



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TITULO DE TESIS:

**“LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y EL LOGRO DE
OBJETIVOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y
MINAS E HIDROCARBUROS DE MADRE DE DIOS – 2017”**

Br. Carmen Ikeda Hidalgo

Título a optar: Licenciada en Administración

Asesor: Mgt. Carlos Quispe Mendoza

PUERTO MALDONADO – MADRE DE DIOS

PERÚ - 2017



AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer de manera especial al Rector Dr. Emeterio Mendoza Bolívar, Director de Filial Puerto Maldonado Dr. Noé Rodríguez Ascue, a los docentes de mi Alma Mater; por ayudarme a crecer personalmente, profesionalmente y a todas las personas que contribuyeron en la realización de la presente investigación, brindándome su apoyo incondicional y acompañándome en el camino hacia el logro de mis objetivos.

Al Asesor Mgt. QUISPE MENDOZA, Carlos Alberto, por desplegar su experiencia y conocimientos en los temas concernientes de la presente investigación, y al mismo tiempo por asesorar durante el proceso de esta investigación.

Mi más sincero agradecimiento a todos.

Carmen Ikeda Hidalgo



DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido llegar hasta este punto de mi vida y gozar de buena salud para lograr mis objetivos.

Mis Padres, Hija y demás familiares, por su apoyado considerablemente, por sus consejos, valores, y la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, por sus ejemplos de perseverancia que caracterizan y que me han enseñado siempre.....

Carmen Ikeda Hidalgo



PÁGINA DEL JURADO

.....

DR. NOE RODRÍGUEZ ASCUE

.....

MGT. RUTH TORREN MEDRANO

.....

Asesor



ÍNDICE

Agradecimientos	II
Dedicatoria	III
Página del Jurado	IV
Presentación	X
Abstract	XI
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1.1. Planteamiento del Problema.....	11
1.2. Formulación del Problema.....	14
1.3. Objetivo de Investigación.....	14
1.4. Justificación.....	15
1.5. Delimitación del estudio.....	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.2. Bases teóricas.....	25
2.3 Marco conceptual.....	36
2.4 Hipótesis.....	40
2.5 Variables de estudio.....	41
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO	44
3.1 Tipo de investigación.....	44
3.2 Diseño de la investigación.....	45



3.3. Población, muestra y muestreo	46
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
3.5. Técnicas de recolección de datos	48
4.1 Presentación de los resultados en tablas y/o figuras.....	52
4.2. Resultados descriptivos para la variable	53
4.3 Prueba de Normalidad.....	61
4.4. Prueba de hipótesis	64
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	70
5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	70
5.2 Limitaciones del estudio.....	70
5.3 Comparación crítica con la literatura existente.....	71
5.4 Implicancias del estudio	72
D. CONCLUSIONES	73
E. RECOMENDACIONES	74
F. BIBLIOGRAFÍA	75
G. ANEXOS	80



Relación de Tablas

Tabla N° 01: Pea de la REMEH(Población).....	46
Tabla N°02: Técnicas de Recolección de Datos.....	47
Tabla N°03:: Instrumento de Recolección de Datos	48
Tabla N°04: Estructura del cuestionario de Planificación Estratégica.....	49
Tabla N°05:Estructura del cuestionario de Logro de Objetivos.....	50
Tabla N°06: Nivel de validez de los cuestionarios según el juicio de expertos.....	51
Tabla N°07: Fiabilidad de Planificación Estratégica.....	52
Tabla N°08:Fiabilidad de Logro de Objetivos.....	52
Tabla N°09: Análisis de Descriptivo de la variable Planificación Estratégica.....	53
Tabla N°10: Análisis de Descriptivo de la Dimensión Políticas Organizacionales.....	54
Tabla N°11: Análisis de Descriptivo de la Dimensión Estrategia.....	55
Tabla N°12: Análisis de Descriptivo de la Dimensión Cultura Organizacional.....	56
Tabla N°13: Análisis de Descriptivo de la variable Logro de Objetivos.....	57
Tabla N° Análisis de Descriptivo de la Dimensión Productividad.....	58
Tabla N°15: Análisis de Descriptivo de la Dimensión Clima Organizacional.....	59
Tabla N°16: Análisis de Descriptivo de la Dimensión Políticas de Recursos Humanos....	60
Tabla N°17: Prueba de normalidad.....	61
Tabla N°18: Tabla de correlación.....	62
Tabla N° 19: Matriz de correlación.....	63
Tabla N° 20: Hipótesis General planificación estratégica y el logro de objetivos Correlaciones.....	64
Tabla N° 21: Hipótesis Específica Análisis de correlación para la dimensión políticas organizacional y el logro de objetivos.....	66



Tabla N° 22: Hipótesis Especifica Análisis de correlación para la dimensión estrategias y el logro de objetivos.....	68
Tabla N° 23: Hipótesis Especifica Análisis de correlación para la dimensión cultura organizacional y el logro de objetivos.....	70



Relación de Gráficos

Figura N°01: Análisis de Descriptivo de la variable Planificación Estratégica.....	53
Figura N°02: Análisis de Descriptivo de la Dimensión Políticas Organizacionales.....	54
Figura N°03: Análisis de Descriptivo de la Dimensión Estrategia.....	55
Figura N°04: Análisis de Descriptivo de la Dimensión Cultura Organizacional.....	56
Figura N°05: Análisis de Descriptivo de la variable Logro de Objetivos.....	57
Figura N°06 Análisis de Descriptivo de la Dimensión Productividad.....	58
Figura N°07: Análisis de Descriptivo de la Dimensión Clima Organizacional.....	59
Figura N°08: Análisis de Descriptivo de la Dimensión Políticas de Recursos Humanos...	60



PRESENTACIÓN

El presente estudio de investigación tiene como propósito determinar la relación entre La planificación estratégica y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017.

El estudio de tipo no experimental con diseño correlacional presenta una muestra poblacional universal de 15 colaboradores de la institución, y un muestro no probabilístico. Para el trabajo de recolección de datos, se utilizó dos cuestionarios, uno para medir el nivel de la variable planificación estratégica y sus dimensiones y otra para medir los niveles de la variable de logro de objetivos y sus dimensiones. Los datos recogidos se procesaron a través de la estadística descriptiva para determinar los niveles de cada una de las variables, para luego aplicar la estadística inferencial.

Asimismo se realizó la prueba para la muestra de 15 unidades de análisis por lo que se decidió usar las pruebas paramétricas. De acuerdo al diseño de la presente investigación se realizó la prueba del coeficiente de correlación de Pearson. Luego se realizó la prueba de “t” Student como prueba estadística de verificación de hipótesis.

Palabras claves: Organizacionales, Estrategias, Eficacia, Eficiencia y Clima Organizacional.



ABSTRACT

The purpose of this research study is to determine the relationship between Strategic planning and the objectives of the Regional Direction of energy and mines and Hydrocarbons of Madre de Dios - 2017.

The study of non-experimental type with correlational design presents a universal population sample of 15 collaborators of the institution, and a non-probabilistic sample. For the data collection work, two questionnaires were used, one to measure the level of the strategic planning variable and its dimensions and another to measure the levels of the goal achievement variable and its dimensions. The data collected were processed through descriptive statistics to determine the levels of each of the variables, and then applied the inferential statistics.

Also the test for the sample of 15 units of analysis was carried out so it was decided to use the parametric tests. According to the design of the present investigation, the Pearson correlation coefficient test was performed. Student's t-test was then performed as a statistical test of hypothesis verification.

Keywords: Organizational, Strategies, Efficiency, Efficiency and Organizational Climate.



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: Carmen Ikeda Hidalgo
Assignment title: TESIS
Submission title: "LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y EL LOGRO DE OBJETIVOS ...
File name: TESIS_IKEDA.docx
File size: 22.44M
Page count: 132
Word count: 19,385
Character count: 108,823
Submission date: 03-Sep-2022 01:03AM (UTC-0500)
Submission ID: 1891783039

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TÍTULO DE TESIS:

"LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y EL LOGRO DE OBJETIVOS
DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS E
HIDROCARBUROS DE MADRE DE DIOS - 2017"

Br. Carmen Ikeda Hidalgo

Título a optar: Licenciada en Administración

Asesor: Mgt. Carlos Quispe Mendoza

PUERTO MALDONADO - MADRE DE DIOS
PERU - 2017



DE LA DIRECCION REGIONAL DE ENERGIA Y MINAS E HIDROCARBUROS DE MADRE DE DIOS - 2017"

ORIGINALITY REPORT

23%	22%	8%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.upao.edu.pe Internet Source	2%
2	www.minam.gob.pe Internet Source	1%
3	repositorio.unc.edu.pe Internet Source	1%
4	Repositorioacademico.Upc.Edu.Pe Internet Source	1%
5	www.tesis.uchile.cl Internet Source	1%
6	tesis.ucsm.edu.pe Internet Source	1%
7	aula200.com Internet Source	1%
8	repositorio.ucm.edu.co:8080 Internet Source	1%

repositorio.unsm.edu.pe

Quispe
MgT. CARLOS A. QUISPE MENDOZA



“LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE ENERGÍA Y MINAS E HIDROCARBUROS DE MADRE DE DIOS – 2017”

by Carmen Ikeda Hidalgo

Submission date: 03-Sep-2022 01:03AM (UTC-0500)

Submission ID: 1891783039

File name: TESIS_IKEDA.docx (22.44M)

Word count: 19385

Character count: 108823

Mgt. CARLOS A. QUISEPENOOZA



CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

De acuerdo a la investigación efectuado por Sanchez, F. (2003), Asesor Especial del Secretario Ejecutivo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), bajo la coordinación de la Dirección del Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES), manifiesta la planificación estratégica y el logro de objetivos. Para eso se requiere de un nuevo estilo de gestión. Los poderes públicos se deben a los ciudadanos y sus organizaciones ("stakeholders"). Se fundamentan en razones de interés público que deben contribuir al bienestar colectivo, por lo tanto, portavoces del interés público y se constituyen por mandato expreso de la Constitución Política. Ésta define sus atribuciones para hacer realidad las libertades y derechos de los ciudadanos. La gestión pública no puede hacer, ni más ni menos, que lo que dice la ley de la organización que se administra y sus funcionarios tendrán tanta discrecionalidad como defina la norma jurídica que dio origen a su organización. La modernización del Estado ha sido planteada, en casi todos los países de América Latina y el Caribe, como una de las políticas fundamentales. Los tiempos actuales se han caracterizado notablemente por el gran desarrollo industrial, tecnológico y habilidades de los recursos humanos; donde la planeación estratégica constituye una herramienta administrativa nacida y desarrollada en el sector privado estadounidense, que si bien surgió en la década de 1960, su máximo apogeo como modelo de gestión se dio en la década de 1970, para decaer en la década de 1980, debido a la complejidad ambiental que comenzaron a experimentar las organizaciones estadounidenses (Andrews, 1986; Ansoff, Declerck y Hayes, 2003; Mintzberg, Ahlstrand y Lampel, 1999).

A nivel nacional se tiene la institución al CEPLAN, como ente rector del Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico, tiene la función de establecer los



lineamientos, procedimientos y metodologías para implementar un nuevo enfoque de planeamiento estratégico en el sector público que incorpora la prospectiva como una disciplina que permite a los gestores públicos tomar decisiones considerando el largo plazo. Esto en consecuencia a que los modelos tradicionales de planeamiento no producían una estrategia que pudiera lidiar con la complejidad y los cambios rápidos del entorno, ni tampoco con abordar la incertidumbre respecto al futuro, resultando en planes elaborados sobre la base de una sola imagen de futuro desde una visión determinista, que no se constituye en una herramienta de gestión al no tener presente la complejidad ni la incertidumbre del mundo actual. Un primer paso importante en ese sentido fue la aprobación de la Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico (en adelante, la Directiva), que incorpora a la prospectiva como fase inicial y fundamental de los procesos de planeamiento estratégico. Como complemento a la Directiva, el CEPLAN presenta la Guía Metodológica de la Fase de Análisis Prospectivo para Sectores. Esta Guía tiene la finalidad de orientar el desarrollo de la fase de análisis prospectivo para la elaboración de Planes Estratégicos Sectoriales Multianuales (PESEM) y Planes Especiales Multisectoriales (PEM). El enfoque prospectivo del planeamiento estratégico es fundamental para asegurar la coherencia y consistencia en el tiempo de las políticas públicas, debido a que la construcción de escenarios pone estas a prueba en diferentes circunstancias. A través de este proceso de anticipación, las instituciones están mejor preparadas para adaptarse a los cambios aprovechando las oportunidades y gestionando los riesgos, lo que contribuye a mejorar la gestión pública, pasando de una cultura reactiva o de respuesta rápida a una de alerta temprana, anticipación y de construcción del futuro. La presente Guía Metodológica contribuye a facilitar el proceso de planeamiento estratégico al poner a disposición de todos los operadores, el detalle de las etapas, procedimientos y herramientas necesarias para realizar el análisis prospectivo. Centro Nacional de



Planeamiento Estratégico. (2014). Directiva General del Proceso de Planeamiento Estratégico - Sistema Nacional de Planeamiento Estratégico. Lima, Perú: Editora Diskcopy S.A.C.

La Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios, tiene muchas deficiencias en la parte administrativas, contratación de personal y de acuerdo a las nuevas competencias que tiene esta Dirección establecidos en los Decretos Legislativos desde el 1100 al 1107 (Ley N.º 29815) que asignaron funciones, para erradicar la minería ilegal y la criminalidad asociada a ella a través de medidas de interdicción y persecución penal de ordenamiento para la formalización y de remediación de impactos ambientales ocasionados por esta actividad. Con el Decreto Supremo N.º 029-2014-PCM, a través del cual se aprobó la Estrategia de Saneamiento de la Pequeña Minería y de la Minería Artesanal. Asimismo, otro tema que preocupa es lo relacionado a la gestión de los datos registrados y que fundamentan la gestión en fiscalización por parte de la propia Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios. Por lo que la institución solo cumple sus funciones de fiscalización en dichas concesiones mineras por ser estas las “formales”. Al resto, en determinadas ocasiones se les aplica un proceso de supervisión que supone un acompañamiento administrativo, no habiéndose desarrollado una planificación estratégica a través de sus políticas organizacionales, estrategias, cultura organizacional como también el logro de objetivos en sus indicadores como la productividad, clima organizacional y políticas de recursos humanos; por lo que al concluir el presente trabajo servirá este trabajo académico como una guía o herramienta de gestión para la institución.



1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la planificación estratégica y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre las políticas organizacionales y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017?
- ¿Cuál es la relación que existe entre las estrategias y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017?

1.3. Objetivo de Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la Planificación Estratégica y el Logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017.



1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación que existe entre las políticas organizacionales y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017.
- Determinar la relación que existe entre las estrategias y el Logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017.
- Determinar la relación que existe la cultura organizacional y el Logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017.

1.4. Justificación

Si es factible hacer este trabajo de investigación, en vista que no existen investigaciones de este tipo en Puerto Maldonado, lo que significa un aporte significativo no solo para las organizaciones, si no para la sociedad en general para poder solucionar problemas que se tiene en la mencionada institución.

14.1. Relevancia social

La investigación tendrá una gran relevancia social porque ayudará a mejorar los mecanismos de trabajo dentro de los trabajadores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios; y por tal, esto será reflejado a la sociedad al contar con información y datos convertidos en conocimiento, contribuyendo al mejoramiento de los procesos administrativos.



1.4.2. Implicancias prácticas

La investigación permitirá un conocimiento objetivo por los cuales se permiten resolver problemas de la planificación estratégica y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios - 2017, para que tenga un ambiente organizacional adecuado.

1.4.3. Valor teórico.

El análisis de la investigación teórico como un conjunto de proposiciones teóricas, una serie de conceptos que ponemos en relación, para dar cuenta de la forma que abordaremos el problema y objetivos de la investigación. Es al mismo tiempo, una forma de posicionarnos frente al objeto de estudio en términos epistemológicos y teóricos.

1.4.4. Utilidad metodológica.

Esta investigación está encuadrada en un esquema lógico, sistémico, secuencial. Incluye un diseño de investigación que orienta el desarrollo de la investigación, con organización adecuada de datos estadísticos; que sirva de modelo para la ejecución de otras investigaciones.

1.4.5. Viabilidad o Factibilidad.

La investigación viable y factible por que cuenta con información de la empresa; asimismo se cuenta con recursos financieros, técnicas de conocimientos por parte del investigador.



1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

Este trabajo de investigación se realizara en el presente año 2017, en Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios del Departamento de Madre de Dios, provincia de Tambopata, distrito de Tambopata.

1.5.2. Delimitación temporal

Este trabajo de investigación se está realizando en la actualidad en la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios del Departamento de Madre de Dios 2017.

1.5.3. Delimitación Conceptual.

La delimitación conceptual va estar referido, a la definición de las variables planificación estratégica, logros de objetivos y sus respectivas dimensiones.



CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales: tenemos los siguientes estudios:

Araque, M & Cruz, L (2014); En su tesis titulada “Planificación estratégica de la empresa AICA, de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE”; tiene como objetivo: La empresa necesita tener claramente establecidas sus estrategias ya través de ellas lograr su misión y objetivos organizacionales; así como prestar especial atención a las debilidades y amenazas que pueden dañar a la empresa y consolidar las fortalezas y oportunidades del entorno. Adicionalmente es importante contar con planes alternos de acción, para alinearse a las metas y objetivos establecidos, apegadas a la realidad de la empresa, para dar cumplimiento con lo pronosticado; provocando un cambio de enfoque para convertir todos los esfuerzos en una inversión productiva. Con esta tesis se puede concluir que la planificación estratégica constituye un sistema integral que desplaza el énfasis en el “que lograr” (objetivos) al “como hacer” (estrategias). Con la Planificación Estratégica se busca concentrarse en ñps objetivos factibles de lograr y en qué áreas es factible o no competir, en su correspondencia con las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno. La esencia de la planificación estratégica consiste en la identificación sistemática de todas y cada una de las oportunidades y riesgos que surgen en el futuro, los cuales combinados con otros datos importantes proporcionan la base para que una empresa tome mejores decisiones en el presente para explotar las oportunidades y evitar posibles peligros.

Álvarez, J (2014), Tesis titulada “Propuesta de herramienta de planificación estratégica para la gerencia de educación de fundación minera escondida”, de la



Universidad de Chile; En la presente tesis se ha planteado el objetivo de diseñar y proponer una herramienta de control de gestión que apoye la planificación estratégica para la Gerencia de Educación de Fundación Minera Escondida. Este objetivo surge a partir de conocer las ventajas de la Planificación Estratégica como herramienta que permite anticiparse tanto para aprovechar las oportunidades que se presentan, como para enfrentar posibles consecuencias de condiciones o cambios adversos en entidades con fines de lucro, teniendo como conclusión : Proponer declaraciones estratégicas. Se diseñaron y propusieron definiciones para la misión, la visión y los valores de la Gerencia de Educación, hasta ahora inexistentes. Estas propuestas contribuirán a las declaraciones estratégicas definidas a nivel institucional y sin lugar a dudas, definirán y clarificarán el qué hace, el cómo, el cuándo y con quienes de esta Gerencia. La declaración de misión propuesta es “Gestionar y promover proyectos y modelos innovadores educativos en primera infancia y primer ciclo básico, para los niños, docentes y directivos de los jardines infantiles y establecimientos educacionales públicos de la Región de Antofagasta”. La declaración de visión propuesta es “Situarse a la Región de Antofagasta dentro de las tres regiones líderes a nivel nacional en los ámbitos de efectividad escolar e innovación pedagógica, al año 2015”. Los valores analizados y establecidos para esta Gerencia coincidieron exactamente con los de FME, a saber, confianza, solidaridad, responsabilidad y transparencia.

León, C (2011); Tesis titulada “Diseño de una planificación estratégica para la empresa Reprodato CIA. LTDA. Dedicada a la reparación y mantenimiento de equipos de copiado e impresión (impresoras y multifuncionales) marca Lexmark, de la Ciudad de Quito”, de la Universidad Politécnica Salesiana Sede Quito; tiene



como objetivo primordial de establecer un direccionamiento estratégico que garantice el control y el desarrollo conjunto de la Organización. mediante la implementación de estrategias prácticas que actúen como fuerza motriz capaz de generar comportamiento más efectivos y eficientes, encaminados a cumplir las metas planteadas, mejorar el rendimiento económico y elevar la satisfacción de los clientes, tomando en cuenta al capital humano quienes representaran los gestores directos para la aplicación de la presente propuesta; la cual concluye : se determina que la planificación estratégica es una poderosa herramienta de apoyo que requiere de un proceso que mantiene unido al equipo directivo para traducir la misión, visión y estrategias en resultados tangibles, reduce los problemas detectados, fomenta la participación y el compromiso a todos los niveles de la Organización exigiendo un esfuerzo conjunto para hacer realidad el futuro que se desea.

Poron, R (2008); Tesis titulada “Implementación de la planificación estratégica para mejorar la administración del presupuesto de egresos de la Municipalidad de Tejar Chimaltenango”, de la Universidad de San Carlos de Guatemala; busca mediante la utilización de la teoría , la observación y de conceptos básicos verificar si la planificación estratégica se puede usar como herramienta en la administración del presupuesto de egresos en las municipalidades; concluye : El Consejo Municipal no utiliza la planificación como herramienta en la administración sino que únicamente realizan programas de trabajo lo que provoca que no se esté preparado para reaccionar ante los cambios que generalmente se tiene en la administración, también se pudo comprobar que si es factible la implementación de la planificación estratégica para mejorar la



administración del presupuesto de egresos, porque se cuenta con personal capacitado para realizar los cambios que necesitan.

Reza, H (2012) Tesis titulada “Modelo teórico, basado en la motivación, liderazgo y gestión de equipos de trabajo, para el logro de objetivos organizacionales. Caso de estudio: Subdirección Comercial de una empresa de telecomunicaciones, del Instituto Politécnico Nacional; tiene como objetivo general el identificar la forma en cómo la motivación, el liderazgo y la gestión de los equipos de trabajo influyen en el incumplimiento de los objetivos de las organizaciones, para proponer un modelo teórico que ayude al sujeto de estudio a emprender acciones que le permitan dar solución a su situación problemática. Esta tesis concluye: La gestión de los equipos de trabajo, la motivación de sus integrantes, y la capacidad de liderazgo que poseen y ejercen los gestores, son tres variables que interactúan entre sí y con algunos otros factores que afectan el desempeño y el rendimiento de los equipos de trabajo, y que se relaciona estrechamente con el logro de los objetivos. El estudio de la gestión de los equipos de trabajo, de su motivación y de su liderazgo seguirán siendo importantes en el grado en que las empresas mantengan deficiencias organizacionales que se conviertan en áreas de mejora, reflejadas y cuantificadas a través de métricas utilizadas para conocer si las áreas que forman parte sistémica de una organización comercial están logrando sus objetivos.

Balarezo, B (2014) tesis titulada “La comunicación organizacional y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive” de la Universidad Técnica de Ambato. Con la presente investigación se quiere demostrar



el impacto y relación entre la comunicación y el desarrollo organizacional. La comunicación debe ser concebida como un vector estratégico y un aspecto integral, cuyos efectos y causas pueden ser comunes reflejadas en el clima laboral, la cultura, el estilo de liderazgo, la toma de decisiones, las relaciones, el trabajo en grupo, y en definitiva en los niveles de producción y el Desarrollo Organizacional. Cuya tesis concluye así: La comunicación organizacional influye directamente sobre la baja productividad de la empresa San Miguel Drive así como también en las actitudes de los trabajadores. Muchos de los trabajadores de la empresa conocen muy poco los tipos de comunicación que existen dentro de la institución, y califica como regulares los medios de comunicación internos con los que cuenta San Miguel Drive. La distribución de funciones afecta directamente sobre el trabajo en equipo y además hay que resaltar que el clima organizacional de la empresa San Miguel Drive no es el más adecuado para el correcto desenvolvimiento de los trabajadores. Se concluye que la comunicación organizacional interna de la empresa San Miguel Drive no está cumpliendo las funciones que debería, como son generar identificación institucional por parte del trabajador hacia la empresa y tampoco fortalece las relaciones interpersonales entre los colaboradores.

2.1.2. Antecedentes nacionales: Se tiene los siguientes estudios:

Mendoza, A (2011); En su tesis titulada planificación estratégica y su relación con la calidad de servicio en los hoteles tres estrellas del distrito de Andahuaylas, 2014, de la Universidad Nacional José María Arguedas; tiene como objetivo : El trabajo de investigación se realizó para comprobar si existe una relación significativa entre las variables planificación estratégica y calidad de



servicio, el mismo que recomienda : Emplear herramientas como el análisis FODA para desarrollar adecuadamente un análisis ambiental, de esta manera conocer lo que el mercado nos ofrece o quizás nos limite, así mismo conocer a nuestra competencia, a nuestros clientes, por lo tanto todo este análisis permitirá desarrollar estrategias para mejorar la calidad de servicio. El mismo que concluye: Desarrollar capacitaciones para formular la Visión, Misión, Objetivos y Políticas institucionales, del mismo modo formular estrategias a partir de un análisis a través de la matriz EFE Y EFI, tomando en cuenta que uno de los factores que permite cuidar la imagen de la empresa es a través de la calidad de servicio.

Tejada, M (2014); En sus tesis titulada “Elaboración de un modelo de planificación estratégica para la mejora de la situación organizacional de una compañía de seguros y reaseguros” , de la Universidad Católica De Santa María ; Esta investigación tiene como finalidad permitir a La Compañía de Seguros y Reaseguros Vida tener una mejor visualización de su entorno externo y de su ambiente interno, lo cual facilitará la toma de decisiones y, a largo plazo, dará como resultado el liderazgo sectorial mediante un mejor desempeño organizacional y la posible implementación de soluciones estratégicas y prácticas en los diferentes departamentos de la empresa, permitiendo así brindar ante todo un mejor servicio al cliente y poder fidelizarlo así para siempre con la Compañía. El mismo que concluye La propuesta del modelo de Plan Estratégico nos permitirá mejorar de manera significativa la situación organizacional; ya que los procesos se optimizarán generando así mayor rapidez y menor pérdida de clientes, asimismo también nos permitirá mejorar la estructura organizacional; y todas estas mejoras se llevarán a



cabo si implementamos el Plan de Acción y las estrategias que se plantean en este modelo.

Loly, C & Terrones F, (2011); Tesis titulada “Incidencia del presupuesto en el logro de los objetivos estratégicos de la empresa Segurimaster E.I.R.L. Trujillo – 2011- 2012” , de la Universidad Privada Antenor Orrego ; tiene como objetivo ver la situación de la empresa en la que se encuentra, y en qué medida se lograron sus objetivos estratégicos en el periodo de estudio. Además va a permitir cuantificar sus objetivos empresariales, mejorar su presupuesto para involucrar a cada uno de los trabajadores al logro de los objetivos estratégicos, planificar nuevas estrategias, definir y predeterminar políticas, distribuir cada una de las actividades y guiarlas en su operatividad controlándolas con eficiencia y eficacia, y a mejorar el proceso de toma de decisiones que le permitirá mejorar sus costos, gastos e ingresos y con ello disminuir algún riesgo futuro, De esta manera la empresa “Segurimaster E.I.R.L” será más competitiva, convirtiéndose en un modelo a seguir para las empresas de la provincia de Trujillo. Esta tesis concluye: Se analizó la situación presupuestal de los años 2011-2012, en donde los presupuestos elaborados por la empresa Segurimaster E.I.R.L. no están cumpliendo con su función, asimismo los presupuestos deben semejarse a la realidad e integrar todas las áreas de la empresa, además se afirma que el presupuesto no ha permitido orientar los recursos físicos, logísticos, humanos de los objetivos estratégicos por qué están mal diseñados, no están hechos con las mínimas previsiones y no tienen una metodología adecuada.

Marvel, Rodriguez y Nuñez (2010) Artículo Titulado “La productividad desde una perspectiva humana: dimensiones y factores”. Cuyo artículo concluye así: La mejora de la productividad es el resultado de la mejora de las relaciones



humanas, derivada de la participación de los trabajadores, de su inclusión en la toma de decisiones y en la resolución de problemas. Por lo tanto, la participación incrementa la influencia del individuo en las decisiones de la organización, lo cual se traducirá en una mayor productividad, que, a su vez, servirá para reforzar su voluntad y capacidad para participar. Finalmente, podemos asegurar que el foco de las organizaciones exitosas está en la gente, cuando las personas están motivadas y organizadas y aplican los principios de productividad, calidad, comportamiento ético y hacen un uso equilibrado de la tecnología para el progreso humano, la productividad está asegurada.

2.2. BASES TEÓRICAS

En esta investigación se tiene un enfoque descriptivo correlacional; fundamentos epistemológicos y metodológicos, que se va a las teorías vigentes conforme con sus variables, dimensiones e indicadores.

2.2.1 Definición de la Variable Planificación estratégica: La Planificación Estratégica (PE), es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen. (Armijo, 2011, p.15). La planificación estratégica es una poderosa herramienta de diagnóstico, análisis, reflexión y toma de decisiones colectivas, acerca del que hacer actual y el camino que deben recorrer en el futuro de las comunidades, organizaciones e instituciones. No solo para responder a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr así el máximo de eficiencia y calidad de sus intervenciones, sino también para proponer y



concretar las transformaciones que requiere el entorno. (Burgwal & Cuellar, 1999, p. 25-26).

Ventajas de la planificación estratégica: Steiner (como se citó en Mendoza ,2015)

señala las siguientes ventajas:

- Es esencial para cumplir con las responsabilidades de la alta dirección.
- Formula y contesta preguntas importantes para una empresa
- Introduce un nuevo conjunto de fuerzas decisivas en un negocio
- Simula el futuro
- Aplica el enfoque del sistema
- Exige el establecimiento de objetivos
- Revela y aclara oportunidades y peligros futuros
- La estructura para la toma de decisiones en toda la empresa
- Mide el desempeño.

Objetivos de la planificación estratégica: Se tiene a Chiavenato, 2008 (como se citó en Aguirre, 2014) menciona que el objetivo es un resultado deseado que se pretende alcanzar dentro de un periodo determinado. Se observó que la visión de la organización se refiere a un conjunto de objetivos deseados por ella. De ahí el nombre de objetivos de la organización, los diferencia de los objetivos individuales deseados por las personas para obtener provecho personal. La visión de una organización proporciona el enfoque del futuro y propone las bases para la definición de los objetivos de la organización que serán alcanzados. Los objetivos deben cumplir simultáneamente seis criterios:

- Enfocarse en el resultado que se debe alcanzar y no en una actividad.
- Ser consistentes, deben tener ligas congruentes con otros objetivos y las demás metas de la organización.
- Ser específicos estar circunscritos y bien definidos.



- Ser mensurables, cuantitativo y objetivo, referirse a un periodo determinado como día, semana, mes y número de años.
- Ser alcanzables.
- Ser enteramente posibles.

En nuestra primera dimensión de la primera variable tenemos a: Políticas organizacionales: Es la orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización. Las políticas son guías para orientar la acción; son lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, sobre algún problema que se repite una y otra vez dentro de una organización. En este sentido, las políticas son criterios generales de ejecución que complementan el logro de los objetivos y facilitan la implementación de las estrategias. Las políticas deben ser dictadas desde el nivel jerárquico más alto de la empresa. Medina M. (2012). La política organizacional incluye aquellas actividades que se emprenden dentro de la organización para adquirir, desarrollar y utilizar el poder y otros recursos con el propósito de obtener los resultados deseados, propios en una situación en la que hay incertidumbre o desacuerdo acerca de las elecciones.

Tipos de políticas, tenemos a Medina Mariana. (2012, Mayo 14) nos dice que existe:

- **Generales;** son las que aplica a todos los niveles de la organización, son de alto impacto o criticidad, por ejemplo: políticas de presupuesto, políticas de compensación, política de la calidad, política de seguridad integral, entre otras.



- **Específicas**; son las que aplican a determinados procesos, están delimitadas por su alcance, por ejemplo: política de ventas, política de compras, política de seguridad informática, políticas de inventario, entre otras.

Beneficios de la aplicación de las políticas: según Medina Mariana. (2012, Mayo 14) nos da a conocer:

- Aseguran un trato equitativo para todos los empleados.
- Generan seguridad de comunicación interna en todos los niveles.
- Es fuente de conocimiento inicial, rápido y claro, para ubicar en su puesto nuevos empleados.
- Facilita una comunicación abierta y promueve la honestidad.
- Desarrolla la autoridad, poder y liderazgo.
- Asegura la confianza, transparencia, objetividad y aprendizaje.
- Son indispensables para una adecuada delegación de autoridad
- Reflejan la imagen de la empresa y deben reajustarse.

En nuestra segunda dimensión de la primera variable tenemos a:

Estrategias: Según K. J. Halten (1987) (citado en Ronda): “Es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos. Estrategia es el medio, la vía, es el cómo para la obtención de los objetivos de la organización. Es el arte (maña) de entremezclar el análisis interno y la sabiduría utilizada por los dirigentes para crear valores de los recursos y habilidades que ellos controlan. Para diseñar una estrategia exitosa hay dos claves; hacer lo que hago bien y escoger los competidores que puedo derrotar. Análisis y acción están integrados en la dirección estratégica”.



Características de las estrategias: (Arrelucea, R) Las estrategias de una empresa deben reunir las siguientes características:

- Deben ser los medios o las formas que permitan lograr los objetivos; los objetivos deben ser los "fines" y las estrategias "los medios" que permitan alcanzarlos (Eficacia).
- Deben guiar al logro de los objetivos con la menor cantidad de recursos, y en el menor tiempo posible (Eficiencia).
- Deben ser claras y comprensibles para todos.
- Deben estar alineadas y ser coherentes con los valores, principios y cultura de la empresa.
- Deben considerar adecuadamente la capacidad y los recursos de la empresa.
- Deben representar un reto para la empresa.
- Deben poder ejecutarse en un tiempo razonable.

En nuestra tercera dimensión de la primera variable tenemos a la: Cultura organizacional que tiene como autores a: Beckhard (como se citó en Chiavenato, 2000) presenta la cultura organizacional expresa un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada organización.”(p. 589).

Pupim y García (como se citó en Vilma, 2012) definen la cultura como “el conjunto de normas, de valores y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la empresa, así como en la propia presentación de la imagen”.

Niveles de la cultura organizacional: La cultura organizacional se compone de tres niveles o capas, desde un grado más superficial hasta uno más profundo según Schein & Trompenaars citado por Lay ,2012:



- a. Representaciones visibles (productos de la cultura organizacional) Son las manifestaciones más superficiales y visibles, la cuales permiten una primera aproximación a la cultura de una organización, aunque no son la cultura en sí misma.
- b. Por ejemplo: palabras, frases, ceremonias, forma de vestir, comunicación, que hagan particular a una organización.
- c. Valores y creencias expuestas Conforman la capa intermedia que colabora en la interpretación de las representaciones visibles de la cultura organizacional.
- d. Podemos mencionar a la misión, visión y la filosofía organizacional que se da dentro de la organización.
- e. Supuestos compartidos Constituyen el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización, se suelen adoptar estas percepciones a través de un proceso de aprendizaje colectivo, el cual es influenciado en gran parte por los valores del fundador o líder de la organización

Factores que modelan la cultura organizativa: Carrión (citado por Montaña, 2015) nos dice que La cultura se va creando a lo largo del tiempo a partir de una serie de factores que la modelan estos son:

- **Factores externos:** la cultura del país, de la religión, del sector (nivel de competencia, regulación, tipo de profesional dominante) y de las propias características profesionales de las personas que trabajan en la empresa (formación y experiencias).
- **Factores internos:** los líderes y directivos (estilos de liderazgo, comunicación, valores y conductas) la propia estrategia, la estructura organizativa, las políticas de los recursos humanos (selección, formación y desarrollo, evaluación del desempeño, retribuciones



Funciones de la cultura organizacional: Montaña, 2015: Varias las maneras en que los administradores utilizan la cultura:

- Proporcionar una identidad a sus miembros.
- Facilitar el compromiso colectivo.
- Fomentar la estabilidad del sistema social
- Normalizar la conducta de los individuos

2.2.2. Definición de la Variable Logro De Objetivos: de acuerdo a : Loly, C & Terrones, F (2013) Se define los objetivos como los fines importantes hacia los que las actividades organizacionales e individuos van dirigidos. Dentro del contexto de la organización, deberá quedar claro si los objetivos son a corto a largo plazo, amplios o específicos.

Funciones de los objetivos: Etzioni (citado por Chiavenato, 2001) Un objetivo de la empresa es una situación deseada que ella pretende alcanzar. Desde esta perspectiva, los objetivos empresariales cumplen muchas funciones:

- Al representar una situación futura, los objetivos indican una orientación que la empresa trata de seguir, y establecen líneas rectoras para la actividad de los participantes.
- Constituyen una fuente de legitimidad que justifica las actividades de una empresa y su propia existencia.
- Sirven como estándares que permiten a sus miembros y a los extraños comparar y evaluar el éxito de la empresa, es decir, su eficiencia y su rendimiento.



- Sirven como unidad de medida para verificar y comparar la productividad de la empresa o de sus órganos, e incluso de sus miembros. (pag. 50)
- Jerarquía de los objetivos: Koontz (citado por Rodas, 2014) Los objetivos tienden a formar una jerarquía o nivel basados en su importancia. Es un camino que se sigue el cual se refleja en el siguiente cuadro:

Primer nivel	Propósito Socioeconómico: El cual requiere la organización una contribución al bien de las personas.
Segundo nivel	Misión: Propósito en sí de la empresa importando la actividad a la cual se dedique.
Tercer nivel	Objetivos Generales de la Organización (A largo plazo y estratégicos)
Cuarto nivel	Objetivos de la División
Quinto nivel	Objetivos de Departamento y Unidad
Sexto nivel	Objetos Individuales (Desempeño, objetivos de desarrollo personal).

En nuestra primera dimensión de la segunda variable tenemos a la Productividad: Según Schroeder, R. (citado por Arana, 2014), la productividad es genéricamente entendida como la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. Prokopenko (1989): La productividad también puede definirse como la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos. El tiempo es a menudo un buen denominador, puesto que es una medida universal y está fuera del control humano. Cuanto menor tiempo lleve lograr el resultado deseado, más productivo es el sistema. (pag.3)



Factores que afectan la productividad: Fietman (citado por Fuentes ,2012), señala que los factores más importantes que afectan la productividad en la empresa se determinan por:

- Recursos Humanos. Se considera como el factor determinante de la productividad, ya que es de gran influencia y éste dirige a los demás factores.
- Maquinaria y Equipo. Es fundamental tomar en cuenta el estado de la maquinaria, la calidad y la correcta utilización del equipo.
- Organización del Trabajo. En este factor intervienen la estructuración y rediseño de los puestos de trabajo, que se determinan de acuerdo a la maquinaria, equipo y trabajo.

En nuestra segunda dimensión de la segunda variable tenemos a Clima organizacional, Según los siguientes autores:

Chiavenato (citado por Huamani, 2015), el clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades.

Campbell (citado por Dorta, 2013) amplía el concepto y lo considera como un conjunto de atributos relativamente duraderos y específicos del ambiente interno de la organización que puede ser deducido del modo en que una organización se relaciona con sus miembros y su ambiente.

Factores del clima organizacional: Los factores del clima laboral han sido investigados de manera exhaustiva y profunda en las últimas décadas, de ahí que se hayan identificado plenamente los siguientes factores relacionadas con el concepto de clima organizacional. Clasificándolos de acuerdo a los tres enfoques que son: Enfoque de Factores psicológicos



individuales, factores grupales y factores organizacionales según (Brunet, 1989 Citado por Quispe, 2015):

Enfoque de Factores psicológicos individuales: El enfoque de Factores Psicológicos individuales está determinado por los procesos psicológicos, tal como la plantea (Schneider, 1983). Los tres procesos que el individuo tiene en la organización se destacan:

- Necesidad de establecer sentimientos de afinidad hacia la organización: Construcción de un sentimiento positivo o negativo al sentir pertenencia a la organización. Se observa también que el aspecto psicológico abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características de cada organización y ante determinadas situaciones según sus construcciones personales como: autonomía individual, grado de satisfacción, motivación, sentido de pertenencia, compromiso y lealtad con los objetivos, responsabilidad en el desempeño y disposición al cambio; estos factores están directamente relacionados con el concepto de clima laboral, el cual se define como un conjunto de propiedades del ambiente laboral percibidas directamente o indirectamente por los trabajadores que influye en la conducta del empleado.
- Enfoque de Factores Grupales Toro: Define al clima como la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo donde los aspectos sociales de la tarea se convierten en una fuente de satisfacciones permanentes, se genera crecimiento personal, se aprende a ser tolerante, a cooperar, a respetar las diferencias. Esto genera un clima de paz, que en consecuencia reduce la agresividad interpersonal, deriva aprendizaje de los conflictos cuando llegan a ocurrir, los cuales benefician a las organizaciones y a sus miembros para alcanzar mejores resultados para la sociedad. Estos factores son: Espíritu de cooperación; confianza en el jefe; relaciones



interpersonales, desarrollo de trabajo en equipo, liderazgo y valores colectivos (Toro, 2005).

- **Enfoque de Factores Organizacionales:** Cada una de las organizaciones cuenta con sus propias características y propiedades, a veces únicas y exclusivas, que afectan el ambiente interno o clima organizacional de las mismas, y repercuten en el comportamiento del trabajador, y por consiguiente en la productividad de la empresa. Entre estos factores algunos autores destacan: la comunicación y difusión de políticas, modelo de toma de decisiones, estructura organizacional, Nivel jerárquico y su influencia en el cargo, Riesgos laborales e institucionales, infraestructura física, equipamiento tecnológico.

En nuestra tercera dimensión de la segunda variable tenemos a la Políticas de recursos humanos: Según Chiavenato, I (2007) Las políticas de recursos humanos se refieren a la manera en que las organizaciones desean tratar a sus miembros para lograr por medio de ellos los objetivos organizacionales, al proporcionar condiciones para el logro de los objetivos individuales. Varían enormemente de una organización a otra. (pag.120)

Capacitación: Huamani , N (2015) : La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual los colaboradores adquieren o desarrollan conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a los quehaceres de la organización, el puesto o el ambiente laboral.



2.3 MARCO CONCEPTUAL

- **Estructura organizacional:** Argüelles, O (2007) El concepto de estructura organizacional es un tanto abstracto e intangible. Sin embargo, es real y afecta a todos en la organización. En forma simple, la estructura organizacional se define como el patrón establecido de relaciones entre los componentes o partes de la organización. Esta no puede ser vista, pero se infiere de las operaciones reales y el comportamiento de la organización.
- **Cumplimiento de la normatividad laboral:** Según el compendio de Normas sobre Legislación Laboral del Régimen Privado Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo nos dice: La difusión de la normativa laboral tiene por objeto que trabajadores y empleadores cuenten con las herramientas pertinentes para conocer y aplicar sus deberes y derechos; siendo el conocimiento de la norma un instrumento democrático que viabiliza el acercamiento de las partes, procurando igualdad de información, para un diálogo social consistente .
- **Reglamento interno:** Según el Ministerio de Transporte. El Reglamento Interno de Trabajo, determina las condiciones a que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones.
- **Habilidades:** Navarro (como se citó en Santos, 2012). Es la destreza para ejecutar una cosa o capacidad y disposición para negociar y conseguir los objetivos a través de unos hechos en relación con las personas, bien a título individual o bien en grupo.



- **Atributo:** El concepto de atributo procede del vocablo latino attribūtum. La primera acepción que menciona el diccionario de la Real Academia Española (RAE) alude a las propiedades, las características o las cualidades de algo. (Como se citó en Pérez, 2016).
- **Acciones:** Según el filósofo Max Weber (citado por Cadavid, 2013), puede ser denominada así: toda conducta humana cuyo motor sea subjetivamente significativo y que tenga como efecto cambios valiosos en el medio en que actúa.
- **Valores organizacionales:** Denison (citado por Vilma, 2012) Los valores representan la base de evaluación que los miembros de una organización emplean para juzgar situaciones, actos, objetos y personas. Estos reflejan las metas reales, así como, las creencias y conceptos básicos de una organización y, como tales, forman la médula de la cultura organizacional.
- **Ética:** Gorosquieta (citado por Cano, 2011) define a la Ética como “la ciencia del deber ser, o el conjunto de principios normativos que fundamentan los deberes y derechos de toda persona humana.
- **Identidad:** González (citado por Díaz de León ,2013) la define como la personalidad de la entidad. Esta personalidad es la conjunción de su historia, ética y su filosofía de trabajo, pero también está formada por los comportamientos cotidianos y las normas establecidas por la dirección, hecho que le otorga un carácter estratégico, así mismo indica que la identidad en una empresa la constituye todo aquello que permita distinguir a la empresa como singular y diferente al resto.



- **Eficacia** Según los autores: Chiavenato, I. (Administración Proceso Administrativo, Tercera edición) (2001, p. 146) “Eficacia es una medida normativa de la consecución de resultados. En términos económicos, la eficacia de una empresa se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante el suministro de sus productos (bienes o servicios)”. Carrizo, J (2011) Eficacia es el grado en que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados. La eficacia "está relacionada con el logro de los objetivos/resultados propuestos, es decir con la realización de actividades que permitan alcanzar las metas establecidas. La eficacia es la medida en que alcanzamos el objetivo o resultado" (Da Silva O.Reinaldo, citado por Quispe, 2015).
- **Eficiencia** Según los autores: Carrizo, J (2011) Eficiencia, la relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. Fuentes , S (2012) : Es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos. La eficiencia está vinculada en la productividad; pero si sólo se utilizara este indicador como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos, sólo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, se pone un énfasis mayor hacia adentro de la organización buscar a toda costa ser más eficiente y obtener un estilo eficientista para toda la organización que se materializaría en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles y otros.
- **Competitividad:** Bunk (citado por Díaz): Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una



profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

- **Trabajo en equipo:** Gutiérrez (citado por Aguilar, 2016) explica que el trabajo en equipo es como un grupo de personas que colaboran e interactúan para lograr objetivos en común, fundamentado en la unidad de un propósito por medio de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de sus integrantes. En toda organización siempre hay trabajo en equipo, ya que el éxito depende en gran parte de la unión de sus miembros siendo parte fundamental la comunicación y el compromiso de los integrantes de la organización.
- **Comunicación:** Fonseca, (citado por Quipe, 2015), comunicar es "llegar a compartir algo de nosotros mismos. Es una cualidad racional y emocional específica del hombre que surge de la necesidad de ponerse en contacto con los demás, intercambiando ideas que adquieren sentido o significación de acuerdo con experiencias previas comunes".
- **Condiciones de trabajo:** Según la Organización Internacional de Trabajo es el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores. Gutiérrez (2010 citado por Gonzales, 2015) indica que, los equipos de trabajo requieren una serie de condiciones para lograr su éxito, a continuación son descritas algunas de las mismas: Los líderes de las organizaciones deben de conocer, creer y promover el trabajo en equipo, brindar mejoras, innovación y orientación a los colaboradores, Algunas cualidades que los líderes deben poseer es la madurez, confianza y un alto nivel de motivación, así como la buena actitud hacia los demás, Todos y cada uno de los integrantes del equipo deben tener claros los objetivos y



compartir el mismo enfoque, para que dentro del equipo se centralice una idea o un objetivo por alcanzar.

- **Actitud:** Las actitudes se pueden considerar como tendencias psicológicas expresadas mediante la evaluación favorable o desfavorable hecha sobre algo. Así las han considerado DREEZENS, Martijn, Tenbult, Kok y De Vries (citado por España 2008), que también han realizado propuestas sobre su estructura interna, considerándolas como representaciones mentales de esas respuestas evaluadoras, que pueden estar basadas en sentimientos, conocimientos o experiencia previa.
- **Responsabilidad:** La palabra responsabilidad es un sustantivo, sobre el cual se pueden hacer varias reflexiones, por el sentido que cobra dentro del término de la. En un principio la palabra responsabilidad hace alusión a una virtud, a una cualidad, a una disposición que comprende el asumir las consecuencias de cualquier decisión tomada consiente y libremente. A su vez esto significa el responder y el dar cuentas. La palabra responsabilidad se puede referir también a un cargo, a un compromiso u obligación. Meza, A (2007).

2.4 HIPÓTESIS

2.4.1 Hipótesis general

Si existe relación significativa entre la planificación estratégica y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017.



No existe relación significativa entre la Planificación Estratégica y el Logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017

2.4.2 Hipótesis específicas

H1 Si existe relación entre las políticas organizacionales y el logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017.

H.O No existe relación entre las políticas organizacionales y el logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017.

H.2 Si existe relación entre las estrategias y el Logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017

H.O No existe relación entre las estrategias y el Logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017.

H.3 Si existe relación entre la cultura organizacional y el Logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017

H.O No existe relación entre la cultura organizacional y el Logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017

2.5 VARIABLES DE ESTUDIO

2.5.1. **Variables de Estudio:** Se tiene lo siguiente:

- Planificación estratégica
- Logro de objetivos.



Matriz de Conceptualización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES
Planificación Estratégica	Es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen. (Armijo, 2011, p.15).	Es una herramienta de gestión que ayuda a la toma de decisiones de las organizaciones en el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen	Políticas Organizacionales: Es la orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización. Medina M. (2012).
			Estrategias: Es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos, K. J. Halten (1987).
			Cultura Organizacional: Chiavenato, I. (2000) presenta la cultura organizacional expresa un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada organización.
Logros de Objetivos	Loly, C & Terrones, F (2013) Se define los objetivos como los fines importantes hacia los que las actividades organizacionales e individuos van dirigidos	Los objetivos son los fines organizacionales e individuos van dirigidos a logro de sus actividades y metas.	Productividad: la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. Prokopenko (1989)
			Clima organizacional: organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Chiavenato, I.
			Políticas de recursos humanos: Se refieren a la manera en que las organizaciones desean tratar a sus miembros para lograr por medio de ellos los objetivos organizacionales, al proporcionar condiciones para el logro de los objetivos individuales. Chiavenato, I (2007)



Operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Planificación	Es una herramienta de gestión que permite	Políticas Organizacionales	Estructura Organizacional
			Cumplimiento de la Normatividad
			Reglamento Interno
		Estrategias	Habilidad
			Atributo
			Acciones
		Cultura organizacional	Valores Organizacionales
			Ética
			Identidad
		Logros de Objetivos	Loly, C & Terrones, F (2013) Se define los objetivos como los fines importantes hacia los que las actividades organizacionales e individuos van dirigidos
Eficiencia			
Competitividad			
Clima organizacional	Trabajo en Equipo		
	Comunicación		
	Condiciones de trabajo		
Políticas de recursos humanos	Capacitación		
	Actitud		
	Responsabilidad		



CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Descriptivo: Fue utilizado para describir las características de la realidad estudiada, así como para identificar el nivel de correlación entre la planificación estratégica y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios en el año 2017.

3.1.2 Estadístico: A través del método estadístico se determinó la muestra, se aplicó el muestreo probabilístico, se tabuló los datos obtenidos a través de los cuestionarios para medir la planificación estratégica y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios en el año 2017.

3.1.3 Inductivo: Fue empleado para desagregar el todo en sus partes y/o dimensiones, de tal manera que se tenga un conocimiento real de la relación existente entre la planificación estratégica y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios en el año 2017. Luego del análisis realizado se realizó la síntesis, la cual sirvió para plantear las conclusiones del presente estudio.

3.1.4 Tipo de estudio

Según su finalidad : Investigación aplicada.

Según su carácter : Investigación mixta.

Según su profundidad : Investigación correlacional.

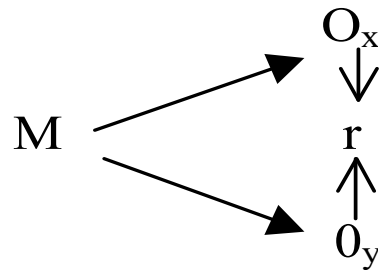
Según su alcance temporal : Investigación transversal.



Según su orientación : Investigación a la Comprobación.

3.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de contrastación considerado para verificar la hipótesis se denomina diseño descriptivo correlacional. Estos diseños describen relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones. En este diseño lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. Su esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra.

Ox = Observación de la variable clima laboral.

Oy = Observación de la variable rendimiento laboral.

r = Nivel de correlación entre las dos variables.



3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

3.3.1 Población: La población es el conjunto de unidades o elementos como personas, instituciones educativas, comunidades, entre otras; claramente definidos para lo cual se calculan las estimaciones o se busca información. Bendezú (2005).

La población está constituida por 15 colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios en el año 2017.

Tabla N° 01

Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas E Hidrocarburo de Madre de Dios en el año 2017.

<i>Sexo</i>		<i>Total</i>
<i>M</i>	<i>F</i>	
<i>04</i>	<i>11</i>	<i>15</i>

PEA de la DREMEH 2017.

3.2.2 Muestra: La muestra es un subconjunto representativo de la población. Según Carrasco (2005), cuando la población es pequeña y menor a 500 solo basta elegir a más de la mitad de la población para cualquier margen de error; en este caso la muestra es igual al tamaño de la población por tratarse de una población pequeña; por lo que la muestra es No Probabilística o Intencionada. La representatividad de la muestra se da en base a una opinión o intención particular de quien selecciona la muestra. Sánchez y Reyes, (1999, p.101).



3.2.3 Muestreo:

La técnica utilizada fue el muestreo no probabilístico, porque se encuestó a 15 colaboradores que laboran en la Dirección Regional de Energía, Minas E Hidrocarburo de Madre de Dios en el año 2017.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.4.1 Técnicas: La técnica de investigación se refiere a la forma que se recoge los datos. (Hernández, 2010). Las utilizadas en el presente estudio se visualizan a continuación:

Tabla N° 02

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

VARIABLE	TÉCNICAS
Variable: Planificación Estratégica	Encuesta.
Variable: Logro de Objetivos	Encuesta.

Fuente: Elaboración propia.

3.4.2 Instrumentos para la recolección de datos

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos en la presente investigación son dos, los cuales se mencionan y describen a continuación:

Tabla N°03

Instrumentos para la recolección de datos

VARIABLE	INSTRUMENTOS
Variable	Escala de Likert se manejará para el test del



Planificación estratégica.	clima laboral. Se utilizará para evaluar el nivel del clima laboral.
Variable	Escala de Likert se manejará para el test del nivel de rendimiento laboral.
Logro de objetivos.	Se utilizará para conocer el nivel de rendimiento laboral.

Fuente: Elaboración propia.

3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1 Técnicas:

La técnica que se utilizara para la recolección y tratamiento de la información de la encuesta.

3.5.2 Instrumento:

Se utilizará el cuestionario como instrumento de recolección, el cual nos permitirá recolectar información y medir las variables para efectuar la correlación.

Cuestionario para medir la planificación estratégica

Para medir la variable independiente, planificación estratégica se elaboró un cuestionario dirigido a todos los colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios la cual está constituida por 27 ítems.

Así mismo el instrumento presenta una escala valorativa del uno al cinco según la escala de Likert:



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

El cuadro siguiente presenta la tabla de especificaciones de la encuesta

Tabla N° 04

Estructura del cuestionario de planificación estratégica

DIMENSIONES	ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA		PORCENTAJE
	ITEMS	TOTAL	
Políticas Organizacionales	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9.	9	33.33%
Estrategias	10,11,12,13,14,15,16,17,18.	9	33.33%
Cultura organizacional	19,20.21,22,23,24,25,26,27.	9	33.33%
TOTAL, ITEMS		27	100%

Fuente: Elaboración propia.

Así mismo para medir la variable independiente Logro de Objetivos, se elaboró un cuestionario dirigido a todos los colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios la cual está constituida por 27 ítems. Así mismo el instrumento presenta una escala valorativa del uno al cinco según la escala de Likert:

1. Nunca



2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

El cuadro siguiente presenta la tabla de especificaciones de la encuesta

Tabla N°05

Estructura del cuestionario de logro de objetivos

DIMENSIONES	ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO LOGRO DE		PORCENTAJE
	ITEMS	TOTAL	
Productividad	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,9.	9	33.33%
Clima organizacional	10,11,12,13,14,15,16,17,18.	9	33.33%
Políticas de recursos	19,20.21,22,23,24,25,26,27.	9	33.33%
TOTAL, ITEMS		27	100%

Fuente: Elaboración propia.

3.5.3 Valides y confiabilidad de los instrumentos:

Validación de instrumentos.

Los instrumentos de recolección de datos tienen una validez de promedio del 100%



Tabla N° 06

Nivel de validez de los cuestionarios, según el juicio de expertos

EXPERTOS	CUESTIONARIO
	VALORACIÓN
Pérez Gratelly Jorge E.	Bueno
	Bueno
Castillo Hurtado, Jorge Luis	Excelente
	Excelente
Gutiérrez del Carpio, Eduardo Alejandro	Bueno
	Bueno

Fuente: Elaboración propia



CAPITULO IV: RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS EN TABLAS Y/O FIGURAS

Tabla N° 07

Fiabilidad: Planificación Estratégica.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,887	27

Fuente: Elaboración propia- Estadística de fiabilidad

De acuerdo a la tabla precedente el resultado que se ha logrado sobre la confiabilidad para la variable planificación estratégica, mediante la prueba del Alfa de Cronbach es de 0.887, lo cual nos presenta que el instrumento tiene una excelente confiabilidad.

Tabla N° 08

Fiabilidad: Logro de Objetivos

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,883	27

Fuente: Elaboración propia- Estadística de fiabilidad.

De acuerdo a la tabla precedente el resultado que se ha logrado sobre la confiabilidad para la variable logro de objetivos, mediante la prueba del Alfa de Cronbach es de 0.883, lo cual nos presenta que el instrumento tiene una excelente confiabilidad.

4.2. RESULTADOS DESCRIPTIVOS PARA LA VARIABLE

Tabla N° 09

Análisis de Descriptivo de la variable Planificación Estratégica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	8	53,4	53,4	53,4
CASI NUNCA	2	13,3	13,3	66,7
CASI SIEMPRE	5	33,3	33,3	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

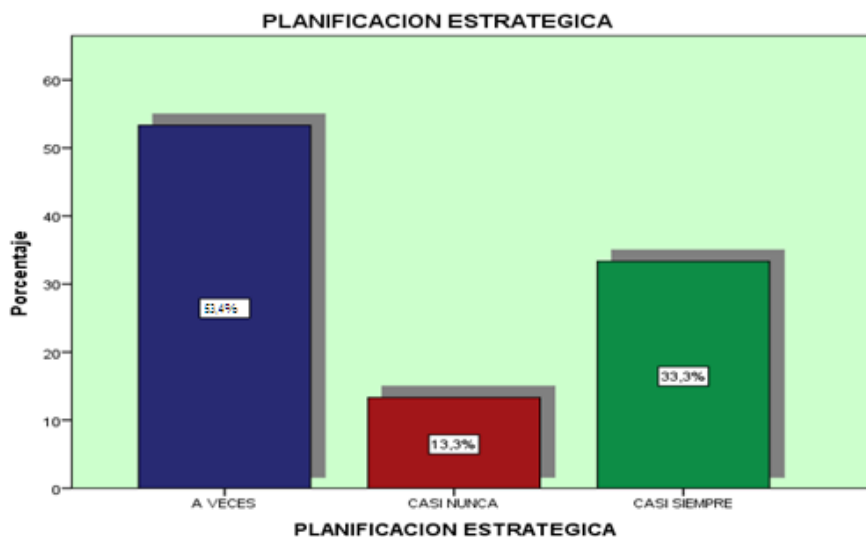


Figura N° 01 Análisis de Descriptivo de la variable Planificación Estratégica

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 09 y figura N° 01, se puede apreciar que el 53.4% de los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios manifiestan que a veces desarrolla una Planificación Estratégica dentro de la organización, mientras que un 33.3 % casi siempre y un 13.3% casi nunca, de acuerdo a sus dimensiones políticas organizacionales, estrategias y cultura organizacional.

Tabla N° 10

Análisis de Descriptivo de la Dimensión Políticas Organizacionales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	8	53,3	53,3	53,3
CASI NUNCA	4	26,7	26,7	80,0
CASI SIEMPRE	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.



Figura N° 02 Análisis de Descriptivo de la Dimensión Políticas Organizacionales

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 10 y figura N° 02 se puede observar, que los colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios, el 53.3% a veces cumplen con las Políticas Organizacionales dentro de la organización, mientras que un 26.7 % casi nunca y un 20% casi siempre, se cumple de acuerdo a sus indicadores estructura organizacional, cumplimiento de la normatividad y reglamento interno.

Tabla N° 11

Análisis de Descriptivo de la Dimensión Estrategia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	10	66,7	66,7	66,7
CASI NUNCA	2	13,3	13,3	80,0
CASI SIEMPRE	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

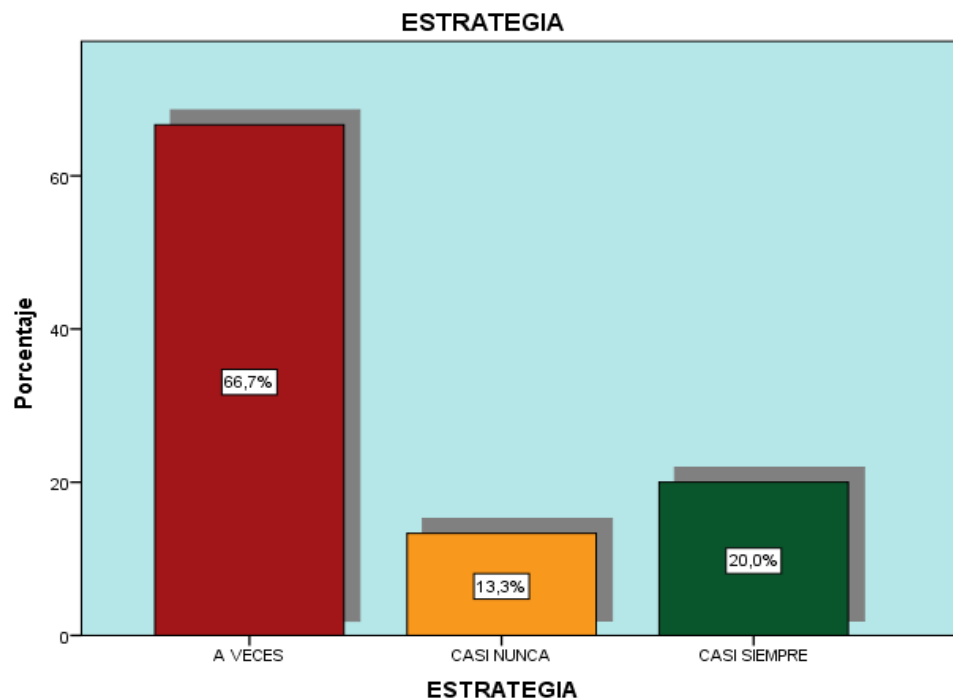


Figura N° 03 Análisis de Descriptivo de la Dimensión Estrategia

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 11 y Figura N° 03 se puede observar, que los colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios, el 66.7% a veces desarrollan Estrategias dentro de la organización, mientras que un 20% casi siempre y un 13.3% casi nunca, de acuerdo a sus indicadores como habilidad, atributo y acciones.



Tabla N° 12

Análisis de Descriptivo de la Dimensión Cultura Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	7	46,6	46,6	46,6
CASI NUNCA	1	6,7	6,7	53,3
CASI SIEMPRE	7	46,7	46,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.



Figura N°4 Análisis de Descriptivo de la Dimensión Cultura Organizacional

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 12 y figura N° 04 se puede observar, que los colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios, el 46.6% a veces desarrollan una cultura organizacional, así mismo se tiene que un 46.7% casi siempre y un 6.7% casi nunca, así como sus indicadores valores organizacionales, ética y identidad.

Tabla N° 13

Análisis de Descriptivo de la variable Logro de Objetivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	11	73,3	73,3	73,3
CASI NUNCA	1	6,7	6,7	80,0
CASI SIEMPRE	3	20,0	20,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

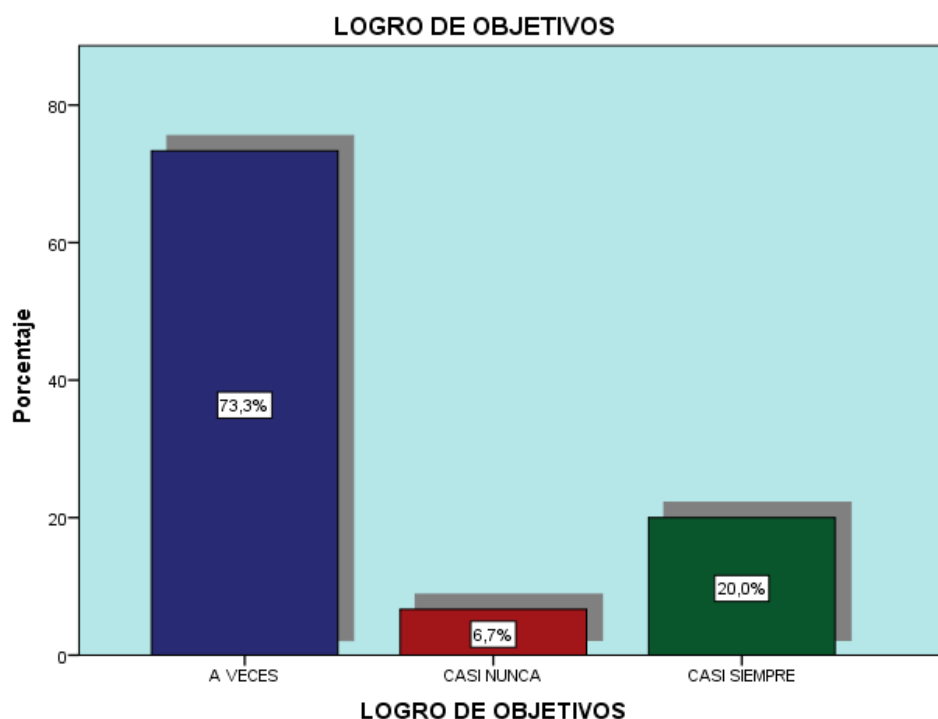


Figura N°05 Análisis de Descriptivo de la variable Logro de Objetivos

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 13 y figura N° 05 se puede observar, que los colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios, el 73.3% a veces logran los objetivos dentro de la organización, mientras que un 20.00% casi siempre y un 6.7% casi nunca, así como también a sus dimensiones productividad, clima organizacional, políticas de recursos humanos.

Tabla N° 14

Análisis de Descriptivo de la Dimensión Productividad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	11	73,3	73,3	73,3
CASI SIEMPRE	4	26,7	26,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

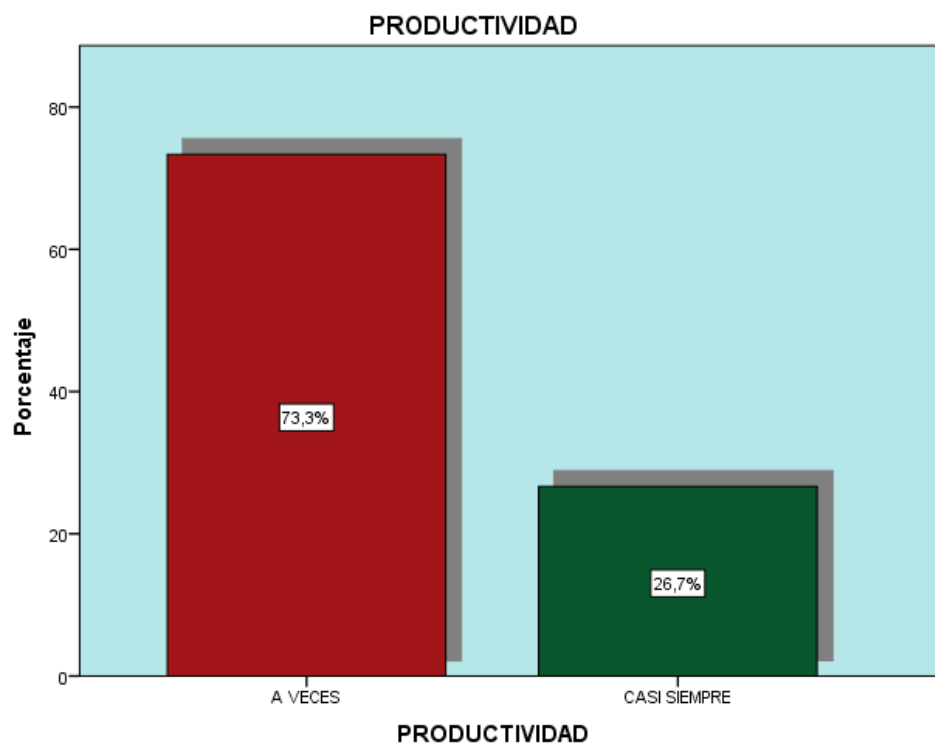


Figura N° 06 Análisis de Descriptivo de la Dimensión Productividad

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 14 y figura N°06 se puede observar, que los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios, el 73.3% a veces son productivos que en sus actividades dentro de la organización y un 26.7% casi siempre, cumple con de manera eficaz, eficiencia y en su competitividad

Tabla N° 15

Análisis de Descriptivo de la Dimensión Clima Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	10	66,6	66,6	66,6
CASI NUNCA	1	6,7	6,7	73,3
CASI SIEMPRE	3	20,0	20,0	93,3
NUNCA	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

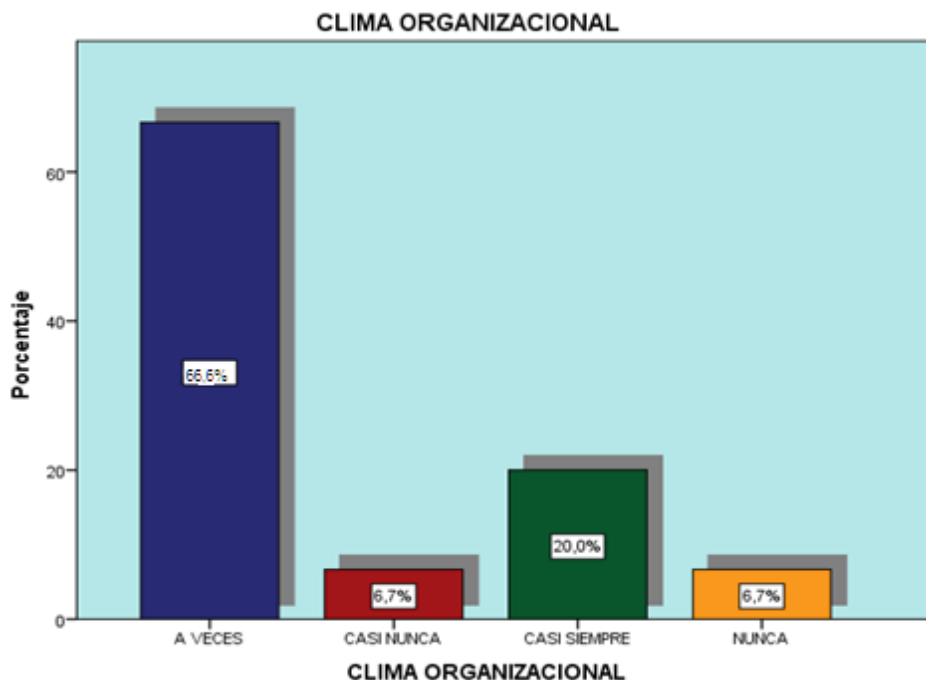


Figura N° 07 Análisis de Descriptivo de la Dimensión Clima Organizacional

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 15 y figura N° 07, se puede observar que los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios, el 66.6% a veces en encuentran o perciben un clima organizacional adecuado, dentro de la organización; el 20% casi siempre, 6.7 %casi nunca y nunca, trabajan en equipo, no existe una buena comunicación ni existe buenas condiciones de trabajo.

Tabla N° 16

Análisis de Descriptivo de la Dimensión Políticas de Recursos Humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A VECES	9	60,0	60,0	60,0
CASI NUNCA	2	13,3	13,3	73,3
CASI SIEMPRE	3	20,0	20,0	93,3
NUNCA	1	6,7	6,7	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

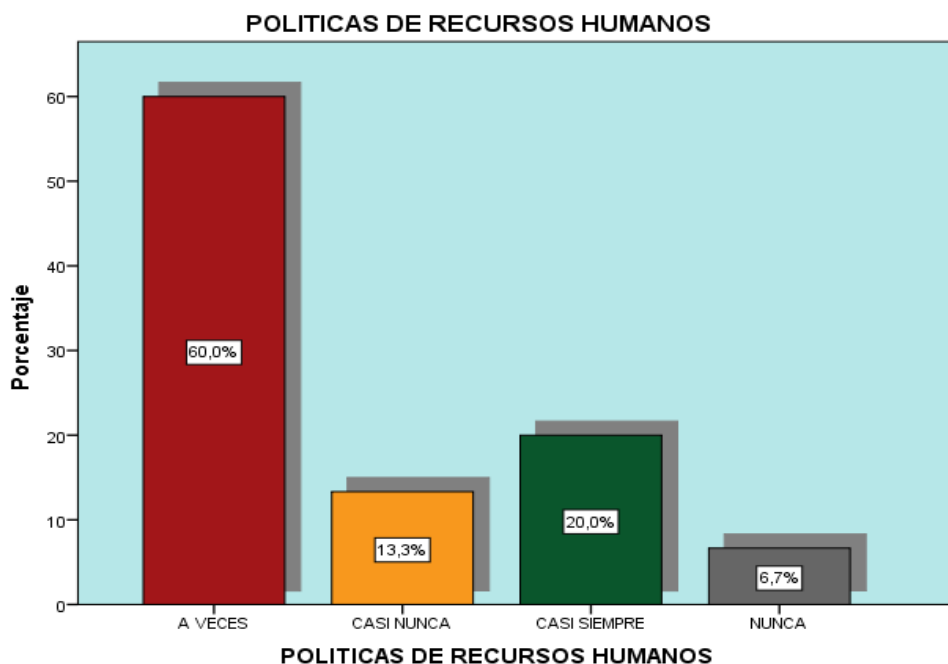


Figura N° 08 Análisis de Descriptivo de la Dimensión Políticas de Recursos Humanos

Interpretación: De acuerdo a la tabla N° 16 y figura 08 se puede observar, que los Colaboradores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios, el 60% a veces, dan a conocer las políticas de recursos humanos dentro de la organización, un 20% casi siempre, 13.3% casi nunca y un 6.7 % nunca, se desarrollan capacitaciones, actitud y responsabilidad en la aplicación de políticas de recursos humanos.



4.3 PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla N°17

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Planificación estratégica	,170	15	,200*	,927	15	,242
Política organizacional	,174	15	,200*	,936	15	,336
Estrategia	,212	15	,067	,949	15	,510
Cultura organizacional	,230	15	,032	,885	15	,057
Logro de objetivos	,228	15	,034	,885	15	,057

Fuente: Elaboración propia.

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Planteamiento de hipótesis

Ho: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos siguen una distribución distinta a la normal

Nivel de significancia:

Alfa = 0.05 (5%)

Estadístico de Prueba:

Shapiro-Wilk- porque la muestra es menor a 50 personas.

Calculo del P- valor:

0.242; 0.336; 0.510; 0.057; 0.057

Decisión: Como el P-valor en todas las variables en estudio es mayor al nivel de significancia 0.05 (5%), entonces aceptamos la Ho y rechazamos la H1, lo que indica que utilizaremos pruebas paramétricas. Decidiendo utilizar la prueba paramétrica de Coeficiente de correlación de Pearson.



Tabla N°18

Tabla de medidas para medir la correlación entre el sistema de administración financiera y la productividad

Valor	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
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

El signo indica la dirección de la correlación (positiva o negativa); y el valor numérico, la magnitud de la correlación. Los principales programas computacionales de análisis estadístico reportan si el coeficiente es o no significativo de la manera siguiente.

Si es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error).



Tabla N° 19
Matriz de correlación

		Planificación estratégica	Política organizacional	Estrategia	Cultura organizacional
Logro de objetivos	Correlación de Pearson	,715**	,569*	,546*	,785**
	Sig. (bilateral)	,003	,027	,035	,001
	N	15	15	15	15
Productividad	Correlación de Pearson	,542*	,331	,388	,720**
	Sig. (bilateral)	,037	,228	,154	,002
	N	15	15	15	15
Clima organizacional	Correlación de Pearson	,568*	,441	,410	,657**
	Sig. (bilateral)	,027	,100	,129	,008
	N	15	15	15	15
Política de recursos humanos	Correlación de Pearson	,689**	,636*	,573*	,623*
	Sig. (bilateral)	,005	,011	,026	,013
	N	15	15	15	15

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).**



4.4. PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.4.1. Hipótesis general

Tabla N° 20

Análisis de correlación para la variable planificación estratégica y el logro de objetivos

Correlaciones

		Planificación estratégica	Logro de objetivos
Planificación estratégica	Correlación de Pearson	1	,715**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	15	15
Logro de objetivos	Correlación de Pearson	,715**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Planteamiento de hipótesis general

Ho. No existe una relación significativa entre la planificación estratégica y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017.

H1: Si existe una relación significativa entre la planificación estratégica y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017.

Nivel de significancia

Alfa = 5% = 0,05

Estadístico de prueba



Coefficiente de correlación de Pearson

Estimación del p-valor

P-valor = 0,003 = 0,3%

Toma de decisiones

Como el p-valor = 0,003 es inferior al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1: lo que indica que Existe una relación significativa entre la Planificación Estratégica y el logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017, siendo su coeficiente de correlación de Pearson de 0.715 denotando una correlación positiva alta.

4.4.2. Hipótesis específica

Tabla N° 21

Análisis de correlación para la dimensión políticas organizacional y el logro de objetivos.

Correlaciones

		Política organizacional	Logro de objetivos
Política organizacional	Correlación de Pearson	1	,569*
	Sig. (bilateral)		,027
	N	15	15
Logro de objetivos	Correlación de Pearson	,569*	1
	Sig. (bilateral)	,027	
	N	15	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Planteamiento de hipótesis general



Ho. No existe relación significativa entre las políticas organizacionales y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017.

H1: Si existe relación significativa entre las políticas organizacionales y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017.

Nivel de significancia

Alfa = 5% = 0,05

Estadístico de prueba

Coefficiente de Correlación de Pearson

Estimación del p-valor

P-valor = 0,027 = 2,7%

Toma de decisiones: Como el p-valor = 0,027 es inferior al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1: lo que indica que existe relación significativa entre las políticas organizacionales y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017, siendo su coeficiente de correlación de Pearson de 0.569 denotando una correlación positiva moderada.

Tabla N° 22

Análisis de correlación para la dimensión estrategias y el logro de objetivos.

Correlaciones

		ESTRATEGIA	LOGRO DE OBJETIVOS
Estrategia	Correlación de Pearson	1	,546*
	Sig. (bilateral)		,035



	N	15	15
Logro de objetivos	Correlación de Pearson	,546*	1
	Sig. (bilateral)	,035	
	N	15	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Planteamiento de hipótesis general

Ho. No existe relación significativa entre las estrategias y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017

H1: Si existe relación significativa entre las estrategias y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017

Nivel de significancia

Alfa = 5% = 0,05

Estadístico de prueba

Coefficiente de Correlación de Pearson

Estimación del p-valor

P-valor = 0,035 = 3,5%

Toma de decisiones: Como el p-valor = 0,035 es inferior al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H1: lo que indica que existe relación significativa entre las estrategias y el Logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017, siendo su coeficiente de correlación de Pearson de 0.546 denotando una correlación positiva moderada.



Tabla N° 23

Análisis de correlación para la dimensión cultura organizacional y el logro de objetivos.

Correlaciones

		Cultura organizacional	Logro de objetivos
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	,785**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	15	15
Logro de objetivos	Correlación de Pearson	,785**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	15	15

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Planteamiento de hipótesis general

Ho. No existe relación entre la cultura organizacional y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017.

[H1: Si existe relación entre la cultura organizacional y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017.

Nivel de significancia

Alfa = 5% = 0,05

Estadístico de prueba

Coefficiente de Correlación de Pearson

Estimación del p-valor

P-valor = 0,001 = 0.1%



Toma de decisiones: Como el p -valor = 0,001 es inferior al nivel de significancia (0.05), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna H_1 : lo que indica que existe relación entre la cultura organizacional y el Logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017, siendo su coeficiente de correlación de Pearson de 0.785 denotando una correlación positiva alta.



CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS MÁS RELEVANTES Y SIGNIFICATIVOS

- Existe una relación significativa entre la planificación estratégica y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017, siendo su coeficiente de correlación de Pearson de 0.715 denotando una correlación positiva alta.
- Existe relación significativa entre las políticas organizacionales y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017, siendo su coeficiente de correlación de Pearson de 0.569 denotando una correlación positiva moderada.
- Existe relación significativa entre las estrategias y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017, siendo su coeficiente de correlación de Pearson de 0.546 denotando una correlación positiva moderada.
- Existe relación entre la cultura organizacional y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017, siendo su coeficiente de correlación de Pearson de 0.785 denotando una correlación positiva alta.

5.2 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Todo trabajo de investigación está abierto al mejoramiento continuo en concordancia con la perfectibilidad del que hacer de la investigación, dentro del presente trabajo tenemos los siguientes:



- A nivel de colaboradores: encontramos rechazo significativo, a colaborar con el presente trabajo de investigación.
- A nivel Institucional: no se tiene ninguna limitación, el mismo que es todo lo contrario.

5.3 COMPARACIÓN CRÍTICA CON LA LITERATURA EXISTENTE

Dentro de la planificación estratégica y el logro de objetivos, se tiene una correlación de Pearson de 0.715 denotando una correlación positiva alta; el mismo que se demuestra que los colaboradores conocen las definiciones conceptuales y técnicos, de acuerdo al autor Armijo, 2011, p.15 “P.E. Es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios...”

Dentro de las políticas organizacionales y el logro de objetivos, se tiene una correlación de Pearson de 0.569 denotando una correlación positiva moderada; el mismo que demuestra que al conocer sobre las políticas que se dan en la organización va a conllevar a un logro de objetivo como lo menciona Medina Mariana (2012, Mayo 14)...Las políticas son guías para orientar la acción; son lineamientos generales a observar en la toma de decisiones, sobre algún problema que se repite una y otra vez dentro de una organización. En este sentido, las políticas son criterios generales de ejecución que complementan el logro de los objetivos y facilitan la implementación de las estrategias.

Dentro de las estrategias y el logro de objetivos, se tiene una correlación de Pearson de 0.546 denotando una correlación de positiva moderada; el mismo que demuestra que los colaboradores están de acuerdo que es importante el uso de las estrategias para el



cumplimiento de los objetivos trazados, tal como lo menciona K. J. Halten (1987) (citado en Ronda) Estrategia: “Es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos. Estrategia es el medio, la vía, es el cómo para la obtención de los objetivos de la organización...”

Dentro de la cultura organizacional y el logro de objetivos, se tiene una correlación de Pearson de 0.785 denotando una correlación positiva alta; el mismo que demuestra que dentro de una organización debe existir una cultura organizacional sólida donde todos los colaboradores estén integrados con la misma, como lo menciona Beckhard (como se citó en Chiavenato, 2000) presenta la cultura organizacional expresa un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada organización.”

5.4 IMPLICANCIAS DEL ESTUDIO

Con los resultados de esta investigación se demuestra la relación que existe entre ambas variables de estudio, asimismo se evidencia la situación actual, como se encuentran la institución, todo ello contribuirá a los altos directivos y funcionarios a tomar soluciones a los problemas que existan dentro de la entidad, permitiendo superar las limitaciones encontradas dentro de la planificación estratégica y el logro de objetivos.



D. CONCLUSIONES

- a. Se determinó la existencia de un grado de correlación positiva alta entre la planificación estratégica y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios, esto nos indica que una buena planificación nos va a llevar al logro de los objetivos establecidos.
- b. Se determinó la existencia de un grado de correlación positiva moderada entre las políticas organizacionales y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios, esto nos indica que todos los colaboradores deben de conocer las políticas organizacionales que se tienen dentro de la institución.
- c. Se determinó la existencia de un grado de correlación positiva moderada entre las estrategias y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios, para lo cual se debe de fortalecer los planes estratégicos para poder cumplir con los objetivos trazados.
- d. Se determinó la existencia de un grado de correlación positiva alta entre la cultura organizacional y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios, esto quiere decir que si dentro de una organización existe una cultura organizacional donde todos están comprometidos por la dirección se daría el logro de objetivos.



E. RECOMENDACIONES

- a. La Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios debe evaluar de forma periódica la planificación estratégica para ver si está dando los resultados deseados y que están contribuyendo al logro de objetivos establecidos.
- b. La Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios se le recomienda que informe a todos los trabajadores sobre las políticas establecidas para que estos estén informados y puedan comprometerse e identificarse con la dirección.
- c. En esta dirección sería adecuado implementar estrategias para dar un buen cumplimiento al logro de los objetivos, tales como las charlas dentro de las mismas para tener una adecuada participación de los trabajadores y que estos den su punto de vista sobre la problemática que esté pasando la dirección y dar soluciones para brindar un buen servicio y lograr los objetivos.
- d. Se recomienda propiciar actividades de integración dentro de la dirección tales como: aniversario de la organización, cumpleaños, realizar juegos deportivos, para poder integrar a los trabajadores y contribuir a una buena cultura organizacional para el cumplimiento de los objetivos.



F. BIBLIOGRAFÍA

Aguilar, H (2016) Trabajo en Equipo y Clima Organizacional (estudio realizado en colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango) (tesis para optar el Grado de Licenciado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango-Guatemala.

Aguirre, H (2014) “Planeación Estratégica y Productividad Laboral” (Estudio realizado en Hotel del campo, Quetzaltenango)(tesis para obtener el grado académico de Licenciado el Título de Psicólogo Industrial/Organizacional. Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.

Arana, L (2014) “Mejora de productividad en el Área de Producción de carteras en una empresa de accesorios de vestir y artículos de viaje” (tesis para optar el título profesional de Ingeniero Industrial) Universidad San Martin de Porras. Lima-Perú.

Argüelles, O (2007) “Una metodología para el diagnóstico y diseño de una estructura organizacional” (tesis para optar el grado de Maestro en Ingeniería) Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Armijo, M (2011), Planificación Estratégica e indicadores en el Sector Publico, Santiago, Chile, Naciones Unidas.

Arrelucea, R .Universidad Nacional de San Martin. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos87/estategias-empresariales/estategias-empresariales.shtml#ixzz4g1a0GIrG>



Burgwal, G & Cuellar J (1999), Planificación Estratégica y Operativa Aplicada a gobiernos locales Manual de Facilitación, Quito, Ecuador, Abya Yala.

Cadavid, C (2013) Definición de objetivos, metas ,acciones y tareas. Recuperado de <https://es.slideshare.net/cadavid3/definicion-de-objetivosmetasacciones-y-tareas>

Cano, J (2011) Percepción de la ética y la Responsabilidad Social Empresarial en los Ejecutivos de Monterrey (tesis para optar el Grado de Maestría en Ciencias). Universidad Autónoma de Nuevo León, México.

Carrizo Moyano Jorge. (2011, Agosto 22). Eficacia, eficiencia y tiempo. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/eficacia-eficiencia-y-tiempo/>

Chiavenato, I (2000). Administración de Recursos Humanos Quinta Edición. Santafé de Bogotá, Colombia: Nomos

Chiavenato, I (2001). Administración Proceso Administrativo Tercera Edición. Santafé de Bogotá, Colombia: Quebecor World Bogotá S.A

CHIAVENATO, I ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, EL CAPITAL HUMANO (OCTAVA EDICION 2007.

Díaz de León, G (2013) “Identidad Organizacional y Rotación de Personal “ (Estudio realizado en empresas que se dedican a la venta de acabados de construcción, en el Municipio de Quetzaltengo) (tesis para optar el Grado de Licenciada).Quetzaltengo-Guatemala.

Diaz link : bvs.sld.cu/revistas/infid/n809/infid2209.htm



Dorta, A (2013). Definiciones y Dimensiones del Clima Organizacional del bloc <http://centrodesarrollogerencial.blogspot.pe/2013/01/definiciones-y-dimensiones-del-clima.html>

España, E (2008) “ conocimiento, actitudes, creencias y valores en los argumentos sobre un tema socio-científico relacionado con los alimentos “ (tesis para optar el Grado de Doctor) Universidad de Málaga .Málaga-España.

Fuentes, S (2012) “Satisfacción laboral y su Influencia en la Productividad “ (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango) (tesis para optar el Grado Académico de Licenciado). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango- Guatemala.

Gonzales, K (2015) “Trabajo en equipo y Satisfacción Laboral (Estudio realizado con personal de operaciones de telemercadeo de Transactel)”(tesis para optar el Grado de Licenciada). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango- Guatemala.

Huamani , N (2015) El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del Área de transporte del Metro de Lima, La Línea 1 en el 2013 (tesis para optar el Grado de Licenciado) Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Villa El Salvador- Perú.

Lay, E (2012) Implicancias de la Cultura Organizacional en la sostenibilidad de una Organización de la Sociedad Civil Una aproximación desde el caso de la Asociación Cultural Arena y Esteras. 2008-2012. (tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Gestión Social). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima-Peru.



- Loly, C & Terrones, F (2013) "Incidencias del Presupuesto en el Logro de Objetivos Estratégicos de la Empresa Segurimaster E.I.R.L. Trujillo-2011-2012" (tesis para optar el Grado de Contar Publico) Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo – Perú.
- Mendoza, A (2015) Planificación Estratégica y su relación con la calidad de servicio en los Hoteles Tres Estrellas del Distrito de Andahuaylas 2014(tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Perú.
- Medina, M (2012, Mayo 14). Política organizacional. Concepto y esquema en la empresa. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/politica-organizacional-concepto-y-esquema-en-la-empresa/>
- Meza, A (2007) "la responsabilidad social empresarias como factor de competitividad" (tesis para optar el Grado de Administradora). Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá – Colombia.
- Prokopenko, J (1989) la gestión de la productividad manual práctico. Ginebra. Organización Internacional de Trabajo.
- Montaño, M. (2015, Junio 3). Cultura organizacional y sus herramientas. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/cultura-organizacional-y-sus-herramientas/> OIT
- Pérez, J (2016). Definición de atributo (<http://definicion.de/atributo/>)



- Quispe, E (2015) Clima organizacional y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015.(tesis para optar el Grado de Licenciado en Administración) Universidad Nacional José María Arguedas . Andahuaylas- Perú.
- Rodas, C (2014) “Administración por Objetivos en la Empresa” (tesis para optar el Grado de Licenciada en Administración). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango-Guatemala.
- Ronda Pupo Guillermo Armando. (2002, Marzo 11). Un concepto de estrategia. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/un-concepto-de-estrategia/>
- Santos, L (2012) El clima social familiar y las habilidades sociales de los alumnos de una Institución Educativa del Callao (tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación) Universidad San Ignacio de Loyola, Lima – Perú.
- Vilma, S (2012) Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-ii (tesis para optar el Grado Académico de Magister en Educación) Lima- Perú.



G. ANEXOS



Matriz de Conceptualización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES
Planificación Estratégica	Es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen. (Armijo, 2011, p.15).	Es una herramienta de gestión que ayuda a la toma de decisiones de las organizaciones en el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen	Políticas Organizacionales: Es la orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización. Medina M. (2012).
			Estrategias: Es el proceso a través del cual una organización formula objetivos, y está dirigido a la obtención de los mismos, K. J. Halten (1987).
			Cultura Organizacional: Chiavenato, I. (2000) presenta la cultura organizacional expresa un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada organización.
Logros de Objetivos	Loly, C & Terrones, F (2013) Se define los objetivos como los fines importantes hacia los que las actividades organizacionales e individuos van dirigidos	Los objetivos son los fines organizacionales e individuos van dirigidos a logro de sus actividades y metas.	Productividad: la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. Prokopenko (1989)
			Clima organizacional: organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Chiavenato, I.
			Políticas de recursos humanos: Se refieren a la manera en que las organizaciones desean tratar a sus miembros para lograr por medio de ellos los objetivos organizacionales, al proporcionar condiciones para el logro de los objetivos individuales. Chiavenato, I (2007)



Operacionalización de variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Planificación Estratégica	Es una herramienta de gestión que permite apoyar la toma de decisiones de las organizaciones en torno al quehacer actual y al camino que deben recorrer en el futuro para adecuarse a los cambios y a las demandas que les impone el entorno y lograr la mayor eficiencia, eficacia y calidad en los bienes y servicios que se proveen. (Armijo, 2011, p.15).	Políticas Organizacionales.	Estructura Organizacional
			Cumplimiento de la Normatividad
			Reglamento Interno
		Estrategias	Habilidad
			Atributo
			Acciones
		Cultura organizacional	Valores Organizacionales
			Ética
			Identidad
Logros de Objetivos	Loly, C & Terrones, F (2013) Se define los objetivos como los fines importantes hacia los que las actividades organizacionales e individuos van dirigidos	Productividad	Eficacia
			Eficiencia
			Competitividad
		Clima organizacional	Trabajo en Equipo
			Comunicación
			Condiciones de trabajo
		Políticas de recursos humanos	Capacitación
			Actitud
			Responsabilidad



Variables de			%	Ítems		valoración
Planificación Estratégica	Políticas Organizacionales	Estructura Organizacional	15%	1-3	1. ¿Dentro de la Estructura Organizacional, se verifican que los cargos, se encuentran establecidos para realizar	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
					2. ¿Usted participa en la formulación del organigrama?*	
					3. ¿La descripción de las funciones se encuentra establecida, en los documentos de gestión como el	
		Cumplimiento de la Normatividad		4. ¿Usted considera que los colaboradores cumplen con la normatividad establecida?		
				5. ¿Los directivos cumplen con la normatividad de establecida en la organización?		
				6. ¿En la organización se formulan directivas para el cumplimiento de objetivos, establecidos en los		
	Reglamento Interno	7-9		7. ¿Usted considera que los colaboradores cumplen con el reglamento interno de trabajo?		
				8. ¿Se elabora guías o directivas para cada proceso?		
				9. ¿Se actualiza el Reglamento Interno y este es conocido por todos los colaboradores?		
	Estrategias	Habilidad		20%	10-12	
11. ¿Los directivos de la organización demuestran sus habilidades, para solucionar los problemas?						
12. ¿Usted demuestra sus habilidades dentro de su puesto de trabajo?						
Atributo		13-15	13. ¿Ayuda a sus compañeros a cumplir las metas y objetivos para el logro de ellos?			



		Acciones		16-18	14. ¿Los directivos comparten sus atributos con los demás colaboradores?		
					15. ¿Usted es proactivos dentro de la organización?		
					16. ¿Usted se siente motivado para cumplir las metas y objetivos?		
					17. ¿Los colaboradores realizan gestión en beneficio personal?		
					18. ¿El manual de procedimiento administrativo, cumple su fin en la organización?		
					19. ¿Se practican los valores organizacionales, para mejorar la imagen de la institución?		
	Cultura organizacional	Valores Organizacional es	15%		19-21		20. ¿Usted colabora en transmitir la filosofía de la organización?
							21. ¿La misión y visión de la organización es difundida internamente?
							22. ¿Usted, considera que sus compañeros son éticos al momento de realizar sus actividades?
		Ética			22-24		23. Los directivos demuestran una conducta intachable en sus funciones?*
							24. ¿Tiene prioridad en la atención de los usuarios que solicitan una prestación de servicio en la organización?
							25. ¿Se siente usted identificado con la entidad donde labora?
		Identidad			25-27		26. ¿La organización tiene aceptación, con los usuarios que solicitan el servicio?
							27. ¿Usted se interesa por conocer las actividades que se realizan en otras áreas de trabajo?



Logros de Objetivos	Productividad	Eficacia	15%	28-30	28. ¿Considera que se atienden de manera oportuna los requerimientos de los usuarios que llegan a la
					29. Los objetivos de la organización, cumple con su finalidad?
					30. ¿Usted hace un uso adecuado de los tiempos para resolver los problemas suscitados en la organización?
		Eficiencia		31-33	31. ¿Cree que los procesos administrativos internos retrasan la atención de los usuarios?
					32. Los recursos están destinado al cumplimiento de las actividades y metas de la organización?
					33. ¿Usted hace uso adecuado de los recursos asignado en la organización.
	Competitividad	34-36	34. ¿Usted realiza sus actividades diarias con un nivel de competitividad?		
			35. Los objetivos institucionales, son formulados con criterio técnico?		
			36. ¿En la organización se motiva a incrementar su competitividad?		
	Clima organizacional	Trabajo en Equipo	20%	37-39	37. ¿Considera que sus compañeros tienen la actitud de trabajar en equipo?
					38. Los directivos promueven el trabajo en equipo?
					39. ¿Usted participa en la toma de decisiones?
Comunicación		40-42		40. ¿En la institución existe la libertad de expresión y discutir las propias ideas?	
	41. ¿En la organización se puede escuchar emisoras nacionales y locales?*				



		Condiciones de trabajo		43-45	42. ¿Se entabla reuniones de trabajo para saber sobre las deficiencias que se tengan?		
					43. ¿Las condiciones de trabajo donde usted labora, ayuda al cumplimiento de sus tareas?		
					44. Los colaboradores, se encuentran satisfecho por las condiciones mínimas de trabajo?		
		Capacitación		15%	46-48		45. ¿Usted cuenta con las herramientas, elementos y equipos adecuados para realizar su trabajo?
							46. ¿Usted recibe capacitaciones con eventualidad para un mejor desempeño?
							47. Dentro del presupuesto institucional, está considerado el presupuesto para capacitaciones?
	Políticas de recursos humanos	de	Actitud		49-51		48. ¿Los cursos de capacitación que usted ha recibido, le han ayudado a mejorar el cumplimiento de su trabajo?
							49. ¿Los colaboradores ayudan al cumplimiento de las políticas organizacionales?
							50. Los directivos demuestran una actitud positiva, frente a los problemas internos con los colaboradores?
		Responsabilidad			52-54		51. ¿Sus compañeros tienen una actitud positiva para cumplir las órdenes de trabajo?
							52. ¿Los miembros del equipo de trabajo tienen claras sus responsabilidades dentro de la organización?
							53. La formulación de las políticas organizacionales, están establecidas, con responsabilidad, eficiencia y eficacia?
					54. ¿Usted está informado de las estrategias, objetivos y cambios en la organización?		



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA DE LIKERT PARA EL TEST GESTIÓN

INSTRUCCIONES:

Estimado colaborador, de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo, la presente encuesta es parte de un trabajo de investigación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración, tiene como propósito medir la planificación estratégica y el logro de objetivos, Sus opiniones pueden conducir a perfeccionar la organización, si hay algo que mejorar, por esta razón es fundamental que sus respuestas sean lo más sinceras posibles. Hay una serie de supuestos en cada ítem, marque con un aspa en el recuadro de acuerdo a la manera cómo usted percibe.

Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta.

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

N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Política Organizacional:					
¿Dentro de la Estructura Organizacional, se verifican que los cargos, se encuentran establecidos para realizar todas las tareas y actividades?					
¿Usted participa en la formulación del organigrama?*					
¿La descripción de las funciones se encuentra establecida, en los documentos de gestión como el Manual de Organización y Funciones?					
¿Usted considera que los colaboradores cumplen con la normatividad establecida?					



¿Los directivos cumplen con la normatividad de establecida en la organización?					
¿En la organización se formulan directivas para el cumplimiento de objetivos, establecidos en los documentos de gestión?					
¿Usted considera que los colaboradores cumplen con el reglamento interno de trabajo?					
¿Se elabora guías o directivas para cada proceso?					
¿Se actualiza el Reglamento Interno y este es conocido por todos lo colaboradores?					
Estrategias					
¿La organización reconoce las habilidades de los trabajadores, para el cumplimiento de los objetivos?					
¿Los directivos de la organización demuestran sus habilidades, para solucionar los problemas?					
¿Usted demuestra sus habilidades dentro de su puesto de trabajo?					
¿Ayuda a sus compañeros a cumplir las metas y objetivos para el logro de ellos?					
¿Los directivos comparten sus atributos con los demás colaboradores?					
¿Usted es proactivos dentro de la organización?					
¿Usted se siente motivado para cumplir las metas y objetivos?					
¿Los colaboradores realizan gestión en beneficio personal?					
¿El manual de procedimiento administrativo, cumple su fin en la organización?					
Cultura organizacional					
¿Se practican los valores organizacionales, para mejorar la imagen de la institución?					
¿Usted colabora en transmitir la filosofía de la organización?					
¿La misión y visión de la organización es difundida internamente?					
¿Usted, considera que sus compañeros son éticos al momento de realizar sus actividades?					
Los directivos demuestran una conducta intachable en sus funciones?					
¿Tiene prioridad en la atención de los usuarios que solicitan una prestación de servicio					



en la organización?					
¿Se siente usted identificado con la entidad donde labora?					
¿La organización tiene aceptación, con los usuarios que solicitan el servicio?					
¿Usted se interesa por conocer las actividades que se realizan en otras áreas de trabajo?					

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

N°	INDICADORES DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5

LOGRO DE OBJETIVOS

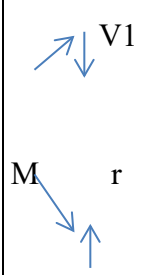
Productividad					
¿Considera que se atienden de manera oportuna los requerimientos de los usuarios que llegan a la institución?					
Los objetivos de la organización, cumple con su finalidad?					
¿Usted hace un uso adecuado de los tiempos para resolver los problemas suscitados en la organización?					
¿Cree que los procesos administrativos internos retrasan la atención de los usuarios?					
Los recursos están destinado al cumplimiento de las actividades y metas de la organización?					
¿Usted hace uso adecuado de los recursos asignado en la organización.					
¿Usted realiza sus actividades diarias con un nivel de competitividad?					
Los objetivos institucionales, son formulados con criterio técnico?					
¿En la organización se motiva a incrementar su competitividad?					
Clima organizacional					
¿Considera que sus compañeros tienen la actitud de trabajar en equipo?					
Los directivos promueven el trabajo en equipo?					



¿Usted participa en la toma de decisiones?					
¿En la institución existe la libertad de expresión y discutir las propias ideas?					
¿En la organización se puede escuchar emisoras nacionales y locales?*					
¿Se entabla reuniones de trabajo para saber sobre las deficiencias que se tengan?					
¿Las condiciones de trabajo donde usted labora, ayuda al cumplimiento de sus tareas?					
Los colaboradores, se encuentran satisfecho por las condiciones mínimas de trabajo?					
¿Usted cuenta con las herramientas, elementos y equipos adecuados para realizar su trabajo?					
Políticas de recursos humanos					
¿Usted recibe capacitaciones con eventualidad para un mejor desempeño?					
Dentro del presupuesto institucional, está considerado el presupuesto para capacitaciones?					
¿Los cursos de capacitación que usted ha recibido, le han ayudado a mejorar el cumplimiento de su trabajo?					
¿Los colaboradores ayudan al cumplimiento de las políticas organizacionales?					
Los directivos demuestran una actitud positiva, frente a los problemas internos con los colaboradores?					
¿Sus compañeros tienen una actitud positiva para cumplir las órdenes de trabajo?					
¿Los miembros del equipo de trabajo tienen claras sus responsabilidades dentro de la organización?					
La formulación de las políticas organizacionales, están establecidas, con responsabilidad, eficiencia y eficacia?					
¿Usted está informado de las estrategias, objetivos y cambios en la organización?					



TÍTULO: “LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y EL LOGRO DE OBJETIVOS DE LA DIRECCION REGIONAL DE ENERGIA Y MINAS E HIDROCARBUROS DE MADRE DE DIOS - 2017”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la Planificación Estratégica y el logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la Planificación Estratégica y el Logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe una relación significativa entre la Planificación Estratégica y el logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017</p>	<p>VARIABLE 1:</p> <p>Planificación Estrategia</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>1-políticas organizacionales</p> <p>2-. Estrategias.</p> <p>3-.Cultura Organizacional</p>	<p>Tipo de Investigación: Descriptivo Correlacional</p> <p>Investigación, No experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal.</p> <p></p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo es la relación que existe entre las Políticas Organizacionales y el logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios – 2017? 	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre las políticas organizacionales y el Logros de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS</p> <p>H1 Si existe relación significativa entre las políticas organizacionales y el Logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios</p>	<p>VARIABLE 2:</p> <p>Logro de objetivos</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>1-. Productividad</p> <p>2-.Clima Organizacional</p> <p>3-.Políticas de Recursos</p>	<p>V2</p> <p>Población: el presente trabajo de investigación está constituida por los trabajadores de la Dirección Regional de Energía, Minas e Hidrocarburo de Madre de Dios,</p>



<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que las estrategias y el Logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017? • ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y el logro de objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017? 	<p>2017</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre la las estrategias y el Logros de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017 • Determinar la relación que existe la Cultura Organizacional y el Logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017 	<p>- 2017</p> <p>H.2 Si existe relación significativa entre las estrategias y el Logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017</p> <p>H.3 Si existe relación entre la cultura organizacional y el Logro de Objetivos de la Dirección Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos de Madre de Dios - 2017</p>	<p>Humanos</p>	<p>que en conjunto son 20 personas.</p> <p>Muestra: es la misma de la población porque es pequeña.</p> <p>Técnicas de Análisis de Datos: Estadística inferencial, con programa SPSS versión 22.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------