aptitudes y destrezas laborales del empleado, debido a que se habla de adaptarse a la organización, a las funciones y al ambiente de trabajo, lo cual genera mayor dificultad a dicho proceso, por las condiciones laborales cambiantes (p.171).

Con respecto a la tercera dimensión eficacia, los autores indicaron que: Posee la potestad de valorar la impresión que causamos, de los bienes que ofrecemos. No es suficiente el rendir efectividad en el bien que nos proponemos ofrecer, en base al volumen producido y calidad, puesto a que no solo se trata de tales factores, sino de impactar en el mercado (p.35). De donde se entiende que la eficacia estima el impacto del bien que se ejecuta ya sea un producto o servicio, no es suficiente lograr una cierta cantidad y calidad sino lograr que sea el óptimo que satisfaga al cliente e impacte en el mercado. Los autores mencionaron los siguientes indicadores: tiempo de cumplimiento, calidad, fiabilidad, confiabilidad, comunicación.

Respecto al indicador tiempo de calidad, mencionaron que es: La acción, resultado y el tiempo utilizado al ejecutar una acción es correspondiente al empleado para conseguir el resultado esperado, el cual detalla el tipo de operación. (p. 35). En relación al indicador calidad, explicaron que: El término de calidad se expresa como el conjunto de singularidades propias de un producto o servicio que se obtuvieron de un proceso productivo, de igual forma con la capacidad de deleite a las exigencias del usuario. Esto supone el desempeño del lado del bien y de las especificaciones para lo cual ha sido diseñado, de modo que deberá ajustarse a las demandadas por el cliente (p.35). Sobre el indicador fiabilidad los autores mencionaron que “Este definido como la posibilidad de que un bien trabaje de forma correcta y continua durante un ciclo predeterminado fundamentado en circunstancias operacionales puntuales”. (p.37).

Por otro lado, sostuvieron que el indicador confiabilidad: Es la capacidad de un ítem de ejecutar una función requerida, en situaciones dispuestas durante un período establecido ya que influencia en los resultados de la empresa, debiendo

aplicarse a la todos los procesos que constituyen parte fundamental de la cadena de valor de la compañía (p.41). Y del indicador comunicación, señalaron que: La comunicación una conexión básica y es parte fundamental del desarrollo social de la humanidad. Esta se manifiesta por medio de múltiples habilidades; siendo los recursos de expresión la manera en que combinamos complejamente en nuestras vidas cotidianas. Debiendo interpretar las palabras, gestos y acciones que permitan comunicarnos con nuestros congéneres (p.11).

Por otro lado, respecto a la productividad laboral Armijo (2011) indicó que en: El desarrollo de guías de desempeño en una compañía se confirma según la magnitud en que estos influyan a nivel general en la organización comunicando acerca de los aspectos estratégicos que son fundamentales para la gestión. Se debe agregar que también forman parte del sustento para examinar lo que sucede en los procedimientos y diversos puntos operativos que aportan al resultado final. De esta manera los indicadores de desempeño llevan de manera singular la incorporación de una estructura de administración y de información que se gestionara, permitiendo realizar el control y cumplimiento del conjunto de anhelos de la compañía (p.84). Según refirió la autora, los factores de desempeño tienen el propósito de detallar planes estratégicos y los aspectos claves de la gestión de la organización, también tienen el rol de evaluar los procesos y los aspectos operativos del producto final facilitando; de tal manera la planificación de las metas para su ejecución dentro de la empresa. Armijo consideró las siguientes dimensiones: eficiencia, eficacia, economía y calidad de servicio.

Respecto a la dimensión eficiencia, expresó que: “La conexión entre dos magnitudes físicas es la referencia a la eficiencia: por un lado, la producción de un bien final y lo que se requirió usar para llegar al punto exacto del producto”. (p.72). La autora refirió que la eficiencia está compuesta por la correlación entre la cantidad de fabricación de bienes y los materiales requeridos para la producción, asimismo se entiende por eficiencia al logro de objetivos utilizando mínimamente los recursos.

Asimismo, para la dimensión eficacia, refirió que: “Es el grado de cumplimiento de las metas planteadas en donde la institución es dividida y considerada como un todo, y a la vez repartida en áreas específicas que cumplen objetivos específicos

sin estimar los recursos asignados, cubriendo las metas u objetivos según su cobertura y el resultado final”. (p.70). Es decir, la eficacia se basa en el desempeño de objetivos propuestos y las medidas que se evalúan para la realización de estrategias se consideran a nivel general, departamental o por áreas de la empresa aspirando a resultados efectivos.

También, sobre la dimensión economía indicó que: “Aplica a toda organización o institución que se encarga de generar y movilizar idealmente los recursos financieros con el fin de llevar a cabo sus objetivos. Generalmente toda empresa que conserve fondos, sobre todo si se trata de entidades públicas, es indispensable el manejo eficiente de los recursos”. (p.75). De lo expuesto por la autora, se entiende a la economía como la idoneidad con la que una entidad pública o privada pueda producir y movilizar su capital con el fin de cumplir las metas, es así que si se tratase de una entidad pública se gestionarían los recursos financieros de forma eficiente.

Y por último mencionó a la dimensión calidad del servicio, en donde refiere que: “Siendo una dimensión del desempeño hace referencia a la capacidad de la organización en forma efectiva y directa a las exigencias de los consumidores y usuarios”. (p.76). Quiere decir que esta dimensión deriva del desempeño de los colaboradores de la empresa en dar respuesta rápida y directa a las necesidades y expectativas del usuario. Más aún, su importancia radica en garantizar la plena satisfacción al atender sus exigencias y con ello obtener la fidelidad del cliente. Los factores que la conforman son la oportunidad, accesibilidad y frecuencia en la atención de servicio.

Otros autores que definieron la productividad, son Carro y Gonzales (2014), que señalaron que: El factor de productividad tiene como rol el mejorar los procesos productivos en comparación de lo vital entre lo cuantitativo de recursos usados y de los bienes y servicios producidos. En consecuencia, el término refiere a un índice que enlaza lo producido por un sistema y los recursos utilizados para generar toda clase de insumos (p.1). Como afirma la cita anterior, la productividad es el uso de recursos de forma efectiva en los bienes que se producirán. Por lo que funciona como un índice que vincula lo producido por un sistema y los recursos que utilizara.

Los autores consideraron las siguientes dimensiones: eficiencia, rendimiento, aprovechamiento y rentabilidad.

En base a la dimensión eficiencia los autores expresaron que: “Se considera de tal forma al nivel de uso de la mano de obra como el vínculo de tiempos o de cantidades producidas”. (p.5). Es decir, existe una relación entre el factor humano y la producción de este en un determinado tiempo. Asimismo, es relevante en el desarrollo de actividades internas de la empresa dado que implica el trabajo grupal de los trabajadores al anhelar el cumplimiento de una meta en común y el esfuerzo en reducir los costes al mínimo.

Por consiguiente, mencionaron a la dimensión de rendimiento; del cual sostuvieron que: “Deriva de la medición de la magnitud de utilización de un capital ya sea una máquina, materiales, etc.”. (p.5). Refirieron que es el nivel de uso de los recursos materiales de la empresa. Asimismo, se evalúa el desempeño que las máquinas posean y el tiempo en que estas se mantendrán activas. Esto implica realizar un seguimiento según los intervalos de tiempo y el trabajo total en que una máquina o el factor humano pueda entregar respuestas.

Por otro lado, en base a la dimensión de aprovechamiento los autores mencionaron que: “Expresa el nivel de uso de las materias primas y los recursos físicos de la empresa de forma efectiva en la realización de sus operaciones”. (p.5). En donde se entiende que es la magnitud del uso de los recursos de la empresa efectivamente durante la realización de sus funciones. Además, conforma parte de la evaluación de los materiales con los que la empresa ejecuta sus actividades al emplear el tipo de beneficio requerido para la obtención de una mayor utilidad y rentabilidad de la organización.

Los autores propusieron finalmente a la dimensión rentabilidad: “La utilidad o rentabilidad que obtiene la empresa se basa en la existencia de la relación entre la utilidad que se obtiene y el valor total de los activos de talento humano que conforma la compañía”. (p.5). La cual refiere ser la magnitud del uso de los recursos de la empresa efectivamente durante la realización de sus funciones. Además, conforma parte de la evaluación de los materiales con los que la empresa ejecuta

sus actividades al emplear el tipo de beneficio requerido para la obtención de una mayor utilidad y rentabilidad de la organización.

Por otro lado, investigaciones sobre la variable productividad laboral se consideró a Vásquez (2018) en su estudio para calcular la productividad laboral de 150 funciones industriales en 28 países de distintos niveles de desarrollo con el fin de obtener respuestas a la existencia de bonos estructurales realizando el análisis lo más segregado posible por medio de la técnica shift-share para confirmar la realidad del sector y el crecimiento de la productividad laboral en la industria a nivel global, en donde se ejecutó la investigación considerando los países en vías de desarrollo, escasos de innovaciones, ante esto los autores concluyeron que la evidencia estadística refleja un dinamismo optimo en eficiencia de las actividades químicas y automotrices.

También, se consideró la investigación de Katovich, y Maia (2018) en su estudio de la relación entre productividad laboral y salarios en Brasil recalcaron que es un factor relevante a lo largo del tiempo para los colaboradores ya que se considera el tema de sus salarios. Asimismo, las dinámicas de estas varían en la práctica ya que intervienen una serie de factores económicos e institucionales. Contando con datos de las Cuentas Nacionales en donde examinan los impactos de los factores a nivel estatal y sectorial. Estudio en el cual los autores concluyeron que la productividad está significativamente asociada con los niveles salariales para todos los sectores económicos.

Por otro lado, Carvalho y Avellar (2017) en su artículo denominado Innovación y productividad: evidencia empírica para las empresas industriales brasileñas, investigaron sobre la relación existente entre ambas variables para el cual utilizaron los datos de la investigación de la innovación estimados y los datos del panel convenientes para el estudio. Concluyendo que la innovación produce un impacto relevante en la competencia en la industria nacional, que se ve reflejado en los diversos indicadores de innovación originando mayor productividad industrial en las empresas brasileras.

Además, Zmuk, Dumcic y Palić (2018) en su artículo del Pronóstico de la productividad laboral en los Estados de la Unión Europea, examinaron la

productividad laboral de dichos estados, datos que se recolectaron y fueron medidos por empleado y por hora trabajada, en el período desde 1990 a 2016. En el análisis de pronóstico, utilizaron siete métodos de pronóstico estadístico para cada estado miembro de la Unión Europea por separado y para la Unión Europea. Los resultados de su investigación señalaron que las diferencias en la productividad laboral entre los países deberían ser más pequeños ya que estos cuentan con la gran mayoría de recursos similares.

Asimismo, Crowley, y McCann (2018) publicaron el artículo titulado Innovación empresarial y productividad en Europa, en el cual examinaron los vínculos entre la innovación empresarial y el rendimiento de las economías europeas, en donde emplearon la técnica de cambio endógeno con el fin de explorar datos obtenidos en encuestas de microeconómicas de empresas innovadoras y no innovadoras. Los resultados de su investigación demostraron que la constante innovación en las empresas en los productos y procesos fabricación y servicios debe estar presente en todos los tipos de economía.

Del mismo modo, Sweis, et al. (2019) publicaron el artículo de los efectos de formar y motivar a los empleados en la mejora de su rendimiento con el objetivo de identificar y clasificar los factores de capacitación y desarrollo en conjunto a la motivación en las empresas de construcción en Jordania, tomando una muestra de 375 empresas, los resultados de su estudio revelaron que existen relaciones sólidas y positivas entre la capacitación y el desarrollo, y la motivación de los empleados y el desempeño de las empresas de construcción.

En ese sentido, Abrí (2017) en su estudio de la mejora de la productividad laboral para la diversificación económica de Omán indicó que existe una productividad laboral baja y declinante en la mayoría de los sectores causada en su mayoría por el gasto fiscal y que solo se muestran reducidos incrementos en la productividad laboral. Asimismo, sus hallazgos sugirieron que la mejora de la productividad laboral y la diversificación de la economía se pueden lograr direccionando futuras expansiones hacia industrias de un alto rango, factor que elevaría el rendimiento laboral de los trabajadores.

Adicionalmente, Furgonet, Charles, y Tamminen (2018) en su estudio denominado Comercio, productividad y rentabilidad: niveles de ganancia y márgenes de ganancia, los autores propusieron algunas hipótesis utilizando microdatos detallados para Finlandia y de los Países Bajos de los cuales señalaron que la calidad con la que las empresas trabajan es uno de los puntos indispensables y que para lograrlo, es necesario que los colaboradores mantengan su productividad en un nivel óptimo en sus labores y atención, de esta forma se elevarían los márgenes de ganancia y ser rentable.

Además, Mirza, Rodríguez, Núñez (2017) en su artículo denominado, La productividad desde una perspectiva humana con el propósito de establecer y verificar la relación entre factor humano y su impacto en la productividad, estudio para el cual emplearon tres criterios para la revisión de las teorías referente a las variables, indagando base de datos y revistas con temas a fines. Como resultado de su investigación destacaron algunos factores en dos dimensiones de las personas en las organizaciones: dimensión psicológica y dimensión psicosocial. A esto los autores concluyeron que estas variantes tienen impacto en la productividad de la organización y con ello en su rentabilidad.

Por último, Zondo (2017) en su estudio de la evaluación de la efectividad de un programa de intercambio en el sector manufacturero, realizado debido a los bajos niveles de productividad laboral en las industrias, demostró que aquellas compañías carecían de desarrollo de estrategias, políticas y prácticas que ayuden a alcanzar los objetivos y respalden el cambio organizacional. Es así que los resultados establecieron que la baja participación en la mejora de la productividad reducía las oportunidades que el programa sea más efectivo con su función y metas propuestas.

Respecto a la formulación del problema, Hernández, Fernández, Baptista (2014) refirieron que: Al plantear una problemática en específico es necesario afinar y estructurar formalmente la idea que se investigara [...] esta puede ser inmediata o bien tardar un lapso considerable de tiempo; esto dependiendo personalmente de quien realice la investigación en el tema de estudio. Al escoger un tema o una idea no quiere decir que se sabrá qué información se deberá recoger, que métodos y

cómo analizar datos. Esto debido a que es necesario que se formule previamente el problema en términos concretos y generales y específicos (p.32). En otras palabras, el problema general y específicos reflejan la idea del proyecto de investigación en sí, expresando en forma de pregunta la relación entre las dos magnitudes elegidas bajo el marco teórico y autores seleccionados previamente.

Es así que se planteó como problema general: ¿Qué relación existe entre el planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019? Al mismo tiempo se plantearon los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el diagnóstico estratégico y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019?; ¿Qué relación existe entre los objetivos estratégicos y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019? Y ¿Qué relación existe entre la estrategia y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019?

Respecto a la justificación de estudio, Córdova (2007) refirió que: Para la realización de la justificación de un proyecto a investigar es indispensable delimitar las razones del por qué y para qué o lo que se busca y para qué se desarrollara el tema en sí. Por consiguiente, deberá responder a las interrogantes acerca de la posibilidad de llenar un espacio cognitivo a un determinado problema [...]. Es relevante indicar que se debe considerar si el estudio aporta con posibles soluciones a las problemáticas según sea de diversas áreas sociales, a la vez verificar si estas investigaciones pueden formular políticas, y armar planes o proyectos para la solución del problema general a tratar (p.34).

Para la justificación teórica; Borda (2013) indicó que “Los elementos teóricos de un proyecto de investigación son los que soportan el problema de investigación. Estos elementos podrán ubicarse en diferente orden, de acuerdo con los autores o entidades, de conformidad con el área del saber que se aborda”. (p.81). Es decir que la base teórica de un estudio de investigación sirve de sustento a la problemática planteada, asimismo dichos fundamentos se podrán ubicar de diferente forma según la perspectiva de los autores o entidades conocedores del

área. Por consiguiente, la justificación teórica propuesta buscó que el presente estudio manifieste la correlación existente en la planificación estratégica y la productividad laboral. Considerando los diversos aportes y lineamientos teóricos científicos basados en el autor Berzins para la variable planeamiento estratégico y los autores Rodríguez y Gómez para la variable productividad laboral; concedores de la materia que constituyen base importante del marco teórico. Asimismo, la presente investigación pretende ser referencia para la materialización de investigaciones futuras, vinculadas al tema de investigación.

Es así que, en la justificación práctica Arnedo y Castillo (2009) señalaron que: El capital humano es un recurso fundamental para el triunfo de los proyectos de la organización ya que son ellos los que utilizan los demás recursos que posee la compañía a favor de alcanzar los objetivos planteados. Es así que se hace básico que los usuarios o clientes tengan un alto grado de satisfacción y se encuentren motivados, ya que de estos componentes dependerá la calidad de vida que mantengan (p.20). Por ello, la realización del presente estudio surgió de la necesidad de conocer la relación del planeamiento estratégico respecto a la productividad laboral de los trabajadores pertenecientes al Sistema de Focalización de Hogares, en los aspectos básicos de eficiencia y eficacia. Con el fin de reconocer los aspectos y/o factores que se hallen influenciando de manera negativa al desarrollo de las actividades continuas. Sirviendo como eje para la búsqueda de soluciones futuras que impulsen incrementar los indicadores de productividad bajo una evaluación y control adecuados.

Asimismo, la justificación social de para los autores Rubio y Varas (1997) citados por Facal (2015) afirmaron que: Es la ejecución de un procedimiento sobre la realidad social cuyo fin es el de lograr un desarrollo y mejora de la actual situación colectiva y de los individuos que la conforman, quienes presentan una necesidad puntual. De esta manera se facilitaría su integración social en la sociedad en la que habita y se incrementaría su participación activa a nivel social personal, como también el económico, laboral, etc. (p.5). Esto significa que, la justificación social tiene como fin el tener un impacto de mejora y desarrollo a nivel grupal en donde se halle una problemática en su integración. Por lo tanto, la realización de la presente investigación dio a conocer la situación actual de los trabajadores del

Sistema de Focalización de Hogares con respecto a la planificación estratégica y el efecto que causa en su productividad laboral, abarcando aspectos que intervengan en la adecuada realización de sus funciones e identificando la problemática del deficiente desempeño que presentan.

Y la justificación metodológica según Mitacc (2013) sostuvo que: Dentro de un estudio científico, dicha justificación tiene la tarea de proponer estrategias con el objetivo de crear conocimientos válidos y certeros. Debido a que, si se aportan con nuevas formas de hacer investigación, dicho trabajo tendrá una justificación metodológica, la cual explica de forma directa y contundente el motivo por el qué y para qué se va a realizar el estudio (p.5). Por lo cual, para alcanzar las metas de estudio, se hizo uso de la técnica de investigación como el cuestionario tipo Likert con el cual se pudo medir las variables y dimensiones pertinentes. Permitiendo a través de métodos estadísticos poder conocer el grado de correlación permitiendo solucionar la problemática central.

Respecto a las hipótesis Hernández et al. (2014) refirieron que: Son las pautas que guían al estudio, estas hipótesis señalan lo que se necesita y se quiere probar por lo que se definen como posibles respuestas tentativas del fenómeno en investigación. Dichas posibles teorías se diseñan de las realidades por lo que deben ser formuladas en proposiciones. Ya que se trata de respuestas provisionales a la problemática (p.92). Por consiguiente, los autores definieron a las hipótesis como las respuestas tentativas a la problemática estudiada. Estas posibles respuestas podrán ser verificadas o negadas en el desarrollo de la investigación en la forma práctica.

Es así que, en la presente investigación se formularon la hipótesis general y las hipótesis específicas; las cuales fueron contrastadas en el desarrollo de los resultados. Se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación entre planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019; y las siguientes hipótesis específicas: Existe relación entre el diagnóstico estratégico y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019. Existe relación entre los objetivos estratégicos

y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019. Existe relación entre la estrategia y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.

Respecto a los objetivos Hernández et al. (2014) sostuvieron que: La realización de los objetivos de una investigación contribuye a resolver un problema presente en un lugar y espacio en específico, para ello se requiere determinar de qué se trata y como se procederá a resolver. El objetivo principal de diversos estudios se encuentra basado en justificar una teoría o aportar con evidencias reales. Tal punto tiene el trabajo de expresarse con claridad y de ser precisos, medibles y apropiados (p.37). Es decir, los objetivos funcionan como guías y pautas para el accionar de la investigación, asimismo contribuyen a direccionar los esfuerzos del investigador en el campo científico para la búsqueda de una posible solución al problema estudiado.

Por lo cual, el objetivo general de la investigación fue: Demostrar la relación entre el planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019. Y los objetivos específicos fueron: Comprobar la relación entre el diagnóstico estratégico y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019. Verificar la relación entre los objetivos estratégicos y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019. Analizar la relación entre la estrategia y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández, Fernández, Baptista (2014), los coautores previamente señalados indicaron que “El diseño describe de forma clara como se llevara a cabo la investigación; del cual depende la posibilidad de realizar o no un experimento”. (p. 112). Es decir, el diseño de investigación debe presentar una vista general de lo que se necesitara; además de servir como guía y describir cómo se llevara a cabo la investigación a fin de alcanzar los objetivos planteados. Habiendo sido el diseño de la presente investigación es no experimental; debido a que no se realizó manipulación alguna de las dos variables estudiadas.

Enfoque Cuantitativo

Leyton (2012) indico que “Desde la perspectiva cuantitativa es igual a medir. Y la definición de medir significa asignar valores numéricos a objetos en base a determinadas reglas”. (p.41). Es decir, es aquella investigación donde se recogen y analizan datos cuantitativos de las respectivas variables. Por tal motivo, la presente investigación fue de enfoque cuantitativo ya que a que se recogieron y analizaron datos acerca de las dos variables estudiadas y las propiedades y fenómenos propios de estas.

Tipo Aplicada

Rodríguez (2005) menciona que “La investigación aplicada depende en gran medida de la investigación básica; porque emplea los conocimientos y descubrimientos teóricos propios de esta. Y es aquí donde se aplican estas circunstancias para la búsqueda de una solución a la problemática reconocida”. (p. 23). Por lo cual, dar con una solución alcanzable que pueda lidiar con el problema mismo es parte primordial de este tipo de investigaciones. De modo que, la actual investigación fue de tipo aplicada, ya que se utilizaron conocimientos y teorías ya establecidas para resolver el problema anteriormente mencionado.

Nivel Descriptivo

Hernández et al. (2014) señalaron que:

Este nivel se caracteriza por tener como peculiaridad la observación de las propiedades, características y perfiles de los fenómenos estudiados, y posteriormente describirlos sin influir directa o indirectamente en ellas. La intervención no forma parte de este nivel, solo se basa en medir y recoger información sin indicar como se relacionan (p.80).

Nivel Correlacional

Hernández et al. (2014) refirieron que “Tiene como finalidad determinar el grado de asociación o relación existente entre dos o más magnitudes, dentro de un contexto determinado. Estos estudios se cuantifican analizando el nivel de vinculación; razón por la cual presentan hipótesis sometidas a prueba”. (p.81). El nivel de investigación según el problema y objetivo planteados en el estudio fue de tipo descriptivo - correlacional, debido a que describió y señaló la relación entre las magnitudes seleccionadas; en este caso la planificación estratégica y la productividad laboral.

Diseño no Experimental

Hernández et al. (2014) manifestaron que “Son las investigaciones donde no se manipulan deliberadamente las variables. Es decir, no se busca intencionalmente variar la naturaleza de las variables para ver el efecto causa sobre las otras”. (p.149). Se entiende que no existe el control directo ni deliberado de las variables por parte del investigador, además se hacen inferencias acerca del nivel de relación existente entre ambas. Siendo así el diseño de la investigación el no experimental, porque no se realizó manipulación alguna en las variables, para después examinarla.

Transversal

Hernández et al. (2014) refirieron que “Los diseños de investigación transversal recopilan información en un solo momento único, Son como fotografías, debido a que capturan la realidad en el momento de la obtención de los datos”.

(p.151). Por lo cual, es apropiado cuando se busca analizar la relación de varios fenómenos, y no se dispone de más de una ocasión para obtener los datos necesarios. Siendo la investigación de naturaleza transversal ya que se tomaron los datos en un momento único determinado.

3.2. Variable y operacionalización

Variable

Respecto a la variable Hernández et al. (2014) aludieron que “Es una magnitud con características o propiedades presentes que pueden ser medidas, observadas o cuantificadas y varían dependiendo del elemento de estudio”. (p. 151). Las variables o fenómenos de estudio fueron en el proyecto de investigación:

Tabla 1

Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Instrumento	Escala de Medición
Planeamiento Estratégico	Berzins (2015); es un plan de acción donde se definen todo lo que la institución desea alcanzar dentro de un periodo de tiempo determinado; también se detalla cuáles van a hacer las decisiones a tomar para el alcance de ellas. Trazando los principales objetivos a cumplir, así como las acciones, la misión, los valores. etc. (p.11).	El planeamiento estratégico se refiere al proceso sistemático para alcanzar metas u objetivos dentro de plazos determinados.	Diagnóstico Estratégico	Análisis interno	El cuestionario con escala tipo Likert. "Está conformado por un conjunto de ítems de manera afirmativa, que cuantificaran las perspectivas de los participantes" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 238).	Muy en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indiferente = 3 De acuerdo = 4 Muy de acuerdo = 5
				Análisis externos		
				Misión		
				Visión		
			Objetivos Estratégicos	Políticas		
				Planes de acción		
				Habilidades		
				Estructura		
				Sistemas y procedimientos		
				Estilos de dirección		
Estrategia	Matriz FODA					
	Formulación					
	Ejecución					
	Control					
Evaluación						
Productividad Laboral	Rodríguez y Gómez (2012) "La productividad laboral determina las competencias y rendimiento del sistema para la fabricación de los bienes solicitados [...] y a la vez del grado en que aprovechan los recursos [materiales y factor humano] utilizados" (p.32).	La productividad hace referencia a la capacidad de producir bienes o servicios optimizando los recursos de la empresa.	Eficiencia	Recursos Materiales	El cuestionario con escala tipo Likert. "Está conformado por un conjunto de ítems de manera afirmativa, que cuantificaran las perspectivas de los participantes" (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 238).	Muy en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indiferente = 3 De acuerdo = 4 Muy de acuerdo = 5
				Mano de Obra		
				Reducción de Costos		
				Medios financieros		
			Efectividad	Medios logísticos		
				Administración por Objetivos		
				Rentabilidad Empresarial		
				Satisfacción del usuario		
			Eficacia	Participación		
				Adaptación		
Tiempo de Cumplimiento						
Calidad						
Fiabilidad						
Confiability						
Comunicación						

Nota. Esta matriz muestra la operacionalización de cada variable en el desarrollo de la investigación.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Huamanchumo y Rodríguez (2015) sostuvieron que una población “Es el conjunto de elementos que serán medidos o cuantificados dentro de una investigación y presentan las mismas características o propiedades a analizar”. (p.118). Es decir que la población está compuesta por elementos que formaran parte de un estudio de investigación y que poseen características similares o iguales. Por otro lado, Hernández et al. (2014) refirieron que “Una población es un número de casos con especificaciones similares o iguales que pueden ser estudiadas”. (p.174). Es decir, que estos presentan las mismas características para ser considerados como parte del grupo a estudiar.

En el presente proyecto de investigación la población de estudio estuvo conformada por los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares del distrito de San Juan de Lurigancho quienes sumaron un total de 38 colaboradores.

Muestra censal

Pérez, (2008) indico que “Una encuesta censal engloba todos los elementos pertenecientes de la población; recopilando toda la información de los mismos sin tomar en cuenta ningún tipo de excepciones ni haciendo discriminación con ninguno de los elementos”. (p.138). En otras palabras, se recogió la información de todo el conjunto que compone la población. Siendo que la muestra de la investigación estuvo conformada por los 38 trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares del distrito de San Juan de Lurigancho.

Criterios de selección

Tinoco y Sáenz (1999), citado por Moreno (2013) expresaron que:

Están basados en la pregunta general y engloba a la población de estudio, estos criterios limitan a los sujetos que serán parte del estudio. Para ser considerados participantes deben cumplirse todos los criterios de selección planteados en la investigación. Por otro lado, los criterios de exclusión,

separan a los elementos no participes por presentar características o propiedades diferentes a las estipuladas (p.67).

Criterios de inclusión

Ser trabajadores del área de Sistema de Focalización de Hogares de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, Lima.

Criterios de exclusión

No ser trabajadores del área de Sistema de Focalización de Hogares de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, Lima.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Angulo (2012) mencionó que “La información recolectada debe poseer aspectos relacionados con la justificación del estudio. Para lo cual, se emplearán las diferentes técnicas de recolección, así como el tratamiento y análisis cuantificado de la información recopilada”. (p. 1). Por otro lado, Hernández et al. (2014) mencionan que “La recaudación de datos implica una serie de procedimientos que conduzcan a reunirlos bajo un propósito específico; todo expresado en la elaboración de un plan detallado” (p.198).

La Encuesta

En referencia a la encuesta, Trespalacios (2005) indicó que “Son instrumentos que buscan precisar de manera a priori las preguntas a formular, los individuos representativos de la población seleccionada, y las respuestas especificadas; además del método para la recolección de la información obtenida”. (p.96). En ese sentido, el instrumento permitirá la recaudación de la información y su posterior análisis, el cual permitirá aprobar o rechazar las hipótesis formuladas y determinar la existencia de la relación entre las variables seleccionadas.

En relación con los objetivos propuestos se determinó como técnica para recolección de datos a la encuesta. Esta se basó en la recaudación de información por medio de preguntas escritas y correctamente organizadas dentro del cuestionario y que sirvió para investigar los fenómenos. Por medio de esta

herramienta se determinó el porcentaje del planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.

Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de datos se empleó como instrumento el cuestionario. Respecto a esto, Hernández et al. (2014) manifestaron que “Un cuestionario está conformado por un número de preguntas sobre una o más variables que serán objeto de medición [...]. Este debe poseer congruencia con respecto al planteamiento del problema e hipótesis”. (p.217).

El cuestionario elaborado fue de escala de Likert que permitió conocer el nivel de aceptación del encuestado respecto a las interrogantes formuladas; además de clasificar las respuestas brindadas. Para lo cual se elaboró una secuencia de preguntas destinadas a analizar el planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares. Para el análisis de los resultados obtenidos se utilizó el software SPSS versión 25.

El Cuestionario para medir las variables planeamiento estratégico y productividad laboral.

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.

Autores: Daniel Alfredo Ramos Regalado y Fiorela Estefany Rojas Llacchua.

Aplicación: Individual.

Finalidad: Evaluar el planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.

Ámbito de aplicación: El cuestionario fue aplicado a 38 personas (hombres y mujeres); quienes conforman el área de Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.

Materiales: Cuestionario impreso y lapiceros.

Descripción de aplicación

El instrumento elaborado para la presente investigación correspondió a un cuestionario constituido solo por preguntas cerradas. Conformado por un total de 60 preguntas, de escalamiento Likert.

La forma tradicional de un escalamiento Likert de 5 niveles es:

- Muy en desacuerdo: 1
- En desacuerdo: 2
- Indiferente: 3
- De acuerdo: 4
- Muy de acuerdo: 5

Validez de instrumento

Para Hernández et al. (2014) dijeron que “La validez hace referencia al grado en que un instrumento de medición puede cuantificar o medir en verdad la variable designada”. (p.200). En palabras de los autores indicaron la validez es la representación específica de lo que se busca medir. Por lo cual, fue de vital importancia validez determinar la validez del instrumento usado para poder obtener los resultados estimados.

Método de Promedios

Se empleó como base el informe de opinión por parte de los expertos sobre el instrumento de investigación elaborado. Además, se tabuló los resultados recopilados de manera individual; a fin de obtener la suma de criterios que fueron usados para resolver por medio de una fórmula.

Confiabilidad

Hernández et al. (2014) indicaron que “La confiabilidad de un instrumento se refleja cuando se obtienen resultados iguales al aplicar de forma repetida en un mismo individuo el instrumento”. (p.200). Se entiende, que los resultados que puede brindar el instrumento deben ser iguales indistintamente al número de veces aplicado. Siendo la formula la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

Donde:

- α = Alfa de Conbrach
- K= Número de ítems
- V_i = Varianza de cada ítem
- V_t = Varianza total

Tabla 2

Coefficiente de Correlación por Rangos de Spearman

Valor del Coeficiente Rho (positivo o negativo)	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.97 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Revista mexicana de Ingeniería Biomédica

Nota. La tabla muestra el rango de correlación positiva o negativa de Spearman.

3.5. Procedimientos

El procedimiento del presente trabajo de investigación se realizó por medio de la recolección de datos los componentes de la muestra seleccionada. Por medio de la encuesta formulada por los 30 indicadores seleccionados de las 2 variables (15 indicadores por cada variable).

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar los datos obtenidos en la parte aplicativa y su procesamiento estadístico, se hizo uso de técnicas de tipo descriptivo y correlacional. Para lo cual se ejecutó una prueba piloto, con la cual se pudo verificar el nivel de confiabilidad del instrumento en uso.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos considerados son:

Autonomía: Los colaboradores participantes de este estudio de investigación se encontraron informados sobre el objetivo y beneficio de este estudio sobre ellos si aceptan formar parte de este estudio.

Justicia: Los colaboradores tuvieron la libertad de decidir si deciden ser parte o no en este estudio.

No maleficencia: Se veló por la confidencialidad de los resultados obtenidos de las encuestas, además de ser mantenidos en el anonimato.

Beneficencia: El cual se evidenció en la mejora del planeamiento estratégico en la productividad laboral por parte de los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.

IV. RESULTADOS

Análisis de fiabilidad

Validez externa

Tabla 3.

Coeficiente de V de Aiken

Nº Ítems		□	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	3.3	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3	0.58	0.78
	Claridad	3.7	0.58	0.89
Ítem 2	Relevancia	3.7	0.58	0.89
	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.7	0.58	0.89
Ítem 3	Relevancia	3.3	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3	0.58	0.78
	Claridad	4.0	0.00	1.00
Ítem 4	Relevancia	3.3	0.58	0.78
	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.7	0.58	0.89
Ítem 5	Relevancia	3.7	0.58	0.89
	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.7	0.58	0.89
Ítem 6	Relevancia	3.7	0.58	0.89
	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.7	0.58	0.89
Ítem 7	Relevancia	3.7	0.58	0.89
	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	4.0	0.00	1.00
Ítem 8	Relevancia	3.3	0.58	0.78
	Pertinencia	4.0	0.00	1.00
	Claridad	3.7	0.58	0.89
Ítem 9	Relevancia	3.7	0.58	0.89
	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.7	0.58	0.89
Ítem 10	Relevancia	3.7	0.58	0.89
	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.7	0.58	0.89
Ítem 11	Relevancia	3.7	0.58	0.89
	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.7	0.58	0.89
Ítem 12	Relevancia	3.3	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3	0.58	0.78
	Claridad	3.3	1.15	0.78
Ítem 13	Relevancia	3.7	0.58	0.89
	Pertinencia	3.3	1.15	0.78
	Claridad	4.0	0.00	1.00
Ítem 14	Relevancia	3.3	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3	1.15	0.78
	Claridad	3.7	0.58	0.89
Ítem 15	Relevancia	3.3	1.15	0.78
	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.3	0.58	0.78
Ítem 16	Relevancia	3.7	0.58	0.89
	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.7	0.58	0.89
Ítem 17	Relevancia	3.7	0.58	0.89
	Pertinencia	3.3	0.58	0.78
	Claridad	4.0	0.00	1.00
Ítem 18	Relevancia	3.3	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3	0.58	0.78
	Claridad	3.3	0.58	0.78
Ítem 19	Relevancia	4.0	0.00	1.00
	Pertinencia	3.3	0.58	0.78
	Claridad	3.3	0.58	0.78
Ítem 20	Relevancia	3.3	0.58	0.78
	Pertinencia	3.3	1.15	0.78
	Claridad	3.7	0.58	0.89
Ítem 21	Relevancia	3.7	0.58	0.89
	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.3	0.58	0.78

	Relevancia	3.3	0.58	0.78
Ítem 22	Pertinencia	4.0	0.00	1.00
	Claridad	3.7	0.58	0.89
	Relevancia	3.3	0.58	0.78
Ítem 23	Pertinencia	4.0	0.00	1.00
	Claridad	3.3	0.58	0.78
	Relevancia	3.7	0.58	0.89
Ítem 24	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.7	0.58	0.89
	Relevancia	3.7	0.58	0.89
Ítem 25	Pertinencia	3.3	0.58	0.78
	Claridad	3.3	0.58	0.78
	Relevancia	4.0	0.00	1.00
Ítem 26	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.3	0.58	0.78
	Relevancia	4.0	0.00	1.00
Ítem 27	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.3	0.58	0.78
	Relevancia	3.3	0.58	0.78
Ítem 28	Pertinencia	3.3	1.15	0.78
	Claridad	3.7	0.58	0.89
	Relevancia	3.7	0.58	0.89
Ítem 29	Pertinencia	3.3	1.15	0.78
	Claridad	3.3	0.58	0.78
	Relevancia	3.3	1.15	0.78
Ítem 30	Pertinencia	3.3	1.15	0.78
	Claridad	3.3	1.15	0.78
	Relevancia	3.7	0.58	0.89
Ítem 31	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.3	0.58	0.78
	Relevancia	3.7	0.58	0.89
Ítem 32	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.7	0.58	0.89
	Relevancia	3.7	0.58	0.89
Ítem 33	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.7	0.58	0.89
	Relevancia	3.7	0.58	0.89
Ítem 34	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.7	0.58	0.89
	Relevancia	3.7	0.58	0.89
Ítem 35	Pertinencia	4.0	0.00	1.00
	Claridad	3.7	0.58	0.89
	Relevancia	3.7	0.58	0.89
Ítem 36	Pertinencia	3.3	0.58	0.78
	Claridad	3.7	0.58	0.89
	Relevancia	3.7	0.58	0.89
Ítem 37	Pertinencia	3.3	0.58	0.78
	Claridad	3.7	0.58	0.89
	Relevancia	3.3	1.15	0.78
Ítem 38	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.7	0.58	0.89
	Relevancia	3.7	0.58	0.89
Ítem 39	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.3	0.58	0.78
	Relevancia	4.0	0.00	1.00
Ítem 40	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.3	0.58	0.78
	Relevancia	4.0	0.00	1.00
Ítem 41	Pertinencia	3.3	0.58	0.78
	Claridad	3.7	0.58	0.89
	Relevancia	3.3	0.58	0.78
Ítem 42	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	4.0	0.00	1.00
	Relevancia	3.7	0.58	0.89
Ítem 43	Pertinencia	3.3	0.58	0.78
	Claridad	4.0	0.00	1.00
	Relevancia	3.7	0.58	0.89
Ítem 44	Pertinencia	4.0	0.00	1.00
	Claridad	3.7	0.58	0.89
	Relevancia	3.7	0.58	0.89
Ítem 45	Pertinencia	3.8	0.21	0.93
	Claridad	3.4	0.38	0.80
	Relevancia	3.8	0.21	0.93
Ítem 46	Pertinencia	3.8	0.21	0.93
	Claridad	3.8	0.21	0.93
	Relevancia	3.6	0.18	0.86
Ítem 47	Pertinencia	3.6	0.52	0.86
	Claridad	3.7	0.31	0.91
	Relevancia	3.8	0.22	0.93
Ítem 48	Pertinencia	3.6	0.20	0.86
	Claridad	3.3	0.45	0.75
	Relevancia	3.4	0.40	0.81
Ítem 49	Pertinencia	3.6	0.53	0.86
	Claridad	3.6	0.21	0.86
Ítem 50	Relevancia	3.7	0.58	0.89

	Pertinencia	3.4	0.39	0.79
	Claridad	3.6	0.22	0.85
	Relevancia	3.6	0.22	0.85
Ítem 51	Pertinencia	3.5	0.50	0.84
	Claridad	3.6	0.23	0.85
	Relevancia	3.5	0.50	0.84
Ítem 52	Pertinencia	3.6	0.23	0.85
	Claridad	3.6	0.23	0.85
	Relevancia	3.4	0.41	0.81
Ítem 53	Pertinencia	3.4	0.41	0.81
	Claridad	3.7	0.58	0.89
	Relevancia	3.7	0.58	0.89
Ítem 54	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.7	0.58	0.89
	Relevancia	3.3	0.58	0.78
Ítem 55	Pertinencia	3.3	0.58	0.78
	Claridad	4.0	0.00	1.00
	Relevancia	3.3	0.58	0.78
Ítem 56	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.7	0.58	0.89
	Relevancia	3.7	0.58	0.89
Ítem 57	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.7	0.58	0.89
	Relevancia	3.7	0.58	0.89
Ítem 58	Pertinencia	3.7	0.58	0.89
	Claridad	3.7	0.58	0.89
	Relevancia	3.8	0.23	0.93
Ítem 59	Pertinencia	3.6	0.23	0.85
	Claridad	3.6	0.23	0.85
	Relevancia	3.8	0.24	0.92
Ítem 60	Pertinencia	3.5	0.24	0.85
	Claridad	3.7	0.58	0.89
		646.9	92.46	155.63

Nota. Para la validez externa del instrumento de investigación aplicada al planeamiento estratégico y la productividad laboral, se alcanzó el 155.63, valor que representa que el instrumento es confiable; por lo tanto, se pudo afirmar que ha sido útil en la recopilación de la información en la unidad muestral.

Confiabilidad interna

Tabla 4.

Estadística de fiabilidad para la variable planeamiento estratégico

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	38	100,0

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

Nota. De los 38 valores analizados, se validó la totalidad de ellos, no se excluyó ninguno dado que no manifestó valores extremos.

Tabla 5.

Alpha de Cronbach de la variable planeamiento estratégica

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	30

Nota. De acuerdo a la prueba de fiabilidad a través del Alpha de Cronbach se pudo determinar que el instrumento fue altamente confiable y, si se repitiera su aplicación en otras investigaciones con unidades muestrales diferentes el valor sería el mismo para el instrumento. El análisis del instrumento arrojó el valor de validez de 91.2%.

Tabla 6.

Estadística de fiabilidad para la variable productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	38	100,0

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

Nota. De los 38 valores analizados, se validó la totalidad de ellos, no se excluyó ninguno dado que no manifestó valores extremos.

Tabla 7.

Alpha de Cronbach de la variable productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	30

Nota. De acuerdo a la prueba de fiabilidad a través del Alpha de Cronbach se pudo determinar que el instrumento fue confiable y, si se repitiera su aplicación en otras investigaciones con unidades muestrales diferentes el valor obtenido sería el mismo para el instrumento. El análisis del instrumento arrojó el valor de validez de 81.3%.

Estadística descriptiva

Estadística descriptiva de la variable planeamiento estratégico

Tabla 8.

Medida de tendencia central de la variable planeamiento estratégico

Estadísticos		
V1 Planeamiento estratégico		
N	Válido	38
	Perdidos	0
Media		3.71
Mediana		4.00
Moda		4
Desviación estándar		.565
Varianza		.319

Nota. De acuerdo al análisis de los datos de la variable planeamiento estratégico la media obtenida concluye que el mayor porcentaje de las respuestas estuvieron dirigidas al nivel *de acuerdo* de la escala de Likert. En tal sentido, los encuestados afirmaron que el planeamiento estratégico está presente en la productividad laboral dentro del área. Además, la desviación obtuvo el valor de 0.565, por lo tanto, el rango de respuestas estuvo en entre los niveles *de acuerdo e indiferente*.

Tabla 9.

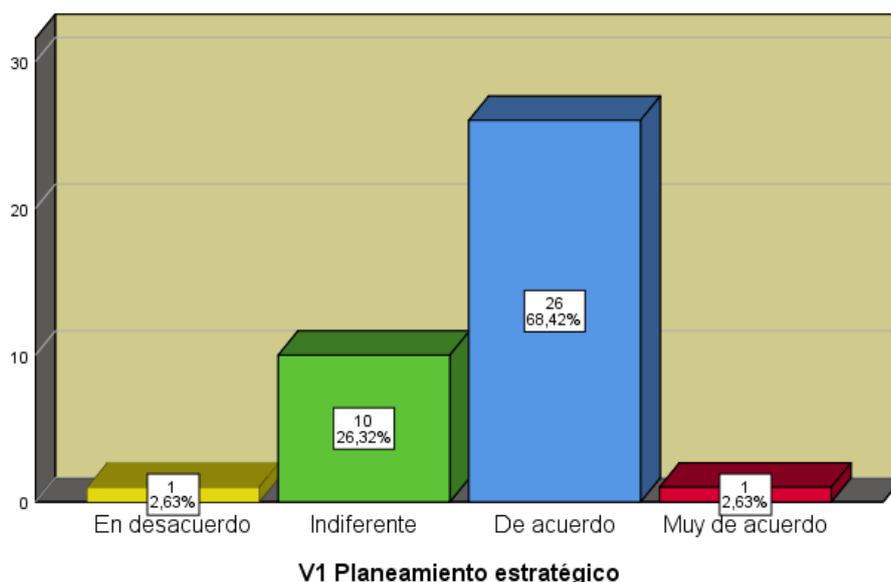
Tabla de frecuencia de la variable planeamiento estratégico

V1 Planeamiento estratégico					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	2,6	2,6	2,6
	Indiferente	10	26,3	26,3	28,9
	De acuerdo	26	68,4	68,4	97,4
	Muy de acuerdo	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. De acuerdo a la tabla de frecuencias obtenida, del 100 % de los encuestados, el 68% afirmó que están de acuerdo que se emplea el planeamiento estratégico en el área de SISFOH. También, el 2.6% expresó estar en desacuerdo y el 2.6% muy de acuerdo. Los datos extremos probablemente han sido plasmados por la falta de información sobre el planeamiento estratégico en la empresa.

Gráfico 1

Frecuencias de la variable planeamiento estratégico.



Nota. De acuerdo al gráfico de frecuencias obtenida, del 100 % de los encuestados, el 68.42% afirmó que están de acuerdo que se emplea el planeamiento estratégico en el área de SISFOH. También, el 2.63% expresó estar en desacuerdo y el 2.63% está muy de acuerdo.

Estadística descriptiva de la variable productividad laboral

Tabla 10.

Medidas de tendencia central de la variable productividad laboral

Estadísticos		
V2 Productividad laboral		
N	Válido	38
	Perdidos	0
Media		3.66
Mediana		4.00
Moda		4
Desviación estándar		.481
Varianza		.231

Nota. De acuerdo al análisis de los datos en la variable productividad laboral la media obtenida concluye que el mayor porcentaje de las respuestas estuvieron dirigidas al de acuerdo de la escala de Likert. De acuerdo con ello los encuestados afirmaron que la productividad laboral está ligada al planeamiento estratégico. La

desviación obtuvo el valor de 0.481; por lo tanto, el rango de respuestas estuvo en el nivel *indiferente* y *de acuerdo*.

Tabla 11.

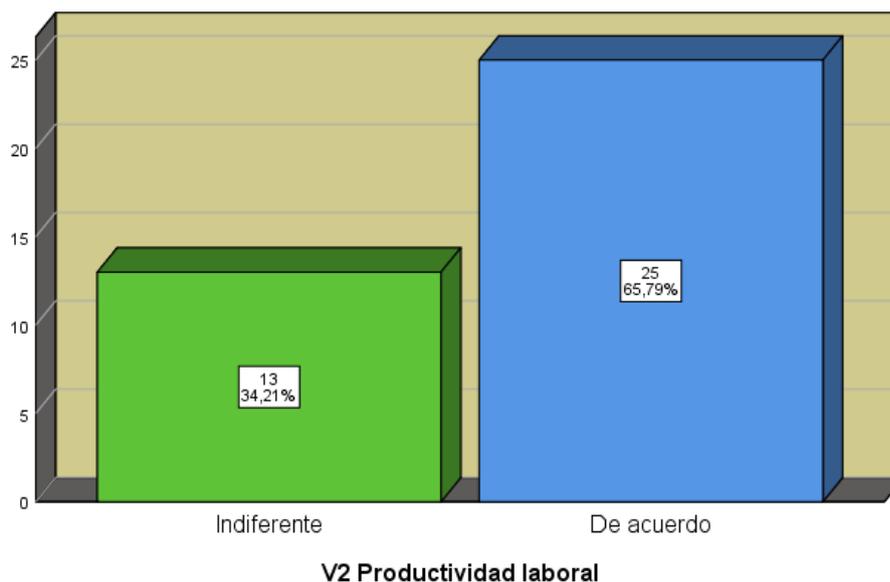
Tabla de frecuencia de la variable productividad laboral

V2 Productividad laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Indiferente	13	34,2	34,2	34,2
	De acuerdo	25	65,8	65,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

Nota. De acuerdo a la tabla de frecuencias obtenida, del 100 % de los encuestados, el 65.8% afirmó estar de acuerdo que la productividad laboral se da en el área de SISFOH, dentro del planeamiento estratégico. También, el 34.2% de ellos afirmaron ser indiferentes.

Gráfico 2.

Frecuencias de la variable productividad laboral.



Nota. De acuerdo al gráfico de frecuencias obtenida, del 100 % de los encuestados, el 65.8% afirmó estar de acuerdo que la productividad laboral se da en el área de SISFOH, dentro del planeamiento estratégico. También, el 34.2% de ellos afirmaron ser indiferente.

Prueba de normalidad

Prueba de hipótesis para determinar la distribución normal

Ho: Valor $p > 0.05$ Los datos siguen una distribución normal

Ha: Valor $p < 0.05$ Los datos no siguen una distribución normal

Normalidad de la variable planeamiento estratégico

Tabla 12.

Prueba de normalidad para la variable planeamiento estratégico

Resumen de procesamiento de casos						
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
V1 Planeamiento estratégico	38	100.0%	0	0.0%	38	100.0%
Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 Planeamiento estratégico	.406	38	.000	.702	38	.000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Nota. De acuerdo al análisis de prueba de normalidad de los datos de la muestra, se pudo inferir que por ser una muestra mayor a 30 se aplicó la prueba de Kolmogorov – Smirnov, el cual permitió otorgar un nivel de significancia $p=0.00$, por lo tanto, se pudo afirmar que la distribución de los datos no es normal a partir de la conclusión se aplicó el estadígrafo Rho Spearman.

Normalidad de la variable productividad laboral

Tabla 13.

Prueba de normalidad para la variable productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos						
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
V2 Productividad laboral	38	100.0%	0	0.0%	38	100.0%
Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V2 Productividad laboral	.420	38	.000	.600	38	.000
a. Corrección de significación de Lilliefors						

Nota. De acuerdo al análisis para la prueba de normalidad de los datos de la muestra, se pudo inferir que por ser una muestra mayor a 30 se aplicó la prueba de Kolmogorov – Smirnov, el cual nos permitió otorgar un nivel de significancia $p=0.00$, por lo tanto, se pudo afirmar que la distribución de los datos no es normal a partir de la conclusión se aplicó el estadígrafo Rho Spearman.

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.

Ha: Existe relación entre el planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.

Tabla 14.

Prueba de hipótesis general

		Correlaciones		
			V1 Planeamiento estratégico	V2 Productividad laboral
Rho de Spearman	V1 Planeamiento estratégico	Coefficiente de correlación	1.000	.525**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	38	38
	V2 Productividad laboral	Coefficiente de correlación	.525**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	38	38

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

Nota. De acuerdo a la prueba de hipótesis general para la variable planeamiento estratégico y su relación con la variable productividad laboral, se pudo inferir que el nivel de correlación alcanzó el 0.525 con una tendencia positiva; por lo tanto, se pudo afirmar que a mayor aplicación de planeamiento estratégico en la productividad laboral se podrá alcanzar un mejor nivel de desempeño en el área de SISFOH.

La significancia bilateral que proporcionó el análisis a través de la prueba de correlación, permitió conocer que el valor $p=0.001$; por lo tanto, como es menor a

0.05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre las variables planeamiento estratégico y productividad laboral.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el diagnóstico estratégico y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.

Ha: Existe relación entre el diagnóstico estratégico y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.

Tabla 15.

Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones			D1	V2
			Diagnóstico estratégico	Productividad laboral
Rho de Spearman	D1 Diagnóstico estratégico	Coeficiente de correlación	1.000	.630**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	38	38
	V2 Productividad laboral	Coeficiente de correlación	.630**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	38	38

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

Nota. De acuerdo a la prueba de hipótesis general para la dimensión diagnóstico estratégico y su relación con la variable productividad laboral se pudo inferir que el nivel de correlación alcanzó el 0.630 con una tendencia positiva; por lo tanto, se pudo afirmar que a un mejor diagnóstico estratégico por parte del área de SISFOH basado en la productividad laboral se podrá alcanzar un mejor desempeño por parte de los empleados.

La significancia bilateral que proporcionó el análisis a través de la prueba de correlación, permitió conocer que el valor $p=0.000$; por lo tanto, como es menor a 0.05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre la dimensión diagnóstico estratégico y la variable productividad laboral.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre los objetivos estratégicos y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.

Ha: Existe relación entre los objetivos estratégicos y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.

Tabla 16.

Prueba de hipótesis específica 2

Correlaciones				
			D2 Objetivos estratégicos	V2 Productividad laboral
Rho de Spearman	D2 Objetivos estratégicos	Coeficiente de correlación	1.000	.451**
		Sig. (bilateral)	.	.004
		N	38	38
V2 Productividad laboral	V2 Productividad laboral	Coeficiente de correlación	.451**	1.000
		Sig. (bilateral)	.004	.
		N	38	38

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

Nota. De acuerdo a la prueba de hipótesis general para la dimensión objetivos estratégicos y su relación con la variable productividad laboral se pudo inferir que el nivel de correlación alcanzó el 0.451 con una tendencia positiva; por lo tanto, se pudo afirmar que al establecer mejor los objetivos estratégicos por parte del área de SISFOH basado en la productividad laboral se podrá alcanzar un mejor desempeño por parte de los empleados.

La significancia bilateral que proporcionó el análisis a través de la prueba de correlación, permitió conocer que el valor $p=0.004$; por lo tanto, como es menor a 0.05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre la dimensión objetivos estratégicos y la variable productividad laboral.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la estrategia y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.

Ha: Existe relación entre la estrategia y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.

Tabla 17.

Prueba de hipótesis específica 3

		Correlaciones		
			D3 Estrategia	V2 Productividad laboral
Rho de Spearman	D3 Estrategia	Coeficiente de correlación	1.000	.413**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	38	38
	V2 Productividad laboral	Coeficiente de correlación	.413**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	38	38

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

Nota. De acuerdo a la prueba de hipótesis general para la dimensión estrategia y su relación con la variable productividad laboral se pudo inferir que el nivel de correlación alcanzó el 0.413 con una tendencia positiva; por lo tanto, se pudo afirmar que si se elige una mejor estrategia por parte del área de SISFOH basado en la productividad laboral se podrá alcanzar un mejor desempeño por parte de los empleados.

La significancia bilateral que proporciono el análisis a través de la prueba de correlación, permitió conocer que el valor $p=0.001$; por lo tanto, como es menor a 0.05 se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre la dimensión estrategia y la variable productividad laboral.

Tablas Cruzadas

Tabla 18.

Tabla cruzada de variables planeamiento estratégico y productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos						
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Planeamiento Estratégico (Agrupada) * Productividad Laboral (Agrupada)	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

Tabla cruzada Planeamiento Estratégico (Agrupada)*Productividad Laboral (Agrupada)				
% del total				
		Productividad Laboral (Agrupada)		Total
		Medio	Alto	
Planeamiento Estratégico (Agrupada)	Medio	2,6%		2,6%
	Bajo	47,4%	10,5%	57,9%
	Alto	7,9%	31,6%	39,5%
Total		57,9%	42,1%	100,0%

Nota. Del 100% de los encuestados, el 57.9% refirió que el planeamiento estratégico está presente en un nivel bajo; del cual el 47.4% indicó que respecto con la productividad el impacto es de nivel medio y el 10.5% de nivel alto. Por otro lado 2.6% manifestó que está presente en un nivel medio.

Tabla 19.

Medidas simétricas de variables planeamiento estratégico y productividad laboral

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,609	,118	4,609	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,619	,124	4,735	,000 ^c
N de casos válidos		38			

a. No se presupone la hipótesis nula.

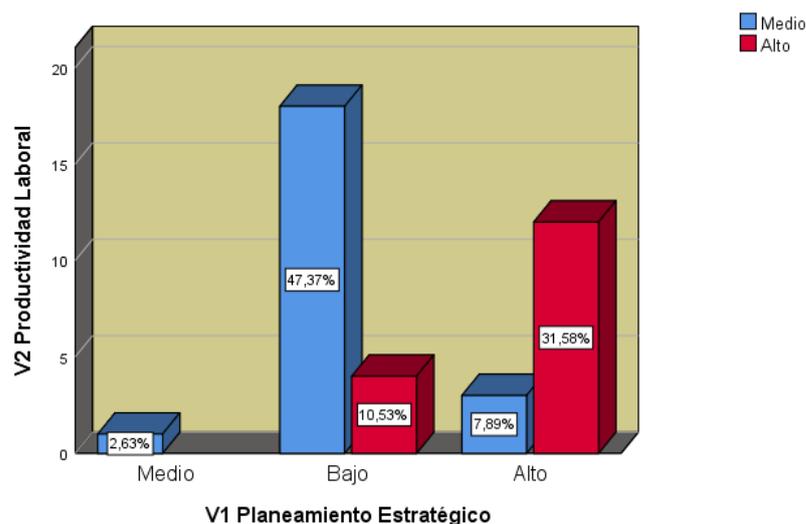
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

NOTA. La tabla muestra que el mayor valor obtenido es simétrico por lo que se usará el estadígrafo de Spearman.

Gráfico 3.

Tablas cruzadas de planeamiento estratégico y productividad laboral.



Nota. De acuerdo a la tabla cruzada obtenida, del 100% de los encuestados, el 57.9% refirió que el planeamiento estratégico está presente en un nivel bajo; del cual el 47.4% indicó que respecto con la productividad el impacto es de nivel medio y el 10.5% de nivel alto. Por otro lado 2.6% manifestó que está presente en un nivel medio.

Tabla 20.

Medidas simétricas de dimensión diagnóstico estratégico y variable productividad laboral

	Resumen de procesamiento de casos					
	Válido		Casos Perdido		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Diagnóstico Estratégico (Agrupada) * Productividad Laboral (Agrupada)	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%

Tabla cruzada Diagnóstico Estratégico (Agrupada)*Productividad Laboral (Agrupada)				
% del total	Diagnóstico Estratégico (Agrupada)	Productividad Laboral (Agrupada)		Total
		Medio	Alto	
	Bajo	2,6%		2,6%
	Medio	50,0%	10,5%	60,5%
	Alto	5,3%	31,6%	36,8%
Total		57,9%	42,1%	100,0%

Nota. Del 100% de los encuestados, el 60.5% refirió que el diagnóstico estratégico está presente en un nivel medio; del cual el 50.0% indicó que respecto con la productividad el impacto es de nivel medio y el 10.5% de nivel alto. Por otro lado 2.6% manifestó que está presente en un nivel medio.

Tabla 21.

Medidas simétricas de dimensión diagnóstico estratégico y variable productividad laboral

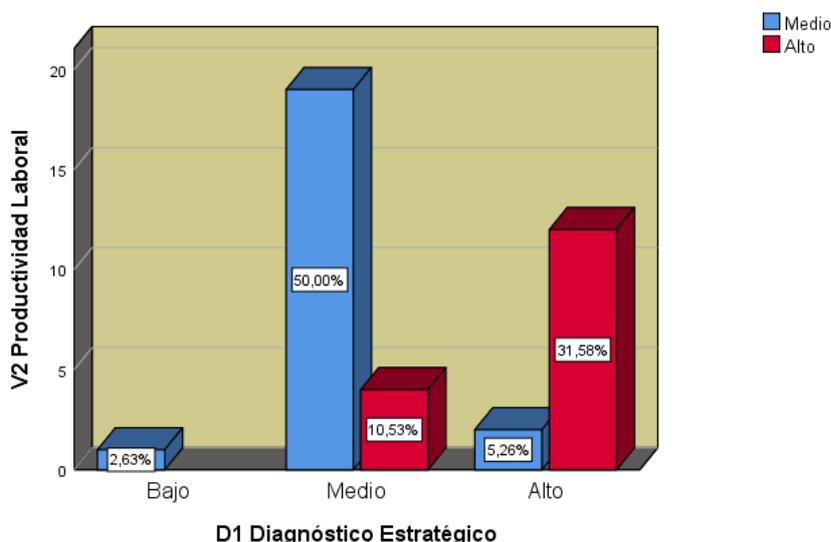
Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,660	,110	5,272	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,672	,115	5,443	,000 ^c
N de casos válidos		38			

a. No se presupone la hipótesis nula.
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
c. Se basa en aproximación normal.

NOTA. La tabla muestra que el mayor valor obtenido es simétrico por lo que se usara el estadígrafo de Spearman.

Gráfico 4.

Tablas cruzadas de diagnóstico estratégico y productividad laboral.



Nota. De acuerdo a la tabla cruzada obtenida del 100% de los encuestados, el 60.5% refirió que el diagnóstico estratégico está presente en un nivel medio; del cual el 50.0% indicó que respecto con la productividad el impacto es de nivel medio

y el 10.5% de nivel alto. Por otro lado 2.6% manifestó que está presente en un nivel medio.

Tabla 22.

Tabla cruzada de dimensión objetivos estratégicos y variable productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos							
	Válido		Casos Perdido		Total		
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje	
Objetivos Estratégicos (Agrupada) * Productividad Laboral (Agrupada)	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%	

Tabla cruzada Objetivos Estratégicos (Agrupada)*Productividad Laboral (Agrupada)

% del total		Productividad Laboral (Agrupada)		
		Medio	Alto	Total
Objetivos Estratégicos (Agrupada)	Medio	39,5%	7,9%	47,4%
	Alto	18,4%	34,2%	52,6%
Total		57,9%	42,1%	100,0%

Nota. Del 100% de los encuestados, el 60.5% refirió que los objetivos estratégicos están presentes en un nivel alto; del cual el 18.4% indicó que respecto con la productividad el impacto es de nivel alto y el 34.2% de nivel alto. Por otro lado 2.6% manifestó que está presente en un nivel medio; distribuido en base a la relación con la productividad en 39.5% de nivel medio y 7.9% de nivel alto.

Tabla 23.

Medidas simétricas de dimensión objetivos estratégicos y variable productividad laboral

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,489	,138	3,362	,002 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,489	,138	3,362	,002 ^c
N de casos válidos		38			

a. No se presupone la hipótesis nula.

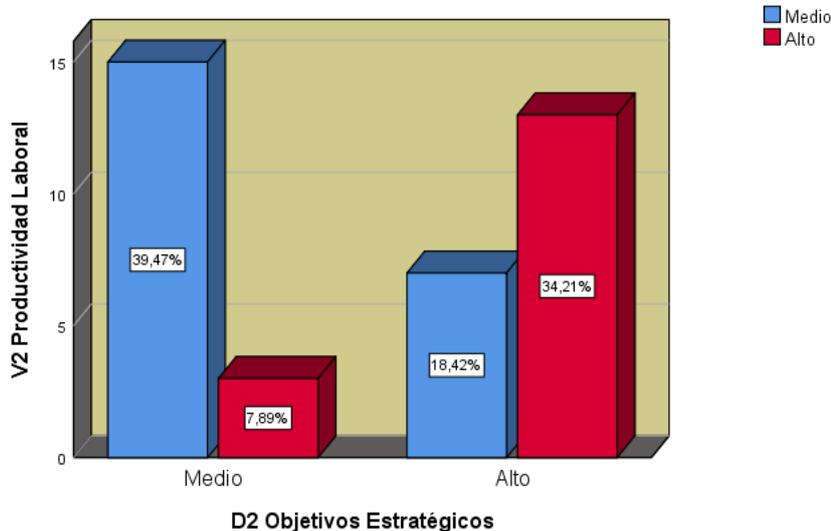
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

NOTA. La tabla muestra que el mayor valor obtenido es simétrico por lo que se usara el estadígrafo de Spearman.

Gráfico 5.

Tablas cruzadas de objetivos estratégicos y productividad laboral.



Nota. De acuerdo a la tabla cruzada obtenida del 100% de los encuestados, el 60.5% refirió que los objetivos estratégicos están presentes en un nivel alto; del cual el 18.4% indicó que respecto con la productividad el impacto es de nivel alto y el 34.2% de nivel alto. Por otro lado 2.6% manifestó que está presente en un nivel medio; distribuido en base a la relación con la productividad en 39.5% de nivel medio y 7.9% de nivel alto.

Tabla 24.

Tabla cruzada de dimensión estrategia y variable productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos							
	Válido		Casos Perdido		Total		
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje	
Estrategia (Agrupada) * Productividad Laboral (Agrupada)	38	100,0%	0	0,0%	38	100,0%	
Tabla cruzada Estrategia (Agrupada)*Productividad Laboral (Agrupada)							
% del total							
		Productividad Laboral (Agrupada)					
		Medio	Alto	Total			
Estrategia (Agrupada)	Bajo		2,6%				2,6%
	Medio		50,0%		10,5%		60,5%
	Alto		5,3%		31,6%		36,8%
Total			57,9%		42,1%		100,0%

Nota. Del 100% de los encuestados, el 60.5% refirió que los objetivos estratégicos están presentes en un nivel medio; del cual el 50.0% indicó que respecto con la productividad el impacto es de nivel medio y el 10.5% de nivel alto. Por otro lado 2.6% manifestó que está presente en un nivel medio.

Tabla 25.

Medidas simétricas de dimensión estrategia y variable productividad laboral

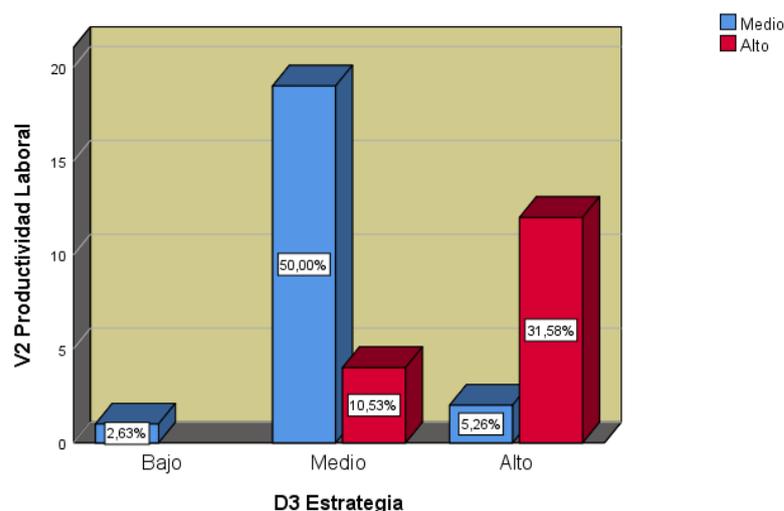
		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	,660	,110	5,272	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,672	,115	5,443	,000 ^c
N de casos válidos		38			

a. No se presupone la hipótesis nula.
b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.
c. Se basa en aproximación normal.

NOTA. La tabla muestra que el mayor valor obtenido es simétrico por lo que se usara el estadígrafo de Spearman.

Gráfico 6.

Tablas cruzadas de estrategia y productividad laboral.



Nota. De acuerdo a la tabla cruzada obtenida del 100% de los encuestados, el 60.5% refirió que los objetivos estratégicos están presentes en un nivel medio; del cual el 50.0% indicó que respecto con la productividad el impacto es de nivel medio y el 10.5% de nivel alto. Por otro lado 2.6% manifestó que está presente en un nivel medio.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con la hipótesis general planteada para la investigación que afirmó que existe relación entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral en el Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho; el análisis determinó que el nivel de correlación entre las variables de estudio alcanzó el 0.525; lo cual confirmó la hipótesis planteada. El resultado confirmó que la variable en otros ámbitos de estudio, también manifiesta el mismo comportamiento, dado que en Velásquez (2017) alcanzó una correlación de 0.725; confirmando la relación significativa en las variables planeamiento estratégico y productividad laboral. También, Quinga (2013) alcanzó el nivel de correlación 0.820 confirmando la relación entre las variables. Los resultados de los antecedentes se sustentaron en la teoría de Amaru (2009), quien definió la planeación estratégica como el proceso de estructuración de los objetivos para establecer los caminos que toda organización debe seguir a fin de poder maximizar la productividad de cada trabajador. También, toma la teoría de Carrasco (2010), quien afirmó que la productividad laboral es la medición en los diferentes procesos productivos con el fin de incrementar y mejorar los resultados. Por lo tanto, el estudio de las variables planeamiento estratégico y productividad laboral, confirmaron el resultado obtenido a través de los antecedentes y su teoría propuesta, de acuerdo con ello se confirmó que existe relación entre planeamiento estratégico y productividad laboral en el Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho. En consecuencia, todo planeamiento estratégico es fundamental debido a que brinda herramientas que contribuyen al alcance de los objetivos, determina los procesos de la organización destinados en una sola dirección y maximizando todos los esfuerzos de forma eficiente. Por tal motivo, debe ser considerado como una base constante en la vida de toda institución.

De acuerdo con la primera hipótesis específica planteada para la investigación que afirma que existe relación entre la dimensión diagnóstico estratégico y la variable productividad laboral en el Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho; el análisis determinó que el nivel de correlación entre las la dimensión y variable de estudio alcanzo el 0.630; lo cual confirmó la hipótesis planteada. El resultado confirmó que la dimensión y variable en otros ámbitos de

estudio, también manifiesta el mismo comportamiento, dado que en Evaristo (2018) alcanzó una correlación de 0.690; confirmando la relación moderada entre el diagnóstico estratégico y la productividad laboral. También Ochoa (2014) alcanzó el nivel de correlación 0.702 confirmando la relación entre las variables en estudio. Los resultados de los antecedentes se sustentaron en la teoría de Serna (2009), quien definió el diagnóstico estratégico como el proceso que inicia por identificar y plantear los principios de la empresa, así como los factores internos y externos que influyen y regulan la vida de la organización; los cuales servirán para explotar la productividad laboral de todos los componentes del capital humano. También, toma en Aguirre (2009), quien afirmó que la productividad laboral es la relación existente entre los resultados de una actividad con los medios necesarios para obtener dicha producción. Por lo tanto, el estudio del diagnóstico estratégico y productividad laboral, se confirmó el resultado obtenido a través de los antecedentes y su teoría propuesta, de acuerdo con ello se confirmó que existe relación entre diagnóstico estratégico y productividad laboral en el Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho. En consecuencia, el diagnóstico estratégico es vital ya que este análisis permite tener un mejor enfoque de la realidad y situación de la institución, así como tomar decisiones asertivas sobre qué cosas mejorar y modificar para lograr elevar las potencialidades internas, Debido a esto, todo planeamiento estratégico debe empezar por realizar el análisis de los factores internos y externos a los cuales es sensible.

De acuerdo con la segunda hipótesis específica planteada para la investigación que afirmó que exista relación entre la dimensión objetivos estratégicos y la variable productividad laboral; el análisis determinó que el nivel de correlación entre las variables de estudio alcanzó el 0.451 lo cual confirmó la hipótesis planteada. El resultado confirmó que la dimensión y variable en otros ámbitos de estudio, también manifiestan el mismo comportamiento, dado que Aramburu (2017) alcanzó una correlación de 0.721, confirmando la relación significativa en los objetivos estratégicos y la productividad laboral. También Aguirre (2014), alcanzó la correlación de 0.740 confirmando la relación entre la dimensión y variable. Los resultados de los antecedentes se sustentaron en la teoría de Krieguer (2010) quien definió a los objetivos estratégicos como las normas

centrales para conseguir realizar las metas en un tiempo determinado, logrando el triunfo empresarial para beneficio de los trabajadores y los usuarios. También toma la teoría de Torres (2008) quien afirmó que la productividad es el resultado de la interacción de los recursos y los medios empleados para lograr las metas en la organización.

Por lo tanto, el estudio de los objetivos estratégicos y la productividad laboral, confirmaron el resultado obtenido a través de los antecedentes y su teoría propuesta, de acuerdo con ello se confirmó que existe relación entre los objetivos estratégicos y la productividad laboral en el Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho. En consecuencia, los objetivos estratégicos son indispensables debido a que sirven como guía para la ejecución de procesos, permitiendo seguir fases adecuadas para el logro de metas mediante el uso óptimo y eficiente de recursos de la empresa.

De acuerdo con la tercera hipótesis específica planteada para la investigación que afirmó que exista relación entre la estrategia y la productividad laboral; el análisis determinó que el nivel de correlación entre las variables de estudio alcanzó el 0.413 lo cual confirmó la hipótesis planteada. El resultado confirmó que la dimensión y variable en otros ámbitos de estudio, también manifiesta el mismo comportamiento, dado que Rondan (2017) alcanzó una correlación de 0.659, confirmando la relación significativa en la estrategia y la productividad laboral. También, Aroche (2013), alcanzó la correlación de 0.740 confirmando la relación entre la dimensión y variable. Los resultados de los antecedentes se sustentaron en la teoría de Stephen (2012) quien definió a la estrategia como una vía que traza planes considerando factores que puedan intervenir en los resultados para la coordinación con los trabajadores de la organización. También toma la teoría de Gutiérrez (2010) quien afirmó que la productividad existe en cómo la empresa desarrolle sus actividades mediante los elementos base de eficiencia y eficacia y dependiendo a ello se verán reflejados los resultados de su rentabilidad. Por lo tanto, el estudio de la estrategia y la productividad laboral, confirmaron el resultado obtenido a través de los antecedentes y su teoría propuesta, de acuerdo con ello se confirmó que existe relación entre la estrategia y la productividad laboral en el Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho. En consecuencia,

las estrategias es una forma de expresar hacia donde se quiere llegar al determinar que caminos se seguirán para el cumplimiento de metas y así asegurar la prosperidad de la compañía a largo plazo.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo al análisis de resultados producto del manejo de la información obtenida en la unidad de estudio, se ha obtenido las siguientes conclusiones:

1. De acuerdo a la hipótesis general del presente trabajo de investigación para comprobar el planeamiento estratégico y su relación con la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019, se ha obtenido un grado de correlación de 0.525 mediante el estadígrafo Rho de Spearman; concluyendo que existe un grado de correlación positiva moderada argumentando que a mayor implementación del planeamiento estratégico se va a poder alcanzar mayores niveles de productividad laboral. También; concluye la investigación rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, el cual informa que existe relación entre las variables de estudio; dado que el valor de significancia obtenido es de 0.001 menor a 0.005.
2. De acuerdo a la primera hipótesis específica del presente trabajo de investigación para comprobar el diagnóstico estratégico y su relación con la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019, se ha obtenido un grado de correlación de 0.630 mediante el estadígrafo Rho de Spearman; concluyendo que existe un grado de correlación positiva moderada argumentando que a un mejor diagnóstico estratégico se va a poder alcanzar mayores niveles de productividad laboral. También; concluye la investigación rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, el cual informa que existe relación entre la dimensión y la variable de estudio; dado que el valor de significancia obtenido es de 0.000 menor a 0.005.
3. De acuerdo a la segunda hipótesis específica del presente trabajo de investigación para comprobar los objetivos estratégicos y su relación con la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019, se ha obtenido un grado de correlación de 0.451 mediante el estadígrafo Rho de Spearman; concluyendo que existe un grado de correlación positiva moderada argumentando que a mayor establecimiento de los objetivos estratégicos se va a poder alcanzar

mayores niveles de productividad laboral. También; concluye la investigación rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, el cual informa que existe relación entre la dimensión y la variable de estudio; dado que el valor de significancia obtenido es de 0.004 menor a 0.005.

4. De acuerdo a la tercera hipótesis específica del presente trabajo de investigación para comprobar la estrategia y su relación con la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019, se ha obtenido un grado de correlación de 0.413 mediante el estadígrafo Rho de Spearman; concluyendo que existe un grado de correlación positiva moderada argumentando que a mayor estrategia se va a poder alcanzar mayores niveles de productividad laboral. También; concluye la investigación rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, el cual informa que existe relación entre la dimensión y la variable de estudio; dado que el valor de significancia obtenido es de 0.001 menor a 0.005.

VII. RECOMENDACIONES

1. De acuerdo al estudio de las variables y su relación obtenida, con un nivel de significancia moderado el Sistema de Focalización de Hogares debe fomentar el conocimiento del planeamiento estratégico a los trabajadores pertenecientes al área. Con el fin de desarrollar una identificación con la institución; la cual aportará a mejorar el nivel de compromiso y motivación de cada trabajador. Por lo cual comunicar las etapas del planeamiento y las acciones que se deberá seguir para alcanzar mejores niveles de productividad laboral mejorará la toma de decisiones de cada trabajador; los cuales podrán resolver las contingencias que puedan ocasionarse en las labores diarias sin desviarse del plan establecido ni de los resultados esperados. Por eso, ordenar sistemáticamente las acciones y procesos; así como los esfuerzos individuales por medio de las reuniones donde se compartan los avances logrados hasta el momento, servirá para fomentar un mejor desarrollo de las actividades laborales.
2. De acuerdo al estudio de la dimensión y variable y su relación obtenida con un nivel de significancia moderada; es necesario que el Sistema de Focalización de Hogares realice un diagnóstico estratégico para que de esta forma se pueda entender y reconocer los recursos con los que cuenta y orientarse a procesar rigurosamente la información de su entorno, cuestión que ayudará a la empresa a formular metas alcanzables mediante la determinación de los factores internos y externos que impactan en la toma de decisiones. Asimismo, permitirá conocer la problemática existente en el área y las deficiencias que se reflejan ante los métodos de trabajo y contribuirá a proponer estrategias laborales adecuadas para dar soluciones a los contratiempos con la finalidad de aportar al mejor desempeño de las acciones individuales de los colaboradores. Por lo cual es ideal realizar un cuadro de desempeño que permita llevar un correcto control diario y mensual de los trabajadores de dicha área funcional para asegurar que los colaboradores puedan tener un rendimiento promedio de fichas atendidas y puedan llegar a incrementar su productividad según la cantidad que registren diariamente, por otro lado también comprenderán la relevancia de su contribución a las

ambiciones y objetivos generales de la organización y a la vez hacer énfasis y seguimiento a su mejoramiento continuo para con ello realizar las modificaciones necesarias y lograr una alineación adecuada y eficiente en sus funciones.

3. De acuerdo al estudio de la dimensión y variable y su relación obtenida con un nivel de significancia moderada; el Sistema de Focalización de Hogares necesita llevar a cabo un mejor control en cuanto a las fichas de atención diarias de registro y empadronamiento con el fin de no saturarse de carga laboral diaria y la no disposición de personal para la atención de gran cantidad de usuarios presentes que demandan el servicio del área debido a la deplorable programación realizada, por lo cual es imperativo el estipular límites de fichas que se registraran durante el día, al personal de atención al público y coordinar mejor las fechas en que se programaran las visitas sin que haya saturación de familias que necesitan ser atendidas al momento y no se les brinda la atención oportuna, es por ello que se requiere establecer objetivos estratégicos que dicten cuáles serán las metas diarias a alcanzar y que el personal tenga presente dichos objetivos diarios, semanales y mensuales .que se plantean por parte del encargado de dicha área funcional con el fin de que estos puedan estar al tanto de las metas a las que se aspira llegar en un corto, mediano o largo plazo tomando en consideración los recursos con los que se requieren trabajar y hacer uso eficiente de estos para el logro de óptimos resultados.
4. De acuerdo al estudio de la dimensión y variable y su relación obtenida, con un nivel de significancia moderado; el Sistema de Focalización de Hogares tiene que incrementar los esfuerzos en la estrategia de empadronamiento; con el fin de poder cohesionar las acciones de la parte operativa y administrativa del área en la búsqueda de incrementar los indicadores de productibilidad actuales respecto a las solicitudes atendidas de los beneficiarios solicitantes dentro de los periodos determinados. Por medio de desarrollar una eficiente designación de funciones de cada trabajador respecto a las competencias propias de estos, con el fin de poder maximizar los tiempos de atención, así como el uso de los recursos limitados disponibles con los que cuenta el área. De manera que la productividad se verá inmersa de manera positiva al lograr

disminuir los tiempos de atención de cada solicitud; también realizando capacitaciones adecuadas al personal lo cual conllevará a disminuir el margen de error y tiempos muertos generados por desconocimiento de información relevante del área. Asimismo, es importante determinar la proyección mensual de atenciones establecidos por el MIDIS y de ser necesario modificar la estrategia actual para traducir en acciones concretas y mejoradas los resultados esperados. Permitiendo que la ejecutar de manera más efectiva la estrategia.

REFERENCIAS

- Abri, A. (junio, 2017). Improved labour productivity is imperative for oman's economic diversification. *Local Economy*, 32(8), 867 – 879. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1177/0269094217743941>
- Abri, A. (junio, 2017). Improved labour productivity is imperative for oman's economic diversification. *Local Economy*, 32(8), 867 – 879. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1177/0269094217743941>
- Aguirre, H. (2014). “*Planeación estratégica y Productividad laboral*” (ESTUDIO REALIZADO EN HOTEL DEL CAMPO, QUETZALTENANGO). (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Guatemala.
- Angulo, E. (2012). *Política fiscal y estrategia como factor de desarrollo de la mediana empresa comercial sinaloense. Un estudio de caso*. México. Recuperado de: http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/tecnicas_recoleccion_datos.html
- Amaru, A. (2009). *Fundamentos de la Administración*. (2da ed.). México: Prentice Hall.
- Aramburu, J. (2017). “*Planeamiento estratégico y productividad en los trabajadores administrativos de la Clínica Municipal de Santa Anita. Lima. 2015*”. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Araya, A. (2017). Modelos de planeación estratégica en las empresas familiares. *Tec Empresarial*, 11(1), 23 – 34. Recuperado de: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-33592017000100023
- Aroche, B. (2013). “*Diseño de la investigación de implementación de indicadores de productividad en producción y mantenimiento de una Fábrica de tubería de PVC*”. (Tesis de Licenciatura). Universidad de San Carlos, Guatemala.

- Arnedo y Castillo (2009). *Tesis de Maestría: Satisfacción Laboral de los Empleados del Instituto de Previsión Social del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente (IPSPUDO)*. Cumaná, Estado Sucre, Venezuela. Recuperado de: <http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/216/1/tesis%20bay>
- Armijo, M. (2013). *Planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. (2da ed.). Santiago: Publicación de las Naciones Unidas.
- Berzins, G. (2015). *Strategic Planning*. Editorial University of Latvia. New York: The Doubleday Broadway.
- Betch, J. (2015). *Comunicación y Cultura conceptos básicos para una teoría antropológica de la comunicación*. Editorial Universidad Nacional Autónoma: México. Recuperado de: <http://www.libros.unam.mx/digital/V8/2.pdf>
- Borda, M. (2013). *El proceso de Investigación -Visión general de su desarrollo*. Colombia: Universidad del Norte.
- Borda, P. (2013). *El proceso de investigación: visión general de su desarrollo*. Editorial Universidad del Norte: Barranquilla.
- Brenes, M., Madrigal, J., & Quesada, Henry J. (2017). Características demográficas y su influencia en la planeación estratégica del proceso de mejora continua. *Revista Tecnología en Marcha*, 30(3), 12-23. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.18845/tm.v30i3.3269>
- Carro, R. y Gonzales, D. (2016). *Logística Empresarial*. Editorial Universidad Nacional de Mar de Plata: Buenos Aires. Recuperado de: http://nulan.mdp.edu.ar/1831/1/logistica_empresarial.pdf
- Carvalho, L. & Avellar, A. (mayo, 2017). Innovation and productivity: empirical evidence for Brazilian industrial enterprises. *Strategy and Business Economics*, 52(6), 134 – 147. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0080210716308342>

- Castellanos, L. (2015). *Estrategia y Planificación Estratégica*. (2da ed.). Maracaibo: Ediciones Venezuela.
- Cimoli, M. (dic, 2017). Productivity, social expenditure and income distribution in Latin America. *Brazilian Journal of Political Economy*, 37(4), 660 – 679. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/0101-31572017v37n04a01>
- Conexión Esan. (Julio, 2016). *Reducción de Costos con eficiencia*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/07/reduccion-de-costos-con-eficiencia/>
- Córdova, M. (2016). *Gestión Financiera*. (2ºda Ed.). Editorial: Ecoe Ediciones. Recuperado de: <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2016/12/Gestion-financiera-2da-Edici%C3%B3n.pdf>
- Crowley, F. & McCann, P. (dic, 2018). Firm innovation and productivity in europe: Evidence from innovation-driven and transition-driven economies. *Applied Economics*, 50(2), 1203 – 1221. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1080/00036846.2017.1355543>
- Evaristo, L. (2018). “*La Planificación Estratégica Y La Productividad En La Empresa Remarsa Hidráulica SAC, San Martin De Porres, Lima, 2018*”. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Falcao, T. (2015). *Guía para elaborar un proyecto de investigación social*. España: Ediciones Paraninfo SA.
- Ferrandis A. & Noguera, J. (2016). Sustainable spatial planning: a challenge for the future of our societies; applied criteria. *Cad. Metrop, Sao Paulo*, 18(37), 743 – 763, Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/cm/v18n37/2236-9996-cm-18-37-0743.pdf>
- Ferrer, E. (2019). Strategic project management: a methodology for sustainable competitive advantage. *Rev. esc.adm.neg.* Pp. 15 – 31. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602018000300015&lng=en&nrm=iso

- Furgoneta, B., Charles, M., & Tamminen, S. (abril, 2018). Trade, productivity and profitability. *On profit levels and profit margins*. 41(8), 21 – 74. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1111/twec.12630>
- González, L. & González, M. (2017). Gestión estratégica de la Comunidad Colombiana de Cómputo Avanzado 3CoA mediante análisis DOFA y cocreación. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 25(3), 464 – 476. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052017000300464>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ra ed.). México: McGraw Hill.
- Huamanchumo, H y Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la Investigación en las Organizaciones*. Editorial Summit. Perú.
- Katovich, S. & Maia, A. (mayo, 2019). The relation between labor productivity and wages in Brazil. *Nova Economia*, 28(4), 7 – 38. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/0103-6351/3943>.
- Leyton A, (2012). *Clases y tipos de Investigación Científica*. Recuperado de: <http://investigacionestodo.wordpress.com/2012/05/19/clases-y-tipos-de-investigacion-cientifica/>
- Leyva, A., Cavazos, J. & Espejel, J. (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Contaduría y administración*, 63(3). Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1085>
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. (4da ed.). Buenos Aires: Cengage Learning.
- Martinez, A. & Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. *Revista mexicana de Ingeniería Biomédica*, 36(3), 181 – 191.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004

Mirza, A. Rodríguez. Núñez, F. (enero, 2018). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 18(2), 87 – 110. Recuperado de: <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/11316/marvel%20cequea.pdf>

Mitacc S. (2013). *Justificación de una tesis*. Recuperado de: <http://prezi.com/w3rocde0hopn/justificacion-de-una-tesis/>

Mottaghi, M. (2019). Improving Organizational Performance Along with Strategic Planning In the Framework of Combining the David Model and Bsc Assessment Model. *International Journal of Information, Business and Management*, 11(2), 256 – 270. Recuperado de: <https://search.proquest.com/docview/2184345228?accountid=37408>

Munch, L. (2010). *Administración: Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo*. México: Pearson.

Nuñes, A., Tomi, G., Bezerra, E., & Silva, R. (2019). An integrated pit-to-plant approach using technological models for strategic mine planning of copper and gold deposits. *REM – International Engineering Journal*, 72(2), 307 – 313. Recuperado de: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-167X2019000300307&lang=es

Pedro, J., Hernández, A., Medina, A., & Nogueira, D. (2014). Relevancia de la planificación estratégica en la gestión pública. *Ingeniería Industrial*, 35(1), 105 – 111. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362014000100011&lng=es&tlng=es

Pérez, R. (2008). *Nociones Básicas de Estadística*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=0mHWT5Zs7pIC&pg=PA138&dq=mu>

estra+censal+definicion&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjW7fLuoPnbAhWB2FMKHdyJCTYQ6AEIJzAA#v=onepage&q=muestra%20censal%20definicion&f=false

Preenen, P., Vergeer, R., Kraan, K., & Dhondt, S. (abril, 2017). Labour productivity and innovation performance: The importance of internal labour flexibility practices. *Economic and Industrial Democracy*, 38(4), 271 – 293. Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0143831X15572836>

Quinga, O. (2013). “*La Planificación de la Producción y su Incidencia en la Productividad de la Empresa Consertex S.A. de la Ciudad de Ambato en el año 2012*”. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.

Quintero, J., López, E., & Rivero A. (2015). Planeación estratégica con enfoque prospectivo para la editorial “Universo Sur”. *Revista Universidad y Sociedad*, 7(3), 160 – 167. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202015000300024&lng=es&tlng=es

Rivero, J. (2015). *Participación y Representación de los trabajadores en la Empresa Editorial*. Universidad Nacional Autónoma de México: México. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/18.pdf>

Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la Investigación*. Editorial Universidad Autónoma: Tabasco

Rodríguez & Gomes. (2014). *Indicadores de Calidad y productividad en la empresa*. (2da ed.). Venezuela: Editorial Nuevos Tiempos.

Sinani, J. (2014). Método de Planeación Estratégica de Tecnologías de Información - Peti con Enfoque Prospectivo Estratégico. *Revista PGI*, (noviembre, 2014). Recuperado de: http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3333-77772014000100013&lng=es&nrm=iso

- Sueiro, G. (2014). *¿Qué es la confiabilidad? Gestión y tendencias; Ingeniero Industrial Practitioner certificado en RCM2*. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/81195393/Confiabilidad>
- Sweis, J. (Mayo, 2019). International Journal of Business and Management. *Economic and Industrial Democracy*, 11(2), 179 – 211. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/333089038_The_Effects_of_Training_and_Motivating_Employees_on_Improving_Performance_of_Construction_Companies_The_Case_of_Jordan
- Trespacios, J., Bello, L. & Vásquez, R. (2005). *Investigación de mercados*. Thompson: Madrid.
- Vallejo, O. (2017). *Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo*. Barranquilla: Colombia. Recuperado de: <https://revistascientificas.cuc.edu.co/culturaeducacionysociedad/article/view/946>
- Vásquez, R. (feb, 2018). Cambio estructural y productividad laboral en la industria. Un análisis global. *El trimestre económico*, 85(5), 338. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.20430/ete.v85i338.310>
- Velásquez, F. (2017). *“El Planeamiento Estratégico Y Su Relación Con La Productividad En La Empresa Afra Eirl, Pueblo Libre, 2017”*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Voutssás, J. (2017). Gobierno abierto en bibliotecas públicas: planeación estratégica y el valor público. *E-Ciencias de la Información*, 7(1), 113 – 133. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.15517/eci.v7i1.26275>
- Wulong G. & Michael W. (oct, 2018). Productivity Growth in Canada and the United States: Recent Industry Trends and Potential Explanations. *Economiz Books*, 35(7), 73 – 94. Recuperado de: <https://ideas.repec.org/a/sls/ipmsls/v35y20184.html>

- Yoldi, A. (2015). Las Funciones Ejecutivas: Hacia Prácticas Educativas Que Potencien Su Desarrollo. *Páginas de Educación*, 8(1), 72 – 98. Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-74682015000100003&lng=es&tlng=es
- Zondo, D. (mayo, 2019). Evaluating the effectiveness of a gainsharing programme for labour productivity improvement. *Acta Commercii*, 17(1), 1 – 10. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.4102/ac.v17i1.498>
- Zmuk, B., Dumicic, K., & Palić, I. (sep, 2018). Forecasting Labour Productivity in the European Union Member States: Is Labour Productivity Changing as Expected. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 16(9), 504. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/328297864_Forecasting_Labour_Productivity_in_the_European_Union_Member_States_Is_Labour_Productivity_Changing_as_Expected

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de validación.

Universidad César Vallejo

Escuela Profesional de Administración de Empresas

ENCUESTA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL SISTEMA DE FOCALIZACIÓN DE HOGARES DE S.J.L., 2019.

La siguiente encuesta tiene como finalidad recolectar datos para la realización de una investigación acerca del planeamiento estratégico y la productividad laboral. Esta encuesta será llenada por los trabajadores del Área del Sistema de Focalización de Hogares de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

EDAD: **SEXO:** **M** **F**

INSTRUCTIVO: Por favor en la siguiente encuesta elija la respuesta adecuada o responda según sea su caso, de la manera más honesta.

- Muy en desacuerdo 1
- En desacuerdo 2
- Indiferente 3
- De acuerdo 4
- Muy de acuerdo 5

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que las fortalezas existentes están siendo direccionadas a seguir el planeamiento estratégico establecido en el área de SISFOH?					
2	¿Considera Ud. que dentro de SISFOH se trabaja para eliminar las debilidades existentes?					
3	¿Considera Ud. que el planeamiento interno de SISFOH está orientado a aprovechar las oportunidades existentes?					
4	¿Considera que el planeamiento busca minimizar las amenazas que afectan el desarrollo y alcance de los objetivos planteados del área de SISFOH?					
5	¿Cree Ud. que la misión de la institución es conocida por los colaboradores del área de SISFOH?					
6	¿Considera Ud. que el supervisor de SISFOH promueve la identidad institucional a través del conocimiento de la misión institucional con todos los colaboradores?					
7	¿Considera Ud. que los colaboradores del área SISFOH conocen la visión institucional?					

8	¿Cree Ud. que la visión institucional forma parte de su trabajo diario dentro del área de SISFOH?					
9	¿Conoce Ud. acerca de las políticas pertenecientes a la municipalidad?					
10	¿Considera Ud. que las políticas de la municipalidad sirven para el desarrollo de sus funciones?					
11	¿Conoce Ud. los objetivos del área de SISFOH para el presente año?					
12	¿Conoce Ud. las metas trazadas del área de SISFOH en conjunto con el MIDIS?					
13	¿Cree Ud. que las competencias de los colaboradores son juegan un rol importante para alcanzar los objetivos con efectividad?					
14	¿Considera Ud. que los colaboradores del SISFOH están adecuadamente capacitados para responder a las inquietudes de los beneficiarios?					
15	¿Considera Ud. que las funciones de los colaboradores están debidamente distribuidas según el cargo que desempeñan?					
16	¿Considera Ud. que la estructura interna es capaz de responder proactivamente a las exigencias de los beneficiarios?					
17	¿Considera Ud. que los colaboradores están capacitados para manejar el sistema SIIE y brindar una adecuada CSE a los beneficiarios?					
18	¿Considera Ud. que los procesos en la recaudación de información por parte de los empadronadores son óptimos?					
19	¿Considera Ud. que el planeamiento está representado por un fuerte liderazgo por parte del supervisor del área de SISFOH?					
20	¿Considera Ud. que la persona a cargo del área de SISFOH está debidamente capacitado para liderar a los colaboradores?					
21	¿Considera Ud. que las fortalezas y debilidades del área de SISFOH están detectadas?					
22	¿Considera Ud. que las amenazas y oportunidades del área de SISFOH están detectadas?					
23	¿Considera Ud. que tiene pleno conocimiento de la estrategia de trabajo por parte del supervisor del área de SISFOH?					
24	¿Fue participe en la formulación de la estrategia para mejorar el desarrollo de las actividades del área de SISFOH?					
25	¿Cree Ud. que se ha repartido en objetivos cortos la ejecución de la estrategia?					
26	¿Considera Ud. que se controlan las acciones de todos los empleados para direccionar los esfuerzos al alcance de las metas?					
27	¿Cree Ud. que el supervisor establece un control adecuado de los empleados?					
28	¿Considera Ud. que existe un control adecuado sobre el avance de las metas establecidas por el MIDIS por parte del supervisor de SISFOH?					
29	¿Existe una constante evaluación sobre los resultados producidos por los empleados?					
30	¿Los resultados producto de la evaluación sirven como guía de las actividades de todos los empleados?					

ENCUESTA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL SISTEMA DE FOCALIZACIÓN DE HOGARES DE S.J.L., 2019.

La siguiente encuesta tiene como finalidad recolectar datos para la realización de una investigación acerca del planeamiento estratégico y la productividad laboral.

Esta encuesta será llenada por los trabajadores del Área del Sistema de Focalización de Hogares de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho.

EDAD: **SEXO:** **M** **F**

INSTRUCTIVO: Por favor en la siguiente encuesta elija la respuesta adecuada o responda según sea su caso, de la manera más honesta.

- Muy en desacuerdo 1
- En desacuerdo 2
- Indiferente 3
- De acuerdo 4
- Muy de acuerdo 5

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Cree Ud. que los recursos materiales con los que cuenta el área de SISFOH son suficientes para el desarrollo de sus actividades?					
2	¿Considera Ud. que los colaboradores que conforman el área de SISFOH requieren materiales básicos para el cumplimiento de sus funciones?					
3	¿Considera Ud. que la cantidad de personal con la que se cuenta es ideal para el desarrollo de actividades propias del área?					
4	¿Considera Ud. que el personal se encuentra correctamente capacitado para el desempeño de sus funciones?					
5	Considera Ud. que existe una eficiente relación entre gastos de movilidad y zonificación de visitas					
6	¿Estaría Ud. de acuerdo con un límite de visitas diarias de empadronamiento para la reducción de los gastos de movilidad?					
7	¿Considera Ud. conveniente que el pago a los trabajadores se realice mediante los depósitos en Bancos?					
8	¿Cree Ud. que los pagos de los colaboradores se realizan dentro del tiempo establecido?					
9	¿Considera conveniente el contar con una movilidad que facilite el traslado de empadronadores para realizar las visitas programadas?					
10	¿Está Ud. de acuerdo con el proceso que se realiza para acceder a los programas sociales?					
11	¿Considera Ud. que el desempeño del área le permite el alcance de los objetivos propuestos por el MIDIS?					
12	¿Considera Ud. que el trabajo por objetivos conlleva a alcanzar la misión del área de SISFOH?					
13	¿Cree Ud. que los resultados obtenidos por el área justifican las inversiones realizadas por parte del Estado?					
14	¿Considera Ud. que la función del área SISFOH ha logrado resultados provechosos para los posibles usuarios de los programas que se ofrecen?					

15	¿Está Ud. de acuerdo en que la efectividad con la que se realizan las operaciones en el área influye en la satisfacción del usuario?					
16	¿Considera Ud. que la satisfacción del usuario contribuye a que el área funcional trabaje productivamente?					
17	¿Considera Ud. que el personal de trabajo de dicha área es participativo?					
18	¿Cree Ud. que se toma en cuenta la opinión del personal ante diversas situaciones propias del área?					
19	¿Considera Ud. que el personal de empadronamiento se adapta correctamente a las funciones que debe realizar?					
20	¿Cree Ud. que la adaptación adecuada del personal en el área contribuye a desarrollar un mejor trabajo?					
21	¿Cree Ud. razonable el tiempo de espera de los resultados de los posibles beneficiarios de los programas sociales?					
22	¿Esta Ud. de acuerdo en agilizar los resultados de los usuarios para una mayor calidad de atención?					
23	¿Cree Ud. que capacitar al personal sobre el proceso de empadronamiento contribuye a una mejor calidad de servicio al usuario?					
24	¿Está Ud. de acuerdo que las campañas que realiza el área de SISFOH permiten brindar una mejor calidad de servicio?					
25	¿Cree Ud. que la fiabilidad de los colaboradores es un factor importante para la correcta designación de funciones?					
26	¿Considera Ud. que el personal del área es fiable al realizar el empadronamiento?					
27	¿Cree Ud. que la confianza es un punto importante para generar una buena relación de compañerismo?					
28	¿Considera Ud. que la confianza entre los colaboradores del área es relevante para alcanzar una mayor productividad?					
29	¿Cree Ud. que la comunicación interna es la adecuada para el manejo de información propia del área?					
30	¿Considera Ud. ideal la comunicación que se mantiene en el área funcional de SISFOH?					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del Juez validador Mg: *Dr. Godofredo Zlla Silveirinda* DNI: *10596887*

Especialidad del validador: *Administrador*

20 de *04* del 2019

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Ricardo Villavicencio Rojas Coronado DNI: 09809744

Especialidad del validador: Teorético

20 de 04 del 2019

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que el Planeamiento Estratégico

N°	DIMENSIONES / Items	Perfinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
DIMENSIÓN 1: DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO											
1	¿Considera Ud. que las fortalezas existentes están siendo direccionadas a seguir el planeamiento estratégico establecido en el área de SISFOH?	✓			✓			✓			
2	¿Considera Ud. que dentro de SISFOH se trabaja para eliminar las debilidades existentes?	✓			✓			✓			
3	¿Considera Ud. que el planeamiento interno de SISFOH está orientado a aprovechar las oportunidades existentes?	✓			✓			✓			
4	¿Considera que el planeamiento busca minimizar las amenazas que afectan el desarrollo y alcance de los objetivos planteados del área de SISFOH?	✓			✓			✓			
5	¿Cree Ud. que la misión de la institución es conocida por los colaboradores del área de SISFOH?	✓			✓			✓			
6	¿Considera Ud. que el supervisor de SISFOH promueve la identidad institucional a través del conocimiento de la misión institucional con todos los colaboradores?	✓			✓			✓			
7	¿Considera Ud. que los colaboradores del área SISFOH conocen la visión institucional?	✓			✓			✓			
8	¿Cree Ud. que la visión institucional forma parte de su trabajo diario dentro del área de SISFOH?	✓			✓			✓			
9	¿Conoce Ud. acerca de las políticas pertenecientes a la municipalidad?	✓			✓			✓			
10	¿Considera Ud. que las políticas de la municipalidad sirven para el desarrollo de sus funciones?	✓			✓			✓			
DIMENSIÓN 2: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS											
11	¿Conoce Ud. los objetivos del área de SISFOH para el presente año?	✓			✓			✓			
12	¿Conoce Ud. las metas trazadas del área de SISFOH en conjunto con el MIDIS?	✓			✓			✓			
13	¿Cree Ud. que las competencias de los colaboradores son juegan un rol importante para alcanzar los objetivos con efectividad?	✓			✓			✓			
14	¿Considera Ud. que los colaboradores del SISFOH están adecuadamente capacitados para responder a las inquietudes de los beneficiarios?	✓			✓			✓			
15	¿Considera Ud. que las funciones de los colaboradores están debidamente distribuidas según el cargo que desempeñan?	✓			✓			✓			
16	¿Considera Ud. que la estructura interna es capaz de responder proactivamente a las exigencias de los beneficiarios?	✓			✓			✓			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg: ESGAR R. LAUREANO LÓPEZ CAMARGA DNI: 3265 0836

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

21 de 04 del 2019

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

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

15	¿Está Ud. de acuerdo en que la efectividad con la que se realizan las operaciones en el área influye en la satisfacción del usuario?	<input checked="" type="checkbox"/>									
16	¿Considera Ud. que la satisfacción del usuario contribuye a que el área funcional trabaje productivamente?	<input checked="" type="checkbox"/>									
17	¿Considera Ud. que el personal de trabajo de dicha área es participativo?	<input checked="" type="checkbox"/>									
18	¿Cree Ud. que se toma en cuenta la opinión del personal ante diversas situaciones propias del área?	<input checked="" type="checkbox"/>									
19	¿Considera Ud. que el personal de empadronamiento se adapta correctamente a las funciones que debe realizar?	<input checked="" type="checkbox"/>									
20	¿Cree Ud. que la adaptación adecuada del personal en el área contribuye a desarrollar un mejor trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>									
DIMENSIÓN 3: EFICACIA											
21	¿Cree Ud. razonable el tiempo de espera de los resultados de los posibles beneficiarios de los programas sociales?	<input checked="" type="checkbox"/>									
22	¿Esta Ud. de acuerdo en agilizar los resultados de los usuarios para una mayor calidad de atención?	<input checked="" type="checkbox"/>									
23	¿Cree Ud. que capacitar al personal sobre el proceso de empadronamiento contribuye a una mejor calidad de servicio al usuario?	<input checked="" type="checkbox"/>									
24	¿Está Ud. de acuerdo que las campañas que realiza el área de SISFOH permiten brindar una mejor calidad de servicio?	<input checked="" type="checkbox"/>									
25	¿Cree Ud. que la fiabilidad de los colaboradores es un factor importante para la correcta designación de funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>									
26	¿Considera Ud. que el personal del área es fiable al realizar el empadronamiento?	<input checked="" type="checkbox"/>									
27	¿Cree Ud. que la confianza es un punto importante para generar una buena relación de compañerismo?	<input checked="" type="checkbox"/>									
28	¿Considera Ud. que la confianza entre los colaboradores del área es relevante para alcanzar una mayor productividad?	<input checked="" type="checkbox"/>									
29	¿Cree Ud. que la comunicación interna es la adecuada para el manejo de información propia del área?	<input checked="" type="checkbox"/>									
30	¿Considera Ud. ideal la comunicación que se mantiene en el área funcional de SISFOH?	<input checked="" type="checkbox"/>									
Sugerencias											



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Mg: *Dr. Godofredo Zlla Sivoirucha* DNI: *10596867*

Especialidad del validador: *Administrador*

20 de *04* del 2019

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**
Apellidos y nombres del juez validador Mg: Rene Villanueva Razo Gama DNI: 09809744

Especialidad del validador: Teórico

20 de 04 del 2019

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Productividad Laboral

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias	
		M D D	O A A	M M M	D A A	M M M	A A A	D D D	M M M	A A A		
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA												
1	¿Cree Ud. que los recursos materiales con los que cuenta el área de SISFOH son suficientes para el desarrollo de sus actividades?			✓			✓			✓		
2	¿Considera Ud. que los colaboradores que conforman el área de SISFOH requieren materiales básicos para el cumplimiento de sus funciones?			✓			✓			✓		
3	¿Considera Ud. que la cantidad de personal con la que se cuenta es ideal para el desarrollo de actividades propias del área?			✓			✓			✓		
4	¿Considera Ud. que el personal se encuentra correctamente capacitado para el desempeño de sus funciones?			✓			✓			✓		
5	Considera Ud. que existe una eficiente relación entre gastos de movilidad y zonificación de visitas			✓			✓			✓		
6	¿Estaría Ud. de acuerdo con un límite de visitas diarias de empadronamiento para la reducción de los gastos de movilidad?			✓			✓			✓		
7	¿Considera Ud. conveniente que el pago a los trabajadores se realice mediante los depósitos en Bancos?			✓			✓			✓		
8	¿Cree Ud. que los pagos de los colaboradores se realizan dentro del tiempo establecido?			✓			✓			✓		
9	¿Considera conveniente el contar con una movilidad que facilite el traslado de empadronadores para realizar las visitas programadas?			✓			✓			✓		
10	¿Está Ud. de acuerdo con el proceso que se realiza para acceder a los programas sociales?			✓			✓			✓		
DIMENSIÓN 2: EFECTIVIDAD												
11	¿Considera Ud. que el desempeño del área le permite el alcance de los objetivos propuestos por el MIDIS?			✓			✓			✓		
12	¿Considera Ud. que el trabajo por objetivos conlleva a alcanzar la misión del área de SISFOH?			✓			✓			✓		
13	¿Cree Ud. que los resultados obtenidos por el área justifican las inversiones realizadas por parte del Estado?			✓			✓			✓		
14	¿Considera Ud. que la función del área SISFOH ha logrado resultados provechosos para los posibles usuarios de los programas que se ofrecen?			✓			✓			✓		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable
Apellidos y nombres del juez validador Mg: CÉSAR LAURAZO LINO CAMARA DNI: 32650876

Especialidad del validador: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS

..... de del 2019

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

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

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 3. Matriz de consistencia de las variables.

Identificación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Diseño Metodológico
General			Planeamiento Estratégico	Diagnóstico Estratégico	Análisis interno	Ordinal	Población: 38 Muestra: 38 Tipo de Investigación: Aplicada Nivel de Investigación: Descriptivo – Correlacional Diseño: No Experimental – Transversal Método de Investigación: 1. Técnicas de Obtención de Datos: la encuesta 2. Instrumento para obtener datos: Cuestionario = Escala Tipo Likert Técnica para el procesamiento de datos: Programa estadístico SPSS Versión 25
¿Existe relación entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de S.J.L. – 2019?	Demostrar la relación entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de S.J.L. – 2019.	Existe relación entre el planeamiento estratégico y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de S.J.L. – 2019.			Análisis externo		
					Misión		
					Visión		
				Políticas			
¿Existe relación entre el diagnóstico estratégico y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019?	Comprobar la relación entre el diagnóstico estratégico y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.	Existe relación entre el diagnóstico estratégico y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.		Objetivos Estratégicos	Planes de acción		
					Habilidades		
					Estructura		
				Estrategia	Sistemas y procedimientos		
					Estilos de dirección		
			Matriz FODA				
¿Existe relación entre los objetivos estratégicos y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019?	Verificar la relación entre los objetivos estratégicos y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.	Existe relación entre los objetivos estratégicos y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.	Eficiencia	Formulación			
				Ejecución			
				Control			
				Evaluación			
¿Existe relación entre la estrategia y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019?	Analizar la relación entre la estrategia y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.	Existe relación entre la estrategia y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.	Productividad Laboral	Efectividad	Recursos materiales	Ordinal	
					Mano de obra		
					Reducción de costos		
					Medios financieros		
¿Existe relación entre la estrategia y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019?	Analizar la relación entre la estrategia y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.	Existe relación entre la estrategia y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.	Eficacia	Efectividad	Medios logísticos	Ordinal	
					Administración por objetivos		
					Rentabilidad empresarial		
				Eficacia	Satisfacción del usuario		
					Participación		
					Adaptación		
¿Existe relación entre la estrategia y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019?	Analizar la relación entre la estrategia y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.	Existe relación entre la estrategia y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.	Eficacia	Eficacia	Tiempo de cumplimiento	Ordinal	
					Calidad		
					Fiabilidad		
					Confiability		
¿Existe relación entre la estrategia y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019?	Analizar la relación entre la estrategia y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.	Existe relación entre la estrategia y la productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho – 2019.	Eficacia	Eficacia	Comunicación	Ordinal	
					Comunicación		

Anexo 4. Tabla de especificaciones del instrumento.

Variables	Dimensiones	Peso	Indicadores	Cantidad De Ítems	Escala
Planeamiento Estratégico	Diagnóstico estratégico	34%	Análisis interno	1 – 2	Ordinal Muy en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 Indiferente = 3 De acuerdo = 4 Muy de acuerdo = 5
			Análisis externos	3 – 4	
			Misión	5 – 6	
			Visión	7 – 8	
			Políticas	9 – 10	
	Objetivos Estratégicos	33%	Planes de acción	11 – 12	
			Habilidades	13 – 14	
			Estructura	15 – 16	
			Sistemas y procedimientos	17 – 18	
			Estilos de dirección	19 – 20	
	Estrategia	33%	Matriz FODA	21 – 22	
			Formulación	23 – 24	
			Ejecución	25 – 26	
			Control	27 – 28	
			Evaluación	29 – 30	
Productividad Laboral	Eficiencia	34%	Recursos Materiales	1 – 2	
			Mano de Obra	3 – 4	
			Reducción de Costos	5 – 6	
			Medios financieros	7 – 8	
			Medios logísticos	9 – 10	
	Efectividad	33%	Administración por Objetivos	11 – 12	
			Rentabilidad Empresarial	13 – 14	
			Satisfacción del usuario	15 – 16	
			Participación	17 – 18	
			Adaptación	19 – 20	
	Eficacia	33%	Tiempo de Cumplimiento	21 – 22	
			Calidad	23 – 24	
			Fiabilidad	25 – 26	
			Confiabilidad	27 – 28	
			Comunicación	29 – 30	

Anexo 5. Detalle de confiabilidad de instrumento.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	38	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		38	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	60

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Considera Ud. que las fortalezas existentes están siendo direccionadas a seguir el planeamiento estratégico establecido en el área de SISFOH?	218,18	587,073	,731	,926
¿Considera Ud. que dentro de SISFOH se trabaja para eliminar las debilidades existentes?	218,53	592,148	,748	,926
¿Considera Ud. que el planeamiento interno de SISFOH está orientado a aprovechar las oportunidades existentes?	217,74	610,740	,375	,929
¿Considera que el planeamiento busca minimizar las amenazas que afectan el desarrollo y alcance de los objetivos planteados del área de SISFOH?	218,00	599,351	,700	,927
¿Cree Ud. que la misión de la institución es conocida por los colaboradores del área de SISFOH?	218,08	596,940	,699	,927
¿Considera Ud. que el supervisor de SISFOH promueve la identidad institucional a través del conocimiento de la misión institucional con todos los colaboradores?	218,21	595,252	,624	,927
¿Considera Ud. que los colaboradores del área SISFOH conocen la visión institucional?	217,87	596,496	,640	,927
¿Cree Ud. que la visión institucional forma parte de su trabajo diario dentro del área de SISFOH?	218,11	596,962	,676	,927
¿Conoce Ud. acerca de las políticas pertenecientes a la municipalidad?	217,92	594,940	,699	,926
¿Considera Ud. que las políticas de la municipalidad sirven para el desarrollo de sus funciones?	217,58	618,845	,252	,929
¿Conoce Ud. los objetivos del área de SISFOH para el presente año?	217,66	619,150	,350	,929
¿Conoce Ud. las metas trazadas del área de SISFOH en conjunto con el MIDIS?	217,84	612,083	,406	,929

¿Cree Ud. que las competencias de los colaboradores son juegan un rol importante para alcanzar los objetivos con efectividad?	217,92	598,453	,644	,927
¿Considera Ud. que los colaboradores del SISFOH están adecuadamente capacitados para responder a las inquietudes de los beneficiarios?	217,76	611,267	,427	,928
¿Considera Ud. que las funciones de los colaboradores están debidamente distribuidas según el cargo que desempeñan?	217,97	606,405	,582	,928
¿Considera Ud. que la estructura interna es capaz de responder proactivamente a las exigencias de los beneficiarios?	217,79	612,387	,410	,929
¿Considera Ud. que los colaboradores están capacitados para manejar el sistema SIIE y brindar una adecuada CSE a los beneficiarios?	217,82	620,479	,151	,931
¿Considera Ud. que los procesos en la recaudación de información por parte de los empadronadores son óptimos?	217,76	615,375	,306	,929
¿Considera Ud. que el planeamiento está representado por un fuerte liderazgo por parte del supervisor del área de SISFOH?	217,87	624,658	,101	,931
¿Considera Ud. que la persona a cargo del área de SISFOH está debidamente capacitado para liderar a los colaboradores?	218,08	605,156	,576	,928
¿Considera Ud. que las fortalezas y debilidades del área de SISFOH están detectadas?	217,71	616,644	,250	,930
¿Considera Ud. que las amenazas y oportunidades del área de SISFOH están detectadas	217,74	609,605	,425	,928
¿Considera Ud. que tiene pleno conocimiento de la estrategia de trabajo por parte del supervisor del área de SISFOH?	218,11	597,232	,670	,927
¿Fue participe en la formulación de la estrategia para mejorar el desarrollo de las actividades del área de SISFOH	217,97	606,513	,497	,928
¿Cree Ud. que se ha repartido en objetivos cortos la ejecución de la estrategia?	217,82	617,668	,291	,929
¿Considera Ud. que se controlan las acciones de todos los empleados para direccionar los esfuerzos al alcance de las metas?	217,76	613,429	,452	,928
¿Cree Ud. que el supervisor establece un control adecuado de los empleados?	218,11	598,799	,601	,927
¿Considera Ud. que existe un control adecuado sobre el avance de las metas establecidas por el MIDIS por parte del supervisor de SISFOH?	218,00	608,054	,476	,928
¿Existe una constante evaluación sobre los resultados producidos por los empleados?	217,95	609,349	,535	,928
¿Los resultados producto de la evaluación sirven como guía de las actividades de todos los empleados?	217,97	618,243	,224	,930
¿Cree Ud. que los recursos materiales con los que cuenta el área de SISFOH son suficientes para el desarrollo de sus actividades?	217,82	601,019	,611	,927
¿Considera Ud. que los colaboradores que conforman el área de SISFOH requieren materiales básicos para el cumplimiento de sus funciones?	218,29	591,184	,724	,926
¿Considera Ud. que la cantidad de personal con la que se cuenta es ideal para el desarrollo de actividades propias del área?	218,11	626,313	,051	,931
¿Considera Ud. que el personal se encuentra correctamente capacitado para el desempeño de sus funciones?	218,00	605,297	,581	,927
Considera Ud. que existe una eficiente relación entre gastos de movilidad y zonificación de visitas	218,08	605,156	,502	,928
¿Estaría Ud. de acuerdo con un límite de visitas diarias de empadronamiento para la reducción de los gastos de movilidad?	218,11	604,259	,478	,928

¿Considera Ud. conveniente que el pago a los trabajadores se realice mediante los depósitos en Bancos?	218,11	593,772	,745	,926
¿Cree Ud. que los pagos de los colaboradores se realizan dentro del tiempo establecido?	218,21	597,468	,569	,927
¿Considera conveniente el contar con una movilidad que facilite el traslado de empadronadores para realizar las visitas programadas?	217,97	600,945	,584	,927
¿Está Ud. de acuerdo con el proceso que se realiza para acceder a los programas sociales?	217,87	606,442	,419	,928
¿Considera Ud. que el desempeño del área le permite el alcance de los objetivos propuestos por el MIDIS?	217,87	626,225	,107	,930
¿Considera Ud. que el trabajo por objetivos conlleva a alcanzar la misión del área de SISFOH?	217,89	615,772	,339	,929
¿Cree Ud. que los resultados obtenidos por el área justifican las inversiones realizadas por parte del Estado?	218,00	614,486	,299	,929
¿Considera Ud. que la función del área SISFOH ha logrado resultados provechosos para los posibles usuarios de los programas que se ofrecen?	217,87	621,955	,172	,930
¿Está Ud. de acuerdo en que la efectividad con la que se realizan las operaciones en el área influye en la satisfacción del usuario?	217,92	614,345	,355	,929
¿Considera Ud. que la satisfacción del usuario contribuye a que el área funcional trabaje productivamente?	217,87	620,496	,190	,930
¿Considera Ud. que el personal de trabajo de dicha área es participativo?	217,89	631,881	-,051	,932
¿Cree Ud. que se toma en cuenta la opinión del personal ante diversas situaciones propias del área?	217,87	620,388	,200	,930
¿Considera Ud. que el personal de empadronamiento se adapta correctamente a las funciones que debe realizar?	218,05	628,159	,027	,931
¿Cree Ud. que la adaptación adecuada del personal en el área contribuye a desarrollar un mejor trabajo?	217,97	623,918	,133	,930
¿Cree Ud. razonable el tiempo de espera de los resultados de los posibles beneficiarios de los programas sociales?	217,89	622,421	,132	,931
¿Esta Ud. de acuerdo en agilizar los resultados de los usuarios para una mayor calidad de atención?	217,89	608,799	,428	,928
¿Cree Ud. que capacitar al personal sobre el proceso de empadronamiento contribuye a una mejor calidad de servicio al usuario?	218,16	603,488	,492	,928
¿Está Ud. de acuerdo que las campañas que realiza el área de SISFOH permiten brindar una mejor calidad de servicio?	218,08	606,669	,520	,928
¿Cree Ud. que la fiabilidad de los colaboradores es un factor importante para la correcta designación de funciones?	217,89	612,637	,436	,928
¿Considera Ud. que el personal del área es fiable al realizar el empadronamiento?	217,97	626,945	,058	,931
¿Cree Ud. que la confianza es un punto importante para generar una buena relación de compañerismo?	218,11	623,556	,109	,931
¿Considera Ud. que la confianza entre los colaboradores del área es relevante para alcanzar una mayor productividad?	218,03	618,945	,230	,930
¿Cree Ud. que la comunicación interna es la adecuada para el manejo de información propia del área?	218,08	617,318	,264	,929
¿Considera Ud. ideal la comunicación que se mantiene en el área funcional de SISFOH?	218,13	607,577	,449	,928

Anexo 6. Base de datos.

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

BASE DE DATOS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 68 de 68 variables

	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15
1	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
2	2	1	2	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4
3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4
5	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4
6	4	3	5	4	2	3	2	4	2	5	3	4	3	4	4
7	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
8	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3
9	3	2	5	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4
10	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	5	2
11	5	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4
12	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4
13	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4
14	2	2	4	4	4	4	4	3	2	5	4	1	2	3	1
15	4	4	2	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3
16	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
17	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
18	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
19	2	3	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	3	4	5	4
21	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
22	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
23	3	1	4	3	2	2	2	3	2	5	4	2	2	2	3
24	3	2	5	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3
25	2	2	5	4	5	5	5	2	3	4	5	4	4	4	4
26	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4
27	2	2	4	2	1	2	1	1	4	5	3	5	1	2	2
28	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	5	5	3	4	4
29	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4
30	2	2	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	2	2	4
31	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
33	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
34	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
35	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
37	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4

Activar Windows

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Lista de variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4
5	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4
6	4	3	5	4	2	3	2	4	2	5	3	4	3	4	4
7	4	3	7	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
8	3	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3
9	3	2	5	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	4
10	4	3	5	4	2	1	4	4	3	4	3	4	4	5	2
11	5	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4
12	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4
14	2	2	2	4	5	4	4	4	2	5	1	4	2	3	4
15	4	4	2	3	3	3	4	2	4	3	4	2	4	4	3
16	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3
17	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3
18	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
19	2	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
20	2	3	4	3	3	4	2	2	3	4	4	3	4	5	4
21	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
22	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
23	3	4	4	3	2	2	2	3	2	5	4	2	2	2	3
24	3	2	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
25	2	2	5	4	5	5	5	2	3	4	5	4	4	4	4
26	3	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4
27	2	2	4	2	1	2	1	1	2	4	5	5	1	2	2
28	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	4	4
29	2	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	5	4
30	2	2	4	3	4	3	4	3	3	5	3	4	2	5	3
31	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
33	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
34	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
35	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
37	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4
38	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
39															
40															
...															

	item16	item17	item18	item19	item20	item21	item22	item23	item24	item25	item26	item27	item28	item29	item30
1	5	4	3	1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4
2	4	5	3	3	4	5	3	3	3	1	5	3	2	3	5
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4
4	5	4	5	2	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4
5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4
6	3	5	5	4	2	3	2	4	2	4	3	2	4	4	4
7	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
8	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3
9	4	2	5	5	2	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4
10	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	2
11	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
12	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
13	5	3	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	1
14	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	3	5
15	4	5	2	4	3	5	4	4	3	3	3	2	2	4	2
16	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5
17	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4
18	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2
19	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3
20	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3
21	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
22	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	1	4	5	2	2	3	3	3	2	4	2	4	2	3
24	4	2	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4
25	2	5	5	4	5	5	5	2	3	4	5	4	4	4	4
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4
27	4	5	4	4	1	5	1	1	3	3	3	1	1	2	2
28	2	2	1	2	2	4	5	2	4	4	5	5	3	4	3
29	4	3	2	3	3	4	5	4	2	4	3	4	4	4	5
30	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5
35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
36	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30
4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4
5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3
6	3	5	5	4	2	3	2	4	4	2	3	2	4	4	4
7	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3
9	4	2	5	5	3	3	2	3	3	5	3	3	3	4	4
10	4	3	5	4	2	1	4	4	4	2	3	4	2	3	2
11	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
12	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
13	5	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	1
14	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	1	5	2	3
15	4	5	2	4	3	5	4	2	3	3	3	2	2	4	2
16	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	4	4	3	5
17	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	5
18	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2
19	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3
20	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3
21	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
22	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
23	4	1	4	5	2	2	3	3	2	2	4	2	2	2	3
24	4	2	5	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3
25	2	5	5	4	4	5	5	2	3	4	5	4	4	4	4
26	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
27	4	5	4	4	1	5	1	1	3	3	3	1	1	2	2
28	2	2	1	2	2	4	5	2	2	4	4	5	3	4	3
29	4	3	2	3	3	4	5	2	4	2	3	4	4	4	5
30	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5	3
31	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
36	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
39															
40															

Visible: 68 de 68 variables

	ítem21	ítem22	ítem23	ítem24	ítem25	ítem26	ítem27	ítem28	ítem29	ítem30	ítem31	ítem32	ítem33	ítem34	ítem35	ítem36	ítem37	ítem38	ítem39	ítem40	ítem41	ítem42	ítem43	ítem44	ítem45
1	5	5	4	3	3	2	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5
2	4	1	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
5	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
6	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	5
7	4	4	2	5	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
8	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
9	2	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4
10	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2
11	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	2	4
12	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
13	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	2	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	4	4	1
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3
16	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	2	4	3
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
18	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
20	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	4	4
21	3	3	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4
23	3	1	5	3	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	2	2	3
24	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
25	2	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
26	3	4	4	2	3	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
27	2	2	4	2	1	2	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	5	4	2	2
28	2	2	1	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	4	4	4
29	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4
30	4	2	2	3	4	3	3	4	1	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	5	4
31	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3
32	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
33	5	4	1	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4
36	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
37	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5

	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35	Item36	Item37	Item38	Item39	Item40	Item41	Item42	Item43	Item44	Item45
4	5	4	2	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4	4
5	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4
6	4	4	4	4	4	2	2	4	5	3	1	4	3	3	5
7	4	4	2	5	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4
8	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3
9	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	5	2
11	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	5	2	4
12	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5
13	5	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
14	4	2	4	4	3	3	2	2	2	2	5	1	2	4	1
15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3
16	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	5	4	2	4	3
17	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
18	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
19	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
20	4	3	3	3	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	4
21	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
22	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4
23	3	1	5	3	2	2	2	4	2	5	4	2	2	3	4
24	3	2	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4
25	2	2	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	5	4
26	3	4	2	3	3	5	4	1	4	3	4	4	4	2	4
27	2	2	4	2	2	2	1	1	4	4	3	5	4	2	2
28	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	5	4	4	4	4
29	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4
30	4	2	2	3	4	3	4	1	5	5	3	4	2	5	4
31	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3
32	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
33	5	4	1	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
35	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4
36	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
37	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
38	5	5	2	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3
39															
40															

	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35	Item36	Item37
1	4	5	4	3	4	5	5	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	5	1	5	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	2	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	5	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	5	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	2	4	4	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	5	4	2	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	3	4	3	4	1	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	2	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	5	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	5	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	3	2	4	5	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	2	1	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	2	4	2	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	1	5	4	3	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	Item46	Item47	Item48	Item49	Item50	Item51	Item52	Item53	Item54	Item55	Item56	Item57	Item58	Item59	Item60
4	3	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	2	2	3	4
5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4
6	4	5	4	3	3	3	2	3	2	5	4	4	3	4	4
7	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	2	3	4
8	4	3	5	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2
9	5	2	4	4	2	5	4	3	3	4	4	4	4	4	3
10	4	3	5	4	2	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4
11	4	3	4	3	4	1	4	4	5	3	3	1	4	4	2
12	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
13	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
14	5	5	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	2	4	1
15	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2
16	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2
17	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	2	3	2	4
18	3	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4
19	2	5	3	2	4	2	3	3	4	4	4	2	4	1	4
20	4	3	4	4	3	4	2	1	4	4	2	3	3	4	3
21	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4
22	3	5	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3
23	3	2	4	5	4	2	2	3	2	2	4	3	4	2	3
24	4	4	4	4	5	3	4	4	2	3	4	3	1	4	3
25	2	5	4	4	4	3	2	4	3	4	5	1	4	4	4
26	4	2	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	2	2
27	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3
28	5	2	1	2	5	5	4	2	4	4	3	5	4	5	3
29	2	4	2	5	4	2	4	3	4	2	4	4	3	4	5
30	1	5	4	3	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4
32	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4
33	4	1	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3
34	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5
35	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
36	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
37	5	1	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	5	4	4
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4
39															
40															

	Item66	Item67	Item68	Item69	Item60	DIV1	D2V1	D3V1	DIV2	D2V2	D3V2	V1	V2	var	var	var
1	3	2	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
7	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
10	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	1	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
12	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	2	4	2	4	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
15	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	2	4	1	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
20	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
21	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
23	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	3	1	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
25	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
27	3	4	2	4	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3
28	3	5	4	5	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3
29	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
32	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
36	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	2	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4

	Item56	Item57	Item58	Item59	Item60	DIV1	D2V1	D3V1	DIV2	D2V2	D3V2	V1	V2	var	var	var
4	4	2	2	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3
7	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
10	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	1	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
12	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	2	4	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
20	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
21	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
23	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	4	4	2	3	2	3	2	2	4	4	2	3	2	2	3
28	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
29	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
32	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
36	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39																
40																

Anexo 7. Autorización de la empresa.



**MUNICIPALIDAD
DE SAN JUAN DE LURIGANCHO**

Sub.Gerencia de Programas Sociales
y De Lucha Contra la Pobreza

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad”

Lima, 20 de abril del 2019

AUTORIZACIÓN

ING. RICHARD ARTURO VILLANUEVA CABRERA
SUB GERENTE DE PROGRAMAS SOCIALES Y DE LUCHA CONTRA LA POBREZA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO

Presente.-

Yo, Daniel Alfredo Ramos Regalado, identificado con D.N.I.: 45654676 y Fiorela Estefany Rojas LLachua, identificada con D.N.I.: 75913746; estudiantes del 10^{mo} Ciclo de la Carrera Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo – Lima Este, ante usted con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que por motivo de realizar nuestras encuestas; las que son requeridas por el curso de Desarrollo de Proyecto de Investigación, para la investigación titulada “PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL SISTEMA DE FOCALIZACIÓN DE HOGARES DE SAN JUAN DE LURIGANCHO – 2018”; solicitamos su autorización para realizar dichas encuestas, las cuales serán aplicadas durante el presente mes.

Desde ya agradecemos su colaboración, que es muy importante para el éxito del proyecto de investigación y de nuestra formación profesional. Ya que se busca obtener resultados que permitan establecer soluciones, las que serán beneficiosas para la sociedad.

Daniel Alfredo Ramos Regalado

Fiorela Estefany Rojas LLachua

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN JUAN DE LURIGANCHO
ING. RICHARD ARTURO VILLANUEVA CABRERA
SUB GERENCIA DE PROGRAMAS SOCIALES Y DE LUCHA
CONTRA LA POBREZA

Sub Gerente de Programas Sociales Y De Lucha Contra La Pobreza

Anexo 8. Cuadro basado en información del área de SISFOH.

SISFOH (Sistema de Focalización de Hogares)		PERIODO 2016 - 2018				
		2016	Porcentaje de variación anual	2017	Porcentaje de variación anual	2018
FORMATO DE SOLICITUD 100 (S100)	Solicitadas	50250	41%	70680	21%	85850
	Atendidas	50250	41%	70680	21%	85850
FICHA DE CLASIFICACIÓN SOCIO ECONÓMICA ÚNICA (FSU)	Empadronadas	38060	58%	60250	-33%	40550
	Subidas	31300	68%	52500	-45%	28875



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, RAMOS REGALADO DANIEL ALFREDO, ROJAS LLACCHUA FIORELA ESTEFANY estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Planeamiento estratégico y productividad laboral en los trabajadores del Sistema de Focalización de Hogares de San Juan de Lurigancho 2019.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
RAMOS REGALADO DANIEL ALFREDO DNI: 45654676 ORCID 0000-0002-1126-674X	Firmado digitalmente por: DRAMOSR01 el 16-09-2021 01:09:55
ROJAS LLACCHUA FIORELA ESTEFANY DNI: 75913746 ORCID 0000-0002-3451-1058	Firmado digitalmente por: FROJASL13 el 16-09-2021 00:43:03

Código documento Trilce: INV - 0345203