



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Planeamiento Estratégico y el Desarrollo organizacional de la
Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Fernández Crisanto, Eduar Arturo (ORCID: 0000-0002-8724-6235)

Rivas Yupanqui, Luis Ajandy (ORCID: 0000-0002-6197-0233)

ASESOR:

Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela (ORCID: 0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado en primer lugar a Dios, por haberme guiado día a día en el camino que él tenía preparado para mí, también a mi familia que me acompañaron en mi formación tanto profesional y como ser humano.

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a Dios, a mi madre por su ayuda incondicional, sus sabias y exactas palabras guiándome siempre por el buen camino, a mi abuela por darme esas fuerzas que me faltaban en los días difíciles, a la mujer que me acompañara todos los días de mi vida y me da soporte diariamente por convertir mis días lleno de felicidad y demostrarme lo que es el verdadero amor apoyándonos en las buenas y en la mala, a mi hijo Gael, su llegada a mi vida fue lo mejor que me ha sucedido.

Para mi Madre que con su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar mi carrera universitaria y me dio el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible.

Asimismo, agradezco infinitamente a mis Hermanos que con sus palabras me hacían sentir orgulloso de lo que soy y de lo que les puedo lograr. Ojalá algún día yo me convierta en se fuerza para que puedan seguir avanzando en su camino.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y Diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población, muestra y muestreo.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos.....	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	23
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	29

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	13
Tabla 2. Rangos del nivel de Validez	14
Tabla 3. Alfa de Cronbach del cuestionario.....	14
Tabla 4. Relación del Planeamiento estratégico con el desarrollo organizacional	16
Tabla 5. Relación entre el planeamiento estratégico con las estrategias	16
Tabla 6. Relación entre el planeamiento estratégico con la motivación de los trabajadores	17
Tabla 7. Relación del Planeamiento estratégico con el desarrollo organizacional	18

Resumen

El Trabajo investigación tuvo como objetivo determinar cómo se relaciona el Planeamiento estratégico con el desarrollo organizacional de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021. Se empleó una metodología de tipo aplicada, con un diseño no experimental, asimismo, se aplicó una población de 50 trabajadores cuya muestra se utilizó la misma población debido que se seleccionó mediante un muestreo no probabilístico a conveniencia de los investigadores, además, se aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Asimismo, se realizó la confiabilidad de los instrumentos mediante Alfa de Cronbach teniendo como resultado de confiabilidad y fiabilidad de ,922 para la primera variable y ,950 para la segunda variable. A través de Shapiro Wilk se realizó la prueba de normalidad, teniendo que los datos no son normales, por ser menor que 0,05. Por otro lado, se tuvo como resultados que, existe relación alta y significativa equivalente ($Rho=0,879$) esto quiere decir que, a mayor planeamiento estratégico existe mayor desarrollo organizacional en la Finalmente, se concluyó que existe relación significativamente alta entre el planeamiento estratégico y el desarrollo organizacional, debido que se obtuvo una correlación de Pearson de ,879 teniendo una significancia bilateral de 0,000.

Palabras clave: Planeamiento estratégico, desarrollo organizacional, motivación laboral, estrategias.

Abstract

The present study aimed to determine how Strategic Planning is related to the organizational development of the Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021 Company. An applied methodology was used, with a non-experimental design, and a population was applied of 50 workers whose sample was used from the same population because it was selected by non-probabilistic sampling at the convenience of the researchers, in addition, the survey was applied as a technique and the questionnaire as a data collection instrument. Likewise, the reliability of the instruments was performed using Cronbach's Alpha, resulting in reliability and reliability of .922 for the first variable and .950 for the second variable. Through Shapiro Wilk the normality test was performed, having the data are not normal, being less than 0.05. On the other hand, the results were that there is a high and significant equivalent relationship ($Rho = 0.879$), this means that, the more strategic planning there is greater organizational development in the Finally, it was concluded that there is a significantly high relationship between strategic planning and organizational development, because a Pearson correlation of .879 was obtained, having a bilateral significance of 0.000.

Keywords: Strategic planning, organizational development, work motivation, strategies.

I. INTRODUCCIÓN

El planeamiento estratégico es una herramienta que ayuda a determinar la Dirección de la empresa y hacia dónde quiere ir, teniendo un fin en específico que es cumplir con los objetivos y metas planteadas. Como consecuencia de un adecuado planeamiento estratégico es que, surge el desarrollo de las organizaciones que es el resultado de un adecuado funcionamiento mediante el cual se aplica métodos, técnicas y estrategias que permiten el buen desempeño organizacional laboral, que incluye a todos los trabajadores por considerarse ser parte de la organización y/o empresa. Por otro lado, se puede indicar que las organizaciones deben contar con una planificación estratégica adecuada y eficiente para cumplir con sus objetivos o cambios destinados al mejoramiento de esta, debido que hoy en día no toman en cuenta a esta parte esencial generando resultados disconformes no cumpliendo con lo planteado e indirectamente afecta la competitividad y rentabilidad de la empresa. Actualmente este factor fundamental dentro de la empresa es muy deficiente debido que la mayor parte de las organizaciones no tienen una adecuada comunicación con sus trabajadores, está problemática también se evidencia a nivel internacional en Guadalajara, Sáenz (2014), hace referencia que la falta de orientación a los trabajadores restringe el buen direccionamiento de las líneas estratégicas planteadas por la empresa y ante la ausencia de este factor importante lo único que hace es realizar acciones distintas a las pensadas como consecuencia de la desorientación. Además, la falta de comunicación en las organizaciones trae como consecuencia pérdida de tiempo y dinero, creando un clima laboral tenso, confundible, sin confianza conllevando al trabajador a disminuir su rendimiento y no lograr los objetivos que esta ha planteado para su crecimiento o desarrollo. (Sánchez, 2017). Por lo tanto, el desarrollo de las organizaciones se encuentra relacionado a diversos factores tales como: un buen líder que sepa orientar y guiar a los trabajadores en función a los objetivos que está tiene con la finalidad de obtener beneficios empresariales, valiéndose de su conocimiento y experiencia del mercado donde compete la organización. (Miralles, 2013)

El presente estudio estuvo enfocado en la empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, se dedica a la comercialización de repuestos de vehículos de toda categoría y se encuentra ubicada en la Av. Anchoqueta Mz E Lote 5 – Las Flores – Nuevo Chimbote, el cual tiene como Visión ser una de las empresas Líderes en la comercialización de repuestos para vehículos con un alto índice de calidad y servicio estando a la vanguardia con la tecnología y conocimientos técnicos para la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus clientes, contribuyendo al desarrollo económico y el bienestar de sus trabajadores, y dentro de su objetivo general está el proporcionar a la empresa una guía para tomar decisiones respecto a las necesidades a realizar y de esta manera facilitar y optimizar sus objetivos y metas planteadas; actualmente cuenta con 50 trabajadores, el problema que presenta la empresa es que su planeamiento estratégico es deficiente lo que ha generado una falta de comunicación entre el gerente general y los trabajadores, es decir, no hay una comunicación efectiva de los nuevos enfoques, cambios, metas u objetivos de la empresa hacia sus trabajadores generando que estos opten por continuar con sus perspectivas y misiones pasadas no ayudándoles a responder a lo esperado por la empresa ante la falta de orientación que ha perjudicado a más de un trabajador y las consecuencias se han visto afectadas directamente a la empresa.

Ante la problemática sustentada según el estudio se formuló el problema general de la siguiente manera: ¿Cómo se relaciona el Planeamiento estratégico con el desarrollo organizacional de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021? Asimismo, consideramos los problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el planeamiento estratégico con la gestión empresarial en la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021?; ¿Cómo se relaciona el planeamiento estratégico con las estrategias de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021? Y ¿Cómo se relaciona el planeamiento estratégico con la motivación laboral de los trabajadores de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021?.

El estudio se justificó desde el enfoque teórico, práctico y metodológico, teórico porque se encuentra sustentado por una serie de teorías que respaldan la problemática que actualmente viene atravesando el desarrollo organizacional,

además, mediante las teorías se pretende dar solución a un modelo deficiente que afecta el desarrollo de las organizaciones que pretenden tener mayor productividad y rentabilidad en su empresa, por ende, se busca el mejoramiento de la planificación estratégica con la que cuenta la entidad. Práctico, porque es indispensable mejorar el planeamiento estratégico para que gire en torno y en beneficio de la empresa y su rentabilidad generándole éxito del mismo, alcanzando sus objetivos trazados para que los trabajadores tengan una adecuada aceptación internamente y tengan conocimiento de las funciones y/o obligaciones que tienen., finalmente metodológico, porque este estudio será de mucha ayuda para investigaciones posteriores que tengan como finalidad el estudio de acontecimientos similares a lo tratado, siendo conveniente considerar el por qué y para qué se efectúa el estudio realizado.

Además, se ha planteado como objetivo general: Determinar cómo se relaciona el Planeamiento estratégico con el desarrollo organizacional de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021. Los objetivos específicos planteados fueron: Establecer la relación que existe entre el planeamiento estratégico con la gestión empresarial de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021; Establecer la relación entre el planeamiento estratégico con las estrategias de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021 y Establecer la relación entre el planeamiento estratégico con la motivación de los trabajadores de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.

Finalmente, se planteó como hipótesis general que existe relación significativa entre el Planeamiento estratégico con el desarrollo organizacional de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021. Asimismo, la hipótesis específicas fueron: Existe relación significativa entre el planeamiento estratégico con la gestión empresarial de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021; Existe relación significativa entre el planeamiento estratégico con las estrategias de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021 y Existe relación significativa entre el

planeamiento estratégico con la motivación de los trabajadores de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Al desarrollar el estudio se efectuaron búsquedas identificando investigaciones previas que se encuentran en la misma línea, entre ellos tenemos: A nivel internacional, en Quito Barrios (2015), en su estudio, tuvo como objetivo la consolidación de la empresa que se dedica a satisfacer las necesidades de los clientes cubriendo las expectativas de los mismos con una planificación eficiente, empleó una muestra de 21 personas, a quienes fue aplicado la encuesta. Mediante el cual sus resultados fueron, para direccionar a la empresa es indispensable contar con habilidades de gerencia y aplicar todas las etapas de los procesos administrativos, como herramienta de gestión institucional, finalmente llegó a la conclusión que, en la empresa es indispensable la implementación de un plan estratégico que permita alcanzar a la organización un proceso eficiente y sistematizado, de esta forma para que logre una mejor atención en el cliente, además, Mendoza y Palacios (2016), en su tesis tuvo como objetivo el diseño de un planeamiento estratégico emprendedor para el crecimiento organizacional de la empresa. Empleó un estudio no experimental, transversal, de enfoque mixto, utilizando como población de estudio a 145 empresas en el cual están las MYPES, haciendo uso del cuestionario como instrumento de recolección de datos, donde obtuvo como resultado que, el 81% presentan planeamiento estratégico regulares, y pésimos, referente a la utilización de estrategias para lograr los objetivos propuestos, generando desventajas para el fin de la empresa. Llegó a la conclusión que, no existe culturas organizacionales, falta aprendizajes continuos y baja calidad en los servicios que ofrecen, siendo necesario implementar un plan estratégico que responda las necesidades de la empresa. Finalmente, Paredes (2016), en su estudio tuvo como objetivo diseñar una Planeación Estratégica que se enfoque en lograr un adecuado desarrollo organizacional eficiente y eficaz, por medio de procesos adecuados e inherentes al medio turístico, empleando un estudio de tipo descriptivo, con una población de 158 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos, teniendo como conclusión que, la

empresa presenta deficientes desarrollos organizacionales, lo que genera inexistente crecimiento empresarial.

Barrieros (2015), Mendoza y Palacios (2016) y Paredes (2016), en sus investigaciones afirman que la falta de un plan estratégico desequilibra el buen funcionamiento de la empresa, debido que no responden al cumplimiento de sus objetivos derivándolos a la reducción de sus ingresos puesto que, no están organizados para el buen funcionamiento empresarial. Por lo tanto, es indispensable el diseño de un planeamiento para incrementar la rentabilidad del mismo.

A nivel nacional, en Chiclayo Cubas y Quispe (2018), en su estudio, tuvo como objetivo implementar la planificación estratégica, para ello, empleó una metodología de tipo cuantitativo, con un diseño descriptivo, teniendo como muestra a 5 trabajadores de la empresa, a quienes les fue aplicado un cuestionario, por el cual tuvo como resultados que los procesos de planificación estratégica el 80% son negativos, evidenciándose indiferencia por lo tanto, concluyó que, las gestiones empresariales ejecutadas no son las adecuadas, asimismo, Rosas (2016), en su tesis, tuvo como objetivo explicar la influencia del planeamiento estratégico en las gestiones empresariales de los sectores turísticos de la Región Puno, empleando una metodología de tipo explicativo, con un diseño no experimental, teniendo como población 100 empresas del mismo rubro, donde aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos, tuvo como resultados que, el nivel del planeamiento estratégico es regular en un 44% no óptimos en un 29% y óptimos en un 27%, por lo tanto, en las gestiones empresariales se afirman que el 46% presentan niveles regulares, en conclusión, existen correlaciones directas y significativas entre las variables de estudio. Por último, Chilón (2018), en su tesis tuvo como objetivo establecer la relación entre el plan estratégico y el desempeño organizacional de la oficina de operación de Salud de la Dirección Regional de Salud San Martín. Empleó un estudio descriptivo, no experimental – correlacional, usando a 106 trabajadores como población a quienes se le aplicó una encuesta como instrumento de recolección de datos, donde se tuvo como resultados que, el nivel del plan estratégico el 37% recién es iniciada y el 25% se ha desarrollado

teniendo efectos malos y regulares en la organización, llegando a la conclusión existen correlaciones positivas entre las variables de estudio.

Cubas y Quispe (2018), Rosas (2016) y Chilón (2018), en referencia consideran que el planeamiento estratégico tiene mayor repercusión dentro del desarrollo organizacional, debido que, con ello se puede orientar a la empresa por el camino adecuado, es decir, la efectividad del buen desarrollo y adecuada competitividad dentro del mercado.

A nivel local, Solano, et al. (2018), en su tesis tuvo como objetivo elaborar el Plan Estratégico 2018 - 2020 para la empresa Andrea Producciones, llegó a la conclusión que, las estructuras organizacionales de la empresa complican el desarrollo del mismo, debido que no están bien planteadas las funciones, generando desequilibrio empresarial, también. **Duran (2021)**, en su estudio concluyó que, el planeamiento estratégico incide de forma significativa en el desarrollo organizacional, teniendo como resultado una correlación Rho Spearman de 0,444 y un $p = ,001$ el cual es menor que los niveles de significancia de 0.05. además, se tuvo que el 78% presentaron niveles buenos respecto al plan estratégico, el cual se explica por el desarrollo organizacional. Por ende, debe asumirse con responsabilidad el cumplir con los mecanismos del plan estratégico, causando un desarrollo organización adecuado, eficaz y de calidad.

Solano, et al. (2018) y Duran (2021), en general han considerado que en el mundo empresarial el factor esencial y primordial es el plan estratégico puesto que, mediante ello, se conoce como va estar direccionado la organización y bajo qué preceptos se enfocará, para la adecuada rentabilidad.

Por otro lado, el estudio materia de investigación se encuentra sustentada en las bases teóricas, en tanto las teorías elegidas son las que se detallan a continuación: Según el planeamiento estratégico, son procesos que se refieren al análisis sistemático del punto fuerte y débil de las organizaciones y de las oportunidades y amenazas de los ambientes externos, con el propósito de plantear estrategias y acciones para incrementar la competitividad y sus niveles determinados, basados

en los elementos humanos y que permiten la comprensión de los desafíos de las organizaciones. (Tamayo, 2015)

Las organizaciones como sistema social, sin duda uno de los componentes claves son factores humanos, con sus comportamientos competentes, dado por las contribuciones que efectúan los sujetos a las organizaciones en beneficio de los objetivos de las instituciones y las sociedades.

Por su lado, Ore, Olortegui y Ponce (2020), refieren que la planificación estratégica son herramientas que se utilizan en la dirección de las organizaciones. Actualmente los negocios se perjudicaron por situaciones adversos no considerados de manera adecuada. Esto ha generado incertidumbres y errores en el plan operativo en las organizaciones; el pronóstico desarrollado de la demanda bienes o servicios se tornó complicado y los procesos de adaptaciones dinámicas sustituyeron a las reglas permanentes de las evoluciones lentas. Las organizaciones se ven obligadas a derivar un recurso económico para implementar posibles opciones para enfrentar el cambio de los entornos donde esta interactúa y en el resultado de algunas empresas son exitosas, mientras otras solo alcanzan un resultado modesto o fracasan.

El planeamiento estratégico representa a puntos de equilibrios entre los procesos analíticos e intuitivos. Esto se logra diseñando un escenario marco, acerca del cual realiza una simulación entre las distintas suposiciones o cambio en la variable más sensible en función a la organización. Así el planeamiento estratégico involucra dominios de temas como demandas por los productos o servicios, el factor que perjudica las capacidades de oferta, nuestra fortaleza, debilidad y oportunidad, el análisis de los entornos competitivos y cambio tecnológico, así como la implicancia de caracteres financieros inherentes a la decisión operativa, más conocida como amenaza. (Mora, Vera y Melgajero, 2015)

Finalmente, las dimensiones del planeamiento estratégico son: Diseño organizacional: El diseño organizacional enmarca la planificación siendo el procedimiento de forjar a través de la toma de decisiones en un plazo apropiado para las organizaciones, empresas debiendo determinar un objetivo a futuro, que

le permita crecer y conservarse en el mercado por muchos años. Asimismo, está debe regular dentro de su actividad la calidad del producto o servicio favoreciendo al usuario, independientemente de la estrategia que enfrenta los cambios y entornos que generan incertidumbres. (Cepal, 2011). Implementación: la implementación es un elemento indispensable del procedimiento de planificación estratégica y las empresas que ejecutan un plan estratégico deben incluir procesos para la aplicación del plan. Deben considerar procesos para la implementación del plan de las organizaciones y estas pueden cambiar según el tamaño de la empresa, para dar garantía del éxito y la eficacia de lo que se aplicará. (Lorette, 2014). Monitoreo: El monitoreo estratégico es la sexta fase del plan estratégico, representando como herramientas necesarias para seguir o acompañar los procesos estratégicos con base de índices de gestión que ayudan a la medición del resultado de los procesos y realizar el reajuste indispensable u oportuno. (Alcocer, 2010)

Además, entre sus indicadores de la dimensión son: Funciones: Permite definir que realizar y como efectuar, antes que se actúe. Para realizar transparentes la conducta y el acto de gestión. (Ceplan, s.f). Objetivos: El objetivo es el fin o meta desarrollado a niveles estratégicos que las organizaciones pretenden lograr a futuro. Ceplan, s.f). Comunicación: La comunicación se debe entender como procesos participativos que permiten trazar líneas de propósito que determinan el cómo se lograra el objetivo. (Nieves, 2006). Gestión institucional: Constituyen instrumentos de gestión a través del cual cada empresa establece su objetivo estratégico de mediano plazo, siendo definido como curso de acción, iniciando de su misión y visión. (Roncancio, 2018). Recurso y presupuesto: Los recursos y el presupuesto deben incluir políticas, programa, objetivo y responsabilidad. Solo así estas herramientas serán una guía para lo que realizarán las organizaciones durante el año. (ESAN, 2016). Análisis de resultados: El análisis son procesos que se ejecutan para determinar los resultados obtenidos acerca de los entornos dentro del cual operan las organizaciones con el propósito de plantear estrategias para tomar decisiones y dar cumplimiento al objetivo.

Por otro lado, Faria (2004), el desarrollo organizacional, son factores muy importantes para el éxito de las organizaciones, debido que, las culturas organizaciones tienen muchas influencias en las habilidades de todas las organizaciones para ser capaz de emplear cambios. Por otro lado, el desarrollo organizacional se asocia con la evolución que se desea de los comportamientos organizacionales en alguna dirección en específica, es decir, pasar de las situaciones actuales a otras que permitan lograr mejores estrategias u objetivo de las organizaciones.

Además, entre sus dimensiones del desarrollo organizacional tenemos: Gestión empresarial, son actividades empresariales que realizan las personas especializadas, asimismo, deben tener capacidades de poder organizar, controlar y dirigir un grupo de trabajadores con el propósito de lograr los objetivos trazados; Estrategia, son aquellas que se ejecutan con el fin de mejorar los resultados que la empresa ha obtenido a la fecha, e incrementar su rentabilidad. Y Motivación laboral, es una dimensión indispensable en la empresa donde deben considerar parte esencial la motivación a los trabajadores porque es un factor humano que influye en el buen desempeño y resultado empresarial. (Tapia, 2018)

Además, entre sus indicadores de la dimensión son: Misión y Visión, son aquellos enunciados que debe ser claros respecto al rubro en donde las compañías definen de forma concisa las finalidades que tratan de alcanzar en la sociedad empresarial económicamente; incentivos, participación activa, es esencial que las organizaciones incentiven a su personal con el propósito que estos mantengan participaciones activas dentro de la organización y plantean acciones de mejora cada año considerando los resultados que obtienen; finalmente, emprendimiento y crecimiento profesional, el emprendimiento es el objetivo principal de las organizaciones que trae como consecuencias el crecimiento profesional de los trabajadores el cual está influenciado por las dimensiones de estudio. (Tapia, 2018)

Finalmente, las palabras claves a emplearse en el presente estudio son: Planeamiento estratégico que son aquellos que direccionan el fin de la empresa, también el desarrollo organizacional, que son procesos diseñados para el

mejoramiento de las habilidades como efectividad individual de las empresas; productividad, es aquella producción que los trabajadores realizan en función a sus actividades encomendadas, y la efectividad con la que lo realizan; rentabilidad, son aquellas ganancias que generan las empresas como consecuencia de un adecuado planeamiento estratégico empresarial.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de investigación

El **tipo de investigación** fue Aplicada, puesto que, se analizó y aplicó un estudio a problemáticas específicas, en situaciones y características concretas. (Vara, 2015)

El **diseño de investigación** fue no experimental: donde Carrasco (2008), manifiesta que, el diseño se efectúa sin la manipulación de las variables, basándose solo y exclusivamente en la observación de los hechos tal y como suceden en su contexto natural para luego ser analizados.

3.2. Variables y operacionalización

Fue un **enfoque cuantitativo** (estadístico) por el cual es una herramienta útil respecto a la investigación de un problema, trabaja todos aquellos resultados desde la praxis cuantitativa, estudia el fenómeno natural y de la sociedad a partir de la interpretación científica-conceptual tanto a nivel descriptivo como explicativo. (Restrepo, 2008)

Variable 1: Planeamiento Estratégico

Definición conceptual

Son herramientas que recogen lo que las organizaciones quieren lograr para el cumplimiento de su misión y lograr sus propias visiones. Asimismo, esta planificación es implementada con estrategias determinadas para dominar lo que a largo plazo se implantará en las empresas. (Aramburu, 2017)

Definición operacional

La presente variable fue medida, mediante una encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa, el cual está orientado en base a sus dimensiones detalladas a continuación.

Dimensión 1: Diseño organizacional

- Funciones
- Objetivos

Dimensión 2: Implementación

- Comunicación.
- Gestión institucional.

Dimensión 3: Monitoreo

- Recurso y presupuesto
- Análisis de resultados

Escala de medición

- Escala de Likert

Variable 2: Desarrollo Organizacional

Definición conceptual

Son aquellos factores muy importantes para que las empresas progresen, debido que, las culturas organizacionales tienen influencias en las habilidades de todas las organizaciones para ser capaz de implementar cambios. (Mendoza y Palacios, 2016)

Definición operacional

La presente variable fue medida mediante una encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa, el cual está orientado en base a sus dimensiones detalladas a continuación.

Dimensión 1: Gestión empresarial

- Misión
- visión.

Dimensión 2: Estrategia

- Incentivos
- Participación activa.

Dimensión 3: Motivación laboral

- Emprendimiento
- Crecimiento empresarial

Escala de medición

- Escala de Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

Vara, (2015) menciona que la **población** es un conjunto de sujetos, que tienen propiedades en común; en este caso la población fue de 50 trabajadores de la empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC.

Muestra, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la muestra es caracterizado por ser un subgrupo de la población cuando esta es extensa, sin embargo, puede emplearse la totalidad de la misma cuando se trabaja con una cantidad considerable y reducida. Por lo tanto, la muestra del presente estudio fue el total de la población por ser razonable y no amerita ser tratado mediante fórmula alguna.

El **muestreo** que se realizó fue no probabilístico; debido que, es a conveniencia del investigador puesto que, se refiere a que los criterios para seleccionar la muestra no son estadísticos, sino son racionales.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el estudio, se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos, como instrumento el cuestionario sobre las variables que se están estudiando, el cual es un conjunto de preguntas que desarrollan las variables de estudio. Asimismo, se planteó 40 ítems con interrogantes cerradas por conveniencia. preguntas en función al problema de estudio.

El instrumento fue validado mediante juicio de expertos conformado por dos especialistas del tema, además, se realizó la prueba piloto con 15 trabajadores, para demostrar la confiabilidad del instrumento a través del alfa de Cronbach.

El instrumento fue el cuestionario, orientado a varias interrogantes, que se enfocó de acuerdo las variables de estudio, con la finalidad de recolectar datos de la población materia de estudio. (García y Almendralejo, s/f).

Validación del instrumento

El instrumento fue validado por los siguientes especialistas:

Tabla N° 01. Validación de juicio de expertos

Experto				Calificación
Dra. Zavala	Alfaro,	Fanny	Esperanza	Aplicable
Mgr. Rosales	Enríquez,	Carlos	Antonio	Aplicable

Confiabilidad de instrumentos

La confiabilidad es el grado que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. (Palella y Martins, 2006). Asimismo, Avecillas y Lozano (2016), describe las escalas de clasificación de los niveles de fiabilidad al utilizar el Alfa de Cronbach, donde 0,0.2 es deficiente y 0,9,1 es excelente. Llegando a la conclusión que, la prueba realizada arrojó

un valor aceptable para ambas variables tal como se muestra en la tabla N° 02 y 03.

Análisis de fiabilidad del cuestionario

Tabla 2. Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable Planeamiento estratégico

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	12

Fuente: Datos obtenidos en SPSS vs. 25

Tabla 3. Alfa de Cronbach del cuestionario de la variable Desarrollo organizacional

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	10

Fuente: Datos obtenidos en SPSS vs. 25

3.5. Procedimientos

Se elaboró una encuesta en función a las dos variables de estudio, luego, se aplicó dicha técnica a una prueba para evidenciar su validez y confiabilidad, y posteriormente; se solicitó los permisos correspondientes a la entidad para la ejecución de dicha encuesta, una vez aplicado se procedió a la tabulación estadística mediante el programa Microsoft Excel versión 2013, SPSS versión 25, el cual permitió interpretar los resultados obtenidos.

3.6. Método de análisis de datos

Torres (2014) Para el estudio, se usará métodos de análisis estadísticos descriptivos, que inician de realidades que no brindan muchos datos y que ayudan

a usar, actividades de organización y sistematización. Además, se efectuó la prueba de normalidad mediante Shapiro-Wilk, debido que la muestra es 50, y se obtuvo que los resultados no son normales por ser menor a 0,05.

3.7. Aspectos éticos

Al fin de tener datos para la investigación se solicitará el permiso correspondiente a la institución para de esta manera no transgredir la privacidad de este. Además, el investigador respeta el derecho de confidencialidad de la información brindada por la entidad, asimismo, se respeta la autoría de la información proporcionada.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS DEL PRIMER OBJETIVO ESPECÍFICO:

Establecer la relación que existe entre el planeamiento estratégico con la gestión empresarial de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.

Tabla 4. Relación entre el planeamiento estratégico con la gestión empresarial

Correlaciones

		V1. PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	D1. GESTIÓN EMPRESARIAL
V1. PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	Correlación de Pearson	1	,868**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
D1. GESTIÓN EMPRESARIAL	Correlación de Pearson	,868**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

INTERPRETACIÓN

De acuerdo los resultados de la Tabla 05, se observa que, existe relación alta y significativa equivalente ($Rho=0,868$) esto quiere decir que, a mayor planeamiento estratégico existe mayor gestión empresarial en la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.

RESULTADOS DEL SEGUNDO OBJETIVO ESPECÍFICO:

Establecer la relación entre el planeamiento estratégico con las estrategias de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021

Tabla 5. Relación entre el planeamiento estratégico con las estrategias

Correlaciones

		V1. PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	D2. ESTRATEGIA
V1. PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	Correlación de Pearson	1	,872**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
D2. ESTRATEGIA	Correlación de Pearson	,872**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

INTERPRETACIÓN

De acuerdo los resultados de la Tabla 06, se observa que, existe relación alta y significativa equivalente ($Rho=0,872$) esto quiere decir que, a mayor planeamiento estratégico existe mayores estrategias en la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.

RESULTADOS DEL TERCER OBJETIVO ESPECÍFICO:

Establecer la relación entre el planeamiento estratégico con la motivación de los trabajadores de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.

Tabla 6. Relación entre el planeamiento estratégico con la motivación de los trabajadores

Correlaciones

		V1. PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	D3. MOTIVACIÓN LABORAL
V1. PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	Correlación de Pearson	1	,657**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50

D3. MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,657**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

INTERPRETACIÓN

De acuerdo los resultados de la Tabla 07, se observa que, existe relación medianamente alta equivalente ($Rho=0,657$) esto quiere decir que, a mayor planeamiento estratégico existe mayor motivación laboral en la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.

RESULTADO DEL OBJETIVO GENERAL:

Determinar cómo se relaciona el Planeamiento estratégico con el desarrollo organizacional de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.

Tabla 7. Relación del Planeamiento estratégico con el desarrollo organizacional

Correlaciones

		V1. PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	V2. DESARROLLO ORGANIZACIONAL
V1. PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	Correlación de Pearson	1	,879**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	50	50
V2. DESARROLLO ORGANIZACIONAL	Correlación de Pearson	,879**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	50	50

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

INTERPRETACIÓN

De acuerdo los resultados de la Tabla 06, se observa que, existe relación alta y significativa equivalente ($Rho=0,879$) esto quiere decir que, a mayor planeamiento estratégico existe mayor desarrollo organizacional en la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.

CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

RESULTADOS DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

H₁: Existe relación significativa entre el planeamiento estratégico con la gestión empresarial de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021

H₀: No existe relación significativa entre el planeamiento estratégico con la gestión empresarial de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021

Tabla N° 08. Resultados de la primera hipótesis específica

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	329,000 ^a	225	,000
Razón de verosimilitud	134,246	225	1,000
Asociación lineal por lineal	36,930	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 260 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

INTERPRETACIÓN

Mediante los resultados de la contrastación de la primera hipótesis específica, se ha obtenido un valor de significación asintótica de ,000<0,05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, es decir, existe relación significativa entre el planeamiento estratégico con la gestión empresarial de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021

RESULTADOS DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

H₁: Existe relación significativa entre el planeamiento estratégico con las estrategias de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021

H₀: No existe relación significativa entre el planeamiento estratégico con las estrategias de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021

Tabla N° 09. Resultados de la segunda hipótesis específica

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	307,931 ^a	200	,000
Razón de verosimilitud	135,989	200	1,000
Asociación lineal por lineal	37,225	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 234 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

INTERPRETACIÓN

Mediante los resultados de la contrastación de la segunda hipótesis específica, se ha obtenido un valor de significación asintótica de ,000<0,05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, es decir, existe relación significativa entre el planeamiento estratégico con las estrategias de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.

RESULTADOS DE LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

H₁: Existe relación significativa entre el planeamiento estratégico con la motivación de los trabajadores de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.

H₀: No Existe relación significativa entre el planeamiento estratégico con la motivación de los trabajadores de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.

Tabla N° 10. Resultados de la tercera hipótesis específica

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	207,334 ^a	150	,001
Razón de verosimilitud	89,241	150	1,000
Asociación lineal por lineal	21,163	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 182 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

INTERPRETACIÓN

Mediante los resultados de la contrastación de la tercera hipótesis específica, se ha obtenido un valor de significación asintótica de ,001<0,05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, es decir, existe relación significativa entre el planeamiento estratégico con la motivación de los trabajadores de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.

RESULTADOS DE LA HIPÓTESIS GENERAL

H₁: Existe relación significativa entre el Planeamiento estratégico con el desarrollo organizacional de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.

H₀: No existe relación significativa entre el Planeamiento estratégico con el desarrollo organizacional de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021. Asimismo,

Tabla N° 11. Resultados de la hipótesis general

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	624,298 ^a	450	,000
Razón de verosimilitud	191,306	450	1,000
Asociación lineal por lineal	37,835	1	,000
N de casos válidos	50		

a. 494 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.

INTERPRETACIÓN

Mediante los resultados de la contrastación de la hipótesis general, se ha obtenido un valor de significación asintótica de ,000<0,05, entonces se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, es decir, existe relación significativa entre el Planeamiento estratégico con el desarrollo organizacional de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.

DISCUSIÓN

De acuerdo los resultados obtenidos en la tabla N° 04, donde se observa que el planeamiento estratégico y el desarrollo organizacional mantienen una relación porque ambas obtuvieron una significación asintótica bilateral con el coeficiente de Pearson menor a 0.05, presentando un valor de ,000, en este caso existe influencia significativa en ambas variables, ello mantiene similitud con el estudio de Chilón (2018), quien manifiesta que, el nivel del plan estratégico el 37% recién es iniciada y el 25% se ha desarrollado teniendo efectos malos y regulares en la organización, por lo tanto, existen correlaciones positivas entre las variables de estudio, asimismo, los autores en referencia, consideran que el planeamiento estratégico tiene mayor repercusión dentro del desarrollo organizacional, debido que, con ello se puede orientar a la empresa por el camino adecuado, es decir, la efectividad del buen desarrollo y adecuada competitividad dentro del mercado. Los hallazgos encontrados con la investigación de Chilón tienen gran similitud debido que, ambos estudios presentan en sus resultados la correlación significativa de sus variables, por ende, es de utilidad emplearlo porque nos permite complementar y fortalecer el problema de estudio.

Por otro lado, respecto a los resultados de la Tabla 05, se observa que el planeamiento estratégico y la gestión empresarial mantienen una relación porque ambas obtuvieron una significación asintótica bilateral con el coeficiente de Pearson menor a 0.05, presentando un valor de ,000, en este caso existe influencia significativa en la variable con la dimensión. Los hallazgos tienen similitud al estudio de Rosas (2016), quien refiere que, el nivel del planeamiento estratégico es regular en un 44% no óptimos en un 29% y óptimos en un 27%, por lo tanto, en las gestiones empresariales se afirman que el 46% presentan niveles regulares, en conclusión, existen correlaciones directas y significativas entre las variables de estudio. Además, tiene concordancia con Cubas y Quispe (2018), manifiesta que, los procesos de planificación estratégica el 80% son negativos, evidenciándose indiferencia, por lo tanto, concluyó que, las gestiones empresariales ejecutadas no son las adecuadas. Por ende, los autores en referencia, consideran que el planeamiento estratégico tiene mayor repercusión dentro del desarrollo

organizacional, debido que, con ello se puede orientar a la empresa por el camino adecuado, es decir, la efectividad del buen desarrollo y adecuada competitividad dentro del mercado.

Al respecto de acuerdo los resultados de la Tabla 06, se observa que el planeamiento estratégico y la gestión empresarial mantienen una relación porque ambas obtuvieron una significación asintótica bilateral con el coeficiente de Pearson menor a 0.05, presentando un valor de ,000, en este caso existe influencia significativa en la variable con la dimensión. Estos hallazgos tienen similitud con el estudio de Barrios (2015), quien menciona que, para direccionar a la empresa es indispensable contar con habilidades de gerencia y aplicar todas las etapas de los procesos administrativos, como herramienta de gestión institucional, finalmente llegó a la conclusión que, en la empresa es indispensable la implementación de un plan estratégico que permita alcanzar a la organización un proceso eficiente y sistematizado, de esta forma para que logre una mejor atención en el cliente. Ante ello, los autores en sus investigaciones afirman que la falta de un plan estratégico desequilibra el buen funcionamiento de la empresa, debido que no responden al cumplimiento de sus objetivos derivándolos a la reducción de sus ingresos puesto que, no están organizados para el buen funcionamiento empresarial. Por lo tanto, es indispensable el diseño de un planeamiento para incrementar la rentabilidad del mismo.

Finalmente, respecto los resultados de la Tabla 07, se observa que el planeamiento estratégico y la motivación laboral mantienen una relación porque ambas obtuvieron una significación asintótica bilateral con el coeficiente de Pearson menor a 0.05, presentando un valor de ,000, en este caso existe influencia significativa en la variable con la dimensión. Resultados que guardan concordancia con el estudio de Chuquirima y Mendoza (2019), quien en su tesis hace referencia que, un plan estratégico es vital para aumentar la rentabilidad de la empresa, debido que se brinda un mejor servicio logrando la satisfacción del cliente y el éxito empresarial.

V. CONCLUSIONES

Primera: Respecto al primer objetivo específico, se ha determinado que existe relación significativamente alta entre el planeamiento estratégico y la gestión empresarial, debido que se obtuvo una correlación de Pearson de ,868 con una significancia bilateral de 0,000.

Segunda: Respecto al segundo objetivo específico, se ha determinado que existe relación significativamente alta entre el planeamiento estratégico y las estrategias, debido que se obtuvo una correlación de Pearson de ,872 teniendo una significancia bilateral de 0,000.

Tercera: Respecto al tercer objetivo específico, se ha determinado que existe relación significativamente moderada entre el planeamiento estratégico y la motivación de los trabajadores, debido que se obtuvo una correlación de Pearson de ,657, teniendo una significancia bilateral de 0,000.

Cuarta: Finalmente, respecto al objetivo general, se ha determinado que existe relación significativamente alta entre el planeamiento estratégico y el desarrollo organizacional, debido que se obtuvo una correlación de Pearson de ,879 teniendo una significancia bilateral de 0,000.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Las empresas deben contar con un planeamiento estratégico debidamente definido y orientado para cumplir con los objetivos de la misma, con la finalidad que, la gestión empresarial no se vea afectada, sino que favorezca al crecimiento empresarial mejorando su rentabilidad a largo plazo.

Segunda: Mediante el desarrollo de la investigación los alumnos de la Universidad César Vallejo, al efectuar el análisis del problema han logrado apreciar que el planeamiento estratégico es una estrategia empresarial que las empresas implementan para cumplir con sus metas, por lo tanto, estos se sienten con la responsabilidad de comunicar al jefe directo o gerente de la misma para informar la situación apreciada y las mejoras que deberían incorporarse para que esta funcione de forma eficaz y logre mejorar su productividad como rentabilidad.

Tercera: El planeamiento estratégico debe estar orientado en la motivación de los trabajadores de la empresa puesto que ellos son los que tienen contacto directo con los usuarios y depende de ellos la buena imagen para lograr que la misma sea reconocida a nivel nacional y con el futuro a nivel internacional, debido que es un pilar esencial dentro de las organizaciones, debiéndose dar la atención y capacitación debida, pensando en el bienestar empresarial.

Cuarta: Finalmente, el planeamiento estratégico es un mecanismo fundamental para el desarrollo organizacional, donde la empresa debe poner mayor énfasis. Por ende, la investigación realizada es un aporte importante porque la organización mediante el mismo podrá evidenciar las diferentes deficiencias que se tiene para poder mejorar y aplicar logrando el éxito empresarial.

REFERENCIAS

- Barreda, H. (2015). Planeamiento estratégico en universidades de América latina. Revista GUAL, Florianópolis, Vol. 9, N°1, p. 257-277. <https://www.redalyc.org/pdf/3193/319345197014.pdf>
- Byrne, W. (s/f). La comunicación en el ámbito laboral. http://www.cca.org.mx/lideres/cursos/redaccion/comunicacion/cont_amblab.htm
- Cabrejos F, Chacaltana A, López I y Villa J. (2018). Plan estratégico 2018-2020 para la empresa Andrea Producciones. Tesis de posgrado: Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3232/1/2018_Cabrejos-Arauco.pdf
- Cubas L y Quispe C. (2018). Planificación estratégica para mejorar la gestión empresarial en la empresa Centro Estético Dentalart E.I.R.L. Chiclayo, 2017. Tesis de pregrado: Universidad Señor de Sipán - Chiclayo. <https://core.ac.uk/download/pdf/270318773.pdf>
- Chilón, B. (2018). “Planificación estratégica y su relación con el desempeño organizacional de las Oficinas de Operaciones de Salud de la Dirección Regional de Salud - San Martín – 2018”. Tesis de posgrado: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28761/ChilonRBP.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, M. (2019). Estudio preliminar sobre desarrollo organizacional y cambio planeado en una organización del sector de los servicios. Universidad de la Habana. N° 28. <http://scielo.sld.cu/pdf/uh/n288/0253-9276-uh-288-245.pdf>
- Mendoza C y Palacios M. (2016). Diseño de un plan estratégico de emprendimiento para desarrollo organizacional de la empresa de transporte y logística Ecuabienestar S.A. de Guayaquil. Tesis de pregrado: Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20246/1/TESIS%20V%20FINAL2%20CARLOS%20MENDOZA%20%20ROMMOR%2014082016.pdf>

- Mora E, Vera M y Melgarejo Z. (2015). Planificación estratégica y niveles de competitividad de las Mipymes del sector comercio en Bogotá. Estudios gerenciales, 79-87. <https://www.redalyc.org/pdf/212/21233043009.pdf>
- Ore H, Olortegui E y Ponce D. (2020). Planeamiento estratégico como instrumento de gestión en las empresas: Revisión bibliográfica. Revista Pakamuros, Volumen 8(4), 31-44. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/147/127>
- Paredes, J. (2016). Plan estratégico y desarrollo organizacional para el complejo turístico “Sol Dorado” de la Ciudad de Santo Domingo”. Tesis de pregrado: Universidad Regional Autónoma de los Andes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3767/1/TUSDADM024-2016.pdf>
- Rosas, N. (2016). Planeamiento estratégico y su recuperación en la gestión empresarial del sector turismo de la Región Puno, 2015-2016. Tesis de pregrado: Universidad Andina. <https://core.ac.uk/download/pdf/249336868.pdf>
- Sáenz, M. (2014). Los conflictos que genera la ausencia de comunicación interna. <https://www.observatoriorh.com/articulos-orh/comunicacion-interna-opportunidades-trabajar-en-las-organizaciones.html>
- Sánchez, J. (2017). El mayor problema de la empresa: la falta de comunicación interna. <https://www.pymesyautonomos.com/management/el-mayor-problema-de-la-empresa-la-falta-de-comunicacion-interna>
- Segredo, A. (2015). Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba. <https://www.elsevier.es/es-revista-educacion-medica-71-pdf-S1575181315000212>
- Sordo, A. (2021). 8 señales de una mala comunicación en tu empresa y cómo revertirlas. <https://blog.hubspot.es/marketing/mala-comunicacion-empresa>
- Villacís A y Barreiros A. (2012). Planificación Estratégica como una herramienta de gestión para promover la competitividad en la Empresa KAWA MOTORS. Tesis de pregrado: Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/176/3/T-UCE-0003-2.pdf>

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de las variables Operacionalización del Planeamiento Estratégico y Desarrollo Organizacional

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN
Planeamiento Estratégico	<p>Son herramientas que recogen lo que las organizaciones quieren lograr para el cumplimiento de sumisión y lograr sus propias visiones.</p> <p>Asimismo, esta planificación es implementada con estrategias determinadas para dominar lo que a largo plazo se implantará en las organizaciones. (Aramburu, 2017)</p>	<p>La presente variable se medirá mediante una encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa, para determinar la importancia del planeamiento estratégico.</p>	Diseño Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Funciones - Objetivos 	<p>¿Conoce Ud. las funciones del planeamiento estratégico?</p> <p>¿Estoy satisfecho con la visión declarada la empresa?</p> <p>¿Los objetivos del Plan Estratégico son adecuados en la empresa?</p> <p>¿Las metas del Plan Estratégico son adecuadas en la empresa?</p>	Escala de Likert
			Implementación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación. - Gestión institucional. 	<p>¿Estoy satisfecho con las políticas y mecanismos que existen en esta entidad para difundir el Plan Estratégico en la empresa?</p> <p>¿Estoy satisfecho con la utilidad del Planeamiento Estratégico para definir la identidad en la empresa, articular la buena convivencia y la gestión institucional?</p> <p>¿Estoy satisfecho con los mecanismos que existen en la empresa para analizar la efectividad de la planificación de los aspectos económicos y financieros?</p> <p>¿Estoy satisfecho con la forma en que la empresa analiza y compara Las metas respecto de años anteriores?</p>	
			Monitoreo	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso y presupuesto - Análisis de resultados 	<p>¿Se implementan sistemas y procedimientos para evaluar y dar cuenta de las metas institucionales, considerando uso de recursos y presupuesto en la empresa?</p>	

					<p>¿En la empresa La Dirección planifica procesos de supervisión y apoyo al Plan Estratégico?</p> <p>¿Se utilizan sistemas de análisis de resultados del nivel de logro del Plan Estratégico, en relación a los resultados esperados?</p> <p>¿Se implementan sistemas de supervisión y asesoría a los trabajadores para el cumplimiento del Plan Estratégico en la empresa?</p>	
Desarrollo organizacional	Son aquellos factores muy importantes para que las empresas progresen, debido que, las culturas organizacionales tienen influencias en las habilidades de todas las organizaciones para ser capaz de implementar cambios. (Tapia, 2018)	La presente variable se medirá mediante una encuesta dirigida a los trabajadores de la empresa, para determinar la eficiencia del desarrollo organizacional.	Gestión empresarial	<ul style="list-style-type: none"> - Misión - visión. 	<p>¿Conoce la misión y visión de la empresa?</p> <p>¿Ud. realiza un control permanente de la gestión de la empresa?</p> <p>¿Considera que la empresa brinda un servicio de calidad?</p>	Escala de Likert
			Estrategia	<ul style="list-style-type: none"> - Incentivos - Participación activa. 	<p>¿Considera que los incentivos a los trabajadores son indispensables en la empresa?</p> <p>¿Considera que los incentivos en la empresa deben ser parte del desarrollo organizacional?</p> <p>¿Considera que existe un adecuado desarrollo organizacional si existe una participación activa de los trabajadores en la empresa?</p> <p>¿Considera que el desarrollo organizacional debe considerar la delegación de diversas funciones a los trabajadores?</p>	
			Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Emprendimiento - crecimiento empresarial 	<p>¿Considera que la motivación de los trabajadores es un factor indispensable para incrementar la rentabilidad?</p> <p>¿Considera que los trabajadores deben sentirse eficientemente motivados para desempeñar mejor su trabajo?</p> <p>¿Considera que la motivación es un factor importante que debe reforzar la empresa?</p>	

ANEXO

Matriz de Consistencia

Planeamiento Estratégico y el Desarrollo organizacional de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona el Planeamiento estratégico con el desarrollo organizacional de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona el planeamiento estratégico con la gestión empresarial en la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el planeamiento estratégico con las estrategias de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021?</p> <p>¿Cómo se relaciona el planeamiento estratégico con la</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo se relaciona el Planeamiento estratégico con el desarrollo organizacional de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Establecer la relación que existe entre el planeamiento estratégico con la gestión empresarial de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021</p> <p>Establecer la relación entre el planeamiento estratégico con las estrategias de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.</p> <p>Establecer la relación entre el planeamiento estratégico con la</p>	<p>Existe relación significativa entre el Planeamiento estratégico con el desarrollo organizacional de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Planeamiento estratégico</p> <p>Variable 2</p> <p>Desarrollo organizacional</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Básica</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Población</p> <p>Todos los trabajadores de la empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC.</p> <p>Muestra</p> <p>50 trabajadores de la empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC.</p> <p>Técnicas e instrumento de recolección de datos</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>

<p>motivación laboral de los trabajadores de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021?.</p>	<p>motivación de los trabajadores de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021.</p>			
--	---	--	--	--

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
Cuestionario de la variable Planeamiento estratégico

INTRUCCIONES: Estimados trabajadores, el presente cuestionario tiene el propósito recopilar información sobre la forma como se viene llevando el proceso de planificación en la institución. Le agradecería leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, Es totalmente anónimo y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos sinceridad en su respuesta, En beneficio de la mejora de la productividad en la organización.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
VARIABLE 1: PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO						
DIMENSIÓN 1: DISEÑO						
1	¿Conoce Ud. las funciones del planeamiento estratégico?					
2	¿Estoy satisfecho con la visión declarada la empresa?					
3	¿Los objetivos del Plan Estratégico son adecuados en la empresa?					
4	¿Las metas del Plan Estratégico son adecuadas en la empresa?					
DIMENSIÓN 2: IMPLEMENTACION						
5	¿Estoy satisfecho con las políticas y mecanismos que existen en esta entidad para difundir el Plan Estratégico en la empresa?					
6	¿Estoy satisfecho con la utilidad del Planeamiento Estratégico para definir la identidad en la empresa, articular la buena convivencia y la gestión institucional?					
7	¿Estoy satisfecho con los mecanismos que existen en la empresa para analizar la efectividad de la planificación de los aspectos económicos y financieros?					
8	¿Estoy satisfecho con la forma en que la empresa analiza y compara Las metas respecto de años anteriores?					
DIMENSIÓN 3: MONITOREO						
9	¿Se implementan sistemas y procedimientos para evaluar y dar cuenta de las metas institucionales, considerando uso de recursos y presupuesto en la empresa?					
10	¿En la empresa La Dirección planifica procesos de supervisión y apoyo al Plan Estratégico?					
11	¿Se utilizan sistemas de análisis de resultados del nivel de logro del Plan Estratégico, en relación a los resultados esperados?					
12	¿Se implementan sistemas de supervisión y asesoría a los trabajadores para el cumplimiento del Plan Estratégico en la empresa?					

VARIABLE 2: DESARROLLO ORGANIZACIONAL					
DIMENSIÓN 1: GESTIÓN EMPRESARIAL					
13	¿Conoce la misión y visión de la empresa?				
14	¿Ud. realiza un control permanente de la gestión de la empresa?				
15	¿Considera que la empresa brinda un servicio de calidad?				
DIMENSIÓN 2: ESTRATEGIA					
16	¿Considera que los incentivos a los trabajadores son indispensables en la empresa?				
17	¿Considera que los incentivos en la empresa deben ser parte del desarrollo organizacional?				
18	¿Considera que existe un adecuado desarrollo organizacional si existe una participación activa de los trabajadores en la empresa?				
19	¿Considera que el desarrollo organizacional debe considerar la delegación de diversas funciones a los trabajadores?				
DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN LABORAL					
20	¿Considera que la motivación de los trabajadores es un factor indispensable para incrementar la rentabilidad?				
21	¿Considera que los trabajadores deben sentirse eficientemente motivados para desempeñar mejor su trabajo?				
22	¿Considera que la motivación es un factor importante que debe reforzar la empresa?				

CARTA DE PRESENTACIÓN

Lima, 22 de Junio del 2021

Estimada Dra Fanny Zavala Alfaro.

Aprovecho la oportunidad para saludarle y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, hemos considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que utilizaremos en la investigación denominada: **“Planeamiento Estratégico y el Desarrollo organizacional de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021”**. Para cumplir con lo solicitado, le adjunto a la presente la siguiente documentación:

- a) Problemas e hipótesis de investigación.
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería nos sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, nos despedimos de usted, Atentamente,

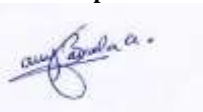


Fernández Crisanto, Eduar Arturo
DNI: 71038982




Rivas Yupanqui, Luis Ajandy
DNI: 46403364

Título de la investigación: "Planeamiento Estratégico y el Desarrollo organizacional de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021"						
Apellidos y nombres del investigador: Fernández Crisanto, Eduar Arturo y Rivas Yupanqui, Luis Ajandy						
Apellidos y nombres del experto: Dra.Fanny Esperanza Zavala Alfaro						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Planeamiento estratégico	Diseño	1. ¿Conoce Ud. las funciones del planeamiento estratégico?	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A Veces	X		
		2. ¿Estoy satisfecho con la visión declarada la empresa?	5=Siempre	X		
		3. ¿Los objetivos del Plan Estratégico son adecuados en la empresa?		X		
		4. ¿Las metas del Plan Estratégico son adecuadas en la empresa?		X		
		5. ¿Estoy satisfecho con las políticas y mecanismos que existen en esta entidad para difundir el Plan Estratégico en la empresa?	X			
		6. ¿Estoy satisfecho con la utilidad del Planeamiento Estratégico para definir la identidad en la empresa, articular la buena convivencia y la gestión institucional?	X			
		7. ¿Estoy satisfecho con los mecanismos que existen en la empresa para analizar la efectividad de la planificación de los aspectos económicos y financieros?	X			
		8. ¿Estoy satisfecho con la forma en que la empresa analiza y compara Las metas respecto de años anteriores?	X			
	Monitorio	9. ¿Se implementan sistemas y procedimientos para evaluar y dar cuenta de las metas institucionales, considerando uso de recursos y presupuesto en la empresa?	X			
		10. ¿En la empresa La Dirección planifica procesos de supervisión y apoyo al Plan Estratégico?	X			
		11. ¿Se utilizan sistemas de análisis de resultados del nivel de logro del Plan Estratégico, en relación a los resultados esperados?	X			
		12. ¿Se implementan sistemas de supervisión y asesoría a los trabajadores para el cumplimiento del Plan Estratégico en la empresa?	X			
Desarrollo organizacional	Gestión	13. ¿Conoce la misión y visión de la empresa?	X			

	empresarial	14. ¿Ud. realiza un control permanente de la gestión de la empresa?	X			
		15. ¿Considera que la empresa brinda un servicio de calidad?	X			
	Estrategia	16. ¿Considera que los incentivos a los trabajadores son indispensables en la empresa?	X			
		17. ¿Considera que los incentivos en la empresa deben ser parte del desarrollo organizacional?	X			
		18. ¿Considera que existe un adecuado desarrollo organizacional si existe una participación activa de los trabajadores en la empresa?	X			
	Motivación laboral	19. ¿Considera que el desarrollo organizacional debe considerar la delegación de diversas funciones a los trabajadores?	X			
		20. ¿Considera que la motivación de los trabajadores es un factor indispensable para incrementar la rentabilidad?	X			
		21. ¿Considera que los trabajadores deben sentirse eficientemente motivados para desempeñar mejor su trabajo?	X			
		22. ¿Considera que la motivación es un factor importante que debe reforzar la empresa?	X			
Firma del experto: 		Fecha: 24 de Junio del 2021				
DNI: 07356295						
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg						
Dra. Zavala Alfaro Fanny Esperanza						

Título de la investigación: “Planeamiento Estratégico y el Desarrollo organizacional de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR SAC, Chimbote 2021”						
Apellidos y nombres del investigador: Fernández Crisanto, Eduar Arturo y Rivas Yupanqui, Luis Ajandy						
Apellidos y nombres del experto: Mgtr. Carlos Antonio Rosales Enríquez						
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Planeamiento estratégico	Diseño	1. ¿Conoce Ud. las funciones del planeamiento estratégico?	1= Nunca 2= Casi Nunca 3= A Veces	X		
		2. ¿Estoy satisfecho con la visión declarada la empresa?	5=Siempre	X		
		3. ¿Los objetivos del Plan Estratégico son adecuados en la empresa?		X		
		4. ¿Las metas del Plan Estratégico son adecuadas en la empresa?		X		
		5. ¿Estoy satisfecho con las políticas y mecanismos que existen en esta entidad para difundir el Plan Estratégico en la empresa?		X		
		6. ¿Estoy satisfecho con la utilidad del Planeamiento Estratégico para definir la identidad en la empresa, articular la buena convivencia y la gestión institucional?		X		
		7. ¿Estoy satisfecho con los mecanismos que existen en la empresa para analizar la efectividad de la planificación de los aspectos económicos y financieros?		X		
		8. ¿Estoy satisfecho con la forma en que la empresa analiza y compara Las metas respecto de años anteriores?		X		
		9. ¿Se implementan sistemas y procedimientos para evaluar y dar cuenta de las metas institucionales, considerando uso de recursos y presupuesto en la empresa?		X		
	Monitorio	10. ¿En la empresa La Dirección planifica procesos de supervisión y apoyo al Plan Estratégico?		X		
		11. ¿Se utilizan sistemas de análisis de resultados del nivel de logro del Plan Estratégico, en relación a los resultados esperados?		X		
		12. ¿Se implementan sistemas de supervisión y asesoría a los trabajadores para el cumplimiento del Plan Estratégico en la empresa?		X		
		13. ¿Conoce la misión y visión de la empresa?		X		

Desarrollo organizacional	Gestión empresarial	14. ¿Ud. realiza un control permanente de la gestión de la empresa?		X		
		15. ¿Considera que la empresa brinda un servicio de calidad?		X		
		16. ¿Considera que los incentivos a los trabajadores son indispensables en la empresa?		X		
	Estrategia	17. ¿Considera que los incentivos en la empresa deben ser parte del desarrollo organizacional?		X		
		18. ¿Considera que existe un adecuado desarrollo organizacional si existe una participación activa de los trabajadores en la empresa?		X		
		19. ¿Considera que el desarrollo organizacional debe considerar la delegación de diversas funciones a los trabajadores?		X		
		20. ¿Considera que la motivación de los trabajadores es un factor indispensable para incrementar la rentabilidad?		X		
	Motivación laboral	21. ¿Considera que los trabajadores deben sentirse eficientemente motivados para desempeñar mejor su trabajo?		X		
22. ¿Considera que la motivación es un factor importante que debe reforzar la empresa?			X			
Firma del experto:		Fecha: 05 de julio de 2021				
DNI: 44798519						
Apellidos y nombres del juez validador.						
Mgtr. Carlos Antonio Rosales Enríquez						

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chimbote, 15 de septiembre de 2021

Sr. Eduar Arturo Fernández Crisanto
Sr. Luis Ajandy Rivas Yupanqui
Estudiantes de PFA
UCV-CHIMBOTE

Presente. -

ASUNTO: *Autoriza aplicación de instrumento de investigación y publicación del trabajo de Investigación.*

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para expresarles mi cordial saludo, a la vez hacer de su conocimiento que han sido autorizados en la empresa **INVERSIONES Y SERVICIOS GENERALES FYR S.A.C.** con **RUC N°: 20600129130**, y dirección: Av. Anchoqueta Mz. E lt. 05 Las Flores Nuevo Chimbote para realizar su aplicación de su instrumento a los trabajadores administrativos de diferentes áreas u oficinas, a fin de complementar su trabajo de investigación denominado: **"Planeamiento Estratégico y Desarrollo Organizacional de la Empresa Inversiones y Servicios Generales FYR S.A.C., Chimbote 2021"**; la misma que solo puede ser utilizada para fines estrictamente académicos vinculados al trabajo. Declaramos conocer que el trabajo de investigación será de público conocimiento a través del repositorio institucional de la universidad.

Sin otro particular, me despido de usted, no sin antes expresarles las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente,



INVERSIONES Y SERVICIOS GENERALES
FYR S.A.C.
ANGIELLA ESMELI AGUILAR FERNÁNDEZ
GERENTE GENERAL

Angella Aguilar fernández
DNI: 73422790
CEL: 923618211
Gerente General