

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración

Tesis

**Planeación estratégica y gestión administrativa en
los trabajadores del Mercado Modelo de Huancayo,
2022**

Leslie Katerine Gutarra Bellido
Katherine Yessenia Samaniego Echevarria

Para optar el Título Profesional de
Licenciada en Administración

Huancayo, 2024

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decano de la Facultad de Ciencias de la Empresa
DE : Christian Gonzalo Pariente Málaga
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 19 de Agosto de 2024

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

"PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS TRABAJADORES DEL MERCADO MODELO DE HUANCAYO, 2022"

Autor:

1. LESLIE KATERINE GUTARRA BELLIDO – EAP. Administración
2. KATHERINE YESSSENIA SAMANIEGO ECHEVARRIA – EAP. Administración

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 20 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
Nº de palabras excluidas: 40 SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

Asesor

Mg. Christian Gonzalo Pariente Málaga

Dedicatoria

A nuestros amados padres.

A nuestros queridos hermanos.

A nuestros familiares.

Leslie y Katherine.

Agradecimientos

A Dios, por darnos la bendición de tener salud.

A nuestros padres, por el gran apoyo y capacidad de comprensión durante nuestra etapa universitaria.

A los docentes que compartieron con nosotras sus conocimientos valiosos.

A la Universidad Continental, por capacitarnos con excelencia y ofrecer los mejores servicios a los estudiantes.

Las autoras.

Tabla de Contenidos

Dedicatoria	iii
Agradecimientos.....	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas	viii
Lista de Figuras	ix
Resumen.....	x
Abstract	xi
Introducción	xii
Capítulo I Planteamiento del Estudio	13
1.1. Delimitación de la Investigación.....	13
1.1.1. Espacial.....	13
1.1.2. Temporal.....	13
1.1.3. Conceptual.....	13
1.1.4. Experiencia y Rol del Investigador.....	14
1.2. Planteamiento del Problema	15
1.3. Formulación del Problema.....	17
1.3.1. Problema General.....	17
1.3.2. Problemas Específicos.....	18
1.4. Formulación de Objetivos.....	19
1.4.1. Objetivo General.....	19
1.4.2. Objetivos Específicos.....	19
1.5. Justificación de la Investigación	20
1.5.1. Justificación Teórica	20
1.5.2. Justificación Práctica.....	21
Capítulo II Marco Teórico	22
2.1. Antecedentes de Investigación.....	22
2.1.1. Artículos Científicos	22
2.1.2. Tesis Internacionales	25
2.1.3. Tesis Nacionales.	27
2.2. Bases Teóricas.....	30
2.2.1. planeación Estratégica.....	30

2.2.2. Gestión Administrativa.....	35
2.3. Definición de Términos Básicos	38
Capítulo III.....	41
Hipótesis y Variables	41
3.1. Hipótesis	41
3.1.1. Hipótesis General.....	41
3.2. Identificación de Variable.....	43
3.3. Operacionalización de Variables.....	44
Capítulo IV Metodología	48
4.1. Enfoque de la Investigación.....	48
4.2. Tipo de Investigación	48
4.3. Nivel de Investigación	49
4.4. Método de Investigación.....	49
4.5. Diseño de Investigación.....	49
4.6. Población y Muestra	50
4.6.1. Población	50
4.6.2. Muestra.....	51
4.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	52
4.7.1. Técnicas.....	52
4.7.2. Instrumentos	53
4.8. Proceso de Análisis de Datos	55
Capítulo V Resultados	57
5.1. Descripción del Trabajo de Campo	57
5.2. Presentación de Resultados.....	58
5.3. Contrastación de Resultados	66
5.3.1. Para el Objetivo General.	67
5.3.2. Para el Objetivo Específico 1	68
5.3.3. Para el Objetivo Específico 2	70
5.3.4. Para el Objetivo Específico 3	71
5.3.5. Para el Objetivo Específico 4	72
5.3.6. Para el Objetivo Específico 5	73
Capítulo VI Discusión	75
6.1. Discusión de Resultados	75

Conclusiones	80
Recomendaciones	82
Referencias.....	84
Apéndice	88
Apéndice 1. Matriz de Consistencia	89
Apéndice 2. Matriz de operacionalización de variables	91
Apéndice 3. Cuestionario de planeación Estratégica	95
Apéndice 4. Cuestionario de gestión Administrativa	97
Apéndice 5. Ficha de Validación de Expertos	99
Apéndice 6. Prueba de normalidad.....	100
Apéndice 7. Confiabilidad del Cuestionario de Planificación Estratégica	101
Apéndice 8. Confiabilidad para el Cuestionario de gestión administrativa.....	102
Apéndice 9: Gráficos de Dispersión.....	103
Apéndice 10. Base de Datos	106
Apéndice 11. Porcentaje de Plagio con el Software PlagScan	107
Apéndice 12. Fotos.....	108

Lista de Tablas

Tabla 1 Identificación de variables.....	43
Tabla 2 Operacionalización de variables	44
Tabla 3 Baremos del cuestionario de planeación estratégica.....	53
Tabla 4 Baremos del cuestionario de gestión administrativa.....	55
Tabla 5 Porcentajes para la dimensión misión de planeación estratégica	58
Tabla 6 Porcentajes para la dimensión objetivos de planeación estratégica.....	59
Tabla 7 Porcentajes para la dimensión políticas de planeación estratégica.....	59
Tabla 8 Porcentajes para la dimensión estrategias de planeación estratégica.....	60
Tabla 9 Porcentajes para la dimensión programas de planeación estratégica.....	60
Tabla 10 Porcentajes para la variable planeación estratégica	61
Tabla 11 Porcentajes para la dimensión planeamiento de gestión administrativa	62
Tabla 12 Porcentajes para la dimensión organización de gestión administrativa	63
Tabla 13 Porcentajes para la dimensión integración de gestión administrativa.....	63
Tabla 14 Porcentajes para la dimensión dirección de gestión administrativa	64
Tabla 15 Porcentajes para la dimensión control de gestión administrativa	65
Tabla 16 Porcentajes para la variable gestión administrativa	66
Tabla 17 Correlación entre planeación estratégica y gestión administrativa.....	68
Tabla 18 Correlación entre la dimensión misión y gestión administrativa.....	69
Tabla 19 Correlación entre la dimensión objetivos y gestión administrativa	70
Tabla 20 Correlación entre la dimensión políticas y gestión administrativa	71
Tabla 21 Correlación entre la dimensión estrategias y gestión administrativa.....	72
Tabla 22 Correlación entre la dimensión programas y gestión administrativa.....	73
Tabla 23 Matriz de consistencia	89
Tabla 24 Matriz de operacionalización de variables	91
Tabla 25 Fiabilidad para el cuestionario de planificación estratégica.....	101
Tabla 26 Fiabilidad para el cuestionario de gestión administrativa	102

Lista de Figuras

Figura 1 Porcentajes para la dimensión misión de planeación estratégica	58
Figura 2 Porcentajes para la dimensión objetivos de planeación estratégica	59
Figura 3 Porcentajes para la dimensión políticas de planeación estratégica	59
Figura 4 Porcentajes para la dimensión estrategias de planeación estratégica	60
Figura 5 Porcentajes para la dimensión programas de planeación estratégica	61
Figura 6 Porcentajes para la variable planeación estratégica.....	61
Figura 7 Porcentajes para la dimensión planeamiento de gestión administrativa.....	62
Figura 8 Porcentajes para la dimensión organización de gestión administrativa.....	63
Figura 9 Porcentajes para la dimensión integración de gestión administrativa	64
Figura 10 Porcentajes para la dimensión dirección de gestión administrativa	64
Figura 11 Porcentajes para la dimensión control de gestión administrativa.....	65
Figura 12 <i>Porcentajes para la variable gestión administrativa</i>	66
Figura 13 Correlación entre planeación estratégica y gestión administrativa	103
Figura 14 Correlación entre la misión y gestión administrativa	103
Figura 15 Correlación entre políticas y gestión administrativa	104
Figura 16 Correlación entre objetivos y gestión administrativa	104
Figura 17 Correlación entre estrategias y gestión administrativa	105
Figura 18 Correlación entre programas y gestión administrativa	105

Resumen

El presente estudio titulado “Planeación estratégica y gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022”, fue diseñado con el objetivo de determinar la relación entre las mencionadas variables. La investigación se desarrolló empleando el método hipotético – deductivo, diseño no experimental – transversal, enfoque cuantitativo, y nivel correlacional; involucró una muestra de 80 trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, a quienes se les aplicó las encuestas de planeación estratégica y de gestión administrativa. En el estudio, se halló que la planificación estratégica, guarda correlación directa y estadísticamente significativa, con la gestión administrativa ($Rho = 0,943$; $p\text{-valor} = 0,0001$); por ende, cuanto mejor sea la planificación estratégica, mejor gestión administrativa se tendrá en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo en el periodo 2022.

Palabras claves: planeación estratégica, gestión administrativa.

Abstract

The present study entitled "Strategic planning and administrative management in the workers of the Huancayo Model market, 2022", was designed with the objective of determining the relationship between the mentioned variables. The research was developed using the hypothetical - deductive method, non-experimental - transversal design, quantitative approach, and correlational level; it involved a sample of 80 workers of the Huancayo Model market, to whom the strategic planning and administrative management surveys were applied. The study found that strategic planning has a direct and statistically significant correlation with administrative management ($Rho = 0.943$; $p \text{ value} = 0.0001$); therefore, the better the strategic planning, the better the administrative management of the workers of the Huancayo Model market in the period 2022.

Keywords: strategic planning, administrative management.

Introducción

La relevancia de la investigación, reside en que las variables de interés son factores importantes para el logro de objetivos y metas de las organizaciones. Ya que, los colaboradores del mercado Modelo de Huancayo, han venido vivenciando conflictos en el desarrollo de sus actividades, lo cual ha resultado nocivo para la organización y para los trabajadores. Por eso, para el estudio, se diseñó una metodología cuantitativa, diseño no experimental y nivel descriptivo – correlacional, el objetivo fue determinar la relación entre la planeación estratégica y la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022. El informe está estructurado en cuatro capítulos:

El capítulo I expone el planteamiento del problema, la delimitación, formulación de problemas y objetivos, y la justificación del estudio. El capítulo II presenta los antecedentes internacionales y nacionales, el marco teórico y la definición de términos básicos. El capítulo III contempla la formulación de hipótesis, identificación de variables y su operacionalización. El capítulo IV expone la metodología utilizada, detalla la población y muestra del estudio, explica las técnicas e instrumentos empleados para la recolección de datos.

El capítulo V expone los resultados descriptivos y los obtenidos en los contrastes de hipótesis. Por último, el capítulo VI expone la discusión de resultados, las conclusiones, y las recomendaciones del estudio.

Las autoras.

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

1.1. Delimitación de la Investigación

1.1.1. Espacial

El estudio se desarrolló en la provincia de Huancayo, específicamente en las instalaciones del mercado Modelo de la ciudad, el cual queda ubicado en el Jr. Mantaro N.º 12001. El mercado Modelo de Huancayo, ocupa un área de 12 544 m² y está constituido por 483 puestos aproximadamente, 208 de comercio en el interior del mercado y 275 alrededor, los puestos de comercio abastecen aproximadamente a 13 mil habitantes de la ciudad de Huancayo.

1.1.2. Temporal

El desarrollo de la investigación se realizó durante el primer semestre del año 2022, durante este periodo de tiempo se logró obtener información para estudiar la problemática y darle respuesta a la misma.

1.1.3. Conceptual

La investigación tuvo como base, las teorías del planeamiento estratégico de García & Valencia (2012), quienes definen esta variable como el proceso que direcciona una

organización hacia el logro de sus objetivos, proceso mediante el cual se plantean objetivos utilizando herramientas adecuadas; y en la teoría de la gestión administrativa de Munch (2015), quien define como el proceso mediante el cual se optimizan y coordinan los recursos de una organización para alcanzar eficiencia, calidad, competitividad y productividad. Estas definiciones fundamentan teóricamente el estudio, brindándole solidez y rigurosidad, ya que además denotan la importancia de fomentar este tipo de procesos dentro de cualquier organización. Siendo de suma importancia para el óptimo funcionamiento de cualquier empresa en la provincia de Huancayo, especialmente en el mercado Modelo de la ciudad.

1.1.4. Experiencia y Rol del Investigador

En cuanto al tema de investigación, planeación estratégica y la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, a partir de la observación vivencial, se notó un total descontento de los trabajadores, además, dentro del mercado Modelo de Huancayo no hay una gestión administrativa positiva. Lo cual se expresa con la presencia de una descoordinación completa entre los socios de la empresa y los colaboradores y la indiferencia de las autoridades del mercado para intervenir en estas problemáticas; a todo esto, se podría sumar la incapacidad de las autoridades para elaborar planes que permitan el logro coordinado de los objetivos de los colaboradores y un desperdicio o mal manejo de los recursos de la organización, a estos problemas se le adiciona la competencia desleal entre los socios y organizadores, manifestaciones que concluyen en conflictos entre los colaboradores, conflictos que se expresan frente a los clientes, quienes podrían estar construyendo una percepción negativa del servicio y la imagen institucional del mercado, pero lo más importante es que las autoridades máximas

ignoran voluntariamente estos sucesos, debido a la incapacidad para la planificación y gestión de la empresa.

1.2. Planteamiento del Problema

Según Aveiro (2017), establece que un mercado es considerado como una de las organizaciones en las cuales los pueblos puedan superar la situación de crisis económica que afrontan en este nuevo siglo. De esta manera un mercado se transforma, en el espacio donde se operacionalizan todas las políticas económicas y estrategias comerciales para adquirir bienes y servicios, por lo que un mercado es reflejo de la realidad actual de la economía a lo largo del territorio peruano. Para ofertar servicios de calidad, el equipo directivo del mismo, debe asumir una serie de roles que le permitan encauzar al mercado hacia el logro de sus dos grandes retos:

Desarrollar de manera integral los servicios de una empresa y actuar como eje de desarrollo local.

En el campo de la gerencia, requiere de administradores capaces de enfrentar una serie de desafíos que impliquen además de una preparación académica, una actitud acorde al contexto comercial en el que se desenvuelven, es el caso de los gerentes administrativos, quienes a lo largo de su existencia, adquieren nuevos compromisos institucionales. Si bien, vivimos en un mundo donde ocurren constantemente fenómenos en los cuales el ser humano está involucrado, esto hace que se sientan interesados en encontrarle explicación o resolverle si se trata de problemas que lo afecten, y para ello, debe utilizar una evaluación que conlleve a la adquisición de destrezas, que le permitan facilitar el análisis de los hechos para encontrar respuestas y aportar soluciones. Para ello se toma como referencia el

enfoque teórico de la planeación estratégica, como herramienta que podría propiciar mejoras en la gestión administrativa.

Desde el paradigma vigente, Galeano (2017), concibe a la gerencia administrativa, como un proceso de permanente búsqueda de aprendizajes que pretenden la vinculación entre lo teórico y lo práctico, entre el conocer y el hacer; se soporta en la relación de intercambios de saberes y aprendizajes entre el gerente, la empresa y los trabajadores para convertir a la empresa como organización abierta, flexible, participativa y autónoma, que basada en la evaluación estratégica, están permanentemente atenta a los variados requerimientos de la sociedad, indicadores que no se manifiestan en el mercado Modelo de Huancayo, ya que los socios y colaboradores, se encuentran conflictuados constantemente, y las máximas autoridades gerenciales se encuentran ausentes.

Por su parte, Armijo (2009), señala que la planificación estratégica funge como un módulo de gestión que permite tomar decisiones sobre la situación actual de la empresa, proyectando resultados a futuro y buscando la adaptación de la empresa a los cambios del entorno; esta herramienta tiene el objetivo de generar eficacia, eficiencia, calidad de los servicios y bienes, involucrado un trabajo coordinado en todo nivel.

Como se puede observar, el planeamiento estratégico ofrece una proyección del futuro, examinando paradigmas respecto a la visión, misión, objetivos, propósitos, prioridades y funciones para liderar ese cambio de transformaciones y progresos, en un imperativo que piense y planifique estratégicamente, con el propósito de perfeccionar el funcionamiento de la misma.

De este modo, se evidencia que el mercado Modelo de Huancayo, no cuenta con una adecuada planificación estratégica, lo cual perjudica de forma sistemática el buen

desarrollo de sus actividades, provocando constantemente un descontento generalizado en la comunidad comercial, así mismo, la improvisación en las decisiones, repercute de manera negativa sobre los resultados y el desempeño.

En efecto la problemática queda al descubierto cuando en el mercado Modelo de Huancayo, se evidencia con preocupación los siguientes problemas: a) descoordinación y falta de articulación entre las distintas áreas de la organización, b) la práctica gerencial está divorciada de la realidad social y del entorno de la comunidad, c) desmotivación del personal, d) falta de presupuesto para mejorar las condiciones de la infraestructura del mercado.

Tal vez sea uno de los factores que quebranta el desenvolvimiento efectivo en la gestión administrativa, ante la ausencia de un plan estratégico, que encamine al mercado Modelo de Huancayo al cumplimiento de sus objetivos y su rol en la sociedad. Por ello, nace la siguiente pregunta que guía este trabajo de investigación,

La planeación estratégica es parte de la gestión administrativa, por lo cual es implícito decir que hay relación entre la planeación estratégica y la gestión administrativa.

La pregunta se plantea de la siguiente manera ¿La falta de una planeación estratégica en la gestión administrativa tiene relación con los resultados de la organización y desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo durante el 2022?

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

La planeación estratégica es parte de la gestión administrativa, por lo cual es implícito decir que hay relación entre la planeación estratégica y la gestión administrativa.

La pregunta se formula de la siguiente manera:

¿La falta de una planeación estratégica en la gestión administrativa tiene relación con los resultados de la organización y desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo durante el 2022?

1.3.2. Problemas Específicos

1. ¿La dimensión “misión” está relacionada con los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022?
2. ¿La dimensión “objetivos” está relacionada con los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022?
3. ¿La dimensión “políticas” está relacionada con los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022?
4. ¿La dimensión “estrategias” está relacionada con los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022?
5. ¿La dimensión “programa” está relacionada con los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022?

1.4. Formulación de Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la planeación estratégica y los resultados de la gestión administrativa y desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.

1.4.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la relación entre la dimensión “misión” y los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.
2. Determinar la relación entre la dimensión “objetivos” y los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.
3. Determinar la relación entre la dimensión “políticas” y los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.
4. Determinar la relación entre la dimensión “diseño de estrategias” y los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.
5. Determinar la relación entre la dimensión “programa” y los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.

1.5. Justificación de la Investigación

1.5.1. Justificación Teórica

Dentro del contexto actual, toda organización tiene la necesidad de atender de manera integral el desarrollo de una planeación estratégica para el mejoramiento de la gestión administrativa. En este sentido, el estudio se justifica ya que contribuirá en el aporte teórico y científico respecto a las dos variables de interés y su relación, además, contribuirá con la formación académica de la investigadora, por los conocimientos teóricos que obtuvo durante el desarrollo de este estudio. También, aspira servir de soporte para investigaciones futuras relacionadas con el tema de investigación. En definitiva, la presente investigación proporcionará material teórico que pueden servir de referencia para que otras organizaciones encuentren soluciones a problemas similares.

Dentro de este marco, el estudio tiene una relación con el estudio de Puerta (2011), quien señala que el gerente administrativo debe ser: “(a) participativo en la construcción de los diferentes proyectos, con una participación real y no simbólica de los principales actores, (b) creativo e inventivo, (c) comprometido con la construcción del futuro” (p. 36).

Al respecto, García y Valencia (2015), afirman que:

La planeación estratégica es el proceso por el cual se logra alcanzar metas y se delinear exigencias para lograrlo eficientemente. En ese proceso se trata de racionalizar la acción en una pauta temporal, en función del logro de fines bien definidos que se consideran valiosos, teniendo siempre el conocimiento de la realidad de la empresa. (p. 56)

1.5.2. Justificación Práctica

El presente estudio, se justifica porque busca esclarecer la problemática causada, por la carencia del diseño de planeación estratégica y su relación con la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo. Se espera que este proceso de investigación sirva para que las autoridades institucionales tomen decisiones más acertadas y adecuadas con una visión integral, que permita conocer y fortalecer el ambiente organizacional, a la vez, que se fomente el trabajo en equipo. Asimismo, que aplique el planeamiento estratégico para la mejora de la calidad de servicio y atención en el funcionamiento de la empresa.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de Investigación

2.1.1. Artículos Científicos

Ascencio et al., (2017), desarrollaron un estudio titulado “Importancia de la planeación estratégica en las áreas de gestión humana de las organizaciones”, presentado a la revista Fundación Universitaria Luis Amigó de Medellín – Colombia, con el objetivo de reflexionar sobre la incidencia que tiene el área de gestión Humana en las organizaciones empresariales y el papel que desempeña. El estudio empleó una metodología cualitativa, lo cual permitió arribar a las siguientes conclusiones: para lograr el éxito en los resultados en la gestión humana, es importante planificar objetivos que definan las funciones de cada área, para lo cual se requiere un líder que establezca parámetros que potencien las competencias y la eficiencia en el desempeño. Por lo tanto, la planeación estratégica es importante para orientar los procesos hacia el logro de objetivos comunes, sin obviar, la fijación de indicadores que permitan medir los procesos de los recursos humanos, ya que esta área es un proceso de apoyo que no es considerado importante en la mayoría de las empresas.

Mendoza (2017), desarrolló un estudio titulado “Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta”, presentado a la revista científica de dominio de las ciencias, con el objetivo de determinar la importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales, siendo esta uno de los principales instrumentos para el crecimiento de las empresas. El estudio empleó una metodología cuantitativa, de tipo exploratorio-descriptivo, la muestra involucró a 48 empresarios y 48 trabajadores, lo cual permitió arribar a las siguientes conclusiones: la innovación constituye una herramienta que propicia el desarrollo en las medianas empresas comerciales, con ello se gestiona el crecimiento económico y social. Por ende, la gestión administrativa está relacionada con la innovación, señalando que, la planificación, organización, dirección y control guardan correlación significativa con la innovación.

Botero (2017), desarrolló un estudio titulado “El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresarial”, presentada a la Revista de Ciencias Estratégicas de la Universidad Pontificia Bolivariana de Medellín, el objetivo fue analizar el rol del liderazgo en la gestión administrativa. Se empleó una metodología de investigación cualitativa, lo cual permitió arribar a las siguientes conclusiones, la cultura organizacional y el liderazgo adecuado pueden facilitar la internacionalización de la empresa, detectando programas que les permitan establecer conexiones.

Silva et al., (2018), publicaron un estudio titulado “La dirección estratégica como mecanismo de mejoramiento de la gestión administrativa, caso Conlac-T de la provincia de Tungurahua”, en la revista Sotavento MBA de la Universidad Externado de Colombia;

el objetivo fue indagar la percepción de los socios sobre el rol de la planeación estratégica como instrumento de mejora. El estudio fue desarrollado con un enfoque de investigación descriptivo, involucró una muestra de 55 socios, lo cual permitió arribar a la conclusión: es de suma importancia orientar la gestión y la planificación estratégica en el consorcio, además, los socios perciben que existe poca estructuración en los procesos y un alto nivel de improvisación en las actividades, por ende, respaldan la decisión de implementar un plan estratégico para mejorar la gestión administrativa. Asimismo, se considera que es importante investigar los factores que podrían hacer posibles la implementación de planes estratégicos.

Chávez (2018), en el artículo de investigación titulado “Enfoque estratégico y evaluativo de la gestión administrativa, tuvo el objetivo de evaluar el enfoque estratégico y evaluativo de la gestión administrativa en las empresas de la capital de Quito en Ecuador. El estudio se organizó desde un diseño descriptivo, con un enfoque cualitativo, el cual permitió recolectar datos tomados directamente de la realidad. Se utilizó como técnica la encuesta, arribó a la siguiente conclusión: la autoestima, clima organizacional, motivación, resultan ser factores esenciales para establecer un trabajo productivo basado en liderazgo y comunicación efectiva.

Franceschi (2018), publicó un artículo titulado “La gestión administrativa como factor de influencia en la calidad de la empresa”. La investigación tuvo como objetivo evaluar los planes estratégicos que se desarrollan en las empresas de la región de San José en Uruguay para el fortalecimiento de la gestión administrativa. Se utilizó el método descriptivo - cualitativo, involucró una muestra de ocho empresas, lo cual permitió arribar

a la siguiente conclusión: resulta necesario la implementación de un plan estratégico orientado al fortalecimiento de la gestión administrativa de las empresas.

Maluenga (2019), desarrolló una investigación titulada “Elementos que influyen en la evaluación estratégica”. El estudio tuvo como objetivo determinar los elementos que influye en la evaluación estratégica en la empresa La Costeña, ubicada en Chiapas México. El análisis y evaluación, permitió determinar la existencia de debilidades en el proceso de evaluación estratégica, acompañada de una actitud poco proactiva, factores que producen desmotivación para continuar con el desarrollo del funcionamiento de la empresa. Asimismo, no se lograron instituir adecuadamente el flujo de información; además, no se implementó un proceso óptimo en la toma de decisiones y no existían reuniones sociales que permitan confraternizar y mejorar las relaciones humanas de la organización.

2.1.2. Tesis Internacionales

Albornoz (2015), desarrolló un estudio titulado “Diseño de un plan estratégico para mejorar la gestión administrativa y operativa en la empresa Innova Gestión Inmobiliaria, ubicada en el Valle de Los Chillos”, presentado a la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, para optar al título profesional de Ingeniero Comercial. El objetivo fue elaborar un plan estratégico para la mejora de la gestión administrativa y operativa. El estudio se desarrolló con una metodología de investigación aplicada; las conclusiones señalan que la empresa no contaba con un plan estratégico, lo cual no permitió que esta tenga directrices que enfoquen el trabajo hacia el logro de objetivos y metas de posicionamiento. Se recomendó la implementación de un plan acorde a las necesidades de la empresa.

Rodríguez (2016), ejecutó un proyecto de investigación titulado “Diseño de un plan estratégico para mejorar la gestión administrativa, financiera y operativa de la empresa de muebles Classic, ubicada en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay”, presentado a la Facultad de Administración de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, para obtener el título profesional de Ingeniero Comercial. El objetivo fue diseñar una propuesta de un plan estratégico mediante el análisis y diagnóstico situacional. El estudio se desarrolló con una metodología de investigación mixta y un diseño no experimental – explicativa. Las conclusiones señalan que los procesos que se ejecutaban en la empresa son de forma empírica, no existía responsabilidades establecidas y carencia de objetivos claros; por ello se considera importante la implementación de un plan estratégico que permita optimizar la gestión administrativa en la empresa.

Guamán (2018), ejecutó un proyecto de investigación titulado “Plan estratégico para mejorar la gestión administrativa-financiera de la mueblería Gapal del Cantón Cuenca, provincia de Azuay, período 2017-2021”, presentado a la Facultad de Administración de Empresas de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, para optar el título profesional de Ingeniero en Finanzas. El objetivo fue diseñar un plan estratégico para mejorar la gestión administrativa financiera. El estudio usó una metodología de investigación analítica-deductiva, e involucró a una muestra de doce pobladores. Las conclusiones refieren, debido a que la empresa utilizaba sus finanzas de forma ineficaz, la caída en las ventas, disminución de utilidades que comprometían la sostenibilidad de la empresa, se considera pertinente la ejecución de un plan estratégico que permita gestionar eficazmente los recursos de la empresa para obtener desarrollo y crecimiento.

García (2018), en su tesis titulada “Diseño de un plan estratégico para una empresa distribuidora de repuestos para vehículos, ubicada en Anaco Estado Anzoátegui. (Barcelona)”, con el objetivo de desarrollar un plan estratégico para evitar el estancamiento de la empresa en cuanto a su participación en el mercado, utilizó una metodología cualitativa, con un nivel descriptivo – correlacional. La conclusión señala que, se observó que el plan instaurado generó condiciones aceptables, sobrepasando el estancamiento de la empresa a causa de la usencia de un plan estratégico, donde las estrategias elaboradas consideraron las oportunidades y amenazas, fortalezas y debilidades, para luego diseñar planes de acción necesarios.

Según Castillo y Cifuentes (2018), en su tesis “Diseño e implementación de un plan estratégico para la empresa Disempack LTDA”, empleó una metodología cualitativa diseccionadas en cuatro fases: diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación, con el objetivo de lograr que la empresa implemente el plan estratégico. La conclusión señala que, la implementación de un plan estratégico permitió determinar que el mercado es un mundo cambiante donde se busca la innovación en productos, por lo cual las organizaciones deben estar en continuo cambio de sus productos para satisfacer a su público dinámico.

2.1.3. Tesis Nacionales.

Cachay et al., (2015), desarrollaron un estudio titulado “Diseño de un plan estratégico para mejorar la gestión administrativa de la empresa Teceme Perú S. A. C.”, presentado a la Facultad de Ingeniería de la Universidad Ricardo Palma, para optar al título profesional de Ingeniero Industrial. El objetivo fue mejorar la gestión administrativa a través del diseño de un plan estratégico entre el año 2016-2020. El estudio fue de investigación mixta y nivel explicativo-aplicado. Las conclusiones refieren que, la empresa

no contaba con evaluación externa e interna, objetivos y mapas estratégicos, cuadro de mando, ni planes de acción; a partir de la instauración del plan, se pudo subsanar estas brechas, permitiendo una mejora de la gestión administrativa de la empresa.

Linares (2017), en su tesis titulada “Gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral en la empresa Maestro Perú Arequipa-Lambramani”, tuvo como objetivo valorar la gestión por competencias y evaluación del desempeño laboral en la mencionada empresa. El estudio fue de tipo básica, no experimental – transversal y observación directa. La conclusión señala que, la gestión por competencias ejerce influencia positiva en la evaluación de desempeño laboral, ya que, si en la organización se implementa una óptima gestión por competencias, el desempeño laboral de los trabajadores será el adecuado para cada puesto de trabajo.

Bazán y Flores (2017), desarrollaron un estudio titulado “Plan estratégico para mejorar la gestión administrativa del área de producción de la empresa corporación Génesis S.A.C., Trujillo, 2017”, presentado a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Señor de Sipán, para optar el título profesional de Administrador, con el objetivo de elaborar un plan estratégico para mejorar la gestión administrativa del área de producción. El estudio fue desarrollado con una metodología mixta, de tipo no experimental – propositivo, lo cual permitió arribar a las siguientes conclusiones: el diseño de un plan estratégico debe estar dirigido a subsanar la brecha del desconocimiento de la visión y la misión, la poca eficiencia para logro y medición objetivos, ausencia de planificación en los procesos, de programas motivacionales y de capacitación. De modo que la gestión administrativa debería mejorar a partir del diseño de un plan estratégico adecuado.

Dávila (2018), sustentó un estudio titulado “Propuesta de plan estratégico para mejorar la gestión administrativa de la empresa de bienes y servicios Adán Dávila Ruiz”, presentado a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, para optar el título profesional de Administrador. El objetivo fue proponer un plan estratégico para mejorar la gestión administrativa. La investigación empleó una metodología mixta, de tipo no experimental – aplicado, lo cual permitió arribar a las siguientes conclusiones: debido a que la empresa contaba con un plan empírico, la gestión administrativa no era óptima; por ende, la propuesta de plan estratégico resulta oportuno, permitiendo el diseño de estrategias y lineamientos para dirigir la organización al logro de la competitividad.

Herrera y Frías (2019), en su tesis titulada “Propuesta de un sistema de evaluación de desempeño en una empresa constructora”, se plantearon como objetivo diseñar e implementar un sistema de evaluación de desempeño para Andina con estrategias definidas que le permitan lograr la mejora del rendimiento de los colaboradores, contribuir a la sostenibilidad del negocio y optimizar su rentabilidad a través del fortalecimiento de las competencias de los colaboradores y su crecimiento personal. El tipo de investigación fue descriptiva y de campo, bajo la modalidad de un proyecto factible, en este sentido y respondiendo a la fase del diseño metodológico, se procedió a realizar un diagnóstico de necesidades que permitió determinar la ausencia de un sistema de evaluación de desempeño de la empresa. Por su parte, el estudio tuvo como conclusión que, la evaluación de desempeño, permite diagnosticar las necesidades de capacitación y establecer programas de líneas de carrera. Además, supone una oportunidad para hacer intervenciones

de mejora en el clima laboral, mejorar la motivación a través de programas de incentivos y de reconocimiento, desarrollar una cultura organizacional sólida.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. planeación Estratégica

El génesis de la planeación estratégica se evidencia en algunos escritos 500 a. C., como el arte de la guerra del General Sun Tzu; asimismo, Francés (2006), señala que, el término estrategia proviene del vocablo griego “*estrategos*”, que significa General; en esta instancia la estrategia era definida como una ciencia y arte militar de planificar y conducir operaciones de combate.

Acle (1989), señaló que la planeación estratégica es la totalidad de acciones que al ser desarrollado permitirán lograr los objetivos; esto involucra la identificación de problemas, priorizarlos, diseñar soluciones, delegar responsabilidades para su resolución, destinar recursos para su realización y medir los resultados o avances. Entonces, a través de la planeación estratégica, es posible establecer el proceso que debería seguir cada actividad, la cantidad de recursos que se destinarán, el tiempo que tomará el desarrollo de cada proceso y la lección de las personas pertinentes para cada puesto.

Munch (2015), se refiere a la planeación estratégica, como previsión de sucesos futuros y la identificación de los objetivos que una organización desea obtener; la planeación consiste en analizar el contexto y minimizar los riesgos, optimizando los recursos a través de estrategias que maximicen la probabilidad de éxito. Se puede asumir que con la planeación estratégica se busca producir cambios, que serán promocionados por

la decisión de los representantes de una organización, involucrando su participación activa en el proceso.

Definición Conceptual. Una definición más cercana, es la que sostiene Armijo (2009), quien considera que la planificación estratégica en el sector público, se torna un instrumento que aporta al establecimiento de objetivos, prioridades y estrategias para el logro de resultados. Por lo cual, la planeación estratégica como proceso, debe ser instaurado dentro de la toma de decisiones presupuestarias. Dicho de esta forma, es necesario establecer estándares que permitan identificar rasgos claves para la gestión organizacional. Además, la planeación estratégica permite tener un concepto más claro de la empresa u organización, a partir de esa claridad se podrán establecer objetivos, metas y estrategias más acorde a la realidad de la organización.

Asimismo, García y Valencia (2015), definieron la planeación estratégica como “Un proceso que orienta a la Dirección de una Organización a alcanzar sus objetivos, lo cual quiere decir que hay que pasar por una serie de pasos que le permitan determinar la estrategia o estrategias para alcanzarlos” (p.12).

Definición Operacional. Siguiendo la definición de García y Valencia (2015), la planeación estratégica es aquel proceso que dirige una organización hacia el logro de sus objetivos, proceso que está constituido por pasos determinados. Donde se plantean objetivos, utilizando herramientas adecuadas, involucrando a todos los integrantes de las organizaciones, y colaborando en la elaboración y diseño de planes; por lo tanto, dentro del proceso, también es importante establecer la misión y visión de las organizaciones, ya que con el planeamiento estratégico se pretende conformar una organización que tome

decisiones creativas y asertivas para enfrentar los cambios del entorno, permitiendo que los equipos trabajen en coordinación y guiados por el compromiso.

Dimensiones del Planeamiento Estratégico. El planeamiento estratégico puede operacionalizarse para su medición a partir de cinco dimensiones (García & Valencia, 2015):

Dimensión 1 – Misión. La misión es definida como la exposición permanente de los objetivos, le otorga el carácter de individual a una organización y permite que ésta se diferencie de otras. La misión expresa el motivo o razón de existencia de una empresa. Cuando una organización carece o no tiene una misión clara, corre el riesgo de no poseer un rumbo en la sociedad, destinándose a desaparecer.

Chiavenato (2010), añade que la misión es la expresión del propósito y alcance de una empresa, la misión equivale a deber u obligación, hace referencia al papel que desempeña en la sociedad; por ende, debe definirse en términos de la satisfacción de las necesidades de la sociedad, y no en términos de la oferta de un servicio o producto (García & Valencia, 2015).

Dimensión 2 – Objetivos. La dimensión de objetivos es definida como aquellos fines hacia donde se desea direccionar los esfuerzos o trabajo de una organización y sus colaboradores.

Por ello, los objetivos deben estar establecidos con claridad, además, las áreas y departamentos que constituyen una empresa, de acuerdo a las actividades que desempeñan, deben contar con sus propios objetivos; pero, los objetivos de cada área deberán guardar consonancia con los objetivos de la empresa. Entonces, se determina que la función de los

gerentes es establecer los objetivos que guiarán el accionar de la empresa (García & Valencia, 2015). Asimismo, Contreras & Matos (2015), añaden que los objetivos son aquellos enunciados de los deseos o aspiraciones de una empresa, los mismos que debe responder a las preguntas del ¿Qué?, ¿Qué haremos?, ¿Qué queremos lograr?

Dimensión 3 – Políticas. La dimensión políticas, es definida por García y Valencia (2015), como las guías que orientan el accionar de la empresa, son los criterios que deben considerarse al momento de la toma de decisiones frente a una situación problemática repetitiva. Asimismo, Wheelen y Hunger (2013), mencionan que las políticas son las directrices que influyen en el diseño de estrategias y su posterior implementación, y consolidan la misión y los objetivos en el cumplimiento de la labor.

Francés (2006), añade que, las políticas son aquellas reglas que marcarán los límites en los empleados cuando deban realizar acciones dentro de la organización, definen el número de acciones más recomendables en el proceso de alcanzar objetivos, llevándonos a descartar acciones riesgosas.

Gavilán (2018) señala que:

En muchas instituciones no tienen claramente definidas sus políticas o son poco entendidas y generalmente no se comunican o no se hacen de conocimiento a los trabajadores de la institución, debido a esto se va generando una descoordinación de esfuerzos encaminados a perspectivas diferentes. (p.54)

Dimensión 4 – Estrategias. La dimensión de estrategias es definida por García y Valencia (2015), como el curso de acciones diseñadas previamente para resolver determinadas situaciones problemáticas o dirigirse hacia los objetivos planteados.

Brenes (2003), indica que las estrategias son sistemas razonados, imaginados, decididos y puestos en acción, donde los resultados deben ser medidos o cuantificados con el fin de pasar de una situación a otra; además, las estrategias son una forma de mostrar el camino más óptimo, caminos construidos técnica y procedimentalmente. Hax y Majluf (1996), añaden que la estrategia determina el núcleo de una organización, considerando sus objetivos a largo plazo, persiguiendo la competitividad y sus beneficios, respondiendo de forma apropiada a las amenazas y oportunidades.

Dimensión 5 – Programas. La dimensión programas es definida por García y Valencia (2015), como el plan que establece actividades específicas y secuenciales, plan que debe ejecutarse para el logro de objetivos en los tiempos establecidos. Para la elaboración de un programa, se debe tomar en cuenta el alcance (pueden ser generales o particulares) y el tiempo (corto, mediano o largo plazo) de las actividades. De la misma forma, Munch (2015), señala que en un programa se define el tiempo requerido, la secuencia de actividades y los responsables para ejecutar las actividades. Rojas y Medina (2012), añaden que la programación es la ordenación de las actividades en el espacio, donde todas las organizaciones deben programar sus acciones para establecer un orden que guíe a los procesos; los programas involucran pasos a seguir y orientan la estrategia hacia determinadas acciones y objetivos.

2.2.2. *Gestión Administrativa*

La Real Academia de la Lengua Española (2020), define a la administración como aquel acto de administrar, también la define como la capacidad que posee una organización para definir, lograr y evaluar sus objetivos haciendo uso adecuado de los recursos disponibles. Chiavenato (2010), señala que la administración es la acción racional de una empresa, que involucra la estructura de la organización, la dirección y del control de las actividades dentro de una organización.

Louffat (2012), señala que, absolutamente todas las empresas necesitan de la gestión administrativa basada en criterios, ya que le permitirá a la organización desarrollar coordinada y efectivamente actividades específicas.

Definición Conceptual. Una definición más cercana de gestión administrativa es la que nos muestra Sérvulo (2002), quien sostiene que la gestión administrativa involucra las actividades para coordinar los esfuerzos de un grupo, con el fin de alcanzar objetivos y metas, a partir de la planeación, organización, dirección y control.

Munch (2015) sostiene que la gestión administrativa, “Es el proceso por medio del cual se coordinan y optimizan los recursos de un grupo social, con el fin de lograr la máxima eficiencia, competitividad, calidad y productividad en la consecución de sus objetivos” (p.4).

Definición Operacional. Munch (2015), señala que la gestión administrativa es el proceso mediante el cual se optimizan y coordinan los recursos de una organización, para alcanzar eficiencia, calidad, competitividad y productividad en el logro de objetivos. Este

proceso es fundamental en toda organización, ya que permite los esfuerzos coordinados, minimizando gastos y clarificando las actividades para lograr eficiencia en el trabajo.

Dimensiones de la gestión Administrativa. Munch (2015), considera que la gestión administrativa puede operacionalizarse a partir de cinco dimensiones, en base al enfoque de los procesos de la administración:

Dimensión 1 – planeación. La dimensión de planeación es definida por Munch (2015), como el establecimiento de sucesos y resultados futuros que se pretenden alcanzar, minimizando riesgos y definiendo estrategias para alcanzar la misión. Planeación, es la dirección que toma una organización para responder a las preguntas de ¿Quiénes somos?, ¿Hacia dónde nos dirigimos?, promoviendo la optimización de recursos, eficiencia, productividad y eficacia; entonces, la planeación puede ser operativa, estratégica (participación activa de los directivos) o táctica (participación de las distintas áreas de la organización). Asimismo, Koontz et al., (2012), sostienen que la planeación está basada en selección de objetivos y misiones, involucrando acciones para alcanzar dichos objetivos, lo cual significa que se deben tomar decisiones de forma racional y adecuada.

Dimensión 2 – Organización. La dimensión organización es definida por Munch (2015), como el diseño y establecimiento de las estructuras, funciones, procesos, métodos, técnicas y responsabilidades, que delimitan, sectorizan o especializan el trabajo; la organización en las empresas es de suma importancia, ya que permite ordenar las actividades considerando los recursos materiales, tecnológicos y humanos. Asimismo, Koontz et al. (2012), añaden que la estructuración u ordenamiento de las funciones y los puestos permiten seleccionar y contratar personas capacitadas para un determinado puesto,

propiciando la distribución adecuada de los recursos humanos, materiales, tecnológicos, económicos, etc.

Dimensión 3 – Integración. La dimensión integración es definida por Munch (2015), como aquella función que permite seleccionar y obtener recursos imprescindibles y necesarios para accionar los planes establecidos. Señala que la integración de los recursos debe ser eficaces para el funcionamiento adecuado de la organización y optimización de su desarrollo; en el proceso de integración se realizan acciones que permitirán a los colaboradores de las distintas áreas y departamentos, integrarse y trabajar en conjunto y coordinación, considerando siempre la misión, políticas y objetivos establecidos. En resumen, para Reyes (2007), el proceso de integración está encaminado a la articulación de elementos señalados y considerados como necesarios en los procesos de organización y planeación, con el fin de lograr un óptimo funcionamiento de la organización.

Dimensión 4 – Dirección. La dimensión dirección es definida por Munch (2015), como la ejecución de todos los pasos considerados en el proceso administrativo a partir de la guía y orientación, con liderazgo, de los recursos humanos, buscando los logros de las metas y objetivos de la empresa; el proceso de dirección conlleva a lograr con efectividad la realización de lo planeado, donde la autoridad administrativa ejerce una participación activa en la toma de decisiones, por ello, el ejercicio del liderazgo y la motivación resultan fundamentales para poder dirigir a la organización y sus colaboradores. La dirección permitirá que los colaboradores trabajen coordinadamente y en equipo, bajo la guía e instrucciones del gerente o la autoridad administrativa, quien procurará la integración de los esfuerzos para alcanzar los objetivos.

Dimensión 5 – Control. La dimensión control es definida por Munch (2015), como el establecimiento de las normas y estándares que permitirán evaluar los resultados obtenidos a partir de las acciones realizadas, con el objetivo de comparar características, corregir errores, mejorar las acciones y prevenir los nuevos riesgos. Asimismo, Reyes (2007), señala que el control involucra la comparación de los resultados actuales con los resultados pasados, y la comparación de los resultados actuales con los resultados esperados; este proceso permitirá mejorar, corregir y formular nuevos planes; lo cual significa que el control es una técnica que involucra la vigilia de los procesos, de las actividades establecidas en cada área o departamento de la organización, con el objetivo de optimizar la calidad y detectar deficiencias, encaminando la organización hacia el logro de objetivos. En resumen, Robbins et al., (2017), señalan que el control es aquel proceso que permite supervisar las actividades y monitorear que se estén realizando de acuerdo lo establecido o planificado, corrigiendo desviaciones en el curso de las acciones.

2.3. Definición de Términos Básicos

2.3.1. Control

Es el establecimiento de las normas y estándares que permiten evaluar los resultados obtenidos respecto a la planificación, a partir de las acciones realizadas, con el objetivo de comparar características, corregir errores, mejorar las acciones y prevenir los nuevos riesgos.

2.3.2. Dirección

Es la ejecución de todos los pasos considerados en el proceso administrativo a partir de la guía y orientación, con liderazgo, motivación y comunicación efectiva, de los recursos

humanos, buscando los logros de las metas y objetivos de la empresa; el proceso de dirección conlleva a lograr con efectividad la realización de lo planeado.

2.3.3. Estrategias

Las estrategias son el curso de acciones diseñadas previamente, para resolver determinadas situaciones problemáticas o para dirigirse hacia los objetivos planteados.

2.3.4. Gestión Administrativa

Es aquel proceso mediante el cual se optimizan y coordinan los recursos de una organización, para alcanzar eficiencia, calidad, competitividad y productividad en el logro de objetivos, desde los esfuerzos coordinados, minimizando gastos y clarificando las actividades para lograr eficiencia en el trabajo.

2.3.5. Integración

Es la función que permite seleccionar y obtener recursos imprescindibles y necesarios para accionar los planes establecidos, en el proceso de integración se realizan acciones que permitirán a los colaboradores de las distintas áreas y departamentos integrarse y trabajar en conjunto y coordinación, considerando siempre la misión, políticas y objetivos establecidos.

2.3.6. Misión

La misión es el motivo o razón de existencia de una empresa, le otorga el carácter de individual a una organización y permite que ésta se diferencie de otras.

2.3.7. *Objetivos*

Son los fines hacia donde se desea direccionar los esfuerzos o trabajo de una organización y sus colaboradores.

2.3.8. *Organización*

Es el diseño y establecimiento de las estructuras, funciones, procesos, métodos, técnicas y responsabilidades, que delimitan, sectorizan o especializan el trabajo; la organización en las empresas son de suma importancia, ya que permite ordenar las actividades, considerando los recursos materiales, tecnológicos y humanos.

2.3.9. *Planeación Estratégica*

Es aquel proceso que dirige una organización hacia el logro de sus objetivos, proceso que está constituido por pasos determinados.

2.3.10. *Planeación*

Es el establecimiento de sucesos y resultados futuros que se pretenden alcanzar, minimizando riesgos y definiendo estrategias para alcanzar la misión.

2.3.11. *Políticas*

Las políticas son las guías que orientan el accionar de la empresa, son los criterios que deben considerarse al momento de la toma de decisiones frente a una situación problemática repetitiva.

2.3.12. *Programas*

Los programas son el plan que establece actividades específicas y secuenciales, plan que debe ejecutarse para el logro de objetivos en los tiempos establecidos.

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis General*

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa entre la planeación estratégica y los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.

H₁: Existe correlación estadísticamente significativa entre la planeación estratégica y los resultados gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.

3.1.2. **Hipótesis específicas**

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión misión y los resultados gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.

H₁: Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión misión y los resultados gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión objetivos y los resultados gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.

H₁: Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión objetivos y los resultados gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión políticas y los resultados gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.

H₁: Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión políticas los resultados gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión estrategias los resultados gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.

H₁: Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión estrategias los resultados gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión programa y los resultados gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.

H₁: Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión programa y los resultados gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.

3.2. Identificación de Variable

Tabla 1

Identificación de variables

Variables	Definición
Planeación estratégica	La planeación estratégica “es un proceso que orienta a la dirección de una organización a alcanzar sus objetivos, lo cual quiere decir que hay que pasar por una serie de pasos que le permitan determinar la estrategia o estrategias para alcanzarlos”. (García & Valencia, 2015, p.14)
Gestión Administrativa	La gestión administrativa “es el sistema por medio del cual se coordinan y optimizan los recursos de un grupo social, con el fin de lograr la máxima eficiencia, competitividad, calidad y administrativa productividad en la consecución de sus objetivos”. (Munch, 2015, p.4)

3.3. Operacionalización de Variables

Tabla 2

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y escala	
Planeación Estratégica	Misión	Objetivos	1. Considera usted que el conocimiento de la misión es significativo	Niveles de medición: Deficiente 25 – 57 Moderado 58 – 91 Eficiente 92 – 125 Escala de medición: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	
			2. Considera usted que conoce la razón de ser de la institución.		
			3. Considera usted que la institución responde a los objetivos establecidos.		
	Objetivos	Fines	4. Considera usted que la institución cumple con los objetivos establecidos.		
			5. Considera usted que se involucra a todo el personal para definir los objetivos de la institución		
		Dirección	6. Considera usted que para definir los objetivos se realiza una identificación previa de las diversas áreas		
			7. Considera usted que para cumplir con los objetivos les indican un tiempo determinado.		
		Esfuerzos	8. Considera usted que le informan sobre los resultados obtenidos.		
			9. Considera usted que el plan estratégico debe sestar bajo la dirección de los directivos.		
			10. Considera usted que los objetivos planificados satisfacen las necesidades de la organización.		
		Políticas	Lineamientos		11. Considera usted que las políticas de la institución se establecen bajo lineamientos que ayudan al desarrollo de las actividades.
			Toma de decisiones		12. Considera usted que las decisiones toman los directivos están relacionadas con las políticas de la institución.
	Criterios		13. Considera que se involucran a los trabajadores en la formulación de políticas.		
	Estrategia	Eficiencia	14. Considera usted que se revisa constantemente los lineamientos establecidos en el plan institución.		

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y escala
			15. Considera usted que se establecen previas acciones a las contingencias que se presentan de manera fortuita.	
		Adaptación	16. Considera usted que se gestiona los recursos de manera eficiente y oportuna.	
		Acción	17. Considera usted que se realiza un análisis comparativo entre áreas para detectar deficiencias y crear.	
			18. Considera usted que se hace uso de procedimiento establecidos enfocados a lograr los objetivos.	
	Programa	Actividades	19. Considera usted que se establece los horarios de trabajo obedeciendo a leyes vigentes	
			20. Considera usted que las funciones establecidas son monitoreadas en periodos determinados para evaluar el desempeño.	
			21. Considera usted que el plan estratégico institucional ayuda a cumplir los plazos establecidos.	
			22. Considera usted que los procedimientos internos obedecen a un plan establecido de supervisión constante.	
		Secuencia	23. Considera que los procesos establecidos en el desarrollo de actividades son los adecuados.	
			24. Considera usted que las actividades de las diferentes áreas se relacionan entre sí.	
			25. Considera usted que la inestabilidad de directivos generar descoordinaciones en las actividades planificadas.	

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y escala
Gestión Administrativa	planeación	Resultados	1. Considera usted que para la elaboración del plan operativo institucional se involucra a todo el personal.	Niveles de medición: Deficiente 25 – 57 Moderado 58 – 91 Eficiente 92 – 125 Escala de medición: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
			2. Considera usted que los procesos de cada actividad son monitorean constantemente con la finalidad de obtener mayor eficiencia.	
		Misión	3. Considera usted que se da a conocer los objetivos establecidos de la institución de manera constante.	
			4. Considera usted que las funciones de cada trabajador se enfocan al propósito de la institución	
		Estrategias	5. Considera que en cada área se establecen lineamientos de acción que mejoren los resultados.	
			6. Considera usted que los trabajadores deben participar en la elaboración de los instrumentos de gestión.	
			7. Se utiliza técnicas de empoderamiento para que los trabajadores se sientan comprometidos con su trabajo.	
	Organización	Procesos	8. Considera usted que los trabajadores deben realizar actividades coordinadas.	
		Funciones	9. Considera usted que la institución da a conocer el MOF.. 10. Considera usted que los contratos de personal deben obedecer a competencias establecidas del puesto.	
	Integración	Responsabilidades	11. Considera usted que es obligación del trabajador cumplir con las tareas asignadas.	
		Recursos	12. Considera usted que para la contratación de personal se respetan los cronogramas establecidos de acuerdo a ley. 13. La institución hace uso de una adecuada programación y asignación de materiales a las diversas áreas.	
			Planes	
	Dirección	Ejecución	15. Considera usted que las capacitaciones constantes influyen en el desempeño laboral. 16. Considera que se motiva con frecuencia al trabajador.	
			Liderazgo	

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y escala
			18. Considera usted que las diversas áreas están adecuadamente implementadas para el desarrollo de sus actividades.	
		Visión	19. Considera usted que se establecen metas por grupos de trabajo.	
			20. Consideras que trabajas para ser competitivo.	
	Control	Prevenir	21. Considera usted que la instalación de sistemas es una forma de tomar precauciones ante posibles riesgos.	
			22. Se hace seguimientos constantes de trámites para evitar demoras.	
		Evaluar	23. Se realiza un análisis comparativo entre las actividades de las diversas áreas.	
			24. Constantemente se evalúa el desempeño organizacional.	
	Comparar	25. La entidad evalúa los estándares establecidos en la planeación.		

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enfoque de la Investigación

El estudio se desarrolló con un enfoque cuantitativo, ya que los objetivos planteados requieren de la recolección de datos a partir de escalas o instrumentos que arrojen datos cuantitativos, para luego contrastar o probar hipótesis; entonces, se estimaron estadísticamente los coeficientes de correlación para determinar el grado y la intensidad proporcional con la que se relaciona la planeación estratégica con la gestión administrativa; la medición y el análisis de las variables a partir de números e índices que consecuentemente fueron interpretados, se realizó con el objetivo de excluir en cierta medida la subjetividad del investigador y determinar patrones y probar teorías, en la población seleccionada (Hernández & Mendoza, 2018).

4.2. Tipo de Investigación

El estudio realizado puede ser incluido en las investigaciones de tipo básica, también denominada como investigación pura; ya que estos estudios se elaboran con el objetivo de nutrir el conocimiento de la realidad y sus principios. De esta forma, los estudios de este tipo servirán en la posteridad para el emprendimiento de investigaciones

aplicadas, que busquen implementar soluciones efectivas en la población seleccionada (Hernández & Mendoza, 2018).

4.3. Nivel de Investigación

El nivel que adquiere la investigación, es el nivel descriptivo-correlacional; descriptivo porque solo se caracteriza cuantitativamente el modo de manifestación de las variables en la población, y correlacional porque se establece el grado y dirección de la correlación o relación proporcional entre la planeación estratégica y la gestión administrativa en el mercado Modelo de la ciudad de Huancayo, sin obviar la precisión de que, en los estudios correlacionales no existen variables dependientes, ni independientes, ya que solo determina la relación proporcional entre variables, mas no la causalidad (Hernández & Mendoza, 2018).

4.4. Método de Investigación

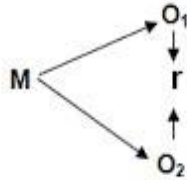
El método utilizado para lograr los objetivos, fue el hipotético deductivo, ya que se partió desde las premisas teóricas o desde el conocimiento general de la manifestación de las variables, para luego, arribar a la particularidad del comportamiento de las variables en una población determinada, con el fin de corroborar los postulados teóricos en la población seleccionada (Hernández & Mendoza, 2018).

4.5. Diseño de Investigación

El diseño de investigación fue el no experimental-transversal; debido a que no se manipularon variables independientes, que por cierto no existen en este estudio, para determinar los efectos de una variable sobre otra, solo se determinaron las relaciones lineales o proporcionales entre las variables de interés. Además, se denomina transversal o

transeccional porque el estudio solo midió y caracterizó la manifestación de la planeación estratégica y la gestión administrativa en un solo momento, sin pretender observarlas a través del tiempo (Hernández & Mendoza, 2018).

El esquema del diseño de la investigación correlacional es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable 1.

O2 = Observación de la variable 2.

r = Correlación.

4.6. Población y Muestra

4.6.1. Población

Considerando a la población como el compuesto o total de participantes o casos que coinciden con una serie de características requeridas para el estudio (Hernández & Mendoza, 2018), la población estuvo conformada por 100 empleados del mercado Modelo de Huancayo del 2022.

4.6.2. Muestra

Unidad de Análisis. El desarrollo del presente estudio se elaboró dentro de una organización comercial, la cual cuenta con las siguientes características:

- Ser una empresa formal.
- Dentro de su localidad se ofrece productos y servicios.
- Hay comerciantes quienes satisfacen las necesidades de las personas.
- Compradores que acuden al establecimiento para adquirir productos.
- Se desarrolla un libre comercio.

Tamaño de Muestra. El tamaño de la muestra estuvo conformado por 80 trabajadores del mercado Modelo de Huancayo del 2020. Tamaño que fue calculado a partir de fórmulas estadísticas para poblaciones finitas; se utilizó un tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, el mismo que se logró calcular a partir de la siguiente formula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra.

p = Probabilidad a favor.

q = Probabilidad en contra.

Z= Nivel de confianza (1,96).

N= Población.

D= Error estimado (5,00%)

Reemplazando:

$$\frac{(0,50 * 0,50) * (1,96)^2 * 100}{(0,05^2) (100 - 1) + (0,50 * 0,50) * (1,96)^2}$$

n = 80

El tamaño de muestra estuvo constituido por 80 trabajadores del mercado Modelo de Huancayo del 2022.

Selección de Muestra. Los criterios principales de selección de la muestra fueron los siguientes:

- Ser mayor de edad.
- Laborar en el mercado Modelo de Huancayo.
- Tener la iniciativa de participar en la investigación.
- Tener instrucción básica y capacidades óptimas en lecto escritura.

4.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

4.7.1. Técnicas

La técnica que se utilizó para el muestreo o recolección de datos, fue la técnica de la encuesta, debido a que garantiza versatilidad, sencillez, utilidad y objetividad, de los datos provenientes de la aplicación de esta técnica; esta técnica involucra el uso de diferentes herramientas aplicables como, analizar la información adquirida, herramientas

como la entrevista, el cuestionario, la observación, las escalas, etc. (Hernández & Mendoza, 2018).

4.7.2. Instrumentos

Cuestionario de planeación Estratégica.

- **Diseño.** El cuestionario de planeación estratégica fue diseñado por Estela García Sánchez y María Lourdes Valencia Velazco en el 2015, con el objetivo de determinar e identificar los niveles de planificación estratégica. El cuestionario está compuesto por 25 ítems, con una escala de respuesta de tipo Likert, donde; 1 representa nunca, 2 casi nunca, 3 algunas veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

Además, el cuestionario agrupa los 25 ítems en cinco dimensiones, donde:

Dimensión 1: Misión, está conformado por 3 ítems (1 – 2 – 3).

Dimensión 2: Objetivos, está conformado por 7 ítems (4 – 6 – 7 – 8 – 9 – 10 – 11).

Dimensión 3: Políticas, está conformada por 3 ítems (12 – 13 – 14).

Dimensión 4: Estrategias está conformada por 5 ítems (15 – 16 – 17 – 18 – 19).

Dimensión 5: Programa está compuesta por 7 ítems (20 – 21 – 22 – 23 – 24 – 25).

Tabla 3

Baremos del cuestionario de planeación estratégica

	Misión	Objetivos	Políticas	Estrategias	Programa	planeación estratégica
Eficiente	12 - 15	26 – 35	12 – 15	19 – 25	26 – 35	92 - 125
Moderado	7 – 11	17 – 25	7 – 11	12 – 18	17 – 25	58 – 91
Deficiente	3 – 6	7 – 16	3 – 6	5 – 11	7 – 16	25 – 57

- **Confiabilidad:** García y Valencia (2015), reportaron índices de confiabilidad aceptables, cuando aplicaron el instrumento en una población extranjera; Gavilán (2018), aplicó el instrumento en una población de trabajadores administrativos en una universidad de Ica, Perú, reportando un coeficiente alfa de 0,895, evidenciando un índice de confiabilidad aceptable. En el presente estudio se obtuvo un coeficiente alfa de 0,933, lo cual significa que el instrumento posee una aceptable confiabilidad.
- **Validez:** Gavilán (2018), reportó la aplicabilidad del cuestionario de planeación estratégica a través de la validez de contenido, obtenido por el método de juicio de expertos, donde los evaluadores fueron doctores en investigación, concluyendo que el instrumento mide lo que se pretende medir.

Cuestionario de gestión Administrativa.

- **Diseño.** El cuestionario de gestión administrativa fue diseñado por Lourdes Munch Galindo en el 2015, con el objetivo de determinar e identificar los niveles de gestión administrativa. El cuestionario está compuesto por 25 ítems, con una escala de respuesta de tipo Likert, donde: 1 representa nunca, 2 casi nunca, 3 algunas veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

Además, el cuestionario agrupa 25 ítems en cinco dimensiones donde:

Dimensión 1: planeación está conformado por 7 ítems (1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7).

Dimensión 2: organización está conformado por 4 ítems (8 – 9 – 10 – 11).

Dimensión 3: integración está conformada por 3 ítems (12 – 13 – 14).

Dimensión 4: dirección está conformada por 6 ítems (15 – 16 – 17 – 18 – 19 – 20).

Dimensión 5: control está compuesta por 5 ítems (21 – 22 – 23 – 24 – 25).

Tabla 4

Baremos del cuestionario de gestión administrativa

	planeación	Organización	Integración	Dirección	Control	gestión administrativa
Eficiente	26 – 35	15 – 20	12 – 15	23 – 30	19 – 25	92 - 125
Moderado	17 – 25	9 – 14	7 – 11	14 – 22	12 – 18	58 – 91
Deficiente	7 – 16	4 – 8	3 – 6	6 – 13	5 – 11	25 – 57

- **Confiabilidad.** Munch (2015), reportó índices de confiabilidad aceptables, cuando aplicó el instrumento en una población extranjera; Gavilán (2018), aplicó el instrumento en una población de trabajadores administrativos en una universidad de Ica-Perú, reportando un coeficiente alfa de 0,821, evidenciando un índice de confiabilidad aceptable. En el presente estudio se obtuvo un coeficiente alfa de 0,892, lo cual significa que el instrumento posee una aceptable confiabilidad.
- **Validez:** Gavilán (2018), reportó la aplicabilidad del cuestionario de gestión administrativa a través de la validez de contenido, obtenido por el método de juicio de expertos, donde los evaluadores fueron doctores en investigación, concluyendo que el instrumento mide lo que se pretende medir.

4.8. Proceso de Análisis de Datos

Para el análisis de datos, se procedió a aplicar los instrumentos mediante una prueba piloto de 20 trabajadores del mercado, de donde se extrajo los índices de confiabilidad; luego de obtener índices de fiabilidad aceptables, se aplicaron los instrumentos en la muestra final del estudio. Los análisis descriptivos se llevaron a cabo desde la tabulación hasta la extracción de cuadros y gráficos de frecuencias observadas para cada dimensión de las variables, lo cual permitió analizar los niveles con los que se manifiestan las mismas.

Mientras que los análisis estadísticos a nivel inferencial, se realizaron a partir de la prueba de normalidad, la misma que nos permitió elegir la prueba estadística más idónea para los datos, luego, se aplicaron métodos estadísticos para estimar la correlación de las variables, haciendo uso de los niveles de significancia y el p-valor para el contraste de hipótesis. (Hernández & Mendoza, 2018).

Capítulo V

Resultados

5.1. Descripción del Trabajo de Campo

Para el cálculo de la fiabilidad se aplicaron los instrumentos a los 25 trabajadores de la mercado Mayorista de Huancayo. Previamente, se solicitó la autorización de las autoridades y socios de la empresa. Consecutivamente, se procedió a la aplicación de los instrumentos en la muestra final, de la misma forma, se les solicito el permiso y consentimiento informado a cada uno de los participantes. Los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, mostraron actitud positiva y colaborativa, con el estudio; para el muestreo se reunieron en grupos de 10 en distintos días, ya que la disponibilidad de tiempos era variada en los trabajadores, por el mismo ritmo comercial que se vivencia en el mercado Modelo de Huancayo.

Para la categorización de los datos se elaboraron nuevos baremos percentiles, ya que el instrumento fue aplicado en una muestra peruana distinta a la población que se estudió en esta investigación. Para el estudio, inicialmente se han medido los niveles de planeación estratégica y los niveles de gestión administrativa, para los puntajes totales y para cada una de las cinco dimensiones de las variables. Seguidamente se analizó a nivel inferencial, la distribución que adquieren los datos recolectados con los instrumentos.

Finalmente, se aplicaron pruebas estadísticas inferenciales para determinar la correlación entre las dos variables y realizar el contraste de hipótesis, cumpliendo o logrando así, los objetivos que guiaron a esta investigación.

Todo lo mencionado se detalla en los cuadros y figuras siguientes.

5.2. Presentación de Resultados

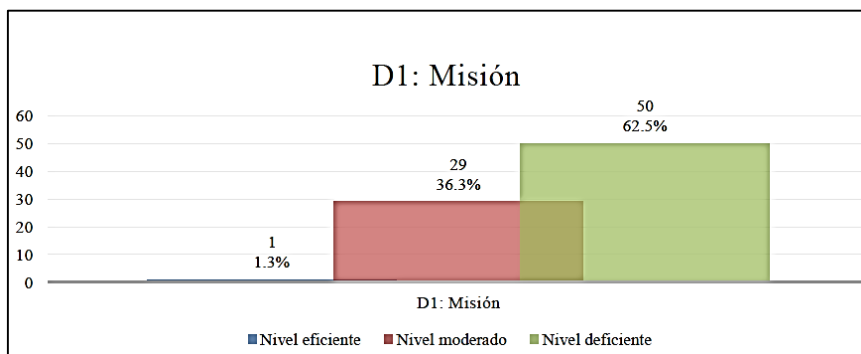
Tabla 5

Porcentajes para la dimensión misión de planeación estratégica

	f_i	$h_i\%$
Nivel eficiente	1	1,3%
Nivel moderado	29	36,3%
Nivel deficiente	50	62,5%
Total	80	100%

Figura 1

Porcentajes para la dimensión misión de planeación estratégica



La tabla 5 y figura 1 muestran que, el 1,3 % de los trabajadores consideran que la misión de la empresa es eficiente, el 36,3 % no califican como deficiente ni eficiente, y el 62,5 % señalan que posee deficiencias. La mayoría de los trabajadores consideran que la misión del mercado Modelo de Huancayo como empresa, es inadecuado y tiene defectos.

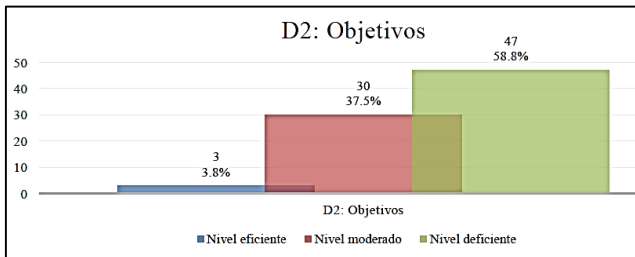
Tabla 6

Porcentajes para la dimensión objetivos de planeación estratégica

	f_i	h_i %
Nivel eficiente	3	3,8 %
Nivel moderado	30	37,5 %
Nivel deficiente	47	58,8 %
Total	80	100 %

Figura 2

Porcentajes para la dimensión objetivos de planeación estratégica



La tabla 6 y figura 2 muestran que, el 3,8 % de los trabajadores consideran que los objetivos de la empresa son eficientes, el 37,5 % no lo encuentran como eficientes ni deficientes, y el 58,8 % señalan que poseen deficiencias. Se infiere que, los objetivos del mercado Modelo de Huancayo como empresa, son erróneos e inadecuados.

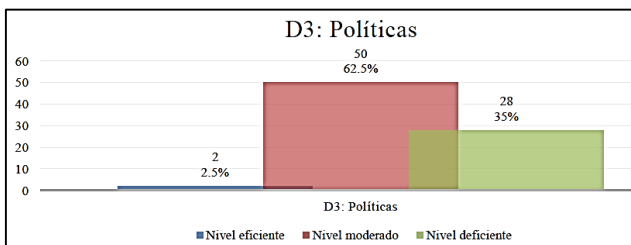
Tabla 7

Porcentajes para la dimensión políticas de planeación estratégica

	f_i	h_i %
Nivel eficiente	2	2,5 %
Nivel moderado	50	62,5 %
Nivel deficiente	28	35,0 %
Total	80	100 %

Figura 3

Porcentajes para la dimensión políticas de planeación estratégica



La tabla 7 y figura 3 muestran que, el 2,5 % de los trabajadores consideran que las políticas de la empresa son eficientes, el 62,5 % califican como no eficientes ni deficientes, y el 35 % señalan que poseen deficiencias. Se infiere que, las políticas del mercado Modelo de Huancayo como empresa, son impertinentes o defectuosos.

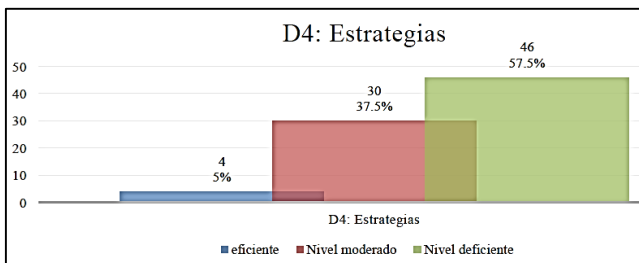
Tabla 8

Porcentajes para la dimensión estrategias de planeación estratégica

	f_i	h_i %
Nivel eficiente	4	5,0 %
Nivel moderado	30	37,5 %
Nivel deficiente	46	57,5 %
Total	80	100 %

Figura 4

Porcentajes para la dimensión estrategias de planeación estratégica



La tabla 8 y la figura 4, muestran que, el 5 % de los trabajadores consideran que las estrategias implementadas son eficientes, el 37,5 % no califican que las estrategias sean eficientes ni deficientes, y el 57,5 % manifiestan que las estrategias son deficientes. Se infiere que, las estrategias implementadas, no han logrado colmar las expectativas de progreso en el mercado Modelo de Huancayo.

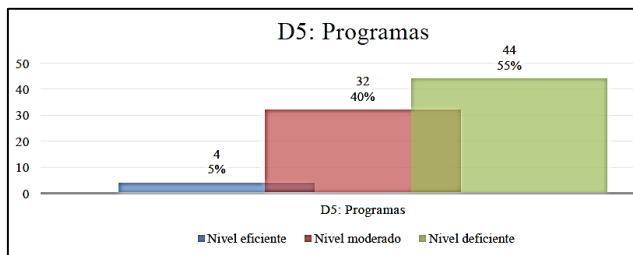
Tabla 9

Porcentajes para la dimensión programas de planeación estratégica

	f_i	h_i %
Nivel eficiente	4	5,0 %
Nivel moderado	32	40,0 %
Nivel deficiente	44	55,0 %
Total	80	100 %

Figura 5

Porcentajes para la dimensión programas de planeación estratégica



La tabla 9 y la figura 5 muestran que, el 5 % de los trabajadores consideran que los programas implementados son eficientes, el 40 % no consideran que sean eficientes ni deficientes, y el 55 % manifiestas que son completamente deficientes. Se infiere que, los programas implementados, no han logrado colmar las expectativas de progreso en el mercado Modelo de Huancayo.

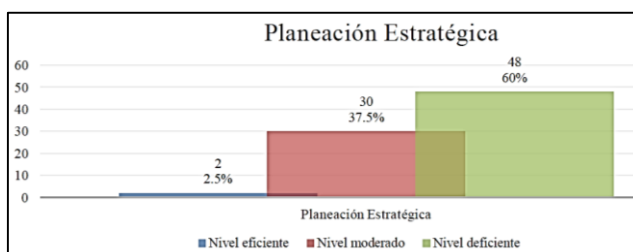
Tabla 10

Porcentajes para la variable planeación estratégica

	f_i	h_i %
Nivel eficiente	2	2,5 %
Nivel moderado	30	37,5 %
Nivel deficiente	48	60,0 %
Total	80	100 %

Figura 6

Porcentajes para la variable planeación estratégica



La tabla 10 y figura 6 muestran que, el 2,5 % de los trabajadores consideran la planeación estratégica del mercado como eficiente, el 37,5 % no encuentran como eficiente ni deficiente, y el 60 % señalan que es completamente deficiente. Se infiere que, la planeación estratégica en el mercado Modelo de Huancayo, ha sido elaborado e instaurado con muchos defectos y no ha propiciado el desarrollo y la solución efectiva de problemas.

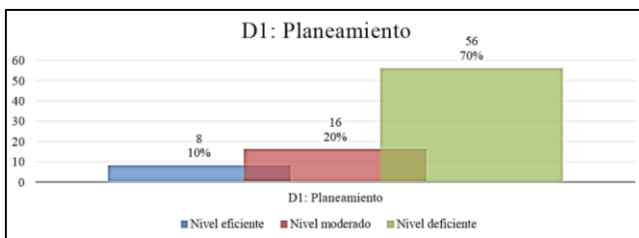
Tabla 11

Porcentajes para la dimensión planeamiento de gestión administrativa

	f_i	h_i %
Nivel eficiente	8	10,0 %
Nivel moderado	16	20,0 %
Nivel deficiente	56	70,0 %
Total	80	100 %

Figura 7

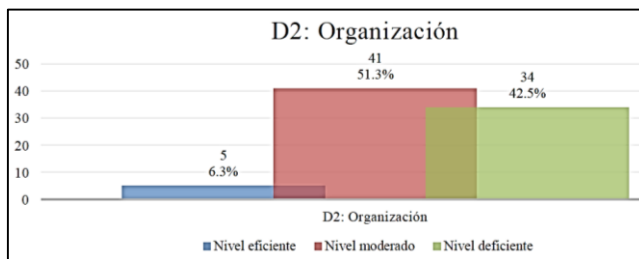
Porcentajes para la dimensión planeamiento de gestión administrativa



La tabla 11 y figura 7 muestran que, el 10 % de los trabajadores consideran que el planeamiento de la empresa es eficiente, el 20 % no estiman que sea eficiente ni deficiente, y el 70 % manifiesta que es rotundamente deficiente. Se infiere que, el planeamiento que se desarrolla en el mercado Modelo de Huancayo, no logra resolver conflictos, ni promueve el progreso.

Tabla 12*Porcentajes para la dimensión organización de gestión administrativa*

	f_i	h_i %
Nivel eficiente	5	6,3 %
Nivel moderado	41	51,3 %
Nivel deficiente	34	42,5 %
Total	80	100 %

Figura 8*Porcentajes para la dimensión organización de gestión administrativa*

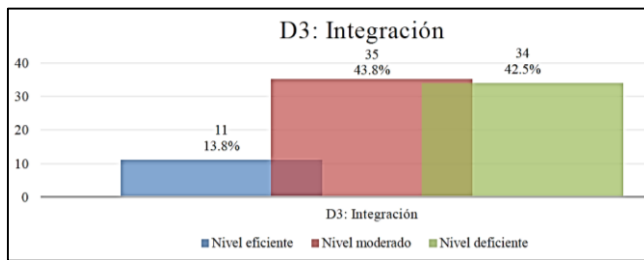
La tabla 12 y figura 8 muestran que, el 6,3 % de los trabajadores consideran que la organización de la empresa es eficiente, el 51,3 % no estiman que sea eficiente ni deficiente, y el 42,5 % manifiesta que es rotundamente deficiente. Se infiere que, existe una desorganización completa en el mercado Modelo de Huancayo, mientras que la mayoría percibe como normal.

Tabla 13*Porcentajes para la dimensión integración de gestión administrativa*

	f_i	h_i %
Nivel eficiente	11	13,8 %
Nivel moderado	35	43,8 %
Nivel deficiente	34	42,5 %
Total	80	100 %

Figura 9

Porcentajes para la dimensión integración de gestión administrativa



La tabla 13 y figura 9 muestran que, el 13,8 % de los trabajadores consideran que la integración de la empresa es eficiente, el 43,8 % no consideran que sea eficiente ni deficiente, y el 42,5 % considera que es deficiente. Se infiere que, una gran mayoría de los trabajadores consideran que en el mercado Modelo de Huancayo, existe una desintegración organizacional, mientras que la mayoría la percibe como normal.

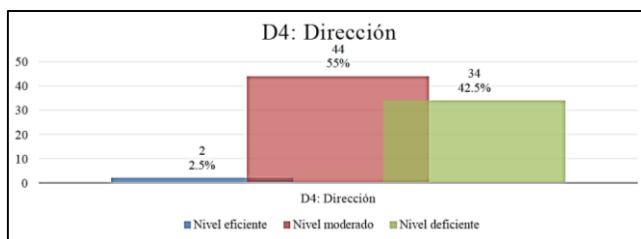
Tabla 14

Porcentajes para la dimensión dirección de gestión administrativa

	f_i	h_i %
Nivel eficiente	2	2,5 %
Nivel moderado	44	55,0 %
Nivel deficiente	34	42,5 %
Total	80	100 %

Figura 10

Porcentajes para la dimensión dirección de gestión administrativa



La tabla 14 y la figura 10 muestran que, el 2,5 % de los trabajadores consideran que la dirección de la empresa es eficiente, el 55 % no señalan que sea eficiente ni deficiente,

y el 42,5 % manifiesta que es deficiente. Se infiere que, en el mercado Modelo de Huancayo no existe una adecuada labor de dirección organizacional, mientras que la otra mayoría, percibe como normal.

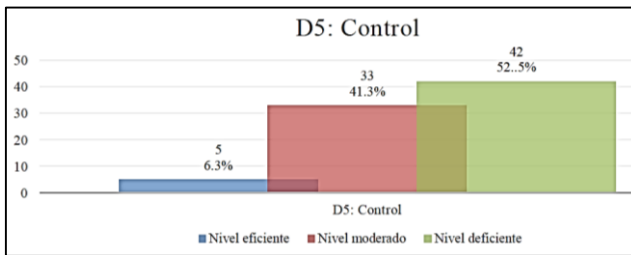
Tabla 15

Porcentajes para la dimensión control de gestión administrativa

	f_i	h_i %
Nivel eficiente	5	6,3 %
Nivel moderado	33	41,3 %
Nivel deficiente	42	52,5 %
Total	80	100 %

Figura 11

Porcentajes para la dimensión control de gestión administrativa



La tabla 15 y la figura 11 muestran que, el 6,3 % de los trabajadores consideran que el control de la empresa es eficiente, el 41,3 % no consideran que sea eficiente ni deficiente, y el 52,5 % manifiesta que es deficiente. Se infiere que, en el mercado Modelo de Huancayo no existe un óptimo trabajo de control organizacional, mientras que la otra mayoría percibe como normal.

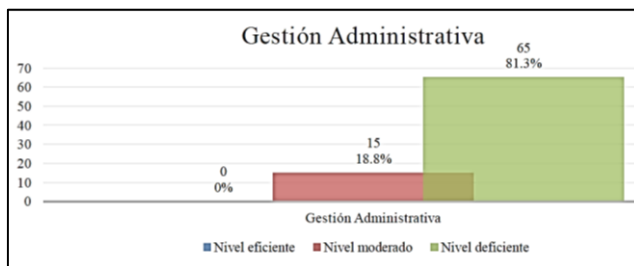
Tabla 16

Porcentajes para la variable gestión administrativa

	f_i	h_i %
Nivel moderado	15	18,8 %
Nivel deficiente	65	81,3 %
Total	80	100 %

Figura 12

Porcentajes para la variable gestión administrativa



La tabla 16 y figura 12 muestran que, ningún (0 %) trabajador considera que la gestión administrativa de la empresa es eficiente, el 18,8 % no estiman que sea eficiente ni deficiente, y el 81,3 % manifiesta que es deficiente. Se infiere que, en el mercado Modelo de Huancayo, no existe una gestión administradora que trabaje en pro del desarrollo de sus colaboradores y la organización.

5.3. Contrastación de Resultados

Para el proceso de análisis inferencial y el contraste de hipótesis, primero se exploró el ajuste de los datos; haciendo uso de la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov), se determinó que los datos no se ajustan a una distribución normal, a partir del planteamiento de las siguientes hipótesis:

- H_0 : Los datos se asemejan a una distribución normal.
- H_1 : Los datos no se asemejan a una distribución normal.

La regla de decisión para la prueba de Kolmogorov – Smirnov es la siguiente:

- Si el p-valor es mayor a 0,05, entonces no se rechaza la H_0 .
- Si el p-valor es menor a 0,05, entonces se rechaza a la H_0 .

Por ende, al aplicar la prueba de Kolmogorov – Smirnov, se obtuvieron los siguientes p-valor:

D1 misión = 0,0001.

D2 objetivos = 0,0001.

D3 políticas = 0,003.

D4 estrategias = 0,0001.

D5 programas = 0,041.

Planeación estratégica = 0,002.

Gestión administrativa = 0,008.

Al ser contrastados con la regla de decisión, no permiten rechazar la H_0 , de este modo se asume que los datos no se asemejan a una distribución normal; por todo lo mencionado, la media pierde representatividad y lo más correcto es utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, prueba diseñada para determinar la correlación entre variables no paramétricas o que no cumplen con el supuesto de normalidad (Romero, 2016).

5.3.1. Para el Objetivo General.

Teniendo en cuenta las siguientes hipótesis planteadas para la investigación:

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa entre la planeación estratégica y la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo 2022.

H₁: Existe correlación estadísticamente significativa entre la planeación estratégica y la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo 2022.

Además, teniendo en cuenta la siguiente regla de decisión:

- Si el p-valor es menor que el nivel de significancia (0,05), entonces se rechaza la H₀.
- Si el p-valor es mayor que el nivel de significancia (0,05), entonces no se rechaza la H₀.

Tabla 17

Correlación entre planeación estratégica y gestión administrativa

		gestión Administrativa
Rho de Spearman	Rho	0,943**
	planeación Estratégica p-valor	0,0001
	N	80

La tabla 17, muestra los resultados obtenidos en el contraste de la hipótesis general; se obtuvo un p-valor (0,0001), menor al nivel de significancia (0,05), lo cual permitió rechazar la H₀ y determinar con un nivel de confianza de 95 % que, la planificación estratégica, se encuentra correlacionada con la gestión administrativa, correlación que resulta ser alta y directa (Rho = 0,943); por ende, cuanto mejor sea la planificación estratégica, mejor gestión administrativa se tendrá en el mercado Modelo de Huancayo 2022.

5.3.2. Para el Objetivo Específico 1

Teniendo en cuenta las siguientes hipótesis planteadas:

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión Misión y los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo 2022.

H₁: Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión Misión y los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo 2022.

Además, teniendo en cuenta la siguiente regla de decisión:

- Si el p-valor es menor que el nivel de significancia (0,05), entonces se rechaza la H₀.
- Si el p-valor es mayor que el nivel de significancia (0,05), entonces no se rechaza la H₀.

Tabla 18

Correlación entre la dimensión misión y gestión administrativa

		gestión Administrativa	
Rho de Spearman	D1: Misión	Rho	0,690 ^{**}
		p-valor	0,0001
		N	80

La tabla 18, muestra los resultados obtenidos para el contraste de la hipótesis específica 1; se obtuvo un p-valor (0,0001) menor al nivel de significancia (0,05), lo cual permitió rechazar la H₀ y determinar con un nivel de confianza de 95 % que, la dimensión misión de planificación estratégica, se encuentra correlacionada con la gestión administrativa, correlación que resulta ser alta y directa (Rho = 0,690); por ende, cuanto más claras y precisas sea la misión, mejor será gestión administrativa en el mercado Modelo de Huancayo 2022.

5.3.3. Para el Objetivo Específico 2

Teniendo en cuenta las siguientes hipótesis planteadas:

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión Objetivos y los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo 2022.

H₁: Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión Objetivos y los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo 2022.

Además, teniendo en cuenta la siguiente regla de decisión:

- Si el p-valor es menor que el nivel de significancia (0,05), entonces se rechaza la H₀.
- Si el p-valor es mayor que el nivel de significancia (0,05), entonces no se rechaza la H₀.

Tabla 19

Correlación entre la dimensión objetivos y gestión administrativa

		gestión Administrativa	
Rho de Spearman	D2: Objetivos	Rho	0,836**
		p-valor	0,0001
		N	80

La tabla 19, muestra los resultados obtenidos para el contraste de la hipótesis específica 2; se obtuvo un p-valor (0,0001), menor al nivel de significancia (0,05), lo cual permitió rechazar la H₀ y determinar con un nivel de confianza de 95 % que, la dimensión objetivos de planificación estratégica, se encuentra correlacionada con la gestión administrativa, correlación que resulta ser alta y directa (Rho = 0,836); por ende, cuanto

más claros y precisos sean los objetivos, mejor será gestión administrativa en el mercado Modelo de Huancayo 2022.

5.3.4. Para el Objetivo Específico 3

Teniendo en cuenta las siguientes hipótesis planteadas:

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión Políticas y los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo 2022.

H₁: Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión Políticas y los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo 2022.

Además, teniendo en cuenta la siguiente regla de decisión:

- Si el p-valor es menor que el nivel de significancia (0,05), entonces se rechaza la H₀.
- Si el p-valor es mayor que el nivel de significancia (0,05), entonces no se rechaza la H₀.

Tabla 20

Correlación entre la dimensión políticas y gestión administrativa

		gestión Administrativa
Rho de Spearman	Rho	0,767**
	D3: Políticas	0,0001
	p-valor	80

La tabla 20, muestra los resultados obtenidos para el contraste de la hipótesis específica 3; se obtuvo un p-valor (0,0001), menor al nivel de significancia (0,05), lo cual permitió rechazar la H₀ y determinar con un nivel de confianza de 95 % que, la dimensión políticas de planificación estratégica, se encuentra correlacionada con la gestión

administrativa, correlación que resulta ser alta y directa ($Rho = 0,767$); por ende, cuanto más claras y precisas sean las políticas, mejor será gestión administrativa en el mercado Modelo de Huancayo 2022.

5.3.5. Para el Objetivo Específico 4

Teniendo en cuenta las siguientes hipótesis planteadas:

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión Estrategias y los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo 2022.

H₁: Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión Estrategias y los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo 2022.

Además, teniendo en cuenta la siguiente regla de decisión:

- Si el p-valor es menor que el nivel de significancia (0,05), entonces se rechaza la H₀.
- Si el p-valor es mayor que el nivel de significancia (0,05), entonces no se rechaza la H₀.

Tabla 21

Correlación entre la dimensión estrategias y gestión administrativa

		gestión administrativa	
Rho de Spearman	D4: Estrategias	Rho	0,797**
		p-valor	0,0001
		N	80

La tabla 21, muestra los resultados obtenidos para el contraste de la hipótesis específica 4; se obtuvo un p-valor (0,0001), menor al nivel de significancia (0,05), lo cual

permitió rechazar la H_0 y determinar con un nivel de confianza del 95 % que, la dimensión estrategias de planificación estratégica, se encuentra correlacionada con la gestión administrativa, correlación que resulta ser alta y directa ($Rho = 0,797$); por ende, cuanto mejores sean las estrategias implementadas, mejor será gestión administrativa en el mercado Modelo de Huancayo 2022.

5.3.6. Para el Objetivo Específico 5

Teniendo en cuenta las siguientes hipótesis planteadas:

H₀: No existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión programa y los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo 2022.

H₁: Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión programa y los resultados de la gestión administrativa y el desempeño de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo 2022.

Además, teniendo en cuenta la siguiente regla de decisión:

- Si el p-valor es menor que el nivel de significancia (0,05), entonces se rechaza la H_0 .
- Si el p-valor es mayor que el nivel de significancia (0,05), entonces no se rechaza la H_0 .

Tabla 22

Correlación entre la dimensión programas y gestión administrativa

		gestión administrativa	
Rho de Spearman	D5: Programas	Rho	0,790 ^{**}
		p-valor	0,0001
		N	80

La tabla 22 muestra los resultados obtenidos para el contraste de la hipótesis específica 5; se obtuvo un p-valor (0,0001), menor al nivel de significancia (0,05), lo cual permitió rechazar la H_0 y determinar con un nivel de confianza del 95 % que, la dimensión programas de planificación estratégica, se encuentra correlacionada con la gestión administrativa, correlación que resulta ser alta y directa ($Rho = 0,790$); por ende, cuanto mejores sean los programas implementadas, mejor será gestión administrativa en el mercado Modelo de Huancayo 2022.

Capítulo VI

Discusión

6.1. Discusión de Resultados

Respecto al objetivo general, se obtuvo un p-valor (0,0001), menor al nivel de significancia (0,05), lo cual permitió rechazar la H_0 y determinar con un nivel de confianza del 95 % que, la planificación estratégica se encuentra correlacionada con la gestión administrativa, correlación que resulta ser alta y directa ($Rho = 0,943$). Esto quiere decir que, cuanto más planificado sea el proceso estratégico que guíe a los trabajadores de la mercado Modelo de Huancayo hacia el logro de sus objetivos, más óptimo, efectivo, competitivo, de calidad, productivo y coordinado será el trabajo que desempeñen los colaboradores, tal como mencionan Armijo (2009); García y Valencia (2015) y Munch (2015).

Con este hallazgo se consolida lo reportado por Albornoz (2015); Cachay et al (2015); Rodríguez (2016); Bazán y Flores (2017); Asencio et al., (2017); Silva et al., (2018); Guamán (2018); García (2018); Castillo y Cifuentes (2018); Franceschi (2018); Dávila (2018); quienes sostienen desde sus estudios que, resulta importante orientar la evaluación, gestión y la planificación estratégica hacia la mejora de la gestión administrativa y financiera; con esto se estaría propiciando que las actividades y decisiones

no se realicen de forma improvisada, que la calidad de servicio sea potenciado, que la empresa tenga directrices que enfoquen el trabajo hacia el logro de objetivos y metas de posicionamiento, que los procesos de la empresa no se ejecuten de forma empírica, que existan responsabilidades establecidas y objetivos claros, que las finanzas sean utilizadas de forma ineficaz, que las ventas, utilidades y sostenibilidad de las empresas no se vean disminuidas, que no experimente un estancamiento en su crecimiento en el mercado, que puedan brindar servicios que satisfagan las necesidades cambiantes de su público, que se pueda subsanar brechas organizacionales, que se instauren programas motivacionales y de capacitación, que se puedan orientar los procesos hacia el logro de objetivos comunes, que se pueda tomar en cuenta a los recursos humanos como un aspecto importante del desarrollo, y que la empresa obtenga desarrollo y crecimiento.

En relación al objetivo específico 1; se obtuvo un p-valor (0,0001), menor al nivel de significancia (0,05), lo cual permitió rechazar la H_0 y determinar con un nivel de confianza de 95 % que, la dimensión misión de planificación estratégica se encuentra correlacionada con la gestión administrativa, correlación que resulta ser alta y directa ($Rho = 0,690$). Por ende, entendiendo a la misión desde la postura de Chiavenato (2010), como aquellos deseos, aspiraciones, objetivos y razones de ser de la organización, la misión está asociada fuertemente a la gestión administrativa en el mercado Modelo de Huancayo 2020; en palabra de García & Valencia (2015), eso quiere decir que cuanto más claros y precisos sean los motivos de la empresa, mayor probabilidad habrá de que la el mercado Modelo de Huancayo afiance su rumbo en la sociedad y que los riesgos a correr sean menores. Entonces, considerando que el 62,5 % de los trabajadores considera que la misión establecida en el mercado Modelos de Huancayo es completamente deficiente, se debe

replantear la misión, considerando aquello que menciona Chiavenato (2010), cuando sostiene que la misión debe expresar los objetivos, obligaciones y deberes permanentes de la organización en la sociedad.

Con respecto al objetivo específico 2; se obtuvo un p-valor (0,0001), menor al nivel de significancia (0,05), lo cual permitió rechazar la H_0 y determinar con un nivel de confianza de 95 % que, la dimensión objetivos de planificación estratégica se encuentra correlacionada con la gestión administrativa, correlación que resulta ser alta y directa ($Rho = 0,836$). Esto significa que, cuanto más claros y precisos sean los fines hacia donde se desea direccionar los esfuerzos los trabajadores (García & Valencia, 2015), más óptimo, efectivo, competitivo, de calidad, productivo y coordinado será el trabajo que desempeñen los colaboradores en el mercado Modelo de Huancayo 2020 (Munch, 2015). Entonces, teniendo en cuenta que el 58,8 % de los trabajadores considera que los objetivos instaurados son rotundamente deficientes, es importante que los objetivos del mercado Modelo de Huancayo sean replanteados con claridad, que se elaboren objetivos para cada área de la empresa, guardando concordancia con los objetivos generales, y que respondan a las preguntas del ¿Qué?, ¿Qué haremos?, ¿Qué queremos lograr?, tal como sostienen Contreras & Matos (2015).

En relación al objetivo específico 3; se obtuvo un p-valor (0,0001), menor al nivel de significancia (0,05), lo cual permitió rechazar la H_0 y determinar con un nivel de confianza del 95 % que, la dimensión política de planificación estratégica se encuentra correlacionada con la gestión administrativa, correlación que resulta ser alta y directa ($Rho = 0,767$). Esto significa, cuanto más claras y precisas sean las guías o los criterios que orientan el accionar de la empresa (García & Valencia, 2015), más óptimo, efectivo,

competitivo, de calidad, productivo y coordinado, será el trabajo que desempeñen los colaboradores (Munch, 2015). Teniendo en cuenta que el 35 % de los trabajadores consideran que las políticas en el mercado modelo son deficientes, se considera esencial el replanteo de la políticas del mercado Modelo de Huancayo; ya que, como menciona Wheelen & Hunger (2013), son estas directrices las que influyen en el diseño de estrategias y su posterior implementación, y consolidan la misión y los objetivos, sin olvidar que estas directrices regulan la toma de decisiones frente a situaciones problemáticas.

Respecto al objetivo específico 4; se obtuvo un p-valor (0,0001), menor al nivel de significancia (0,05), lo cual permitió rechazar la H_0 y determinar con un nivel de confianza de 95 % que, la dimensión estrategias de planificación estratégica se encuentra correlacionada con la gestión administrativa, correlación que resulta ser alta y directa ($Rho = 0,797$). Esto significa que, cuanto mejores sean las acciones diseñadas para resolver determinadas situaciones problemáticas o para dirigirse hacia los objetivos (García & Valencia, 2015), más óptimo, efectivo, competitivo, de calidad, productivo y coordinado será el trabajo que desempeñen los colaboradores en el mercado Modelo de Huancayo 2020 (Munch, 2015). Considerando que el 57,5 % de los trabajadores perciben que las estrategias implementadas son completamente deficientes, se deben replantear las estrategias del mercado Modelo de Huancayo, tal como mencionan Brenes (2003); Hax & Majluf (1996), las estrategias deben ser sistemas razonados, planificados y medibles, con el fin de determinar que una situación ha sido resuelta efectivamente, marcando el camino más óptimo para lograr la competitividad y beneficios entre los colaboradores.

En relación con el objetivo específico 5; se obtuvo un p-valor (0,0001), menor al nivel de significancia (0,05), lo cual permitió rechazar la H_0 y determinar con un nivel de confianza de 95 % que, la dimensión programas de planificación estratégica se encuentra correlacionada con la gestión administrativa, correlación que resulta ser alta y directa ($Rho = 0,790$). Esto significa que, cuanto más secuenciales y específicos sean los objetivos y actividades para el logro de objetivos (García & Valencia, 2015), más óptimo, efectivo, competitivo, de calidad, productivo y coordinado será el trabajo que desempeñen los colaboradores en el mercado Modelo de Huancayo 2020 (Munch, 2015). Teniendo en cuenta que el 55 % de los trabajadores considera que los programas instaurados en el mercado Modelo de Huancayo son completamente ineficientes, por ello, es importante replantear estos programas, fundamentados en lo que Munch (2015); Rojas & Medina (2012) sostienen, cuando sustentan que los programas deben considerar el alcance y el tiempo de las actividades, los programas deben ejecutar en los tiempos establecidos para lograr efectividad, determinando responsables, estableciendo orden en los procesos y siempre orientados hacia los objetivos.

Conclusiones

1. Respecto al objetivo general, se obtuvo un p-valor de 0,0001, lo cual permitió determinar con un nivel de confianza del 95 % que, la planificación estratégica, guarda correlación directa y estadísticamente significativa con la gestión administrativa ($Rho = 0,943$); por ende, cuanto mejor sea la planificación estratégica, mejores resultados de la gestión administrativa se tendrá y mejorará el desempeño y la motivación de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.
2. Para el objetivo específico 1, se obtuvo un p-valor = 0,0001, lo cual permitió determinar con un nivel de confianza del 95 % que, la dimensión misión de planificación, guarda correlación directa y estadísticamente significativa con la gestión administrativa ($Rho = 0,690$); por ende, cuanto más clara y precisa sea la misión, mejores resultados de la gestión administrativa se tendrá y mejorará el desempeño y la motivación de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.
3. Para el objetivo específico 2, se obtuvo un p-valor = 0,0001, lo cual permitió determinar con un nivel de confianza del 95 % que, la dimensión objetivos de planificación estratégica, guarda correlación directa y estadísticamente significativa con la gestión administrativa ($Rho = 0,836$); por ende, cuanto más claros y precisos sean los objetivos, mejores resultados de la gestión administrativa se tendrá y mejorará el desempeño y la motivación de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.
4. Para el objetivo específico 3, se obtuvo un p-valor = 0,0001, lo cual permitió determinar con un nivel de confianza del 95 % que, la dimensión política de planificación estratégica, guarda correlación directa y estadísticamente significativa

con la gestión administrativa ($Rho = 0,767$); por ende, cuanto más claras y precisas sean las políticas, mejores resultados de la gestión administrativa se tendrá y mejorará el desempeño y la motivación de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.

5. Para el objetivo específico 4, se obtuvo un p-valor = 0,0001, lo cual permitió determinar con un nivel de confianza del 95 % que, la dimensión estrategias de planificación estratégica, guarda correlación directa estadísticamente significativa con la gestión administrativa ($Rho = 0,797$); por ende, cuanto mejores sean las estrategias implementadas, mejores resultados de la gestión administrativa se tendrá y mejorará el desempeño y la motivación de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.
6. Para el objetivo específico 5, se obtuvo un p-valor = 0,0001, lo cual permitió determinar con un nivel de confianza del 95 % que, la dimensión programas de planificación estratégica, guarda correlación directa y estadísticamente significativa con la gestión administrativa ($Rho = 0,790$); por ende, cuanto mejores sean los programas implementados, mejores resultados de la gestión administrativa se tendrá y mejorará el desempeño y la motivación de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.

Recomendaciones

1. Implementar un plan estratégico acorde a las necesidades de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, que permita optimizar la gestión administrativa en la empresa.
2. Replantear la misión del mercado Modelo de Huancayo, considerando que debe expresar los objetivos, obligaciones y deberes permanentes de la organización en la sociedad.
3. Replantear los objetivos del mercado Modelo de Huancayo, de modo que, sean estructurados con claridad respondiendo a las preguntas del ¿Qué?, ¿Qué haremos?, ¿Qué queremos lograr?, asimismo, elaborar objetivos para cada área de la empresa y guardando consonancia con los objetivos generales.
4. Replantear las políticas del mercado Modelo de Huancayo, estructurando directrices que influyan en el diseño de estrategias y su posterior implementación, consolidando la misión, los objetivos y regulando la toma de decisiones frente a situaciones problemáticas.
5. Replantear las estrategias, diseñando sistemas razonados, planificados y medibles, con el fin de determinar que una situación ha sido resuelta efectivamente, marcando el camino más óptimo para lograr la competitividad y beneficios entre los colaboradores.
6. Replantear los programas instaurados en el mercado Modelo de Huancayo, considerando el alcance y el tiempo de las actividades, donde se ejecuten actividades en los tiempos establecidos para lograr efectividad, determinando responsables y estableciendo orden en los procesos.

7. Se recomienda a la comunidad académica:

- Centrar la atención en el sector comercial del mercado Modelo de Huancayo, con el fin de generar conocimiento científico que permitan el desarrollo de estos sectores de la población.
- Ampliar el presente estudio, desarrollando proyectos de investigación más complejos y aplicados, que permitan nutrir el conocimiento científico y la efectividad en la toma de decisiones.
- Propiciar estudios de evaluación estratégica y su influencia en la gestión administrativa y financiera.
- Investigar los factores que podrían hacer posibles la implementación de planes estratégicos.
- Investigar la variable innovación y su relación con la gestión administrativa de los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo.
- Investigar como la planeación estratégica se relaciona con el clima y cultura organizacional los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo.

Referencias

- Acle, A. (1989). *planeación estratégica y control total de calidad*. APAC.
- Albornoz, J. (2015). *Diseño de un plan estratégico para mejorar la gestión administrativa y operativa en la empresa Innova gestión inmobiliaria, ubicada en el Valle de Los Chillos (Tesis de licenciatura)*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <https://lc.cx/W6NBOe>
- %c3 %b3n %20JOHANNA %20ALBORNOZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Armijo, M. (2009). *Manual de planificación estratégica e indicadores de desempeño en el sector público*. ILPES. Obtenido de <https://lc.cx/pLPTxp>
- Ascecio, G., Campo, J., Ramírez, H., & Zapata, K. (2017). Importancia de la planeación estratégica en las áreas de gestión humana de las organizaciones. *Fundación Universitaria Luis Amigo de Medellín*.
- Aveiro, N. (2017). *Utilidad de los equipos de trabajo para incrementar la apticipación, autogestión, interdependencia, satisfacción e integración de onductas coopertivas y competitivas*. Lex Nova.
- Bazán, L., & Flores, S. (2017). *Plan estratégico para mejorar la gestión administrativa del área de producción de la empresa corporación Génesis S.A.C., Trujillo, 2017 (Tesis de licenciatura)*. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://lc.cx/I1S3Au>
- Botero, L. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia para la competitividad internacional empresaria. *Revista de Ciencias Estratégicas*, 25(38), 271- 276. doi: <https://rces.v25n38.a1>
- Brenes, L. (2003). *Dirección estratégica para organizaciones inteligentes*. México: Mc Graw Hill.
- Cachay, J., Eguiluz, A., & Villanueva, P. (2015). *diseño de un plan estratégico para mejorar la gestión administrativa de la emprea Teceme Perú S.A.C. (Tesis de licenciatura)*. Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://lc.cx/6L2m5Z>

- Chiavenato, I. (2010). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill.
Obtenido de <https://lc.cx/dK8U0m>
- Davila, E. (2018). *Propuesta de plan estratégico para mejorar la gestión administrativa de la empresa de bienes y servicios Adan Davila Ruiz (Tesis de licenciatura)*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://lc.cx/QsVm7_
- Fancés, A. (2006). *Estrategia y Planes para la Empresa con el Cuadro de Mando Integral*. Pearson Educación.
- Galeano, O. (2017). *Administración*. Editorial Mc Graw Hill.
- García, E., & Valencia, V. (2015). *planeación Estratégica: Teoría y Práctica*. Editorial trillas.
- Gavilán, I. (2018). *planeación Estratégica y gestión Administrativa según los Trabajadores de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica-2018 (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo.
- Guamán, J. (2018). *Plan estratégico para mejorar la gestión administrativa - financiera de la mueblería Gapal del Catón Cuenca, provincia de Azuay, periodo 2017 - 2021 (Proyecto de investigación)*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.
Obtenido de <https://lc.cx/xtW6xH>
- Hax, A., & Majluf, N. (1996). *gestión de empresa con una visión estratégica*. Editorial Dolmen.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Editorial: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. Editorial: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://lc.cx/EqAJU3>
- Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. Cengage Learning.

- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. *Revista científica domino de las ciencias*, 3(2), 947-964. <https://lc.cx/sZpni6>
- Munch, L. (2015). *planeación Estratégica: el rumbo hacia el éxito*. Pearson education.
- Puerta, B. (2011). *La Planificación Didáctica*. Editorial El Ateneo.
- Real Academia Española. (05 de octubre de 2020). *Diccionario de la lengua Española*. Obtenido de <https://www.rae.es/>
- Reyes, A. (2007). *Administración moderna*. México: Editorial Mc Graw Hill. Obtenido de <https://educativoinsurgentes.files.wordpress.com/2018/01/administracion-moderna-reyesponce.pdf>
- Robbins, S., Coulter, M., & DeCenzo, D. (2017). *Fundamentos de Administración*. Perason education.
- Rodríguez, M. (2016). *Diseño de un plan estratégico para mejorar la gestión administrativa, financiera y operativa de la empresa de muebles "Classic", ubicada en la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay (Poryecto de investigación)*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Guayaquil. Obtenido de <https://lc.cx/PIUVPB>
- Rojas, & Medina. (2012). *planeación estratégica, Fundamentos y casos*. Ediciones de la U.
- Romero, M. (2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Enfermería del trabajo*, 6(3), 105-114.
- Sacristán, V. (2008). *Investigación en la administración*. Mesa Redonda.
- Século, A. (2002). *gestión administrativa*. Mc Graw Hill.
- Silva, I., Macías, H., & Santamaría, E. (2018). La dirección estratégica como mecanismo de mejoramiento de la gestión administrativa, caso Conlac-T de la provincia de Tungurahua. *Sotavento M.B.A*, 10-16. doi: <https://lc.cx/GJxVlz>.
- Valencia, L. (2012). *Comportamient organizacional*. México: Editorial Cangage Learning.

Wheelen, t., & Hunger, D. (2013). *Administración estratégica y política de negocios*.
Perason Education.

Apéndice

Apéndice 1. Matriz de Consistencia

Título: planeación estratégica y gestión administrativa percibida por trabajadores del mercado modelo de Huancayo – 2022

Tabla 23

Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Variables	Instrumentos
<p>Problema General ¿La planeación estratégica está relacionada con la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿La dimensión Misión está relacionada con la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022? 2. ¿La dimensión Objetivos está relacionada con la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022? 3. ¿La dimensión Políticas está relacionada con la 	<p>Objetivo General Determinar relación entre la planeación estratégica y la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar la relación entre la dimensión Misión y la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022. 2. Determinar la relación entre la dimensión Objetivos y la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022. 3. Determinar la relación entre la dimensión Políticas y la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022. 	<p>Hipótesis General Existe correlación estadísticamente significativa entre la planeación estratégica y la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión Misión y la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022. 2. Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión Objetivos y la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022. 3. Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión Políticas y la gestión administrativa en 	<p>Método: Hipotético deductivo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental – transversal</p> <p>Nivel: Descriptivo – correlacional</p> <p>Población: 100 trabajadores del mercado Modelo de Huancayo</p> <p>Tipo de Muestra: Probabilístico - aleatorio simple</p> <p>Tamaño de Muestra: 80 trabajadores del mercado Modelo de Huancayo.</p> <p>Técnicas Estadísticas:</p>	<p>Variable 1: planeación Estratégica</p> <p>Variable 2: gestión administrativa</p>	<p>Cuestionario de planeación estratégica:</p> <p>Autora: García y Valencia - 2015. Aplicación: Individual y colectiva. Objetivo: Identificar niveles de planeación estratégica. Duración: 20 min Estructura: 25 ítems. Escala: Likert (5 alternativas)</p> <p>Cuestionario de gestión administrativa Autores: Munch – 2015. Aplicación: Individual y colectivo. Objetivo: Identificar niveles de gestión administrativa.</p>

Problema	Objetivos	Hipótesis	Metodología	Variables	Instrumentos
<p>gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022?</p> <p>4. ¿La dimensión Estrategias está relacionada con la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022?</p> <p>5. ¿La dimensión programa está relacionada con la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022?</p>	<p>4. Determinar la relación entre la dimensión Estrategias está y la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.</p> <p>5. Determinar la relación entre la dimensión programa y la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.</p>	<p>los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.</p> <p>4. Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión Estrategias está y la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.</p> <p>5. Existe correlación estadísticamente significativa entre la dimensión programa y la gestión administrativa en los trabajadores del mercado Modelo de Huancayo, 2022.</p>	<p>Estadística descriptiva e inferencial.</p> <p>Procesamiento de Datos: Software SPSS 24</p>		<p>Duración: 20 min</p> <p>Estructura: 25 ítems.</p> <p>Escala: Likert (5 alternativas)</p>

Apéndice 2. Matriz de operacionalización de variables

Título: planeación estratégica y gestión administrativa percibida por trabajadores del mercado modelo de Huancayo - 2020

Tabla 24

Matriz de operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y escala
planeación Estratégica	Misión	Objetivos	1. Considera usted que el conocimiento de la misión es significativo	Niveles de medición: Deficiente 25 – 57 Moderado 58 – 91 Eficiente 92 – 125 Escala de medición: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
			2. Considera usted que conoce la razón de ser de la institución.	
			3. Considera usted que la institución responde a los objetivos establecidos.	
	Objetivos	Fines	4. Considera usted que la institución cumple con los objetivos establecidos.	
			5. Considera usted que se involucra a todo el personal para definir los objetivos de la institución	
		Dirección	6. Considera usted que para definir los objetivos se realiza una identificación previa de las diversas áreas	
			7. Considera usted que para cumplir con los objetivos les indican un tiempo determinado.	
			8. Considera usted que le informan sobre los resultados obtenidos.	
		Esfuerzos	9. Considera usted que el plan estratégico debe estar bajo la dirección de los directivos.	
			10. Considera usted que los objetivos planificados satisfacen las necesidades de la organización.	
			11. Considera usted que las políticas de la institución se establecen bajo lineamientos que ayudan al desarrollo de las actividades.	
		Políticas	Lineamientos	
	Toma de decisiones		13. Considera que se involucran a los trabajadores en la formulación de políticas.	
Criterios				

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y escala
	Estrategia	Eficiencia	14. Considera usted que se revisa constantemente los lineamientos establecidos en el plan institución.	
			15. Considera usted que se establecen previas acciones a las contingencias que se presentan de manera fortuita.	
		Adaptación	16. Considera usted que se gestiona los recursos de manera eficiente y oportuna.	
		Acción	17. Considera usted que se realiza un análisis comparativo entre áreas para detectar deficiencias y crear.	
			18. Considera usted que se hace uso de procedimiento establecidos enfocados a lograr los objetivos.	
	Programa	Actividades	19. Considera usted que se establece los horarios de trabajo obedeciendo a leyes vigentes	
			20. Considera usted que las funciones establecidas son monitoreadas en periodos determinados para evaluar el desempeño.	
			21. considera usted que el plan estratégico institucional ayuda a cumplir los plazos establecidos.	
			22. Considera usted que los procedimientos internos obedecen a un plan establecido de supervisión constante.	
		Secuencia	23. Considera que los procesos establecidos en el desarrollo de actividades son los adecuados.	
			24. Considera usted que las actividades de las diferentes áreas se relacionan entre sí.	
25. Considera usted que la inestabilidad de directivos generar descoordinaciones en las actividades planificadas.				

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y escala
gestión Administrativa	planeación	Resultados	26.Considera usted que para la elaboración del plan operativo institucional se involucra a todo el personal.	Niveles de medición: Deficiente 25 – 57 Moderado 58 – 91 Eficiente 92 – 125 Escala de medición: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre
			27.Considera usted que los procesos de cada actividad son monitorean constantemente con la finalidad de obtener mayor eficiencia.	
		Misión	28.Considera usted que se da a conocer los objetivos establecidos de la institución de manera constante.	
			29.Considera usted que las funciones de cada trabajador se enfocan al propósito de la institución	
		Estrategias	30.Considera que en cada área se establecen lineamientos de acción que mejoren los resultados.	
			31.Considera usted que los trabajadores deben participar en la elaboración de los instrumentos de gestión.	
	32.Se utiliza técnicas de empoderamiento para que los trabajadores se sientan comprometidos con su trabajo.			
	Organización	Procesos	33.Considera usted que los trabajadores deben realizar actividades coordinadas.	
		Funciones	34.Considera usted que la institución da a conocer el MOF.. 35.Considera usted que los contratos de personal deben obedecer a competencias establecidas del puesto.	
	Integración	Responsabilidades	36.Considera usted que es obligación del trabajador cumplir con las tareas asignadas.	
		Recursos	37.Considera usted que para la contratación de personal se respetan los cronogramas establecidos de acuerdo a ley.	
			38.La institución hace uso de una adecuada programación y asignación de materiales a las diversas áreas.	
		Planes	39.Considera usted que se capacita al personal para la utilización de recursos tecnológicos.	
	Dirección	Ejecución	40.Considera usted que las capacitaciones constantes influyen en el desempeño laboral.	
41.Considera que se motiva con frecuencia al trabajador.				

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles y escala
		Liderazgo	42. Se establece planes de acción con la finalidad de reducir las inasistencias del personal.	
			43. Considera usted que las diversas áreas están adecuadamente implementadas para el desarrollo de sus actividades.	
		Visión	44. Considera usted que se establecen metas por grupos de trabajo.	
			45. Consideras que trabajas para ser competitivo.	
	Control	Prevenir	46. Considera usted que la instalación de sistemas es una forma de tomar precauciones ante posibles riesgos.	
			47. Se hace seguimientos constantes de trámites para evitar demoras.	
		Evaluar	48. Se realiza un análisis comparativo entre las actividades de las diversas áreas.	
			49. Constantemente se evalúa el desempeño organizacional.	
		Comparar	50. La entidad evalúa los estándares establecidos en la planeación.	

Apéndice 3. Cuestionario de planeación Estratégica

CUESTIONARIO DE PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

El presente cuestionario, tiene como objetivo recabar información para identificar los niveles de planeación Estratégica. Recuerde que las respuestas son completamente anónimas, por lo cual pedimos su sinceridad en todas sus respuestas.

Lea las preguntas detenidamente y marque dentro del recuadro con un aspa (x), según considere lo que Ud. considere correcto, teniendo en cuenta las siguientes alternativas de respuesta.

Alternativas de respuesta:

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

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
Dimensión 1 - Misión					
1. Considera usted que el conocimiento de la misión es significativo.	1	2	3	4	5
2. Considera usted que conoce la razón de ser de la institución.	1	2	3	4	5
3. Considera usted que la institución responde a los objetivos establecidos.	1	2	3	4	5
Dimensión 2 - Objetivos					
4. Considera usted que la institución cumple con los objetivos establecidos.	1	2	3	4	5
5. Considera usted que se involucra a todo el personal para definir los objetivos de la institución.	1	2	3	4	5
6. Considera usted que para definir los objetivos se realiza una identificación previa de las diversas áreas.	1	2	3	4	5
7. Considera usted que para cumplir con los objetivos les indican un tiempo determinado.	1	2	3	4	5
8. Considera usted que le informan sobre los resultados obtenidos.	1	2	3	4	5
9. Considera usted que el plan estratégico debe estar bajo la dirección de los directivos.	1	2	3	4	5
10. Considera usted que los objetivos planificados satisfacen las necesidades de la organización.	1	2	3	4	5
Dimensión 3 - Políticas					
11. Considera usted que las políticas de la institución se establecen bajo lineamientos que ayudan al desarrollo de las actividades.	1	2	3	4	5
12. Considera usted que las decisiones toman los directivos están relacionadas con las políticas de la institución.	1	2	3	4	5
13. Considera que se involucran a los trabajadores en la formulación de políticas.	1	2	3	4	5

Dimensión 4 - Estrategias	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
14. Considera usted que se revisa constantemente los lineamientos establecidos en el plan institucional.	1	2	3	4	5
15. Considera usted que se establecen previas acciones a las contingencias que se presentan de manera fortuita.	1	2	3	4	5
16. Considera usted que se gestiona los recursos de manera eficiente y oportuna.	1	2	3	4	5
17. Considera usted que se realiza un análisis comparativo entre áreas para detectar deficiencias y crear.	1	2	3	4	5
18. Considera usted que se hace uso de procedimiento establecidos enfocados a lograr los objetivos	1	2	3	4	5
Dimensión 5 - Programas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
19. Considera usted que se establece los horarios de trabajo obedeciendo a leyes vigentes.	1	2	3	4	5
20. Considera usted que las funciones establecidas son monitoreadas en periodos determinados para evaluar el desempeño.	1	2	3	4	5
21. Considera usted que el plan estratégico institucional ayuda a cumplir los plazos establecidos	1	2	3	4	5
22. Considera usted que los procedimientos internos obedecen a un plan establecido de supervisión constante.	1	2	3	4	5
23. Considera que los procesos establecidos en el desarrollo de actividades son los adecuados.	1	2	3	4	5
24. Considera usted que las actividades de las diferentes áreas se relacionan entre sí.	1	2	3	4	5
25. Considera usted que la inestabilidad de directivos generar descoordinaciones en las actividades planificadas.	1	2	3	4	5

Apéndice 4. Cuestionario de gestión Administrativa

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El presente cuestionario, tiene como objetivo recabar información para identificar los niveles de gestión administrativa. Recuerde que las respuestas son completamente anónimas, por lo cual pedimos su sinceridad en todas sus respuestas.

Lea las preguntas detenidamente y marque dentro del recuadro con un aspa (x), según considere lo que Ud. considere correcto, teniendo en cuenta las siguientes alternativas de respuesta.

Alternativas de respuesta:

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

PREGUNTAS	ALTERNATIVAS DE RESPUESTA				
Considera usted que para la elaboración del plan operativo institucional se involucra a todo el personal.	1	2	3	4	5
2.Considera usted que los procesos de cada actividad son monitorean constantemente con la finalidad de obtener mayor eficiencia.	1	2	3	4	5
3.Considera usted que se da a conocer los objetivos establecidos de la institución de manera constante.	1	2	3	4	5
4.Considera usted que las funciones de cada trabajador se enfocan al propósito de la institución.	1	2	3	4	5
5.Considera que en cada área se establecen lineamientos de acción que mejoren los resultados.	1	2	3	4	5
6.Considera usted que los trabajadores deben participar en la elaboración de los instrumentos de gestión.	1	2	3	4	5
7.Se utiliza técnicas de empoderamiento para que los trabajadores se sientan comprometidos con su trabajo.	1	2	3	4	5
Dimensión 2 - Organización	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
8.Considera usted que los trabajadores deben realizar actividades coordinadas.	1	2	3	4	5
9.Considera usted que la institución da a conocer el MOF.	1	2	3	4	5
10.Considera usted que los contratos de personal deben obedecer a competencias establecidas del puesto.	1	2	3	4	5
11.Considera usted que es obligación del trabajador cumplir con las tareas asignadas.	1	2	3	4	5
Dimensión 3 - Integración	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
12. Considera usted que para la contratación de personal se respetan los cronogramas establecidos de acuerdo a ley.	1	2	3	4	5
13.La institución hace uso de una adecuada programación y asignación de materiales a las diversas áreas.	1	2	3	4	5

14. Considera usted que se capacita al personal para la utilización de recursos tecnológicos.	1	2	3	4	5
Dimensión 4 - Dirección	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
15. Considera usted que las capacitaciones constantes influyen en el desempeño laboral.	1	2	3	4	5
16. Considera que se motiva con frecuencia al trabajador.	1	2	3	4	5
17. Se establece planes de acción con la finalidad de reducir las inasistencias del personal.	1	2	3	4	5
18. Considera usted que las diversas áreas están adecuadamente implementadas para el desarrollo de sus actividades.	1	2	3	4	5
19. Considera usted que se establecen metas por grupos de trabajo.	1	2	3	4	5
20. Consideras que trabajas para ser competitivo.	1	2	3	4	5
Dimensión 5 - Control	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
21. Considera usted que la instalación de sistemas es una forma de tomar precauciones ante posibles riesgos.	1	2	3	4	5
22. Se hace seguimientos constantes de trámites para evitar demoras.	1	2	3	4	5
23. Se realiza un análisis comparativo entre las actividades de las diversas áreas.	1	2	3	4	5
24. Constantemente se evalúa el desempeño organizacional.	1	2	3	4	5
25. La entidad evalúa los estándares establecidos en la planeación.	1	2	3	4	5

Apéndice 5. Ficha de Validación de Expertos

DATOS GENERALES:


Nombre del instrumento:	Encuesta
Título de investigación:	la PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS TRABAJADORES DEL MERCADO MODELO DE HUANCAYO, 2022.
Autor del instrumento:	GUTARRA BELLIDO, Leslie Katerine ECHEVARRIA SAMANIEGO, Katherine Yesenia
Nombre del juez/experto:	ARMADA PACHECO, Jose Manuel
Teléfono:	985534550
Correo electrónico:	73378386 @continental.edu.pe
Área de acción laboral:	mercado Modelo de Huancayo
Título Profesional:	Administracion
Grado Académico:	Bachiller en Administracion
Dirección Domiciliaria:	Av. Evitamiento mz C lote 12 – El Tambo – Huancayo

INDICACIONES: Se le solicita que, en base a su criterio y experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación. Para cada criterio se considera a escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
Muy poco	Poco	Regular	Aceptable	Muy aceptable

CRITERIO DE VALIDEZ	PUNTUACIÓN					ARGUMENTO	OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIAS
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido					x		
Validación de criterio metodológico					x		
Validez de intención y objetividad de medición y observación				x			
Presentación y formalidad del instrumento					x		
Total parcial:	0	0	0	4	15		
Total:	19						
Puntuación:	19						

- [A] = De 18 a 20: Válido, aplicar
 [B] = De 15 a 17: Válido, mejorar
 [C] = De 12 a 14: No válido, modificar
 [D] = De 4 a 11: No válido, reformular

Opinión de Aplicabilidad:	Válido, aplicar
Firma del Experto 	C.E. : 03458314.....

Apéndice 6. Prueba de normalidad

Apéndice 7. Confiabilidad del Cuestionario de Planificación Estratégica

Tabla 25

Fiabilidad para el cuestionario de planificación estratégica

Apéndice 8. Confiabilidad para el Cuestionario de gestión administrativa

Tabla 26

Fiabilidad para el cuestionario de gestión administrativa

Apéndice 9: Gráficos de Dispersión

Figura 13

Correlación entre planeación estratégica y gestión administrativa

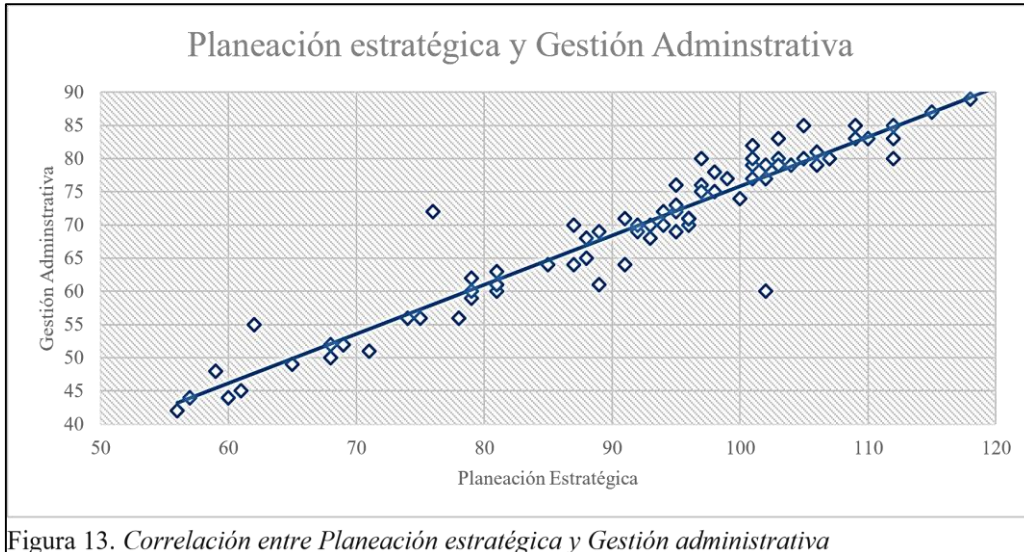


Figura 13. *Correlación entre Planeación estratégica y Gestión administrativa*

Figura 14

Correlación entre la misión y gestión administrativa

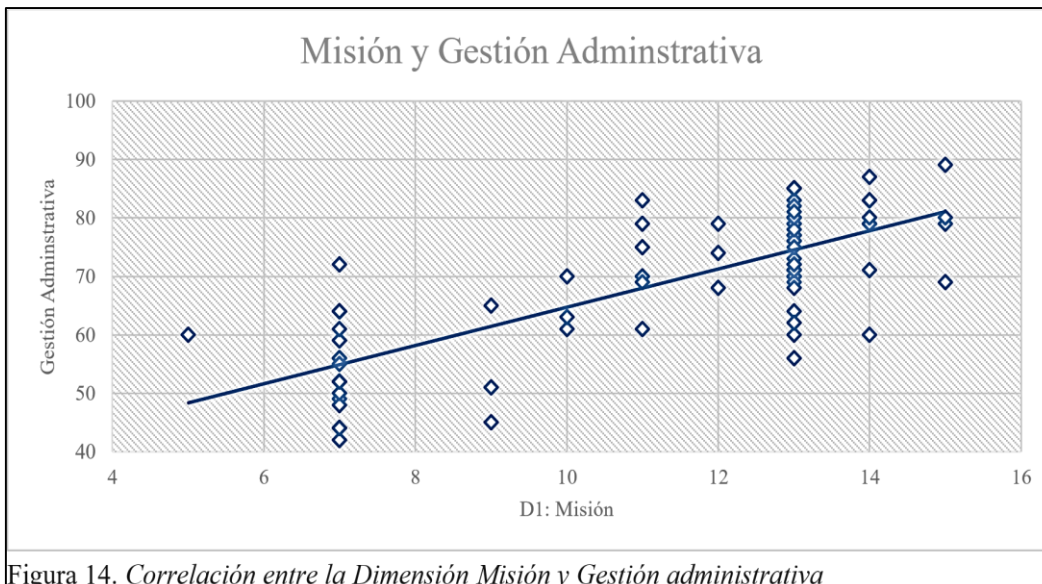


Figura 14. *Correlación entre la Dimensión Misión y Gestión administrativa*

Figura 15

Correlación entre políticas y gestión administrativa

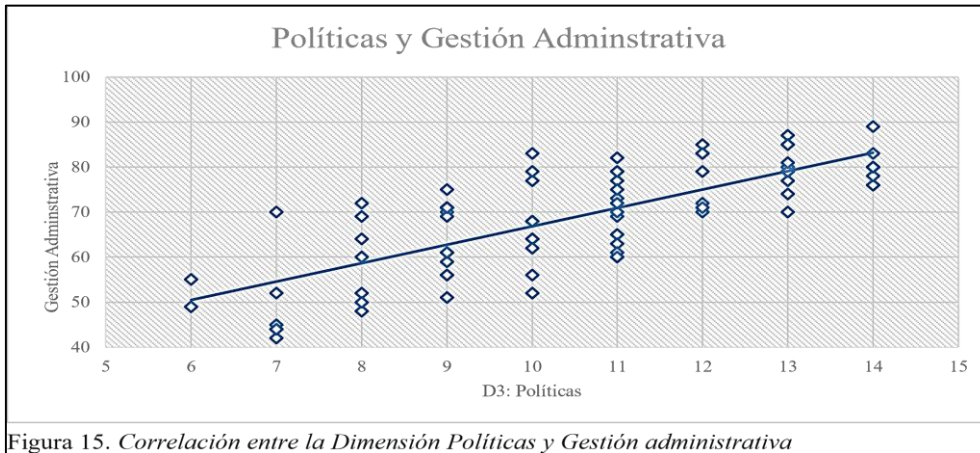


Figura 15. Correlación entre la Dimensión Políticas y Gestión administrativa

Figura 16

Correlación entre objetivos y gestión administrativa

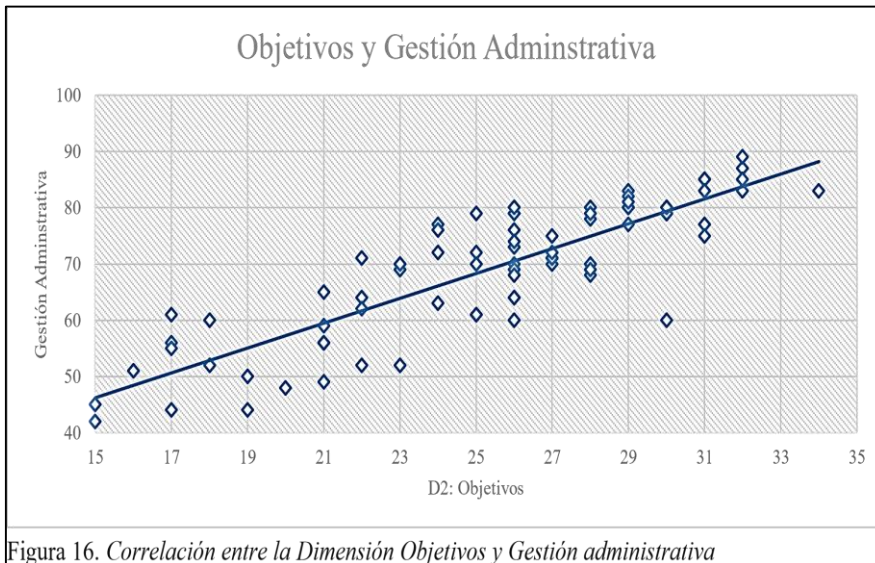


Figura 16. Correlación entre la Dimensión Objetivos y Gestión administrativa

Figura 17

Correlación entre estrategias y gestión administrativa

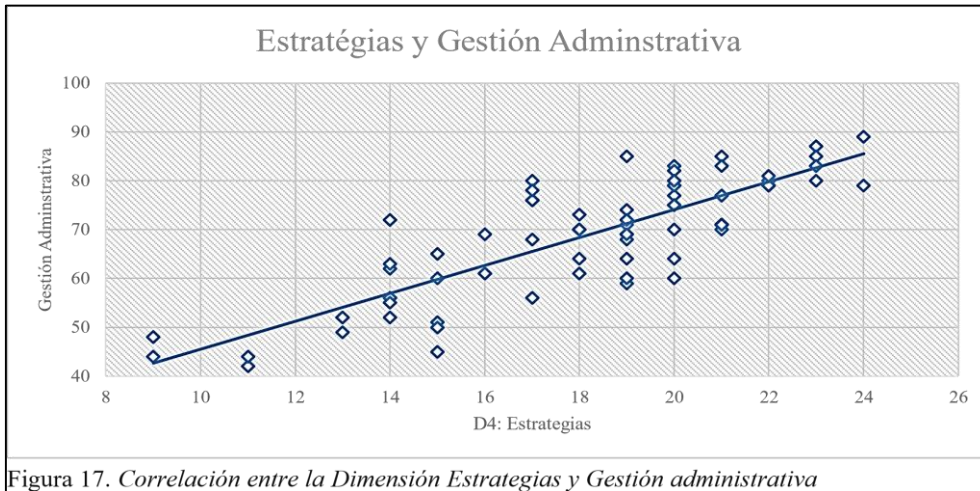


Figura 17. Correlación entre la Dimensión Estrategias y Gestión administrativa

Figura 18

Correlación entre programas y gestión administrativa

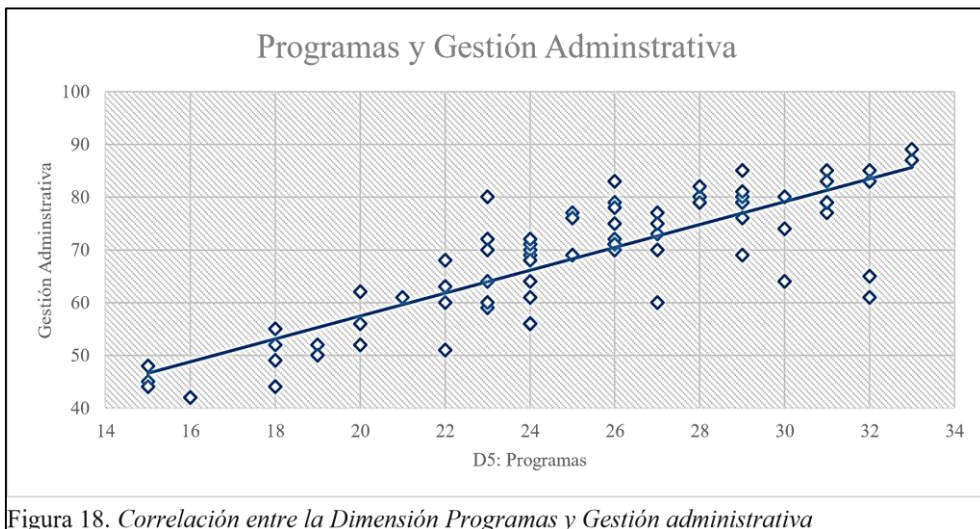


Figura 18. Correlación entre la Dimensión Programas y Gestión administrativa

Apéndice 10. Base de Datos

base de datos.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
27	objetivos	Numérico	8	0	D2: Objetivos	Ninguno	Ninguno	11	Derecha	Escala	Entrada
28	politicas	Numérico	8	0	D3: Políticas	Ninguno	Ninguno	11	Derecha	Escala	Entrada
29	estrategias	Numérico	8	0	D4: Estrategias	Ninguno	Ninguno	12	Derecha	Escala	Entrada
30	programas	Numérico	8	0	D5: Programas	Ninguno	Ninguno	11	Derecha	Escala	Entrada
31	planeamiento	Numérico	8	0	Planeación Est...	Ninguno	Ninguno	14	Derecha	Escala	Entrada
32	misión_r	Numérico	8	0	D1: Misión	Ninguno	Ninguno	11	Derecha	Ordinal	Entrada
33	objetivos_r	Numérico	8	0	D2: Objetivos	Ninguno	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
34	politicas_r	Numérico	8	0	D3: Políticas	Ninguno	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
35	estrategias_r	Numérico	8	0	D4: Estrategias	Ninguno	Ninguno	15	Derecha	Ordinal	Entrada
36	programas_r	Numérico	8	0	D5: Programas	Ninguno	Ninguno	13	Derecha	Ordinal	Entrada
37	planeamier...	Numérico	8	0	Planeación Est...	Ninguno	Ninguno	16	Derecha	Ordinal	Entrada
38	b1	Numérico	8	0	1. Considera ust...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
39	b2	Numérico	8	0	2. Considera ust...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
40	b3	Numérico	8	0	3. Considera ust...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
41	b4	Numérico	8	0	4. Considera ust...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
42	b5	Numérico	8	0	5. Considera qu...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
43	b6	Numérico	8	0	6. Considera ust...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
44	b7	Numérico	8	0	7. Se utiliza té...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
45	b8	Numérico	8	0	8. Considera ust...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
46	b9	Numérico	8	0	9. Considera ust...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
47	b10	Numérico	8	0	10. Considera u...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
48	b11	Numérico	8	0	11. Considera u...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
49	b12	Numérico	8	0	12. Considera u...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
50	b13	Numérico	8	0	13. La instituci...	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 1:01 a. m. 19/12/2020

base de datos.sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 74 de 74 variables

	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	a25	misión
1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	7
2	3	3	1	5	3	3	3	2	2	3	1	5	3	5	3	5	3	3	1	5	3	3	5	3	3	7
3	2	2	1	5	2	2	2	5	5	5	1	5	2	5	2	5	5	2	2	5	5	2	5	2	2	5
4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	14
5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	13
6	5	5	3	1	5	5	5	3	3	5	3	1	5	1	5	5	5	5	4	1	5	5	1	5	5	13
7	5	5	3	3	5	5	5	4	4	3	3	3	5	3	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	13
8	5	5	5	1	5	5	5	2	2	3	5	1	5	1	5	5	3	5	4	1	3	5	1	5	5	15
9	5	5	4	2	5	5	5	4	4	5	4	2	5	2	5	5	5	5	2	2	5	5	2	5	5	14
10	5	5	3	5	5	5	5	1	1	2	3	5	5	5	5	4	2	5	4	5	2	5	5	5	5	13
11	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	13
12	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	13
13	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	13
14	5	5	3	1	5	5	5	3	3	5	3	1	5	1	5	5	5	5	4	1	5	5	1	5	5	13
15	4	4	5	1	4	4	4	1	1	2	5	1	4	1	4	3	2	4	4	1	2	4	1	4	4	13
16	4	4	5	2	4	4	4	1	1	2	5	2	4	2	4	3	2	4	4	2	2	4	2	4	4	13
17	3	3	3	5	3	3	3	2	2	3	3	5	3	5	3	1	3	3	5	4	5	5	4	4	5	9
18	3	3	1	4	3	3	3	4	4	5	1	4	3	4	3	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	7
19	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	10
20	5	5	3	1	5	5	5	3	3	5	3	1	5	1	5	5	5	5	4	1	5	5	1	5	5	13
21	5	5	4	4	5	5	5	2	2	3	4	4	5	4	5	3	3	5	3	4	3	5	4	5	5	14
22	5	5	3	2	5	5	5	5	5	4	3	2	5	2	5	4	4	5	2	2	4	5	2	5	5	13
23	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	5	5	5	13

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON 1:01 a. m. 19/12/2020

Apéndice 11. Porcentaje de Plagio con el Software PlagScan

15.7% PlagScan by Ouriginal Resultados del Análisis de los plagios del **INFORME DE TESIS.docx**
19/12/2020 00:08 Fecha: 18/12/2020 23:55


Vista: * **Todas las fuentes** 100 325 resultados

- * Todas las fuentes 100
- ☆ Top tres 3
- 🌐 Fuentes de internet 100

<input checked="" type="checkbox"/>	[0]	core.ac.uk/download/pdf/27031877c	1.8%	53 resultados	Marcar resultados e
<input checked="" type="checkbox"/>	[1]	cucionline.com/biblioteca/files/origin	1.8%	38 resultados	Marcar resultados e
<input checked="" type="checkbox"/>	[2]	centrofpvm.wordpress.com/bibliote	2.0%	35 resultados	Marcar resultados e
<input checked="" type="checkbox"/>	[3]	idoc.pub/documents/planeacion-esti	1.8%	33 resultados	Marcar resultados e
<input checked="" type="checkbox"/>	[4]	silو.tips/download/diseo-de-un-plan-	2.0%	27 resultados	Marcar resultados e

Leyenda marcado del texto

- Aa** concordancia exacta
- Aa** cambios del texto posibles
- Aa** marcado como cita



Universidad
Continental

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE

ADMINISTRACIÓN

TESIS

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS
TRABAJADORES DEL MERCADO MODELO DE HUANCAYO, 2020

PARA OPTAR BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

1 / 107

Apéndice 12. Fotos



